

PROPOSTES DE MILLORA DELS SERVEIS PÚBLICS DE LES ILLES BALEARS PER A LA LEGISLATURA 2023-2027

LEGITIMACIÓ

El Tribunal Constitucional ha establert que l'article 28.1 de la Constitució espanyola inclou els drets d'activitat dels sindicats, com la negociació col·lectiva, entre altres mesures d'acció, les quals són essencials per a l'exercici de la llibertat sindical i són inherents a l'activitat sindical. A més a més, el dret fonamental a la llibertat sindical també implica el dret dels sindicats a exercir facultats de negociació col·lectiva en la reforma i promoció dels interessos econòmics i socials que formen part de la seva activitat sindical.

Així mateix, la jurisprudència constitucional ha reconegut la validesa del criteri dels sindicats més representatius per determinar la presència de representants sindicals en organismes de l'administració pública. La Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que s'aplica a totes les administracions públiques, incloent-hi les comunitats autònomes i les Ciutats de Ceuta i Melilla, reconeix explícitament el dret a la negociació col·lectiva del personal funcionari i laboral, en els termes contemplats en la mateixa Llei.

La tasca sindical d'UGT Serveis Públics s'ha distingit per l'esforç, la perseverança, la presència activa, la coordinació i la coherència en la seva acció. Això ha permès l'assoliment d'importants acords, pactes i convenis en l'àmbit federal, regional i local, així com en mobilitzacions i triomfs judicials. D'aquesta manera, es posa de manifest el compromís de l'organització per defensar els drets i millorar les condicions laborals i socials dels empleats públics i dels seus afiliats en particular.

CONTEXTE SOCIAL

Després de la crisi econòmica i sanitària de 2020, la importància dels serveis públics s'ha vist reforçada. S'ha produït un significatiu augment de la inversió pública en comparació amb anys anteriors, incloent-hi el pressupost de capital. Aquests recursos s'han destinat a finançar projectes d'inversió en diferents àrees del Govern.

Gràcies a aquest augment pressupostari, les Illes Balears han assolit el seu sostre de despesa no financera més elevada, que abasta el pressupost destinat a les polítiques públiques, i disposaran del pressupost més alt de la comunitat autònoma en un context en el qual es deuen reforçar els serveis públics essencials.

Així mateix, els acords sobre bases generals dels processos d'estabilització, que permeten l'estabilització de milers de llocs de treball públics, resolent situacions de les persones afectades per l'abús de la temporalitat exercit per les administracions públiques i, per tant, garantint la prestació de drets de ciutadania. Aquests acords deuen comptar amb el suport de l'Administració per dur a terme el seu objectiu.

A més de resoldre la temporalitat s'han desenvolupat múltiples acords sectorials que deuen permetre la recuperació i ampliació de drets en tots els àmbits de l'Administració.

Alguns d'aquests acords s'han fet efectius, en matèria de retribucions, atenent reivindicacions històriques de la UGT. En l'Acord Marc per una Administració del segle XXI, s'han establert increments salarials i s'han pactat increments futurs en funció de l'IPC i del producte interior brut. A més, s'han aconseguit mesures normatives en matèria de drets i condicions laborals de les empleades i empleats públics, centrades en la restitució de drets que van ser furtats pels RDL 20/2012, 05/2012 i normativa complementària, i la seva extensió a l'àmbit de la Comunitat Autònoma.

Cal destacar la importància de continuar amb el desenvolupament del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, que compta amb una gran quantitat de fons que s'han d'utilitzar per crear una major xarxa de serveis públics, amb ocupació de qualitat i en un entorn sostenible, amb la participació i presència sindical. Es destaca la importància d'executar aquests fons abans de 2026 i d'utilitzar-los per pal·liar els dèficits en aspectes bàsics de l'Estat Social, com ara la modernització i digitalització de les administracions públiques, la potenciació del Sistema Nacional de Salut i la Dependència, la millora del funcionament de la Justícia i el finançament de l'Ensenyament públic, tot respectant l'àmbit competencial autonòmic, locals o estatals.

Es fa èmfasi en l'exigència de l'efectivitat social d'aquests fons per satisfer les demandes d'una ciutadania que busca un futur més igualitari.

Els salaris i la inflació en el context de l'Acord Marc per una Administració del segle XXI, destaca que els increments salarials previstos en l'acord han ajudat a amortir el cost de la vida dels empleats públics, i s'insisteix en la importància de continuar millorant els salaris per aconseguir una sortida de la crisi en termes socials d'equitat i igualtat.

A continuació es relacionen les peticions i reivindicacions de UGT Serveis Públics Illes Balears:

**MESURES TRANSVERSALS A TOTS ELS SECTORS DEPENDENTS DE LA COMUNITAT
AUTÒNOMA (CAIB)**

1. Devolució de la retallada del 2% en alguns complements retributius de tot el personal de la CAIB.
2. Recuperació del setè dia de lliure disposició retallat a l'any 2012.
3. Establiment dels dies 24 i 31 de desembre com dies no laborables.
4. Convertir les places d'auxiliar administratiu en administratiu per evitar que personal que realitza les mateixes funcions percebi retribucions diferents.
5. Negociació i definició dels llocs de difícil i molt difícil cobertura a tots els àmbits de la CAIB.
6. Incorporar a totes les instruccions de jornada i horaris la jornada de 35 hores setmanals.
7. Negociar i avançar cap l'establiment d'una jornada de 32 hores setmanals.
8. Negociació d'un nou acord de conciliació i dels plans d'Igualtat, així com protocols d'assetjament.
9. Establiment de la jubilació parcial amb contracte de relleu en un termini màxim de tres mesos si es produís habilitació estatal.
10. Negociació de l'homologació de l'acció social de tots els sectors de la CAIB, establint un reconeixement al serveis prestats, similar a l'antic premi de jubilació.
11. Desenvolupament i millora dels acords de carrera professional, tant horitzontal com vertical, dels diferents àmbits de la CAIB.
12. Fer els canvis normatius necessaris per a desenvolupar la promoció interna temporal en tots els àmbits de la CAIB per a desenvolupar i incentivar la carrera vertical del personal.

