



**RESOLUCIÓN DEL 5º COMITÉ REGIONAL ORDINARIO DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID.**

**Madrid, 18 de diciembre de 2023**

En Madrid, a 18 de diciembre de 2023 se ha celebrado la reunión del quinto Comité Regional de UGT Servicios Públicos de Madrid que, tras haber analizado la situación actual, y debatido el orden del día previsto, ha aprobado por unanimidad la siguiente:

## RESOLUCIÓN

### 1. SITUACIÓN ACTUAL

La realidad política y social se ha visto de nuevo sacudida por el estallido de un nuevo conflicto bélico, en la franja de Gaza. Sus consecuencias, tanto en vidas humanas, como en términos de polarización geopolítica, son todavía desconocidas. Esta nueva-vieja grieta se abre en plena actividad sísmica de reposicionamiento de los grandes bloques económicos, que traen consigo modelos políticos y sociales muy dispares.

#### El acuerdo de Gobierno PSOE-SUMAR

El Comité Regional ha analizado ampliamente la situación actual y resulta evidente que el Gobierno de España mantiene en el diálogo social nuestras mejores perspectivas.

El pacto entre las dos formaciones políticas que integran el Gobierno de coalición recoge el compromiso expreso de **elaborar "un Estatuto del Trabajo del siglo XXI"** que "articule una red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades profesionales, desde los autónomos hasta los cooperativistas y un desarrollo del trabajo por cuenta ajena que incorpore expresamente **la transición digital**, incluido el gobierno de los algoritmos, y la transición verde, a través de fórmulas de negociación colectiva que garanticen la sostenibilidad".

A esa tarea, que a priori no es poca y parece requerir intensas negociaciones tanto en el ámbito político como en el social, se le añaden otros aspectos entre los que destacan el de reforzar la causalidad del despido y situar el SMI (Salario Mínimo Interprofesional) en el 60% del salario medio.

A juicio de este Comité los retos a los que también tendremos que dar respuesta son los precios, los salarios, los servicios públicos, la atención sanitaria, la garantía de las pensiones, una fiscalidad justa y suficiente y que las transiciones digitales energéticas que están por venir conlleven mejoras y no destrucción de empleo.

Por lo tanto, los principales retos que debemos abordar son el desarrollo de la negociación colectiva, lograr una nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, completar la reforma laboral abordando el aumento del coste del despido, subir el SMI hasta los 1.200 euros, o seguir reduciendo la jornada laboral sin reducción de salario, entre otros asuntos.

No obstante, y sin perjuicio de la satisfacción del Comité Regional por la reedición del Gobierno progresista y la probable continuidad en el contexto de mejora de las condiciones laborales y sociales, este Gobierno tiene compromisos pendientes muy importantes para la profesionalización y progreso en las condiciones laborales de los y las EEPP, al igual que una serie de mejoras normativas que tienen que regular la vida laboral en las Administraciones Públicas, como por ejemplo la Ley de Función Pública de AGE. Un contexto, que al menos en el plano estrictamente laboral, esperemos que se contagie en la negociación colectiva al Ejecutivo Regional, a los Ayuntamientos y a las diferentes patronales madrileñas.

En cualquier caso, nadie puede negar que tanto en la Comunidad de Madrid como en el Ayuntamiento de Madrid tienen gobiernos de derechas que aplican políticas neoliberales, lo que provoca contextos propios de una mayor dificultad para el diálogo social y el reconocimiento de la negociación colectiva de su personal. Les interesan determinados servicios públicos, como la sanidad o la educación pero desde una perspectiva estrictamente económica, no como un derecho social. Por ello, dentro de esa lógica, los “funcionarios” como nos denominan, su negociación colectiva, su representación sindical, somos un escollo para llevar a cabo sus principios neoliberales.

Por consiguiente, es necesario continuar con nuestro rechazo contundente a estas políticas privatizadoras y de desmantelamiento de los servicios públicos. Este Comité señala que es imprescindible para crear empleo y mejorar las condiciones laborales apuntalar la negociación colectiva. Hemos de negociar una nueva Ley de la Función Pública Madrileña, establecer un Pacto por la Educación Pública, fortalecer la Atención Primaria, desarrollar la Ley Local, vigilar que los pliegos para los contratos públicos garanticen las condiciones laborales; en definitiva, continuar con la senda de crecimiento y recuperación económica, así como en el avance en derechos sociales y laborales.

