



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

PROYECTO nueva RPT PAS UGR.- Feb. 2019.-

Proceso de Funcionarización.- Puestos OPL.

- **EDITORIAL**
- **RPT Y FUNCIONARIZACIÓN DEL PAS:
REUNIÓN CON LA GERENCIA**
- **COMPLEMENTO AUTONÓMICO**
- **MOVILIZACIONES DE UGT: “2019, EL AÑO DEL EMPLEO
Y LOS SALARIOS; LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD”**
- **TRANSPARENCIA: ¿QUÉ ES UGT Y QUÉ DEFIENDE?**



EN ESTE NÚMERO...

1. [EDITORIAL](#)
2. [REUNIÓN GERENCIA CON EL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL CEUTA Y MELILLA](#)
3. [COMPLEMENTO AUTONÓMICO: CONTINÚA EL APOYO DE UGT AL PROFESORADO. ORGANIZAMOS UN NUEVO TALLER Y COMUNICADO SOBRE LA FIRMA ELECTRÓNICA](#)
4. [UGT ORGANIZA MOVILIZACIONES CON EL LEMA “2019, EL AÑO DEL EMPLEO Y LOS SALARIOS; LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD”](#)
5. [PORTAL DE TRANSPARENCIA DE UGT](#)

Mediante este código QR,
podrás descargar este ejemplar
de la Cafetera en tu teléfono móvil



Sección Sindical de FeSP - UGT – UGR de la Universidad de Granada
Complejo Administrativo "Triunfo" Locales Sindicales 2ª planta
C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada
Teléfonos: 958 244 288 – 240 964 – 240 642

EDITORIAL

La Verdad es la Fuerza del Trabajador

Seguimos trabajando en la nueva RPT del PAS de la Universidad de Granada y en el proceso de funcionarización voluntaria ligado a ella, con la certeza basada en los datos de que traerá beneficios tangibles al Personal de Administración y Servicios de nuestra Universidad.

Huimos de especulaciones vacías, de oportunismos malintencionados, de mentiras, de intoxicaciones..., y, en fin, del bochornoso espectáculo que están dando algunos en estos tiempos, que con ello están mostrando lo que realmente son. No pasará mucho tiempo para que los trabajadores de la Universidad de Granada les quiten las caretas a los que sólo se dedican a desprestigiar el noble quehacer sindical.

Porque, desde **UGT** estamos convencidos, y esa es nuestra guía de conducta, de que el trabajo sindical es una tarea noble, que consiste esencialmente en dedicar temporalmente nuestros esfuerzos en ayudar a los demás, cuando finalice ese tiempo volveremos a nuestros puestos de trabajo como un trabajador más. No entendemos, pues, el profesionalismo sindical y la permanencia eterna en el puesto como representante; y mucho menos su uso para intereses particulares o de grupos, sin importar el medio y por tanto la ética. Mentir, intoxicar, o descalificar a los demás no entra en nuestro código de conducta.

Por ello, con respecto a la nueva RPT y a su proceso de funcionarización, aunque lo cómodo hubiera sido no hacer nada, quejarse a todas horas, culpar a los demás, o utilizar rumores falsos, confundiendo al personal; con intereses oscuros de permanencia en el cargo sindical; nosotros hemos actuado, como siempre tratamos de hacer, con coherencia, con dedicación y con un trabajo de horas, días y meses de negociación; diciendo a nuestros compañeros trabajadores toda la verdad, convencidos que este proceso solo les va a traer beneficios inmediatos tanto en lo económico como en su promoción profesional.

Por ello, en nuestra línea de información veraz, en estas páginas de La CaFETera recogemos la última información objetiva de lo ocurrido respecto al proceso de Funcionarización y la nueva RPT, como consecuencia de la reunión mantenida con la gerencia el día 4 de febrero.

Granada a 11 de febrero de 2018

REUNIÓN GERENCIA CON EL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL CEUTA Y MELILLA



El día 4 de febrero, se mantuvo reunión informativa entre la gerencia, el Comité de Empresa y el Delegado de Personal de Ceuta. La Delegada de Personal de Melilla excusa su asistencia.

De esta reunión destacamos lo siguiente:

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

En el proceso de Funcionarización lo que queda es acordar la RPT. Recordamos que la nueva RPT está ligada a este proceso, siendo la fecha de entrada en vigor el 1 de julio, fecha de efectos económicos para todo el PAS. Lo podéis consultar en el siguiente enlace:

https://www.ugr.es/~ugt/cafetera/la_cafetera_214.pdf

Una vez que se ha avanzado el borrador de la RPT en la Mesa Sectorial del PAS, se remite al Órgano de Representación.

En este enlace podéis consultar este documento de trabajo:

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/borrador_rpt_pas_laboral_04-02-2019.pdf

La Gerente informa que en este borrador lo que se ha intentado es plasmar la foto fija de todos los puestos que hay actualmente, en ningún caso se ha quitado ningún puesto, sino todo lo contrario, hay un incremento significativo, de puestos que se crean para permitir la Promoción Interna, además de recoger incremento en la plantilla.

Ha sido un trabajo complicado de hacer debido a que es muy difícil discernir en la base de datos quien es el propietario de la plaza. Como se ha visto persona a persona puede haber errores, es por ello por lo que, si falta algún puesto en algún Centro o Ser-



vicio, no hay problema en incorporarlo.

La RPT se quiere cambiar continuamente, será un documento "vivo" para que se adapte a las necesidades de la plantilla.

Tras finalizar el proceso de funcionarización, se continuará la negociación en la Mesa Sectorial del PAS con el objeto de hacer un análisis de las cargas de trabajo en cada puesto, para poder definir las Jornadas Especiales, y todos aquellos puestos que por sus características tengan alguna peculiaridad.

