



ACUERDO GOBIERNO SINDICATOS PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO

Asamblea informativa 5 de mayo 2017

Tras la información trasladada en abierto a través de nuestra página web, y la interna que se dio en la última Asamblea de nuestra sección sindical, y ante la inquietud generada entre los trabajadores interinos y temporales de nuestro ayuntamiento, el pasado día 5 de mayo mantuvimos en el salón de actos de la sede de UGT una asamblea informativa abierta a la que acudieron un buen número de compañeras y compañeros interesados en conocer detalles del "Acuerdo para la Mejora del Empleo Público", firmado entre el Gobierno y los Sindicatos el pasado 29 de marzo de 2017.

La secretaria general de nuestra sección sindical en el Ayuntamiento de Santander, Carmen Meruelo, y el secretario general de la Federación de empleados de los Servicios Públicos de Cantabria, y a la vez funcionario del ayuntamiento, Luis Clemente, fueron los encargados de explicar el detalle del contenido del Acuerdo y de dar respuesta a las muchas preguntas que surgieron durante el debate que se suscitó al finalizar la información.

Para UGT, la importancia del Acuerdo está en que se ponen los cimientos para enderezar el rumbo en materia de empleo público, tras más de 6 años de

grandes desencuentros con el gobierno del Estado, y partiendo del reconocimiento por parte de este del fracaso de sus políticas en esta materia que han llevado a un deterioro ya insoportable del empleo y de los servicios públicos.



TEXTO INTEGRO DEL ACUERDO EN EL ENLACE SIGUIENTE:

http://ugtaytosantander.es/files/20170329_Acuerdo_Empleo.pdf.pdf

CONTENIDO DEL ACUERDO

El Acuerdo, firmado por UGT, CC.OO y CSI-F, además de una declaración de intenciones previa consta de cinco apartados que son los siguientes:

Primero.- Oferta de empleo público.

Modificando las actuales tasas de reposición, ampliándolas hasta el 100% en bastantes más sectores de los recogidos hasta ahora, y dejando en casi residual el número de sectores afectados por una tasa de reposición del 50%.

De esta manera, la tasa de reposición del 100% se aplicará, entre otros, a los sectores prioritarios de Sanidad, Educación, Administración de Justicia, Servicios Sociales, control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, control de la asignación eficiente de los recursos públicos, prevención y extinción de incendios y políticas activas de empleo..

Además de estos y de los ya reflejados en la Ley de PGE para 2016, tendrán esta tasa de reposición los servicios de atención a la ciudadanía, prestación directa de transporte público, y seguridad y emergencias.

También se aplicará el 100% de tasa de reposición a las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales que gestionen servicios prioritarios.

Como antes decíamos para el resto de sectores la tasa de reposición será del 50%.

Segundo.- Medidas en materia de reducción de empleo temporal.

Se podrán convocar en múltiples sectores y ámbitos, las plazas que vengán ocupadas por personal temporal.

- La convocatoria de estos procesos no computará a efectos de las tasas de reposición. Tampoco computarán la convocatoria de las plazas en los términos previstos en la transitoria 4ª del EBEP.

Se reducirá en un 90% la temporalidad en un periodo de tres años.

Las tasas de temporalidad de las plantillas deberán mantenerse por debajo del 8%, a partir de la finalización de los procesos de estabilización

Se restablece la capacidad competencial de cada Administración y el derecho a su facultad para autoorganizarse.

La articulación de estos procesos de estabilización de empleo temporal debe garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Estos procesos podrán ser objeto de negociación en cada ámbito territorial (AGE, Comunidades Autónomas y Entidades Locales).

En el marco de estos procesos, podrán ser objeto de valoración, únicamente en la fase de concurso, entre otros méritos, los servicios prestados a la Administración. Será imprescindible una antigüedad superior a tres años

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por

personal interino o eventual...

-Posibilidades para el personal indefinido no fijo derivado en ello mediante sentencia judicial.

La Ley de PGE 2017 abrirá la puerta a estos procesos, ya que es necesario modificar normativa básica que ahora impide su desarrollo.

Tercero- Constitución de grupos de trabajo en materia de empleo público.

Se constituirán los grupos de trabajo siguientes:

- Movilidad interadministrativa.
- Impulso de la formación a los EE.PP.
- Estudio evolución empleo público en AA.PP
- Igualdad de género.
- Situación Mutualidades (MUFACE, ISFAS, etc).
- Implantación Administración Digital.

Cuarto- Desarrollo y regulación de las medidas.

