



www.fsc.ccoo.es

Ponencia de la II Conferencia Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social

Índice

1. Introducción

2. Organización de la Sección Sindical Estatal

2.1. Introducción.

2.2. Estructura básica y órganos de la Sección Sindical Estatal.

2.3. Órganos de la Sección Sindical Estatal: elección, funcionamiento y competencias.

2.3.1. La Conferencia.

2.3.2. El Plenario.

2.3.3. La secretaría general.

2.3.4. La Comisión Ejecutiva.

2.3.5. Áreas y grupos de trabajo.

2.3.6. Secciones sindicales de provincia o entidad.

3. Acción Sindical

3.1. Introducción.

3.2. Defensa de lo Público.

3.3. El sistema retributivo.

3.3.1. Panorama actual.

3.3.2. Objetivos.

3.4. El nuevo sistema de ordenación de la actividad profesional y su correspondencia con las relaciones de puesto y la provisión.

3.4.1. Las relaciones de puestos de trabajo.

3.4.2. La promoción profesional.

3.4.2.1. La carrera profesional.

3.4.2.2. Promoción interna.

3.4.2.3. Concursos de provisión de puestos de trabajo.

3.4.2.4. Otros procedimientos de provisión.

3.5. Prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

3.5.1. Prevención de riesgos laborales.

3.5.1.1. Propuestas sobre el Grupo de Trabajo de Prevención.

3.5.1.2. Propuestas sobre el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

3.5.1.3. Propuestas sobre la Evaluación de Riesgos y Factores Psicosociales.

3.5.1.4. Propuestas sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.5.1.5. Propuestas sobre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

3.5.1.6. Propuestas sobre el Protocolo de Acoso Laboral y Protocolo frente a la Violencia en el Trabajo.

3.5.1.7. Propuestas sobre delegados y delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

3.5.2. Medio ambiente.

3.6. Políticas de igualdad.

3.7. Servicios sociales.

3.8. Formación.

3.9. Acción Social.

3.10. Calendario laboral.

3.11. Información y comunicación.

3.12. La Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social.

1. Introducción

Ahora hace cuatro años que celebramos en Córdoba la VIII Conferencia de la Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social y, según se recoge en los estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), debemos celebrar la IX Conferencia.

Como es costumbre en esta Sección Sindical Estatal desde su creación, debemos presentar un informe de gestión con lo realizado por la misma en estos cuatro últimos años, y un plan de acción y trabajo sindical para los cuatro siguientes. Todo ello tras ser debatido entre la afiliación y aprobado por los y las asistentes a esta IX Conferencia

Por todo lo anteriormente expuesto, presentamos estos documentos desde la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal de Seguridad Social para que sean un punto de partida de nuestra acción sindical en los próximos cuatro años, dentro de un trabajo conjunto basado en la participación de la afiliación, y de un trabajo serio, constante, responsable y acorde con la trayectoria laboral de esta Sección Sindical Estatal a lo largo de su historia.

Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social de CC OO

2. Organización de la Sección Sindical Estatal

2.1. Introducción

La organización interna nos ha permitido realizar nuestra labor sindical de una manera correcta. Por eso debemos mantener nuestra estructura aprobada en la anterior Conferencia. Es decir:

2.2. Estructura básica y órganos de la Sección Sindical Estatal

La estructura básica de la Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social es la siguiente:

- La Conferencia.
- El Plenario.
- La secretaría general.
- La Comisión Ejecutiva.
- La sección sindical provincial y/o de entidad.

2.3. Órganos de la Sección Sindical Estatal: elección, funcionamiento y competencias

2.3.1. La Conferencia

La Conferencia es el máximo órgano de participación de la afiliación de CCOO de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

La Conferencia se reunirá, según determinan los Estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, una vez cada 4 años.

Es tarea de la Conferencia de la Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social de CCOO:

- 1) Aprobar los acuerdos necesarios para vertebrar la acción sindical en el sector.
- 2) Elegir la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal de Seguridad Social y a su secretaria o secretario general.

Las personas elegidas como componentes de la Conferencia tendrán derecho a voz y voto.

2.3.2. El Plenario

El Plenario estará compuesto por la Comisión Ejecutiva y 29 miembros más, estos últimos elegidos por las estructuras territoriales correspondientes, garantizando que todos los territorios estén representados, y entendiendo por territorios las Comunidades Autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

En la elección de las 29 personas elegidas como componentes anteriores se tendrá en cuenta la proporción afiliativa y/o las especiales dificultades geográficas y funcionales. La distribución de estos miembros, además de garantizar la paridad por sexos, se hará de la siguiente forma:

- 19: una por cada territorio.
- 5 más: una por cada territorio con mayor afiliación.
- 5 más: una por cada territorio con mayor dispersión geográfica y/o funcional.

En aquellos territorios donde se elija a más de una persona para el Plenario, estas deberán ser de provincias distintas. En el caso de ser territorios uniprovinciales, serán de Entidades diferentes.

