



**Cambiando el presente,
Construyendo futuro**

UGT  **Servicios
Públicos
Madrid**
www.ugtspmadrid.es

espacio
público

Boletín de
información
sindical

Nº 193

Noviembre 2025

Firma del Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía



El Ministerio de Función Pública y los sindicatos UGT Servicios Públicos y CSIF han firmado el 27 de noviembre un acuerdo que permitirá la recuperación del poder adquisitivo a casi tres millones y medio de empleadas y empleados públicos, que percibirán ya en diciembre con carácter retroactivo el 2,5 % correspondiente al incremento salarial de 2025.

El documento, que lleva por título 'Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía', mejora las retribuciones en el año 2025 y para el periodo 2026-2028, elimina la tasa de reposición de efectivos, agiliza y mejora los procesos selectivos, establece nuevas modalidades de promoción interna y, entre otras medidas, incrementa en las ofertas de empleo público (OPE) el número de plazas destinadas a la atención a la ciudadanía.

El Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la

ciudadanía tiene en el incremento de los salarios de las empleadas y empleados públicos uno de sus ejes fundamentales. El texto pactado contempla para 2025 un aumento del 2,5 %, que será consolidable, tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2025 y será abonado en diciembre.

Para 2026, la subida será de un 2 %, (1,5 % fijo, más 0,5 % variable), a cobrar en el primer trimestre de 2027 con carácter retroactivo desde enero de 2026. En 2027 el incremento será de un 4,5 %, y de un 2 % en 2028.

Los salarios públicos recuperarán de este modo tres puntos de poder adquisitivo (exactamente, 2,83 %). En un plazo de trece meses (enero de 2027), las nóminas registrarán un incremento del 9 %. El aumento total real durante el período de vigencia del acuerdo será del 11,43 %, incluidos deslizamientos/arrastres.



ÚNETE

UGT Servicios Públicos de Madrid valora positivamente el seguimiento de la huelga en las universidades públicas madrileñas



Tras la huelga desarrollada en las universidades públicas de Madrid los días 26 y 27 de noviembre, UGT Servicios Públicos de Madrid valora muy positivamente su seguimiento y la amplia participación de las trabajadoras y trabajadores. La comunidad universitaria ha vaciado los campus y ha llenado las calles de forma ejemplar para defender la universidad como servicio público

La huelga, convocada por los sindicatos y las plataformas promotoras, responde a una situación insostenible de infrafinanciación del sistema universitario público madrileño. Esta falta de recursos se traduce en recortes, precariedad, sobrecarga de trabajo, deterioro de las condiciones laborales y en la imposibilidad de garantizar plantillas estables y suficientes para prestar un servicio de calidad a la ciudadanía. Con esta movilización se ha expresado con claridad el rechazo a este modelo y la exigencia de un compromiso real con la universidad pública.

Durante las jornadas del 26 y 27 de noviembre se han desarrollado múltiples actividades en distintos puntos de la Comunidad de Madrid: encierros, clases en la calle abiertas a toda la ciudadanía y asambleas informativas en las que se ha explicado la grave situación

que atraviesa la universidad pública madrileña y los motivos de la huelga.

Las grandes citas de estas jornadas han sido la concentración del día 26 ante la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades y la multitudinaria manifestación del día 27 entre Atocha y Sol. La concentración frente a la Consejería se desarrolló sin incidentes y con tal nivel de participación que las fuerzas de seguridad desplazadas tuvieron que ampliar la zona inicialmente prevista hasta cortar el tráfico de la calle Alcalá. De igual manera, la manifestación del día 27 entre Atocha y Sol, pasando por Jacinto Benavente, se desarrolló con total normalidad y superó todas las previsiones de asistencia.

La comunidad universitaria ha actuado con responsabilidad, y la sociedad madrileña ha mostrado su apoyo participando en las actividades convocadas, con vítores y aplausos durante estos días. La ciudadanía es plenamente consciente de que la universidad pública es una institución al servicio del conjunto de la sociedad, que rompe barreras económicas e iguala las oportunidades de progreso, especialmente para las personas con menos recursos.

Desde UGT Servicios Públicos de Madrid destacamos la implicación y el esfuerzo de las personas trabajadoras de las universidades públicas madrileñas en la huelga de los días 26 y 27, así como en el desarrollo de todas las actividades organizadas. Con esta movilización se ha enviado un mensaje nítido: sin financiación suficiente y sin condiciones laborales dignas no hay universidad pública de calidad.