CONVOCATORIAS DE PROCESOS SELECTIVOS

La gerente informa que actualmente hay 18 procesos iniciados, es necesario publicar aún de 25 a 30 procesos más. Esto conlleva tener que hacer procesos en paralelo para poder tenerlo todo resuelto antes del proceso de funcionarización, es decir, mes de junio.

En el poco margen de tiempo que hay, con plazos de cada convocatoria y previsión de reclamaciones, etc., hay que proceder de otra forma para que todo se pueda resolver de forma ágil. Es por ello, por lo que, se va a reforzar mucho más el Servicio de Personal, se habilitarán nuevos espacios con la dotación de todos los medios necesarios.

La idea es que todas las plazas de Oferta Pública y de Promoción Interna se resuelvan lo antes posible.

REGULACIÓN PAGO COMPLEMENTO DE CALIDAD

Para que resulte más fácil la aplicación del pago de este Complemento, el Servicio de Habilitación junto al de Seguridad Social han propuesto un nuevo Sistema de pago, ya que para poder aplicar el procedimiento actual a aquellos trabajadores que hacen cargo de funciones hay que hacerlo manualmente, debido a que los tramos de calidad van asociados al Grupo y Categoría, además de conllevar un problema en el IRPF por no pagarse en su momento.

De forma mensual no se puede establecer ya que el cuarto tramo no está consolidado y no se podría hacer. Es por ello por lo que está previsto hacer otra Evaluación del Desempeño.

Este nuevo Sistema cambia la forma a la hora de la liquidación. Se va a pagar en los mismos meses que se está pagando, es decir, marzo, julio, octubre y noviembre, pero se va a liquidar en función del tiempo trabajado, esto permitirá automatizar las nóminas y regular las cotizaciones.

Lo que un trabajador cobra en cómputo anual por este concepto se divide entre 365 días, para aplicar, ajustando a los días, lo que pertenece a cada plazo de este Complemento, es decir, cuando llegue el mes de marzo se ajustará a lo que corresponda al trabajo de los dos meses anteriores, enero y febrero.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DE CARÁCTER TRANSITORIO HASTA IMPLANTACIÓN DE CARRERA HORIZONTAL

UGT **ESP** **Servicios Públicos** **Andalucía**

AHORA, NOSOTRAS. AHORA, NOSOTROS.

JUNTA DE ANDALUCÍA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD
25 ENE. 2019
Suplente General **SECRETARÍA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD	
A/A	SR. ROGELIO VELASCO PÉREZ Presidente de la mesa general de negociación de Universidades de Andalucía.
Fecha:	25 de enero de 2019
Asunto:	Solicitud de convocatoria de una reunión de la Mesa General de Universidades de Andalucía.
Por:	Federación de Empleados/as de los Servicios Públicos de UGT Andalucía.

La Mesa General de Negociación de las Universidades de Andalucía es el foro de Diálogo Social y de Negociación Colectiva que nuestro ordenamiento jurídico establece.

2º.- Evaluación del desempeño

De conformidad con lo que se establece en el art. 37.1. d) ERE, y con la finalidad de que surta efectos en los ámbitos a los que se refiere el art. 20.3 de la misma norma, las partes se comprometen a negociar un sistema de evaluación del desempeño común para todas las Universidades, que se ajustará, en todo caso, a los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y sin menoscabo de los derechos de los empleados de las Universidades.

3º.- Complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal

3.1. En el contexto de la armonización de condiciones de trabajo, las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a reconocer al PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, un nuevo tramo económico, de carácter transitorio, conforme a lo previsto en este punto.

3.2. El nuevo tramo será reconocido aplicando los mismos criterios y procedimientos y con las mismas cuantías, que sirven para el reconocimiento del cuarto tramo del CPWCS en cada Universidad, sin perjuicio de que pueda acordarse la aplicación de la estipulación prevista en el apartado 3.4, párrafo 2º.

3.3. La percepción del nuevo tramo se ajustará a las siguientes reglas:

3.3.1. El 50% de su cuantía se percibirá en 2018, con efectos de 1º de enero de este año.

3.3.2. El 50% restante hasta completar el 100%, se percibirá en 2019, con efectos de 1º de enero de este año, siempre que se cumpla la condición prevista en el apartado siguiente. Cumplida esta condición, el PAS de las Universidades tendrá derecho a percibir la totalidad de la cuantía del tramo, con efectos de 1º de enero de 2019.

3.4. Las partes firmantes de este acuerdo disponen de un plazo hasta el 30 de septiembre de 2018, salvo que resulte necesario su prórroga, para la conclusión de acuerdo sobre el sistema de evaluación del desempeño previsto en el punto 2º, requisito mínimo imprescindible para la regulación de la carrera horizontal.

Las partes podrán acordar la aplicación de todos o algunos de los criterios y procedimientos que componen el nuevo sistema de evaluación del desempeño y/o de la carrera horizontal, para el reconocimiento de las cuantías previstas en el apartado 3.3.2.

3.5. En todo caso, el nuevo tramo será objeto de absorción y compensación por la retribución correspondiente a la carrera horizontal, permaneciendo vigente mientras no se aplique el modelo de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño.

4º.- Regulación de la carrera profesional horizontal PAS

Las partes firmantes de este acuerdo, se comprometen a negociar el establecimiento de una carrera profesional horizontal para el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, en el marco de la legislación, para el personal funcionario, en los arts. 16.3. a) y 17 ERE, y para el personal laboral, en el art. 19 ERE.