## **2. JORNADAS FEDERALES DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Los días 15 y 16 de octubre, se celebraron las jornadas federales de Acción Sindical y Negociación Colectiva con el lema ‘Esenciales, indispensables y comprometidos para todas y todos’.

En ellas se insistió en que los Servicios Públicos están por encima de la incertidumbre política, puesto que contribuyen al progreso económico y social, generan redistribución de la riqueza y garantizan coberturas sociales cuando las necesidades van en aumento.

Las jornadas han subrayado la necesidad del incremento de los salarios y la estabilidad y derechos en el sector público, proporcionando trabajo de calidad, contribuyendo además al mantenimiento de un Estado social de derecho, independiente de los intereses empresariales y partidistas.

También se abordó la necesidad de contar con un marco económico y presupuestario para 2024 que continúe potenciando y desarrollando los servicios públicos. Para ello, es imprescindible que los Presupuestos Generales del Estado para el año próximo sigan

la senda de los dos anteriores, con un mayor incremento del gasto público y social, en línea con el cuadro macroeconómico remitido a la Unión Europea.

Además, seguiremos exigiendo la modernización y reforzamiento de las Administraciones públicas, la potenciación del Sistema Nacional de Salud, una mayor proyección y financiación de la enseñanza pública, la mejora del funcionamiento de la justicia o el cuidado y la protección de las personas, entre otras materias.

Asimismo, se ha constatado la necesidad de seguir mejorando la estructura para proteger y extender ordenadamente la negociación colectiva. Debemos potenciar las mesas comunes, blindando y vinculando los desarrollos en ámbitos inferiores, propiciando acuerdos para ordenar la negociación colectiva en cada sector e impidiendo que se conceda protagonismo en la negociación a plataformas, foros o colegios profesionales que no gozan del refrendo constitucional y legal que sí tenemos los sindicatos.

Este Comité, considera que el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI ha generado en las Administraciones públicas y en el sector público institucional importantes beneficios para el conjunto de las empleadas y empleados públicos. Aunque el Acuerdo Marco ha permitido recuperar los aspectos relativos a retribuciones, empleo público, posible negociación de la jornada y parte de los derechos recortados, aún quedan pendientes de desarrollo materias importantes como la jubilación parcial y anticipada de las personas funcionarias, el establecimiento del carácter de mínimos de los permisos y vacaciones, la plena aplicación de la clasificación profesional conforme al artículo 76 del EBEP, la potenciación de la promoción y la carrera profesional o, entre otros, la recuperación de la tramitación del proyecto de ley de Función Pública de la Administración del Estado.

Además, es necesario culminar los procesos de estabilización para generar empleo de calidad en el sector público y combatir la inactividad administrativa en el desarrollo de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En los sectores públicos de gestión o titularidad privada **de la Federación, tras los importantes convenios y planes de igualdad firmados en los últimos meses**, las prioridades del sindicato deben ser desarrollar el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)** para hacer más fluida y potente la negociación colectiva, avanzar en la reforma laboral, que aún debe dar mucho más de sí, o acometer un correcto desarrollo y aplicación de las modificaciones y novedades que en materia de conciliación derivan del RDL 5/2023.

Las jornadas también han constatado la necesidad de una modificación urgente de la ley de contratos del sector público, con especial incidencia en las personas trabajadoras cuyo servicio se revierte; así como la necesidad de abordar la salud mental y los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, y de extender la protección contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### 3. CONFERENCIA ORGANIZATIVA DE NOVIEMBRE 2023.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores celebró recientemente su **Primera Conferencia Organizativa**, cuyo lema fue: **‘Trabajamos, avanzamos, transformamos’**.

Esta conferencia que se realizó en Vitoria del 27 al 29 de noviembre, ha tenido como eje central, analizar el funcionamiento del sindicato y hacer propuestas de cara al próximo Congreso Confederal.

**Con este fin, 300 delegados y delegadas** de UGT procedentes de todos los sectores y territorios participaron en esta Conferencia en la que se iniciaron los trabajos del próximo Congreso y se han **impulsado iniciativas de cambio** para la transformación de la Organización, **profundizando en políticas sindicales innovadoras e integradoras**, coherentes con un proyecto para todas las personas trabajadoras.