Exigimos al Gobierno de la Comunidad de Madrid que tome nota de este clamor y que los próximos movimientos en materia de financiación y de desarrollo del modelo universitario madrileño vayan en la dirección marcada por la comunidad universitaria y la sociedad madrileña con un compromiso firme con la universidad pública, con sus plantillas y con sus condiciones de trabajo.



Desde el 28 de noviembre hasta el 31 de diciembre las mujeres trabajan gratis pero también cuidan gratis. España se sitúa en undécimo lugar en la Europa de los 27 con las brechas salariales más bajas. La brecha salarial en España responde, sobre todo, a interrupciones de carrera y la sobrecarga en la asunción de cuidados por parte de las mujeres.

Continúan las movilizaciones en transporte sanitario



La patronal de transporte sanitario de Madrid no tiene intención de ofrecer subidas salariales coherentes pero quiere quitar derechos ya consolidados

Tras aplazamiento de la Mediación previa a la convocatoria de huelga y mantenida una segunda reunión para intentar llegar a algún acuerdo, las dos asociaciones empresariales del sector vuelven a reírse de las personas trabajadoras haciendo una oferta inasumible e intentando nuevamente quitar derechos a las personas trabajadores del transporte sanitario de Madrid.

La patronal quiere luchar contra el absentismo rebajando el complemento de incapacidad temporal pero no tiene intención de establecer criterios firmes y obligatorios para todas las empresas en cuanto

a prevención de riesgos laborales de sus trabajadores y trabajadoras. Tras varias peticiones, las empresas no demuestran las cifras de absentismo consecuencia de las bajas, ya que entienden como absentismo cualquier inasistencia al puesto de trabajo, sin distinguir entre permisos y enfermedades, por lo que las cifras de las que hablan, y no demuestran, no son reales, en opinión de nuestro sindicato.

En cuanto a subidas salariales, las empresas exponen que no pueden asumir aumentos importantes porque “no les salen las cuentas”, cuando acaban de ser adjudicados los concursos públicos y han licitado sabiendo de antemano las peculiaridades de los mismos.

UGT Servicios Públicos Madrid entiende, que si las empresas licitan con unas ofertas muy inferiores al gasto del concurso con la única finalidad de “ganar la subasta”, deben ser ellas las que mermen sus beneficios y no puede ser que las personas trabajadoras sean las perjudicadas por estas estrategias empresariales.

El 30 de noviembre, las personas trabajadoras del sector de transporte sanitario de Madrid, se han concentrado en la Puerta del Sol para protestar contra estas empresas que quieren quitar derechos a su personal, pero no quieren dejar de llenar sus bolsillos.

Todas las personas trabajadoras del sector están llamadas a secundar la huelga prevista para los próximos días 4, 5, 9 y 10 de diciembre. No dudaremos en seguir convocando periodos de huelga si la patronal de transporte sanitario de Madrid sigue queriendo llenarse los bolsillos a costa de sus trabajadores y trabajadoras.

Enseñanza concertada: el personal olvidado



UGT Servicios Públicos Madrid, junto al resto de organizaciones sindicales representativas de la enseñanza concertada, continúa movilizándose dentro de la campaña iniciada en septiembre bajo el lema “Concertada: el personal olvidado”.

El 27 de noviembre ha tenido lugar una concentración frente a la

Consejería de Educación. Cabe recordar que ya hemos celebrado dos concentraciones los pasados 25 de septiembre y 30 de octubre.

La situación de las personas trabajadoras del sector no ha mejorado, y la Administración mantiene una actitud de abandono y desprecio hacia el conjunto de profesionales de los centros educativos. En octubre solicitamos una reunión y, a día de hoy, ni siquiera hemos recibido respuesta, a pesar del incumplimiento manifiesto de las medidas anunciadas por el Consejero a finales del curso pasado, especialmente en lo referente al acuerdo de jubilación parcial y a la cobertura de todas las sustituciones desde el primer día.

Ante la falta de diálogo, de soluciones y de reconocimiento, y con el fin de dar visibilidad a los problemas que afrontan las y los profesionales, reivindicamos la reducción de las horas lectivas, la recuperación de derechos perdidos, como la jubilación parcial, así como la cobertura de las sustituciones desde el primer día y el abono del complemento autonómico para sustituciones.