En la regulación de la carrera profesional horizontal se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Como ya informamos en nuestro boletín (https://www.ugr.es/~fesp.ugt/cafetera/la_cafetera_196.pdf), **UGT** como Sindicato mayoritario con representación en la Mesa General de Negociación de las Universidades a nivel andaluz, firmó el pasado día 27 de febrero de 2018, un Acuerdo de mejoras tanto para el PAS y el PDI, en el mismo se recogía en su punto 3, este Complemento de Productividad Transitorio. Durante el año 2018, este sería un 50% equivalente al cuarto tramo de Calidad, estando sujeto a una Evaluación de Desempeño para poder cobrar el 100%.

El día 16 de noviembre de 2018, en la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades de Andalucía, se amplió el plazo, para poder llegar a un acuerdo de esta Evaluación, hasta el día 31 de marzo de 2019.

https://www.ugr.es/~fesp.ugt/cafetera/la_cafetera_212.pdf

La situación política del cambio de gobierno en la Junta de Andalucía ha provocado que aún no se hayan reanudado las negociaciones en este foro, por ello desde **UGT** hemos vuelto a solicitar la convocatoria de esta Mesa. Podéis consultarlo en el siguiente enlace:

https://www.ugr.es/~ugt/cafetera/la_cafetera_214.pdf



En la Universidad de Granada, el 50% de este Complemento se pagó en el mes de agosto. Para este año, se ha presupuestado el 100% de este Complemento de Productividad, en caso de no llegar a un Acuerdo en un ámbito superior, este se regulará en el tramo que se fijará en febrero del 2020.

RECORDATORIO

Una persona en situación de baja tan solo vería afectado su COMPLEMENTO DE HOMOLOGACIÓN, regulado por la resolución que podéis encontrar:

[https://gerencia.ugr.es/pages/recursos_humanos/normativa/2005/20050601complementohomologacion/!](https://gerencia.ugr.es/pages/recursos_humanos/normativa/2005/20050601complementohomologacion/)

NO ES CAUSA DE DESCUENTO:

1. I.T
2. LA PRODUCTIVIDAD

JUBILACIÓN PARCIAL

El pasado día 16 de noviembre de 2018, en la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, donde **UGT** tiene representación, se alcanzó un Acuerdo Marco sobre Jubilación Parcial vinculado a la formalización de Contrato de Relevo.

Con este Acuerdo, aquellas Universidades que no lo tienen, como es el caso de la Universidad de Granada, en el plazo de seis meses, a partir de la firma del mismo, deben de concluir un Acuerdo.

Esta información la podéis consultar en nuestro boletín:

https://www.ugr.es/~fesp.ugt/cafetera/la_cafetera_212.pdf

En base a esto, en el Acuerdo que se alcanza el 4 de diciembre en Mesa Sectorial del PAS de la UGR, se acuerda en su Disposición Adicional Cuarta, que con “carácter previo al proceso de funcionarización, se fomentará la jubilación parcial del personal laboral fijo que reúna los requisitos para acceder a ella mediante Contrato de Relevo, al amparo de la normativa que regula la figura de la jubilación parcial”, además “estos contratos se realizarán con las listas externas de sustituciones”.

El 24 de enero, se recibió por parte de la Gerencia el borrador de este Acuerdo que podéis consultar en el siguiente enlace:

http://www.ugr.es/~ugt1/doc/borrador_acuerdo_jubilacion_parcial.pdf

En las reuniones organizadas desde **UGT** para explicar todo el proceso de Funcionarización, informamos que este Acuerdo tiene “la vida muy corta en la Universidad de Granada”, con la legislación vigente, una vez hecha la funcionarización no se podrá aplicar a aquellos trabajadores que se queden de laborales. En base a esto, la gerencia prevé que pueda afectar entre 35 a 60 personas.

En el borrador no queda claro el tema de las cotizaciones, por ello desde **UGT** aportaremos una redacción alternativa a este documento.

Este documento aún no se ha aprobado, pero si **queremos matizar algunas cuestiones** que nos han consultado los trabajadores:



- El Premio de Jubilación de la persona prejubilada lo percibirá cuando se produzca la Jubilación total, ya que la persona que se jubile parcialmente tiene un contrato con la UGR y está en servicio activo.
- La solicitud para poder acogerse a esta situación se podrá hacer antes de que cumplas la condición de edad, como máximo dos meses antes.
- Entre la persona prejubilada y el relevista no puede haber una diferencia en las bases de cotización de un 65%, esto quiere decir que no será necesario que el relevista sea de la misma lista de la categoría a la que pertenece el prejubilado, pero se intentará que los relevistas sean personal de las listas de sustituciones del Grupo IV, contratados al 100%, y con una duración por el tiempo del prejubilado parcialmente hasta que alcance la jubilación total más dos años.
- Cada petición de Jubilación Parcial se atenderá de forma personalizada mediante una Comisión de Seguimiento y se verá dónde recae el contrato de relevo.
- Si una persona, por ejemplo, se acoge al máximo de Jubilación de un 75%, la Universidad le pagaría el 25% de su jornada realizada, el 75% de lo que le quedaría al jubilarse de pensión se lo pagaría la Seguridad Social, como cuando te jubilas lo que queda de pensión no es lo mismo que el sueldo, la universidad compensa hasta un 15% para intentar que no haya pérdida retributiva, no pudiendo superar el 100% de las retribuciones en situación de activo.

CALENDARIO 2019

La propuesta enviada por Gerencia la podéis consultar en este enlace:

Propuesta calendario laboral para 2019:

<https://www.ugr.es/~ugt1/doc/Calendario%20Laboral%20General%202019%20Versi%C3%B3n%200.0.pdf>

Propuesta de calendario laboral Servicio de Comedores 2019:

<https://www.ugr.es/~ugt1/doc/calendario-2019-comedores.pdf>

En esta reunión no hemos entrado a valorar estos documentos ya que no se han recibido con antelación por parte de la gerencia.