De cara a los próximos cuatro años, el sindicato instará al Gobierno de coalición PSOE – SUMAR a **desarrollar políticas que beneficien a las mayorías sociales** y seguir dando pasos en la **mejora de los derechos sociales y laborales**. Para UGT el **diálogo social será clave** y debe ser motor de las reformas legislativas.

Se trata, en definitiva, de **fortalecer el Sindicato**, instrumento imprescindible de los trabajadores y trabajadoras, y **lograr una sociedad más libre, justa e igualitaria**, contribuyendo a construir un mundo mejor.

### 4. EN 2024 TENEMOS QUE IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL, CREAR EMPLEO Y SUBIR LOS SALARIOS.

**En cuanto al empleo**, demandamos a las diferentes Administraciones públicas y a las empresas que pongan de manera prioritaria en el centro de las mesas de negociación la creación de empleo, pero no cualquier empleo, no un empleo que roza en multitud de ocasiones la miseria y la caridad, simplemente un empleo digno y con derechos.

También es conveniente: dignificar el empleo con plantillas suficientes, así como incrementar la profesionalización de las empleadas y empleados públicos y recuperar la reposición de efectivos para evitar el envejecimiento de las plantillas, fomentando así la incorporación de población joven a los servicios públicos. Queremos también el desarrollo de la carrera profesional, pero no solo queremos su reconocimiento; exigimos que ésta, independientemente de su forma y concreción normativa, forme parte activa de cualquier propuesta y acuerdo laboral. En definitiva, este desarrollo profesional no es otra cosa que elevar la proyección profesional de cualquier trabajador y trabajadora, que así lo desee, donde se asume más responsabilidad y se establece un reconocimiento salarial a su trabajo y profesionalidad. En definitiva, se trata de invertir en el activo más importante de cualquier empresa, su personal.

## **En cuanto a la Negociación en los sectores públicos de gestión privada: empleo de calidad y con derechos.**

Las relaciones laborales en las empresas adjudicatarias de estos servicios públicos, se caracterizan por un constante intento de inaplicación de la normativa correspondiente y por descuelgues de todo tipo (salariales, horario, distribución de jornada, etc.), escudándose en la aplicación de estos recortes en las plicas de concesión de servicios por parte de las Administraciones concesionarias. Ante esta situación, debemos priorizar el mantenimiento del empleo, la mejora del poder adquisitivo, la prevalencia del Convenio sobre acuerdos individuales, el recurso a la solución extrajudicial de conflictos, etc., combinando el diálogo, la movilización y la judicialización.

Este Comité destaca que debemos centrar nuestros esfuerzos en alcanzar: un plan de choque por el empleo, una estrategia para mejorar la calidad de la contratación, mejorar la protección de los desempleados, potenciar la negociación colectiva e incrementar los salarios.

El Gobierno debe implicarse en dar continuidad y profundizar en el Diálogo Social en el ámbito de los Servicios Públicos. El Comité exigirá a las diferentes administraciones públicas y también a las diferentes patronales, un esfuerzo para desarrollar los acuerdos laborales vigentes y complementarlos con unos nuevos que pongan en valor a los empleados y empleadas públicas, y continúen en la senda de la mejora de sus condiciones socioeconómicas y profesionales.

Por consiguiente, el Comité considera imprescindible que el Gobierno configure en primer lugar, un discurso sobre los Servicios Públicos y sus empleadas y empleados, centrándolo en la modificación, revisión y sustitución de muchas normas: EBEP, Estatuto Marco, LOMCE, Ley General de Sanidad, Ley Reforma Local, Estatuto de los Trabajadores, etc. Y también el desarrollo de otras: Estatuto docente y personal investigador, Estatuto AGE, Estatuto Bomberos forestales etc..., con el objetivo de que esta senda sea desarrollada en cada uno de los ámbitos laborales, tanto públicos como privados responsabilidad de esta Federación.

Para este Comité, cualquier iniciativa sobre los servicios públicos estará abocada al más absoluto de los fracasos si se adoptan al margen de sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el Comité considera oportuno recordar que la profesionalidad e implicación de las empleadas y empleados públicos ha evitado una mayor y negativa repercusión de los sucesivos recortes que, en materia de servicios públicos, ha sufrido la ciudadanía estos años, resultando imprescindible la aprobación de una batería de medidas que les doten del protagonismo y relevancia que tienen y merecen: jubilación anticipada, carrera, formación, etc.