Para garantizar el cumplimiento inmediato de este acuerdo, las diferentes medidas acordadas que sean susceptibles de incorporarse en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente al ejercicio 2017, se incluirán en el mismo para su tramitación por las Cortes Generales.

Quinto- Vigencia del Acuerdo.

El presente Acuerdo tendrá vigencia durante 2017 y desplegará efectos durante el plazo suficiente para ejecutar las medidas en él propuestas, y tendrá eficacia desde su firma por las partes.

EL GOBIERNO BLOQUEA OTRAS DEMANDAS DE UGT Y EL RESTO DE SINDICATOS: MANTIENE UN INCREMENTO RETRIBUTIVO DEL 1% Y SE MANIFIESTA FAVORABLE A UN INCREMENTO SUPERIOR VINCULADO AL PRESUPUESTO DE 2018. EN RELACION CON LA JORNADA, SE NIEGA A MODIFICAR EL EBEP PARA PODER PERMITIR LA NEGOCIACION QUE DEVUELVA EL DERECHO ADQUIRIDO DE LAS 35 HORAS SEMANALES.

Valoración de FeSP-UGT

Casi seis años le ha costado al actual gobierno reconocer lo erróneo de sus políticas en materia de empleo público y rectificar. Seis años en los que los servicios públicos han sufrido un profundo retroceso en calidad y cantidad en la atención a las necesidades de la ciudadanía. Seis años en los que la destrucción y precarización del empleo público ha sido la principal medida para combatir la crisis. Seis años de vulneración sistemática del derecho a la negociación colectiva surgida del EBEP. Seis años de lucha, movilización e iniciativas por parte de FeSP-UGT, exigiendo una reorientación de las políticas públicas del Gobierno.

Desde esta perspectiva tan negra, para UGT el Acuerdo supone un drástico cambio de orientación, y con nuestra firma asumimos como acertadas las medidas y los importantes compromisos contraídos por las partes. Y ello por las siguientes razones:

- Se defiende el empleo público de calidad que garantizará la prestación de un solvente servicio público.

- Frena la "poda" y reducción del número de empleados públicos. Generaliza la tasa de reposición del 100% en la mayoría de ámbitos y convirtiendo en casi residual la tasa del 50%.

- Intenta dar respuesta a una mala gestión de los recursos, reconciliando el siguiente entramado de intereses: La movilidad del personal fijo para optar a ocupar otras plazas; las expectativas de los aspirantes a un primer empleo en el sector público; el interés del personal interino de lograr una estabilidad profesional.

-Se fomenta la promoción interna del personal fijo para su desarrollo profesional sin que compute en la tasa de reposición..

-Desde la perspectiva de la negociación colectiva, se refuerza la capacidad de negociación ya que cada Mesa de Negociación (AGE, Comunidades Autónomas y Entidades Locales) debe desarrollar y ejecutar el Acuerdo. Esto supone la recuperación del Diálogo Social inexistente, salvo contadas ocasiones, desde 2010, tras la aprobación del RDL 8/2010, ya que vincula a todas las Administraciones.

En relación a la reducción de la temporalidad en un 90%, complementaria a la OEP, fija el compromiso efectivo, cuantificando de manera precisa, en un periodo máximo de tres años, de disminuir en un

90% la tasa de empleo temporal en el conjunto de las AA.PP, sin que estos procesos computen en la OEP.

- El Acuerdo dota de seguridad jurídica suficiente el marco legal sobre el cual desarrollar los procesos de reducción de temporalidad: Fija en tres años la "antigüedad precaria" en las AA.PP para verse afectado por estos procesos.

- La regulación de la valoración de méritos a los que consoliden más de tres años de empleo temporal, y sobre todo la valoración de los servicios prestados facilitará considerablemente la consolidación de estos empleos y garantizará los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- Es cierto que algunos aspectos de aplicación del Acuerdo es necesario desarrollarlos en cada ámbito. A este respecto habrá que ver la posibilidad de incluir todo el procedimiento en las distintas leyes de presupuestos (Estado, CC.AA, y EE.LL) de 2017, con la previsión de desarrollarlo en tres años, en lugar de hacerlo sucesivamente en los presupuestos a aprobar en los próximos años (2017, 2018 y 2019).

- Según datos de la propia Administración, este Acuerdo estabilizará más de 100.000 plazas docentes; 130.000 de personal del ámbito sanitario; 10.000 del personal de justicia, a las que habría que añadir las de otros colectivos (servicios sociales, inspección, recaudación, etc.), sobre los que no existen datos ciertos pero que también forman parte del proceso.