En relación a las horas de conciliación, éstas no se recogen en el Calendario Laboral, ya que están en el Acuerdo sobre Medidas adicionales en materia de Conciliación.

Dichas horas ya están incluidas en el OTORGA en el apartado “Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”.

ACUERDO MANTENIMIENTO

Fue compromiso de la Rectora, mejorar este colectivo debido a que desde hacía años no se le había aplicado ningún tipo de mejora.

La gerente reconoce que con el proceso de funcionarización suben todos los colectivos de la misma forma, pero en el caso de Mantenimiento, debido a su compromiso adquirido, va a hacer un gesto especial.

De momento, hay una propuesta de Acuerdo que se modificará para que no haya du-



das en la interpretación. Esto no es un complemento de J.E, ya que todos estos Complementos se negociarán más adelante.

CURSO ESPECÍFICO DE CONSERJERÍA:

Con fecha 30 de enero, desde la Sección Sindical de **UGT·UGR** solicitamos a la Gerente la convocatoria del Curso Específico de Técnico Auxiliar de Conserjería que habilita para formar parte de la lista de sustituciones y acceso a esta categoría, como consecuencia de la Adenda que modifica el Acuerdo Regulador de fecha 14 de marzo de 2018. Esta petición la podéis consultar en el siguiente enlace:

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/peticion_curso_tec_aux_conserjeria.pdf

Tras comenzar la reunión, la Gerente informa que pronto se pondrá en marcha este Curso Específico y para ello ya se está trabajando en Formación del PAS.

COMPLEMENTO AUTONÓMICO: CONTINÚA EL APOYO DE UGT AL PROFESORADO ORGANIZAMOS UN NUEVO TALLER Y COMUNICADO SOBRE LA FIRMA ELECTRÓNICA

Un Nuevo Taller

El éxito del primer Taller organizado por UGT sobre la solicitud del Complemento Autonómico, y la demanda para su repetición, nos ha llevado a organizar el 2º Taller sobre el Complemento Autonómico, para el próximo martes día 12 de febrero, de 10:00 a 13:30 horas, en la Sala de Reuniones de la 2ª planta del Edificio Sindical (Complejo Triunfo, frente al Rectorado). Se puede asistir en cualquier momento de ese período.

La sesión constará de una explicación inicial de las últimas novedades, que se hará al principio del Taller y se repetirá cada hora, y un trabajo personalizado en la aplicación, apoyando a cada asistente.



UGT ORGANIZA UN NUEVO TALLER PARA COMPLEMENTOS AUTONÓMICOS

El éxito del primer Taller organizado por UGT sobre la solicitud del Complemento Autonómico, y la demanda para su repetición, nos ha llevado a organizar el 2º Taller sobre el Complemento Autonómico, para el próximo martes día 12 de febrero, de 10:00 a 13:30 horas, en la Sala de Reuniones de la 2ª planta del Edificio Sindical (Complejo Triunfo, frente al Rectorado). Se puede asistir en cualquier momento de ese período. Se aconseja traer ordenador portátil.

La sesión constará de una explicación inicial de las últimas novedades, que se hará al principio del Taller, y se repetirá cada hora, y un trabajo personalizado en la aplicación, apoyando a cada asistente.

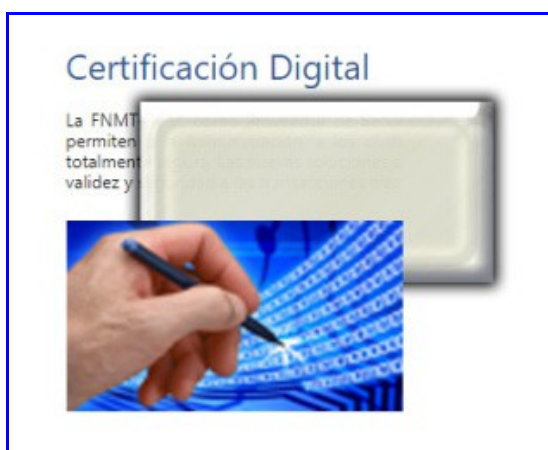
Enlace PDF: [Sistema de Asesoría Complementos Autonómico + Taller](#)

● Visita nuestra página sobre Complemento Autonómico:
<http://www.fesp-ugt-ugr.org/complemento-autonomico>

Accede a nuestras redes sociales

Sección Sindical de FeSP + UGT = UGR de la Universidad de Granada
 Complejo Administrativo "Triunfo" Locales Sindicales 2ª planta
 C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada
 Teléfonos: 958 244 268 - 240 964 - 240 642
 E-mail: ugr@ugr.es

ENVÍO DE LA SOLICITUD ON-LINE CERTIFICADO DIGITAL Y AUTOFIRMA



Trasladamos a continuación el comunicado enviado por el vicerrectorado de PDI para solucionar los problemas que se plantean en el trámite final para el envío de la solicitud de los Complementos Autonómicos



COMUNICADO VICERRECTORADO PDI

Querida compañera, querido compañero:

Te recuerdo que el plazo de solicitud de los tramos autonómicos finaliza el próximo JUEVES 21 DE FEBRERO y que, como indiqué en el correo anterior, para tramitar la solicitud a través de SICA es necesario firmarla electrónicamente.

Te describo de nuevo los pasos a seguir y te indico soluciones a posibles problemas que se puedan presentar:

1. Si no cuentas con un certificado electrónico deberás obtener uno de la FMNT. En su web (<http://www.fnmt.es/ceres>) se detalla todo el proceso que se ha de seguir. La fase de acreditación de identidad se puede hacer en cualquiera de los registros de la UGR.

2. Para poder firmar electrónicamente es necesario tener instalada la aplicación de Autofirma de la Junta de Andalucía. Si no la tienes instalada (o no lo sabes) lo puedes hacer en el siguiente enlace:

<https://ws024.juntadeandalucia.es/ae/adminelec/areatecnica/autofirma>

El proceso es sencillo. Basta con elegir el sistema operativo y seguir todos los pasos.