Asimismo, es imprescindible establecer mecanismos para que se mantenga la inversión en educación más allá de los fondos procedentes de la UE. Así como, una financiación que garantice la aplicación de todas las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza.

También, es necesario establecer medidas para mejorar las condiciones sociolaborales de todo el sector público y potenciar el desarrollo de su carrera profesional.

Para ello, es imprescindible la negociación y puesta en marcha de diferentes Estatutos, Acuerdos y Leyes en la Función Pública (Docentes, AGE, Regional y Local) que permitirá su desarrollo profesional, la reducción de la jornada laboral, la bajada de ratios que favorezca una atención personalizada, la mejora de la formación y los suficientes recursos materiales y humanos que doten a los servicios públicos de las herramientas necesarias que permitan desarrollar plenamente sus objetivos.

Todos los servicios públicos, independientemente de su modelo de gestión, necesitan contar con buenas condiciones de trabajo, entornos seguros, con recursos adecuados, confianza, autonomía profesional, una formación inicial de calidad y un desarrollo profesional continuo, entre otros. El primer paso consiste en la aplicación plena del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI en todos los ámbitos sectoriales.

La Federación de UGT Servicios Públicos de Madrid, fiel a sus principios, continúa demandando la total recuperación de los derechos laborales perdidos y el avance para todos los trabajadores y las trabajadoras de la Comunidad de Madrid en igualdad de condiciones

#### **Objetivos para el año 2024.**

Durante los próximos meses tendremos que desarrollar importantes procesos derivados de la situación política y social actual.

Debemos hacer los esfuerzos necesarios, con los pies en el suelo, para avanzar en los objetivos iniciales fijados y los que nos fijemos en esta etapa inmediata.

Este Comité destaca algunos de los objetivos prioritarios que nos marcamos:

- Mejorar la negociación de nuevos Convenios Colectivos y de Acuerdos, en todos los ámbitos de la Federación. Así como, una negociación real y efectiva de los contenidos de la Oferta de Empleo Público anual, una Oferta Pública de Empleo que debe cubrir las necesidades y la asunción de nuevos servicios negociando planes estratégicos de recursos humanos y de cualquier medida que implique cambios en la estructura de los diversos organismos.
- Recuperar la jornada de 35 horas.
- Desarrollar el EBEP y adaptar la Ley de Función Pública en la Comunidad de Madrid, así como la elaboración de planes en materia de salud laboral, igualdad y conciliación entre otros.
- En todos los ámbitos de negociación presionaremos para que sea efectiva la implantación del grupo B, así como la adaptación de todas las categorías según lo recogido en el artículo 76 de EBEP

- Impulsar la carrera profesional y los diferentes sistemas de promoción interna, enmarcado en los diferentes desarrollos normativos y en la negociación colectiva sectorial.
- Negociar un nuevo Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, debemos regular el Teletrabajo, reducir la jornada laboral, contemplar la inteligencia artificial y otros cambios para un nuevo Estatuto de los Trabajadores.
- Blindar la negociación colectiva, garantizando que los precios de las concesiones respeten, en todo caso, los costes laborales derivados de la negociación colectiva, así como sus posibles variaciones sobrevenidas en el tiempo.
- Reflejar que el precio de licitación incluya los costes laborales del convenio colectivo aplicable en el lugar objeto de la concesión y donde se va a desarrollar el servicio.
- Recoger la no obligatoriedad de dividir las concesiones en lotes en los contratos de servicio y concesión de servicios, al menos cuando tenga repercusiones negativas en las relaciones laborales y la gestión del servicio.
- Seguir defendiendo la convivencia, pluralidad y diversidad, informando, apoyando y orientando las necesidades que tengan nuestros afiliados y afiliadas con temas sobre juventud, inmigración, mujer, discapacidad, y rechazando todas las condiciones laborales y sociales que puedan ser tomadas como incumplimiento al trato igualitario que debemos tener todos y todas.

Para este Comité los servicios públicos son una pieza vital del motor económico madrileño, es fundamental el fomento del empleo público, así como el reconocimiento de la labor, profesionalidad y dedicación de los empleados públicos.