También reclamamos la dignificación salarial para personal de Administración, servicios y complementario, además de retomar un acuerdo de centros en crisis y la creación de una mesa sectorial específica y estable de diálogo.

Correos presenta el borrador de la Campaña de Navidad 2025



UGT exige que Correos valore el esfuerzo de la plantilla con una gratificación digna, más días de AP sin penalización y el fin de descuentos abusivos. Además se debe hacer la contratación suficiente para prestar un Servicio Postal de calidad

Propuesta de la empresa CAMPAÑA DE NAVIDAD 2025

El periodo va del 1 al 31 de diciembre de 2025.

Los requisitos: Personal funcionario, personal laboral fijo y personal laboral temporal de REPARTO, CENTROS Y OFICINAS, Ruteros, Apartados, Rurales A, Conductores Intercentros, Oficinas de Cambio y las de Tratamiento Aduanero, Almacenes Logísticos y Jefaturas de Sector que correspondan. Para Rurales B y personal a tiempo parcial la compensación será proporcional a la jornada contratada. Vinculado y en activo de forma ininterrumpida desde el 1 al 31 de diciembre.

Cuantías y descuentos.: PRODUCTIVIDAD CAMPAÑA: 112,92 €. DESCUENTOS por INASISTENCIA TOTAL O PARCIAL: Primer día 13,93 €, segundo y tercer día 20,90 €. euros por cada uno de ellos. Más de 3 días se pierde el derecho a percibirla. Excepciones: Inasistencia por causa justificada de violencia de género, parto, nacimiento, acogimiento y adopción de un hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar prevista en la regulación interna de Correos, así como por accidente de trabajo producido durante el mes de noviembre o diciembre. Se podrán disfrutar hasta 2 días de permiso sin penalización a partir del 10 de diciembre.

Días 24 y 31 de diciembre : El personal que preste servicio (distribución, logística y oficinas), será el mínimo imprescindible para atender las necesidades operativas, de negocio y de servicio público de cada una de estas unidades. La prestación de servicios en estos días será retribuida con un módulo de 94,39 € por trabajador/a día.

Días 25 de diciembre de 2025 y 1 de enero de 2026: Como norma general, no se prestará ningún servicio en estos días. Los empleados/as de los centros de tratamiento que, por turno, les corresponda trabajar las noches de los días 25 a 26 de diciembre y 1 a 2 de enero, realizarán las horas adicionales de festivo que sean necesarias para la organización de los servicios postales en dichos centros.

Una vez analizado el borrador, solo cambia sobre la campaña del año anterior la aplicación del 0,5% de la subida a los importes.

En la reunión UGT insistirá un año más en la exigencia de que la Circular de Navidad recoja las siguientes mejoras mínimas:

Gratificación de Navidad. El esfuerzo extraordinario debe estar debidamente compensado, para ello la empresa debe hacer un esfuerzo por alcanzar los 150 € este año como paso previo para en los próximos años alcanzar una cuantía más digna. Debe pagarse a todos los colectivos implicados y de forma íntegra al personal a tiempo parcial, siguiendo el criterio fijado por los tribunales de justicia.

Incremento de días de AP sin penalización. Los 2 días fijados por la empresa en el calendario son insuficientes. La empresa debe ampliarlos y establecer criterios únicos y claros para evitar denegaciones escudadas en "necesidades del servicio".

Eliminación de penalizaciones por ausencias que UGT considera abusivas, especialmente la pérdida total de la gratificación por más de tres días. Proponemos eliminar las penalizaciones o, en su defecto, calcular la gratificación según días de campaña efectivos trabajados. También que se incluya la enfermedad como causa justificada, acorde con el derecho a la igualdad de trato y no discriminación tras la Ley 15/2022 de 12 de julio que incorpora entre las causas especialmente protegidas la enfermedad o condición de salud.

Trabajos del 24 y 31 de diciembre: Se debería computarse como festivo, compensarse también con un día de descanso y realizarse con personal voluntario, recurriendo si es necesario a contratación específica de las bolsas de fin de semana y festivos.