3. En principio, si tienes instalados el certificado y la aplicación Autofirma, no debes tener problemas para firmar. En cualquier caso, para evitar posibles problemas, hemos habilitado un ordenador configurado para posibilitar la firma electrónica en cada secretaría de centro.

Para poder usarlo, el profesorado deberá enviarse previamente su certificado digital a su dirección de correo electrónico con objeto de descargarlo e instalarlo en dicho ordenador. No se podrá emplear un pen drive para realizar una descarga directa.

Una vez descargado e instalado el certificado en el ordenador de la secretaría, el solicitante podrá acceder a SICA y firmar su solicitud. Tras la firma te recomiendo que borres tu certificado electrónico del ordenador aunque, en cualquier caso, el sistema borrará todos los certificados al ser apagado.

Dado el gran número de solicitudes esperado y la limitación de disponibilidad temporal del personal de los centros, que realiza este apoyo de forma adicional a su trabajo habitual, ESTA SOLUCIÓN DEBE SER EMPLEADA ÚNICAMENTE COMO ÚLTIMO RECURSO en el caso en que no hayas podido firmar la solicitud en tu propio ordenador.

El sistema estará disponible hasta el MARTES 19 DE FEBRERO en el horario especificado por cada centro. En cualquier caso, te ruego que no dejes la preparación y firma de la solicitud para el último momento para evitar problemas y aglomeraciones.

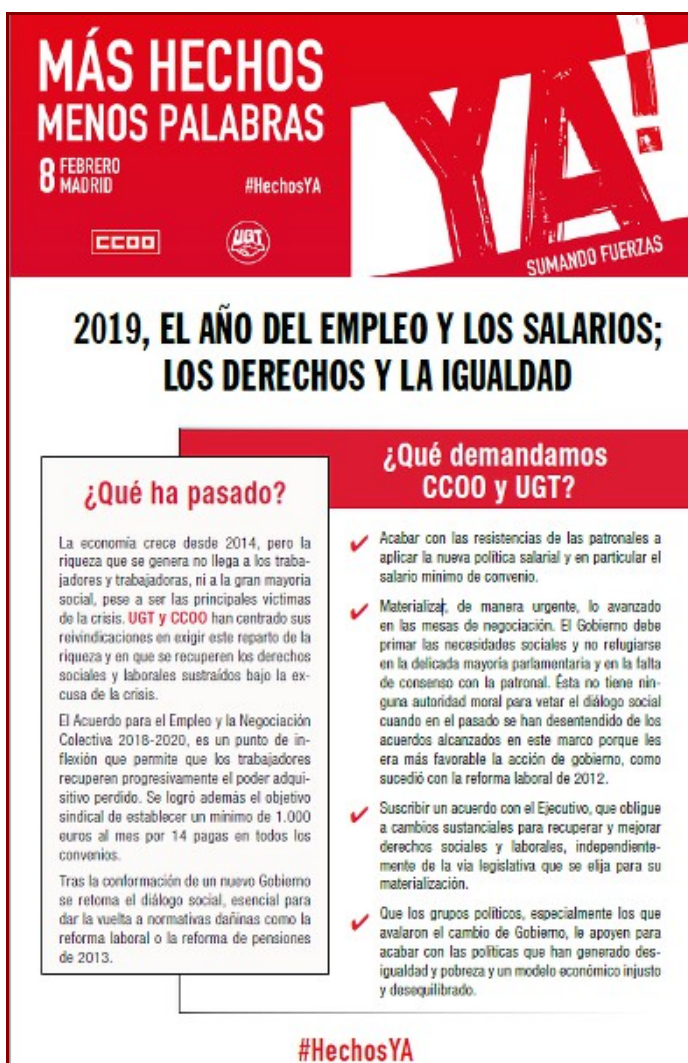
Aprovecho para agradecer la colaboración de todos los implicados en esta solución: CSIRC, Delegación de Universidad Digital, Gerencia, Secretaría General, Vicerrectorado de Investigación, administradores de los centros y personal de secretaría encargado de la administración electrónica.

Recibe un cordial saludo.

Pilar Carrasco Carrasco, Vicerrectora de Personal Docente e Investigador

UGT ORGANIZA MOVILIZACIONES CON EL LEMA “2019, EL AÑO DEL EMPLEO Y LOS SALARIOS; LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD”

PARA QUE EL GOBIERNO PASE DE LAS PALABRAS A LOS HECHOS



MÁS HECHOS MENOS PALABRAS
 8 FEBRERO MADRID #HechosYA
 CCOO UGT SUMANDO FUERZAS

2019, EL AÑO DEL EMPLEO Y LOS SALARIOS; LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD

¿Qué ha pasado?

La economía crece desde 2014, pero la riqueza que se genera no llega a los trabajadores y trabajadoras, ni a la gran mayoría social, pese a ser las principales víctimas de la crisis. UGT y CCOO han centrado sus reivindicaciones en exigir este reparto de la riqueza y en que se recuperen los derechos sociales y laborales sustraídos bajo la excusa de la crisis.

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, es un punto de inflexión que permite que los trabajadores recuperen progresivamente el poder adquisitivo perdido. Se logró además el objetivo sindical de establecer un mínimo de 1.000 euros al mes por 14 pagas en todos los convenios.

Tras la conformación de un nuevo Gobierno se retoma el diálogo social, esencial para dar la vuelta a normativas dañinas como la reforma laboral o la reforma de pensiones de 2013.

¿Qué demandamos CCOO y UGT?