Para ello, proponemos al Gobierno Regional y a los distintos ayuntamientos madrileños una verdadera apuesta por la recuperación de la normalidad democrática y de la negociación colectiva, como instrumento imprescindible para mejorar los servicios públicos y afrontar las reformas que deban plantearse para la adaptación a las nuevas necesidades de la ciudadanía, apuntalando un marco de relaciones laborales que nos permita avanzar, en lo económico y en lo social.

Desde el conjunto de la Federación debemos continuar dando una respuesta clara e inequívoca de cuáles son nuestras propuestas, lo que defendemos y, que rescatemos el papel que hemos venido desempeñando en la defensa de los trabajadores y trabajadoras, sin exclusión como sindicato de clase, frente a aquellos sindicatos que sólo defienden los intereses de unos pocos. Desde UGT Servicios Públicos de Madrid tenemos que continuar siendo un referente sindical para la totalidad de categorías profesionales en los diferentes ámbitos sectoriales.

En todo caso, la labor prioritaria para UGT Servicios Públicos de Madrid consiste en afianzar los espacios de interlocución y negociación colectiva como instrumento que canaliza y da forma a las demandas de las empleadas y empleados públicos y a su vez

permite una mejora objetiva en la calidad y cantidad de servicios que se prestan a la ciudadanía.

Es necesario que interioricemos que nos encontramos ante la 4ª revolución industrial, la digitalización, el teletrabajo..., está tratando ya a la personas trabajadoras como máquinas, curiosamente ya en algunas empresas, y lo que es peor asumido por los trabajadores que allí desempeñan su labor se habla ya familiarmente de que te han desconectado no de que te han despedido, esto indudablemente está deshumanizando el trabajo. No podemos perder la batalla del lenguaje, es inaceptable que las personas trabajadoras se conviertan en números al igual que si fueran tornillos.

En lugar de pérdida de puestos de trabajo, de despido, se está instaurando el término desconectado entre los trabajadores y trabajadoras más jóvenes, la batalla del lenguaje es importante y no debemos perderla. No es externalización es privatización, al igual que no es desconexión, es despido.

### **Reducción de la jornada laboral, 35 horas en esta legislatura**

La jornada laboral se ha reducido significativamente a lo largo del siglo XX, donde se pasó de 60 horas semanales a las 40 horas que mayoritariamente sitúan la jornada semanal en este país.

La última vez que en España se reguló la jornada laboral fue en 1983, con un Gobierno Socialista y cuyo impulsor fue Joaquín Almunia (quien perteneció al Gabinete Confederal de UGT como economista), donde se pasó de las 42 horas semanales a las 40 de duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con una reacción de rechazo similar a la actual por parte de los empresarios, en cuanto al acuerdo PSOE-SUMAR de situar la jornada en 37,5 horas semanales.

Actualmente y analizando la base estadística de los diferentes Convenios Colectivos, la jornada semanal media, recogida en convenio, se sitúa en España en las 38,2 horas semanales, 1751,6 horas en cómputo anual, lo que demostraría que ya estamos cerca de las 37,5 horas a la semana de promedio.

A juicio de este Comité cualquier reducción de jornada se tiene que acometer **SIN REDUCCIÓN SALARIAL**. Esta es sin duda una de las claves para la creación de un modelo laboral más justo, igualitario y sostenible. La reducción de la jornada laboral con mantenimiento de salarios, en un contexto económico y social como el actual, gobernado por las transiciones tecnológica, digital y medioambiental, supone una solución clave a un mundo en el que la productividad se incrementa como consecuencia de los procesos de robotización, automatización y digitalización del trabajo y, además, representa una importante herramienta para impulsar un nuevo modelo laboral y productivo, generador de más empleo y de mayor calidad. Se trata de un impulso ambicioso pero realista. La reducción de la jornada de trabajo permitirá combatir la elevada tasa de desempleo estructural que caracteriza a nuestro mercado de trabajo; promover una mayor conciliación de la vida laboral y personal; facilitar la

corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, en definitiva, un incremento generalizado de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, generando un impacto positivo sobre su salud.