UGT firma convenio colectivo en Clínica Nuestra Señora de la Paz



Tras más de once meses de negociaciones, se ha firmado el convenio colectivo en la clínica Nuestra Señora de la Paz, centro perteneciente a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios

Los representantes de las personas trabajadoras, todos pertene-

cientes a UGT, han conseguido conservar el complemento de antigüedad actual, aún siendo el principal objetivo de la empresa, intentando congelar dicho complemento y así no seguir generándolo.

Este convenio consigue plasmar los salarios y complementos del sector de Sanidad Privada de Madrid, siguiendo la estructura del mismo, como marca la normativa vigente y, además incluye mejoras importantes, como una mejora voluntaria a varias categorías, plus por festivos, guardias especiales, más permisos retribuidos, etc.

Tanto el comité de empresa como nuestro sindicato nos encontramos satisfechos con el resultado de la negociación, sobre todo, por no haber "perdido" ningún derecho consolidado por muchos años.

El nuevo convenio cambia la estructura salarial anual, manteniendo y aumentando los salarios globales de cada persona trabajadora.

Madrid volverá a tener un Convenio Colectivo propio para las personas trabajadoras de Residencias y Centros de Día privados y concertados



El 24 de noviembre, ha tenido lugar una Asamblea Informativa en el Salón de Actos de UGT, situado en Avenida de América 25; a la que han acudido gran parte de las personas delegadas de Residencias y centros de Día de la Comunidad de Madrid.

En ella se ha informado del desarrollo de la negociación colectiva y sus dificultades.

El objetivo de ésta negociación era volver a recuperar el ámbito de negociación colectiva en el territorio de Madrid, que perdió su convenio en el año 2017, y desde entonces las personas trabajadoras se han regido por el Convenio Estatal de la Dependencia.

La firma del nuevo Convenio de Madrid se hará el próximo día 3 de diciembre.

En relación al Convenio Estatal su anterior negociación ha tenido una duración de más de cuatro años; hace unos días se reunieron todas las partes para constituir la mesa negociadora de IX Convenio y en la que las Patronales no se han puesto de acuerdo en su representatividad, por lo que se ha aplazado su constitución.

Hecho que refuerza la prioridad de volver a tener un convenio propio en la Comunidad de Madrid.

UGT firma Acuerdo de mejoras H.U. Infanta Leonor

El 5 de noviembre la representación de las personas trabajadoras del servicio TIGAS del Hospital infanta Leonor de Madrid, han alcanzado un acuerdo en el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje con la empresa Acciona Facility Services SA.

Este acuerdo finaliza un proceso negociador de varios meses iniciado por la RLPT y UGT SP MADRID para la mejora de las condiciones laborales de los TIGAS , ya que hasta este momento se les aplicaba el Estatuto de los Trabajadores o el convenio de la anterior empresa adjudicataria del servicio.

UGT se encuentra satisfecha con el resultado de la negociación, ya que se mejoran de forma importante las condiciones salariales desde el 1 de octubre de 2025 y a partir del 1 de enero de 2027 se aplicará el convenio de Establecimientos Sanitarios privados de la Comunidad de Madrid, siendo esto último la principal reivindicación de la parte social.

También se reconoce las funciones y categoría de los TIGAS como

celadores y así constará en nóminas a partir de ahora, algo muy importante para las personas trabajadoras de este servicio.

Se han establecido subidas en salario base para 2025 y 2026, nuevo plus transporte, plus de calidad, precio hora nocturna, plus por jornadas en festivo y en domingo, plus por formación en quirófano y psiquiatría y complemento incapacidad temporal.

A partir de enero de 2026 se reducirá la jornada anual hasta las 1739 horas y se establece los descansos de 20 minutos durante la jornada, que será computado como tiempo efectivo de trabajo. Disfrutarán de 31 días de vacaciones anuales y de un día de asuntos propios anual.

La negociación ha sido ardua y difícil, pero satisfactoria para los representantes del personal y para UGT y creemos que para todas las personas trabajadoras del servicio TIGAS/Celadores y celadoras del Hospital Infanta Leonor.

Pablo Iglesias Posse
1850-1925
CENTENARIO

Cementerio civil Avenida de Daroca

9 diciembre 2025 12:00 AM



Nuestra opinión: En Correos no hay guerra entre UGT y CCOO



UGT y CCOO hicimos un buen trabajo en el periodo 2018/2023. Un buen trabajo, no cabe duda, destapando y denunciando un supuesto modelo de reforma, que en realidad era un desguace apresurado y enloquecido de Correos.