- ✓ Acabar con las resistencias de las patronales a aplicar la nueva política salarial y en particular el salario mínimo de convenio.
- ✓ Materializar, de manera urgente, lo avanzado en las mesas de negociación. El Gobierno debe primar las necesidades sociales y no refugiarse en la delicada mayoría parlamentaria y en la falta de consenso con la patronal. Ésta no tiene ninguna autoridad moral para vetar el diálogo social cuando en el pasado se han desentendido de los acuerdos alcanzados en este marco porque les era más favorable la acción de gobierno, como sucedió con la reforma laboral de 2012.
- ✓ Suscribir un acuerdo con el Ejecutivo, que obligue a cambios sustanciales para recuperar y mejorar derechos sociales y laborales, independientemente de la vía legislativa que se elija para su materialización.
- ✓ Que los grupos políticos, especialmente los que avalaron el cambio de Gobierno, le apoyen para acabar con las políticas que han generado desigualdad y pobreza y un modelo económico injusto y desequilibrado.

#HechosYA

¿Qué ha pasado?

La economía crece desde 2014, pero la riqueza que se genera no llega a los trabajadores y trabajadoras, ni a la gran mayoría social, pese a ser las principales víctimas de la crisis. UGT ha centrado sus reivindicaciones en exigir este reparto de la riqueza y en que se recuperen los derechos sociales y laborales sustraídos bajo la excusa de la crisis.

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, es un punto de inflexión que permite que los trabajadores recuperen progresivamente el poder adquisitivo perdido. Se logró además el objetivo sindical de establecer un mínimo de 1.000 euros al mes por 14 pagas en todos los convenios.

Tras la conformación de un nuevo Gobierno se retoma el diálogo social, esencial para dar la vuelta a normativas dañinas como la reforma laboral o la reforma de pensiones de 2013.

¿Qué Demandamos desde UGT?

- Acabar con las resistencias de las patronales a aplicar la nueva política salarial y en particular el salario mínimo de convenio.
- Materializar, de manera urgente, lo avanzado en las mesas de negociación. El Gobierno debe primar las necesidades sociales y no refugiarse en la delicada mayoría parlamentaria y en la falta de consenso con la patronal. Ésta no tiene ninguna autoridad moral para vetar el diálogo social cuando en el pasado se han desentendido de los acuerdos alcanzados en este marco porque les era más favorable la acción de gobierno, como sucedió con la reforma laboral de 2012.
- Suscribir un acuerdo con el Ejecutivo, que obligue a cambios sustanciales para recuperar y mejorar derechos sociales y laborales, independientemente de la vía



legislativa que se elija para su materialización.

- Que los grupos políticos, especialmente los que avalaron el cambio de Gobierno, le apoyen para acabar con las políticas que han generado desigualdad y pobreza y un y un modelo económico injusto y desequilibrado.

Objetivo de las Movilizaciones

En defensa de estas reivindicaciones, **UGT** iniciamos un proceso de movilización en tres frentes:

- En la negociación colectiva con la patronal: especialmente en aquellos sectores donde todavía no son una realidad los 1.000 euros al mes (14.000 al año) acordados con la patronal en el IV AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) y en los que se registra mayor brecha de género.
- En el diálogo social con el Gobierno: para recuperar derechos, derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral y la reforma de pensiones de 2013.
- En el de la igualdad, para eliminar las brechas laborales de género, en especial la salarial y la precariedad en el empleo, que repercuten a lo largo de la carrera laboral de las mujeres hasta alcanzar una importante brecha en pensiones.

Desarrollo de las Movilizaciones

La movilización comenzará con la celebración de asambleas en los centros de trabajo y tendrá dos puntos de inflexión:

- **8 de febrero.** Gran acto sindical unitario en el que reuniremos a 10.000 sindicalistas
- **8 de marzo,** una jornada de lucha y de huelga en la que confluiremos con el movimiento feminista en la exigencia de mayor determinación, valentía y recursos para hacer frente a las brechas de género y a la violencia contra las mujeres. Convocaremos dos horas de paro general por turno, contemplando la posibilidad de que algunos sectores, por sus particularidades y reivindicaciones, puedan hacerla de 24 horas

UGT ha demostrado sobradamente nuestra disposición al diálogo y la concertación. Más hechos y menos palabras. Patronal y Gobierno deben actuar con la misma responsabilidad y aplicar los acuerdos alcanzados. De lo contrario, la movilización que ahora iniciamos crecerá en intensidad y se prolongará en el tiempo.

2019, EL AÑO DEL EMPLEO Y LOS SALARIOS; LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD

En defensa de estas reivindicaciones, desde **UGT** iniciamos un proceso de movilización en tres frentes:

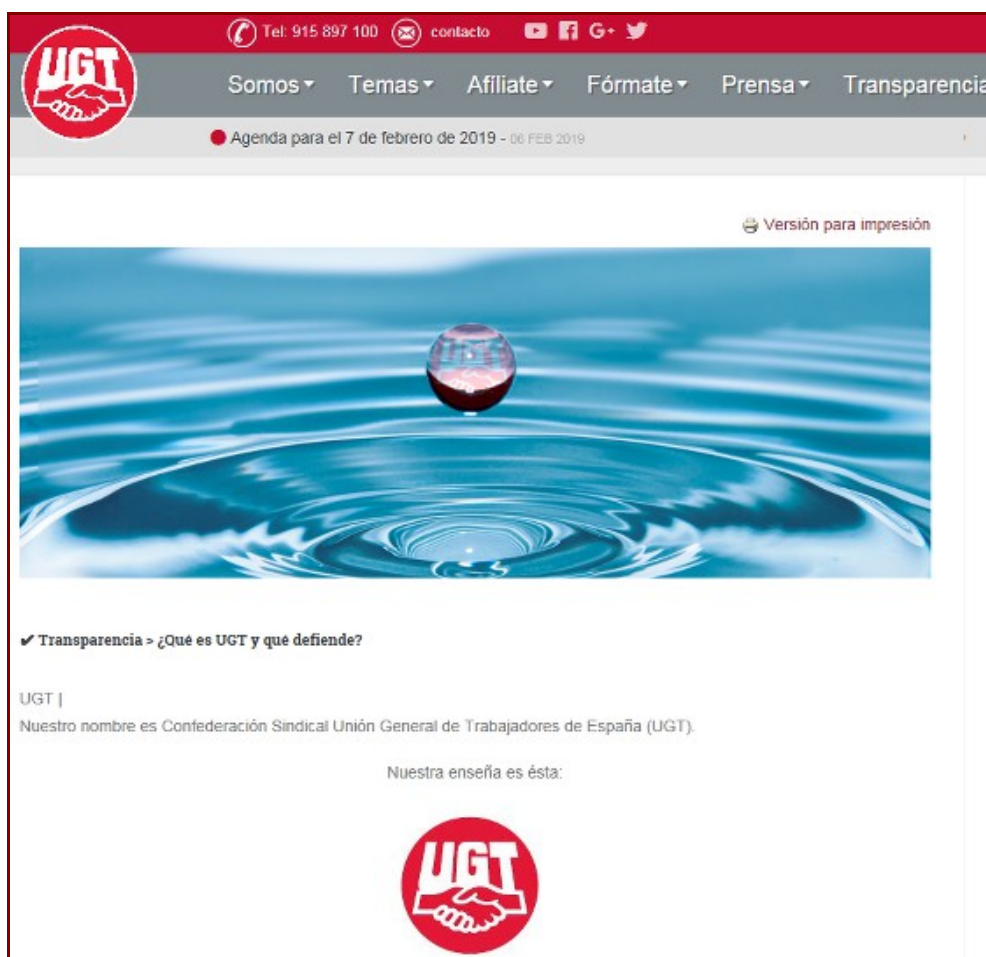
- En la negociación colectiva con la patronal: especialmente en aquellos sectores donde todavía no son una realidad los 1.000 euros al mes (14.000 al año) acordados con la patronal en el IV AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva)



tiva) y en los que se registra mayor brecha de género.

- En el diálogo social con el Gobierno: para recuperar derechos, derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral y la reforma de pensiones de 2013.
- En el de la igualdad, para eliminar las brechas laborales de género, en especial la salarial y la precariedad en el empleo, que repercuten a lo largo de la carrera laboral de las mujeres hasta alcanzar una importante brecha en pensiones.

PORTAL DE TRANSPARENCIA DE UGT



El sindicato **UGT**, desde el año 2014, está cumpliendo con las exigencias legales sobre transparencia que se estipulan para las organizaciones sindicales.

No obstante, nuestra apuesta por la Transparencia nos lleva a ir mucho más allá de las obligaciones marcadas por la ley. Creemos en la transparencia como herramienta fundamental para hacer crecer nuestra organización de forma más abierta, permeable y democrática. Por ello, desde mayo de 2017, abrimos este nuevo Portal de Transparencia. En él mostramos, entre otras cosas, como es nuestra organización, qué hacemos, como nos organizamos, como tomamos las decisiones o cuales son nuestros ingresos y gastos.

Este Portal, que va a estar en constante evolución, se irá ampliando en contenidos a medida que vayamos mejorando también nuestros propios canales e instrumentos de trabajo.

Os animamos a que nos conozcáis. Bienvenidos y bienvenidas a nuestro Portal de Transparencia: <http://www.ugt.es/portal-de-transparencia>



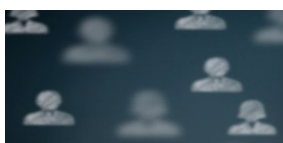
A continuación recogemos algunos de los apartados de nuestro Portal de Transparencia, que siempre podéis consultar de forma completa en el siguiente menú:



¿Qué es UGT y qué defiende?



¿Cómo somos?



¿Qué hacemos?



¿Dónde estamos?



Nuestras cuentas

Nuestras cuentas

¿Qué es **UGT** y Qué defiende?

Nuestro nombre es Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (**UGT**).

Nacimos en el siglo XIX, en 1888. Durante el primer tercio del siglo XX alcanzamos el millón de afiliados y, como no había Estado del Bienestar, impulsamos actividades y servicios para mejorar la vida de los trabajadores.

La dictadura franquista ilegalizó al Sindicato, y encarceló, asesinó y represalió a muchos de nuestros miembros. También requisó y expolió nuestro patrimonio.

Pero no desaparecimos, con la ayuda internacional, con nuestros exiliados y sobre todo con la valentía, el coraje y, en algunos casos con la vida de nuestros militantes clandestinos, **UGT** siguió viva hasta la Transición.

Muerto Franco, y a partir de abril de 1977 los sindicatos de clase fueron legalizados en España.

Nuestra actividad está respaldada por la Constitución Española de 1978 que, en su artículo 7, reconoce la actividad sindical y a las organizaciones sindicales como elementos



esenciales del sistema democrático.

Somos una organización progresista, de orientación democrática, independiente de los Gobierno, los partidos políticos, las confesiones religiosas, las administraciones, y los empleadores.

Nos regimos por la voluntad de los 931.558 afiliados y afiliadas que componen la organización y la financian con sus cuotas.

La ley nos otorga la consideración de '**sindicato mayoritario**' porque al concurrir a las elecciones sindicales que se celebran en las empresas y los trabajadores eligen a sus representantes, y nuestras candidaturas obtienen el respaldo de más del 32,6% de los delegados.

Es por ese respaldo que la ley nos reconoce el derecho, y la responsabilidad, de representar al conjunto de los trabajadores (no sólo a nuestros afiliados) en negociaciones con el Gobierno o con las empresas.