#### **A modo de reflexión:**

- Somos pobres de tiempo, no somos capaces de saber cuánto vale nuestra hora de ocio.
- Tiempo de trabajo decente, tenemos que acuñar este término, evitando el deterioro físico y mental que está suponiendo las extensas jornadas de trabajo que en múltiples ocasiones van más allá de la jornada legal establecida y del centro de trabajo. Continuamos nuestra actividad laboral en el hogar.
- Tenemos que seguir avanzando en el control efectivo de la jornada.
- Tenemos que conseguir un equilibrio entre la productividad y la reducción de jornada o la distribución de la misma garantizando en todo momento no solo los puestos de trabajo sino el mantenimiento de las condiciones laborales y su mejora.
- Tenemos que lograr jornadas más cortas, control real de los horarios que mejorará sin duda nuestras condiciones de vida.
- Sin olvidar el derecho fundamental a la desconexión.
- Es posible trabajar menos, más gente y producir más.
- Nuestro objetivo es alcanzar por ley las 35 horas en esta legislatura.

## **5. ELECCIONES SINDICALES Y AFILIACIÓN**

En este momento, los datos de afiliación de UGT SERVICIOS PÚBLICOS de Madrid, se sitúan en 41.064 afiliados y afiliadas, al corriente de pago, un incremento del 4.1% de afiliados netos con respecto al mismo período del año anterior.

Esta cifra confirma la tendencia de crecimiento progresivo de nuestra afiliación donde cabe destacar el buen trabajo de los delegados y delegadas que, con su labor diaria, logran que los trabajadores/as depositen su confianza en la UGT.

Estamos creciendo de forma progresiva en afiliación, no obstante tenemos que mejorar el ratio de recuperación de las personas que se han dado de baja y tenemos que atajar ese problema ya que el incremento de altas se ve afectado muy seriamente por el incremento de las bajas.

En cuanto a las elecciones sindicales, los resultados para terminar este año 2023 han sido muy positivos.

El Comité considera que cuando se junta una buena organización con las ganas de que las cosas salgan bien, los resultados mejoran de una manera muy importante y por eso felicita en general a todos los compañeros y compañeras de la Federación, por los resultados y por el buen trabajo realizado.

Sectores de ámbito privado como Servicios a la Comunidad, Dependencia, Intervención Social, enseñanza, que tienen las elecciones prácticamente todos los meses a lo largo del año vienen obteniendo unos resultados en general muy buenos y nos hacen recortar cada vez más la diferencia con CCOO.

En el mes de noviembre votó la Sanidad pública donde los resultados han sido muy buenos pasando de casi un 11% de representación en el conjunto de la Comunidad de Madrid en las últimas elecciones a un 12.37% de representatividad.

La UGT se posiciona en el sector de Sanidad como un actor dominante, con un respaldo muy positivo y una presencia significativa en otras áreas claves como la Atención Primaria y la Sanidad Privada.

El Sector de Local igualmente ha concentrado en este período sus procesos más importantes, consiguiendo excelentes resultados tanto en Ayuntamientos grandes como en otros más pequeños, siendo la fuerza más votada a nivel Comunidad con 390 delegados y delegadas frente a los 335 de CCOO, lo que representa un 33.39% del total de los 1.168 representantes elegidos.

Los Sindicatos Comarcales también juegan un papel muy importante en el resultado final tanto de afiliación como de representación y es de destacar la labor que hacen tanto de negociación como de intermediación y que nos llevan a aumentar los resultados del conjunto de la Federación.

Tenemos pendiente procesos electorales, el 11 de enero se celebrarán las elecciones sindicales en Correos. De igual manera durante el primer trimestre de 2024 tendrá lugar la votación para renovar los Órganos de Representación en la Administración Autonómica, por lo que desde aquí les deseamos los mejores resultados a los candidatos y candidatas de UGT, y continuar con una línea ascendente de resultados.

Para intentar mejorar nuestra capacidad de representación sindical también hemos de mejorar nuestra afiliación, por tanto, todo va vinculado.

## **6. PRESUPUESTO DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID Y PREVISIONES ECONÓMICAS PARA 2024.**

El Comité Regional, ha sido informado del presupuesto económico de la Federación y de las previsiones económicas. Un presupuesto que tiene como objetivos prioritarios las elecciones sindicales y la acción sindical, para procurar que nuestra imagen y propuestas lleguen y sean identificadas con claridad por los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones y demás Servicios Públicos tanto los de gestión privada como directa y, al tiempo, incentivar para conseguir mejorar nuestra representatividad. Asimismo, ha aprobado las previsiones económicas de UGT Servicios Públicos de Madrid para 2024.