El gobierno tardó demasiado en darse cuenta de su error con Serrano... y cuando se dio cuenta Correos estaba desvencijado organizativa y laboralmente.

Al llegar Saura, en UGT y CCOO tratamos de afrontar el día después de una suerte de holocausto postal en el que se sumió a Correos, traducido en cifras en un agujero de 1.200 millones.

Un exponente del trabajo conjunto fue el Acuerdo de julio de 2024 de UGT y CCOO on SEPI, Hacienda y Correos mediante el cual salió el compromiso de rescate, actualizando el modelo postal, con una inversión de 3.000 millones en 4 años.

Es cierto que a partir de ahí cada cual ha hecho y elegido el camino que ha considerado adecuado. Hay quien vio una oportunidad de revisar el modelo de unidad sindical, que había dado sus frutos, por otro que consideraba —legítimamente— más provechoso para sus fines y su particular visión sindical. Y, por el contrario, otros que lo consideran una miopía y error garrafal, porque da pie a que alguien aproveche un escenario de división sindical para sus propios y particulares intereses espurios y/o de poder (y no hablamos de Saura).

Aún hay tiempo para reflexionar sobre lo útil que hemos sido y en lo inútiles en lo que podemos convertirnos si caemos en tentaciones yoístas o en mirarnos el ombligo. Hay demasiada incomprensión entre los trabajadores sobre el papel crucial de los sindicatos (de

todos, no solo de UGT y CCOO) en la tarea del rescate postal.

Demasiada incomprensión y desarraigo hacia el papel fundamental de los sindicatos como para que ahora caigamos en el error infantil —mucho menos los sindicatos de clase— de ver quien tiene mas protagonismo. UGT y CCOO han sido determinantes para que Correos aún respire y el resto de sindicatos —que fueron engañados y utilizados sin ellos saberlo por Serrano— son esenciales y necesarios para salvar Correos y ponerle alas hacia un futuro que nos involucra a todos y todas los que aspiramos a salvar Correos y lo que significa.

Por tanto, A esta fecha, no hay ningún enfrentamiento sindical en Correos entre UGT y CCOO. Solo percepciones desajustadas respecto de la forma y el tempo de abordar las cosas importantes.

Para UGT es clave abordar el plan de reforma midiendo el impacto de las decisiones, dialogando sin las trapacerías típicas de algún alto directivo y sin obsesionarse en exceso con cuestiones muy legítimas que todos defendemos como lo es un Plan de Entradas, porque hay cosas a tiempo real urgentes e importantes que hay que concretar y sacar adelante cuanto antes en Correos, como es el Plan de Salidas y también con ocasión de las reformas organizativas que se proyectan defender el respeto a los derechos laborales junto a las legítimas aspiraciones salariales a futuro de los que están y se quedarán en Correos. Una tarea ardua y compleja que nos obligará a los sindicatos a conciliar las diferentes expectativas existentes.

Pero, sobre todo, es preciso establecer una forma de discutir y acordar las reformas estructurales de manera transparente y sensata desde el respeto a todos los actores, para que las personas trabajadoras que están y se quedan en Correos se involucren en la reforma. Hay que abandonar el miedo a una información razonada y sin tapujos para que pueda entenderse con claridad que, si no se abordan soluciones, el enfermo terminal que nos dejó el modelo Serrano quedaría en manos, no ya de cirujanos, sino de enterradores profesionales que quieren a Correos y al servicio público en el tanatorio.

POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA



Respuestas integrales, coordinadas y 100% públicas

Los Servicios Públicos Responden frente a la violencia machista

Los servicios públicos previenen, protegen, atienden y contribuyen a erradicar la violencia machista

La violencia machista es una realidad que viene de lejos, sin embargo, su reconocimiento, visibilización y consideración como problema social al que se debe responder desde los poderes públicos es relativamente reciente. Como consecuencia del trabajo de diferentes agentes sociales y organismos internacionales, los gobiernos han ido desarrollando legislación y políticas públicas para su atención. Dichos instrumentos, señalan la necesidad de invertir recursos para atender de manera integral y coordinada la respuesta ante la violencia machista. En este IMPRESCINDIBLES queremos analizar los servicios públicos implicados y sus respectivas funciones para prevenir, atender, proteger y contribuir a eliminar la violencia machista.