Defendemos al conjunto de los trabajadores, no a colectivos concretos.

Negociamos más de 3.600 convenios colectivos, que establecen las condiciones de trabajo para alrededor de 10,5 millones de trabajadores.

Tenemos presencia en todo el territorio del Estado español, y en todos los sectores de actividad.

Creemos que la defensa de los trabajadores no tiene fronteras, por eso contribuimos a fundar la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) y participamos activamente en sus órganos de actuación.

¿Cómo Somos?

Nos organizamos con dos estructuras diferentes y complementarias a la vez.

Las federaciones ([FeSP-UGT](#), [FeSMC-UGT](#) y [FICA-UGT](#)) agrupan a los afiliados en función de las áreas de actividad en las que están, por eso se organizan en sectores.

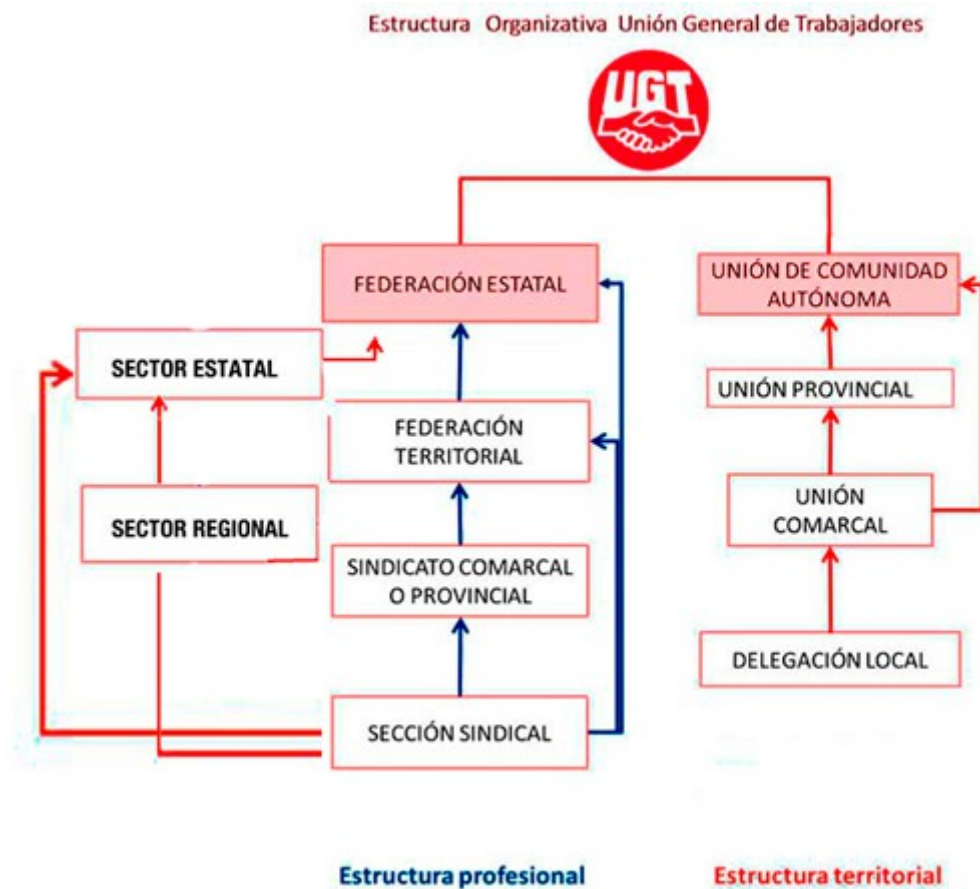
La unión de las federaciones es lo que convierte a UGT en una Confederación sindical.

Las [uniones](#) forman la estructura con la que nos organizamos en los territorios. Está adaptada a la organización territorial del Estado en Comunidades Autónomas.

Las estructuras tienen amplios márgenes de autonomía para su gestión, y se rigen por normas que garantizan la democracia interna: tienen asignados ámbitos de actuación concretos; eligen órganos de dirección, gestión y control que se renuevan periódicamente, y estatutos y resoluciones que ordenan su actividad y que se aprueban en los congresos.

La Confederación es la confluencia de las dos estructuras y desde la que se marcan las grandes líneas de actuación y gestión de **UGT**.

El máximo órgano de decisión es el Congreso. En marzo de 2016 celebramos el 42 Congreso Confederado, que eligió a los órganos de dirección y control y aprobó los siguientes documentos que organizan nuestra actividad y marcan nuestras prioridades de actuación.



[Estatutos](#)

[Resoluciones](#)

[Resoluciones de Urgencia](#)

¿Qué hacemos?

Desplegamos nuestra actividad en torno a tres grandes ejes:

-Representamos a los trabajadores, y negociamos en su nombre, ante los poderes del Estado (el Gobierno y las Cortes), y ante las organizaciones empresariales. Llamamos a esto Diálogo Social.



-Representamos a los trabajadores, y negociamos en su nombre, ante las empresas. Llamamos a esto acción sindical y negociación colectiva.

-Representamos a los trabajadores, y actuamos en su nombre, con nuestra participación en instituciones, administraciones, etc... Llamamos a esto participación institucional.

Diálogo Social, acción sindical y negociación colectiva, y representación institucional se concretan en multitud de ámbitos. Algunos de ellos son los siguientes:

- ✓ [Acción Sindical y Negociación Colectiva](#)
- ✓ [Participación Institucional](#)
- ✓ [Salud Laboral](#)
- ✓ [Formación](#)
- ✓ [Igualdad en una sociedad diversa](#)
- ✓ [Actividad Internacional](#)
- ✓ [Actividad Social](#)
- ✓ [Estado de Bienestar](#)

....