

# PROGRAMA ELECTORAL DE UGT

(Elecciones sindicales Administración General DGA 2011)

Las elecciones sindicales de 2011 suponen para la UGT la evaluación por parte de los empleados públicos, del trabajo realizado durante los últimos cuatro años y ello nos va a permitir revalidar la mayoría que los trabajadores, elección a elección, nos han ido otorgando.

En UGT seguimos teniendo claro que esa mayoría tiene que seguir sustentada en la credibilidad contrastada de nuestro sindicato en la Diputación General de Aragón. UGT ha mantenido y seguirá manteniendo como criterio principal **la homologación de condiciones de trabajo para todos los trabajadores de la DGA**, además de mantener la defensa del servicio público como seña de identidad, y la calidad del empleo como medida de los derechos de los trabajadores.

Corren tiempos en que los Gobiernos y los poderes económicos están más interesados en privatizar servicios y recortarlos que en garantizar una Administración ágil y de calidad, con empleados públicos debidamente capacitados y motivados para dar el mejor servicio posible a toda la ciudadanía.

La crisis económica ha supuesto sin duda un duro golpe para los trabajadores, que además de no ser culpables tienen que cargar con las consecuencias de la codicia de los poderosos. Los recortes salariales y de derechos, la pérdida de empleo y el deterioro de los servicios públicos son consecuencias detestables de la crisis pero también de la escasa altura de miras de una clase política que ha claudicado y ha seguido mansamente las recetas dictadas por los creadores de la crisis.

En esta situación, la actuación del Sindicato ofreciéndose como instrumento al servicio de los trabajadores es fundamental. La acción que queremos realizar durante los próximos cuatro años es la de seguir insistiendo en nuestra pretensión de crear un sistema de empleo único para toda la DGA con trabajadores que tengan los mismos derechos

independiente de su lugar de trabajo. Y sabemos que además de esa acción negociadora vamos a tener que seguir plantando cara ante la pretensión de aplicar más recortes, de privatizar servicios y de deteriorar el empleo público en la DGA.

El objetivo que nos planteamos hace cuatro años de plasmar en la futura ley de Función Pública de la DGA nuestro proyecto de Administración útil para el ciudadano, profesional y servida por empleados públicos con derechos no se ha podido cumplir, por lo que sigue siendo un objetivo perfectamente válido.

La elaboración de la ley ha chocado con un obstáculo: la demostrada falta de voluntad política de un Gobierno que ha perdido cuatro años en un proceso de “participación ciudadana” que en este caso no tenía sentido.

Además, esta falta de voluntad política ha dejado el campo libre para que un sector importante de altos funcionarios haya querido dejar su impronta en un texto que aumenta su poder y su control sobre la Administración de la Comunidad Autónoma.

UGT rechaza el texto elaborado, pedirá que sea arrojado a la papelera y exigirá la apertura de una negociación seria que de cómo fruto un texto que pueda ser tramitado en las Cortes de Aragón.

## ***LA LEY QUE QUEREMOS***

Estas elecciones de 2011 van a servir como siempre para establecer la correlación de fuerzas sindicales, pero también para legitimar a los sindicatos, y a la UGT de cara al proceso de negociación de la nueva Ley de la Función Pública de Aragón.

El voto en estas elecciones va a condicionar las posiciones sindicales en la mesa de negociación de la ley. Si lo que buscan los trabajadores es homologación de condiciones de trabajo y un sistema único de empleo en la DGA que no deje atrás a la Administración General, todo el apoyo que den a UGT irá en la buena dirección.