13. Crear les mesures d'atracció i fidelització de les plantilles que contemplin, entre d'altres, puntuacions addicionals per destí en llocs de difícil i molt difícil cobertura, tant en materia de provisió de llocs com en carrera professional.
14. Creació d'un observatori de l'ocupació pública.
15. Reservar un 10% de les places de les diferents convocatòries a persones amb discapacitat. En la implementació d'aquesta mesura s'han d'establir mecanismes que evitin la concentració d'aquestes en determinats llocs.
16. Negociació i establiment de mesures que compensin els efectes de la doble i triple insularitat.
17. Negociació dels criteris d'homologació de la formació acreditada als diferents àmbits de la CAIB.
18. Modificació dels criteris d'obtenció i acreditació dels diferents nivells de coneixement de llengua catalana.
19. Fer un pla específic de digitalització per a tot el personal adaptat a cada perfil professional que ajudi al desenvolupament de la transició digital.
20. Desenvolupament dels instruments de mediació i arbitratge en l'àmbit de la Administració de la CAIB.

SECTOR ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

1. Negociació d'una nova Llei de Funció Pública que incorpori, entre altres mesures, les diferents modalitats d'adquisició del grau personal.
2. Recuperació de la retallada del 5% a les quanties de la carrera professional.
3. Establiment de la carrera professional al sector públic instrumental.
4. Incorporar un nou model menys memorístic per als processos de selecció en l'accés i la promoció interna en l'Administració Pública, basat més en la pràctica.
5. Negociació i posada en marxa d'una nova Llei de Cossos i Escales.

SECTOR SALUT

1. Negociació de la definició de “places de difícil i molt difícil cobertura” i el seu reconeixement retributiu (ampliació dels grups o subgrups que actualment ja estan reconeguts).
2. Mesures del foment de contractació de llarga durada en aquelles necessitats estructurals del Servei de Salut.
3. Negociació d’una Llei Marc del personal estatutari del Servei de Salut.
4. Conversió de les places de zeladors dels centres d’Atenció Primària en auxiliars administratius.
5. Actualització de les funcions de les categories estatutàries.
6. Establiment de la retribució en dissabte per a totes les categories.
7. Establir processos per garantir la carrera professional.
8. Reforçament de l’Atenció primària.
9. Articular el sistema de concurs obert i permanent.
10. Creació d’instruments de negociació, diàleg social i coordinació sobre matèries de salut laboral que incloguin departaments especialitzats en salut mental.
11. Negociació i establiment de mesures de fidelització del personal en formació.
12. Implementació d’una nova classificació professional i desenvolupament del grup B.
13. Desenvolupar itineraris de mobilitat per a totes les professionals que contemplin mesures ergonòmiques i de salut laboral per a facilitar el trànsit cap la jubilació de les persones majors de 55 anys.

SECTOR ENSENYAMENT

1. Homologació de les quanties anuals totals amb les retribucions totals que es perceben a altres àmbits de la CAIB, especialment en allò referent a la carrera professional.

2. Reducció de ràtios i càrrega lectiva.
3. Consolidar el model transitori previst en el procés d'estabilització.
4. Habilitar la possibilitat de reduir voluntàriament mitja jornada per a tot el personal docent.
5. Creació d'un cos únic docent.
6. Negociar un protocol específic d'agressions als centres educatius.
7. Millores de les condicions sociolaborals dels docents de la Concertada per tal d'arribar a aconseguir l'equiparació total amb els docents de l'Ensenyament Públic.
8. Creació d'una mesa específica d'educació especial per tal de poder participar activament en la millora de les condicions laborals del mestres en pagament delegat.
9. Establir a l'àmbit de l'educació especial millores autonòmiques per a tot el personal tècnic complementari i el personal d'administració i serveis.
10. Pel que fa al sector de la discapacitat, millores sociolaborals per als treballadors i treballadores.
11. Creació d'una Mesa de Negociació Administració-Patronals-Sindicats-IMAS a l'àmbit de la discapacitat.
12. Creació d'instruments de negociació, diàleg social i coordinació sobre matèries de salut laboral que incloguin departaments especialitzats en salut mental.

Tot i no ser competència directa de la Comunitat Autònoma, aquesta té un paper fonamental en aquests sectors, pel que consideram s'hauria de treballar en aquests aspectes:

SECTOR ADMINISTRACIÓ LOCAL

1. Creació d'una mesa de negociació de les Administracions Locals.
2. Negociació de l'actualització de la Llei de Coordinació de la Policia Local.

3. Redefinició i dimensió del Cossos de bombers.
4. Creació d'unitats de suport per a les Administracions locals en allò referent a processos selectius mitjançant acords de col·laboració amb els Consells insulars.

SECTOR ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT

1. Incloure a tot el personal al servei de l'Administració General de l'Estat dins la deducció del 30% de la quota íntegra autonòmica als contribuents que ocupen places declarades de difícil cobertura.
2. Continuar amb les negociacions amb el Govern central sobre la implantació de mesures per compensar la negativa incidència de la insularitat en la prestació dels serveis públics.