-En el Ayto. de Santander calculamos entre 90 y 100 las plazas a estabilizar mediante estos procesos de consolidación de empleo temporal.

Este Acuerdo, permite desarrollar procesos de consolidación pendientes, derivados de la Disposición transitoria 4ª del EBEP, que estén presupuestados. Sin que computen en la OEP.

- También contribuimos con el Acuerdo a reducir la judicialización del problema (recursos, asesorías jurídicas, tiempo, dinero), intentando canalizar y resolver, a través de la voluntad política y la negociación colectiva, la proliferación de una serie de irregularidades derivadas de las malas prácticas llevadas a cabo por muchas Administraciones Públicas.

Sigue en página 4

ESTO Y MUCHO MÁS EN LA PAGINA WEB DE UGT EN EL AYTO. DE SANTANDER

www.ugtayosantander.es

En definitiva, queremos que resulte evidente que no forma parte de los principios de la acción sindical de FeSP-UGT, dejar que un problema, aunque no hayamos tenido responsabilidad alguna en su creación, se agrave cada vez más, sin la aportación de soluciones, y el compromiso solidario con el servicio público, con la ciudadanía y con los empleados públicos.

La UGT defiende un modelo social basado en un estado del bienestar, que reduzca diferencias entre los ciudadanos, tienda a equilibrar a la sociedad y proteja sobre manera a las personas más débiles..

Consideramos que para mantener este modelo social que propugnamos es imprescindible que existan unos Servicios Públicos potentes y de calidad y ello solo es posible si existe un empleo público potente y de calidad.

En esta línea y con ese objetivo hemos trabajado desde En UGT en las negociaciones de este Acuerdo y creemos que todo ello justifica nuestro apoyo y nuestra firma al Acuerdo Gobierno Sindicatos para la Mejora del Empleo Público..

Ahora queda abordar el desarrollo del mismo en nuestro Ayuntamiento, en este sentido, desde UGT ya hemos registrado escrito dirigido al concejal de Personal y Seguridad, para que se constiuya a la mayor brevedad posible un foro donde se comience a analizar y diseñar el procedimiento que desarrolle el Acuerdo con el fin de que podamos avanzar con agilidad en cuanto las disposiciones legales nos lo faciliten.

Todo este asunto, para los miembros de UGT en el Ayuntamiento de Santander, es una prioridad..

GRACIAS BRINGAS POR TU TRABAJO, TU DEDICACION Y TU AMISTAD



Tras más de 47 años como trabajador del Ayuntamiento , nuestro compañero y amigo José Bringas Vega puso fin a su etapa activa , que no a su compromiso con los demás, pasando a la situación de jubilado, situación que deseamos disfrute en plenitud durante muchos años.

José Bringas, además de un reconocido profesional en todos los ámbitos laborales que le ha tocado asumir en el ayuntamiento, ha sido una persona de un gran compromiso social y un soporte fundamental en la estructura de la sección sindical de UGT, de la que ha sido su secretario general durante largos periodos de tiempo. Ha sido también delegado de personal elegido en las listas de UGT y ha sido presidente del Comité de Empresa y secretario de la Junta de Personal de nuestro Ayuntamiento.

Muchas han sido las actuaciones de Bringas en beneficio de los trabajadores de nuestra "casona", sería interminable la referencia a ellas, si acaso destacaríamos su responsabilidad al frente del comité de empresa y de la secretaría general de la sección sindical de UGT, desde donde logro un hito fundamental como fue la funcio-

narización del personal laboral. Esta tarea fue sacada adelante con su dedicación y la de toda la UGT del Ayuntamiento y es algo que todos valoramos y agradecemos.

El pasado día tuvimos el placer de participar en un emotivo acto para demostrarle nuestro afecto y gratitud. .

Como consecuencia de la jubilación de BRINGAS, en UGT se puso en marcha el procedimiento interno para nombrar a la persona que ocuparía la vacante de la secretaría general de nuestra sección sindical. En asamblea de afiliados convocada al efecto resultó elegida por unanimidad nuestra compañera CARMEN MERIUJUELO SANTIBAÑEZ. ¡¡¡ENHORABUENA Y A CURRAR!!

DETALLE DE ESTA INFORMACION EN EL ENLACE SIGUIENTE:

<http://ugtaytosantander.es/index.php/10-noticias/212-elecciones-y-nueva-organizacion-de-la-seccion-sindical>