UGT pretende trasladar a la nueva ley todos los contenidos avanzados ya por la negociación colectiva y que a menudo tenían difícil encaje en la legislación. UGT aspira a concitar la confianza mayoritaria de los

trabajadores de la DGA para trasladar a la negociación del proyecto de Ley una visión progresista del empleo público:

- Unificación al máximo de las condiciones de trabajo aplicables a los diferentes regímenes jurídicos. Diferenciación por áreas funcionales o categorías, pero no por régimen jurídico o por dependencia orgánica.
- Limitación de la discrecionalidad en el empleo público; clara definición de las posibilidades de nombramiento de personal eventual, limitación de los niveles de responsabilidad en los que deba operar la libre designación y eliminación en nuestras administraciones de la figura del personal directivo.
- Estructura del empleo y clasificación:
  - Adaptación de las categorías a las nuevas titulaciones.
  - Permeabilidad total entre regímenes jurídicos mediante la creación de categorías profesionales extensibles a todos los sectores de actividad.
  - Incentivación de la cualificación con medios de la Administración
  - Establecimiento de categorías verticales implantadas en varios grupos o subgrupos con mínimas dificultades para la promoción.
  - Funcionarización de todas las categorías laborales
- Carrera profesional:
  - Carrera profesional horizontal en el propio puesto consolidando los criterios de formación y experiencia y estableciendo un único modelo de carrera para cada categoría profesional.
  - Cobertura preferente de plazas mediante la promoción interna.
  - Generalización de la utilización de la promoción interna temporal.
  - Creación de especializaciones propias de la Administración en las áreas donde no se requiera una titulación específica

## -Sistema retributivo

- Establecimiento de una única estructura retributiva para todos los trabajadores de la DGA
- Homologación de conceptos y cuantías retributivas para trabajos extraordinarios, prolongación de jornada o atención continuada ya existente.
- Creación de la figura del salario mínimo de las administraciones aragonesas.
- Seguir manteniendo la cláusula de revisión salarial, que independientemente de la subida salarial pactada anualmente, garantice la subida del IPC.
- Extensión a todos los trabajadores de la Administración General de la carrera pactada para el SALUD.
- Homologación en el cobro de trienios del personal laboral temporal al personal interino.
- Regulación económica de la obligación de conducción del personal que utiliza vehículos en el desempeño de sus servicios en la DGA, y no lo exige su categoría ni la singularidad del puesto de trabajo.
- Renegociar los distintos acuerdos ya existentes de atención continuada.
- Garantizar el cobro del 100% de las retribuciones mensuales de los funcionarios con régimen de Muface en caso de baja por enfermedad, de igual manera que lo perciben los acogidos al régimen general de la Seguridad Social.
- Eliminación de las penalizaciones salariales a la promoción

## - Empleo Público

- Ofertas de empleo anuales, ágiles y adaptadas a la realidad de los puestos a cubrir, garantizando entre un 50% y un 80% de las plazas a la promoción interna.  
Del grupo C2 al C1  
Del grupo C1 al A2  
Del grupo A2 al A1

- De las plazas a turno libre se tiene que garantizar un 10% a promoción interna.
- Concursos anuales de todas las categorías con un orden establecido tanto en puestos singularizados como bases.
- Garantizar y poner en marcha la movilidad entre regímenes jurídicos.
- Exigiremos que las empresas públicas, organismos autónomos y entidades de derecho público de la DGA implanten sistemas de negociación colectiva que regulen las relaciones laborales de sus trabajadores de la misma forma que en la Administración de la Comunidad Autónoma, haciendo hincapié en los sistemas de selección de personal.
- Inclusión de las plazas ofertadas por las entidades de derecho público en la Oferta de Empleo Público general de la DGA
- Aplicación, antes de la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de Aragón, de la Transitoria cuarta del EBEP relativa a la consolidación de empleo.
- Establecimiento de procesos de selección y bolsas de empleo únicos para cada una de las categorías profesionales de la DGA. No es posible seguir manteniendo procesos de selección y bolsas de empleo sectoriales para categorías que son comunes a todos ellos.
- Limitación drástica de la actuación de las ETTs en la Administración autonómica

- Tiempo de trabajo

- No renunciamos a las 35 horas de jornada como forma de crear empleo público
- Establecimiento de jornadas flexibles que permitan la conciliación de la vida personal y laboral, con el único límite de la garantía del servicio.
- Exploración de nuevas formas como el “teletrabajo”

- Negociación colectiva

- Recuperación del papel central de la Mesa General de Negociación, de manera que delimite las materias y la jerarquía de los acuerdos a alcanzar por las mesas inferiores.
- Carácter subordinado de las mesas sectoriales y de las mesas técnicas derivadas de la Mesa General.
- Recuperación de la negociación de las relaciones de puestos de trabajo que deben ser llevadas a las mesas según el EBEP y la jurisprudencia.

- Otras materias

- Aplicación de los sistemas de jubilación del régimen general de la seguridad social a todos los trabajadores, independientemente de su régimen jurídico.
- Fortalecimiento del sistema de acción social, incrementando las cantidades para destinarlas al plan de pensiones.
- Fortalecimiento del sistema de formación en la DGA, que ha de garantizar el cumplimiento de las carreras profesionales y la adaptación de los empleados públicos a los cambios generados en el contenido de los puestos.
- Garantía del tiempo de formación sin injerencias de los responsables de los centros
- Consolidación del IAAP como escuela de formación y centro de selección de las administraciones públicas aragonesas.
- Movilidad interadministrativa en las administraciones aragonesas que cumplan un mínimo de requisitos de selección establecido.
- Establecimiento de planes de igualdad en la Administración de la DGA.
- Garantía de la movilidad por motivos de salud

## ***NUEVO “ACUERDO COLECTIVO” DE LA DGA***

En los cuatro años transcurrido desde las pasadas elecciones no solo han finalizado su vigencia, sino que han puesto al descubierto sus fallos tanto el VII Convenio Colectivo como los acuerdos para funcionarios firmados en el año 2006. Es necesario por tanto que al margen de la Ley de Función Pública la negociación colectiva de cómo resultado una renovación de los acuerdos vigentes.

En un marco en el que van a cambiar las reglas del juego de la negociación colectiva para el personal laboral y ya han cambiado para el personal funcionario, debe reforzarse el contenido de las cláusulas por las que se rigen las relaciones laborales en la DGA.

UGT aboga porque dicho “acuerdo colectivo” sea de aplicación a todos el personal de la DGA, independientemente de su régimen jurídico y de su sector de actividad, y se negocie por tanto en la Mesa General.

Dicho acuerdo debería después articularse en acuerdos sectoriales adaptando a cada marco concreto lo estipulado en el acuerdo general, haciendo especial hincapié en que las condiciones económicas no podrán ser modificadas.

El Acuerdo Colectivo de la DGA debe regular todas las materias que ahora regula el Convenio Colectivo y ser válido para el personal funcionario en lo relativo a retribuciones, tiempo de trabajo, formación, prevención de riesgos, igualdad, etc...

## ***RECUPERAR DERECHOS***

Los recortes de mayo de 2010 han sido un duro golpe para los empleados públicos. Se perpetraron además rompiendo los acuerdos Administración-Sindicatos. Por ello una parte importante de la actividad de UGT en los próximos meses va a ser restituir a los empleados públicos los derechos perdidos.

A las actuaciones judiciales que hemos mantenido y seguiremos manteniendo hay que añadir la labor negociadora en la Mesa General de las Administraciones Públicas, posibilitada por el Acuerdo Social y Económico firmado por los agentes sociales con el Gobierno.

## ***DEFENDER LO PÚBLICO***

En la última legislatura hemos asistido a la pretensión generalizada por parte tanto de Gobiernos como de grandes corporaciones económicas de privatizar servicios públicos.

Desde las privatizaciones clásicas a la famosa “colaboración público-privado”, una amplia gama de fórmulas ha inundado las administraciones y la DGA no ha quedado al margen. El plan RED, la privatización de la aplicación de la Ley de la Dependencia o los amagos de privatización de la limpieza en Educación son ejemplo de ello.

Por otra parte, el Gobierno ha consolidado en los últimos años un sector público que a menudo suplanta, y con más medios, la propia actividad de la Administración.

- UGT se va a oponer con todos sus recursos a la privatización de servicios públicos
- Vamos a exigir que la actividad desplegada por el llamado sector público revierta de nuevo en la Administración y las labores sean realizadas por empleados públicos.
- No vamos a permitir ningún intento de asimilación de trabajadores externos a la Administración con el empleo público.