El Plenario, como máximo órgano de participación entre Conferencias, marcará las líneas generales de actuación de la Sección Sindical Estatal.

El Plenario, salvo que se estipule lo contrario por los órganos competentes dentro de la Federación o la Confederación, se reunirá, convocado con la debida antelación por la Comisión Ejecutiva:

- con carácter ordinario dos veces al año,
- con carácter extraordinario a propuesta de la Comisión Ejecutiva o de al menos un tercio de las personas que componen el Plenario, siempre que tengan que adoptarse decisiones de interés general para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos de Seguridad Social y especialmente para la afiliación de CC OO.

El Plenario, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar a sus reuniones, con voz pero sin voto, a personas determinadas cuando considere oportuno su presencia para explicar o asesorar sobre temas concretos.

De cada una de las reuniones del Plenario de la Sección Sindical Estatal se levantará acta que, independientemente de su aprobación en un futuro Plenario, dará lugar a la elaboración de un informe para su remisión a cada una de las personas que forma parte del Plenario para que estas a su vez lo difundan en su ámbito, con el objetivo de

garantizar en todo momento el conocimiento de lo planteado, discutido y aprobado en dicho Plenario, velando por la extensión de las decisiones o propuestas adoptadas.

Las y los componentes del Plenario serán responsables del traslado de las propuestas que surjan en su territorio para debatir en las reuniones correspondientes de dicho órgano. Así mismo, teniendo en cuenta que las decisiones que se adoptan por el Plenario son vinculantes para esta Sección Sindical Estatal, las personas del mismo deberán realizar una consulta entre la afiliación de su ámbito territorial y su opinión en el Plenario será la adoptada por la mayoría en dichas consultas.

2.3.3. La secretaría general

El secretario o secretaria general se elige en cada Conferencia por un periodo de 4 años.

El secretario o secretaria general ostenta la representación de la Sección Sindical Estatal ante la Administración y ante los órganos del sindicato donde así esté estipulado.

El secretario o secretaria general dará cuenta de sus actuaciones ante la Comisión Ejecutiva, así como en cada uno de los Plenarios que se celebren.

Cada una de las materias que no tenga creada un área de trabajo específica, o que no tenga asignado o designada un responsable concreto, serán competencia del secretario o secretaria general, quien podrá delegarlas en otra persona, siempre al objeto de garantizar el conocimiento y la negociación de cuantos problemas puedan presentarse.

Si entre Conferencia y Conferencia, el secretario o secretaria general dimitiese, falleciese o fuere revocado, podrá ser elegido por el Plenario de entre las personas de la Comisión Ejecutiva, por votación cualificada de, al menos, la mayoría absoluta de sus componentes, hasta la Conferencia ordinaria o extraordinaria convocada a tal fin, si así lo decidiera dicho Plenario.

La revocación del secretario o secretaria general será por dos tercios de las y los componentes del Plenario, a propuesta de la mayoría absoluta de las personas de la Comisión Ejecutiva.

2.3.4. La Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva estará compuesta por el número de personas que se determine en la Conferencia. La elección de la misma se hará mediante listas cerradas. En caso de presentarse más de una lista, las personas de la Comisión Ejecutiva serán elegidas proporcionalmente a los votos conseguidos por cada una de las listas presentadas.

La Comisión Ejecutiva velará por el cumplimiento de las líneas sindicales de actuación marcadas por la Conferencia y por el Plenario de la Sección Estatal.

La Comisión Ejecutiva se reunirá, como mínimo, cada dos meses para adoptar las decisiones que afecten a la Sección Sindical Estatal, y se dotará de un reglamento

interno de organización y funcionamiento. Así mismo, podrá reunirse de forma extraordinaria cuando la urgencia y la importancia del tema lo requieran, previa convocatoria por parte del secretario o secretaria general o de al menos dos tercios de la Comisión Ejecutiva.

De cada una de las reuniones de la Comisión Ejecutiva se levantará acta para su remisión a las personas que forman el Plenario de la Sección Sindical Estatal, quienes las harán públicas al conjunto de la afiliación.

En todo caso, la Comisión Ejecutiva garantizará al conjunto de la afiliación de la Sección Sindical Estatal el conocimiento de la persona responsable de cada área, secretaría u órgano de coordinación que se determinen.

Cada una de las personas designadas responsables por la Comisión Ejecutiva, en su ámbito de acción sindical, vendrá obligada a la elaboración o recepción, así como al seguimiento y difusión de las propuestas que tengan relación con su área de trabajo.

La Comisión Ejecutiva, a propuesta del secretario o secretaria general, y preferentemente de entre sus componentes, designará en cada momento a la persona responsable de cada uno de los grupos de trabajo que se establezcan, así como a las personas responsables de las secretarías u órganos de coordinación que puedan crearse dentro de la misma.

En caso de sustitución por dimisión, fallecimiento o revocación de alguna persona de la Comisión Ejecutiva, el secretario o secretaria general propondrá al Plenario su sustitución, que deberá ser aprobada por mayoría simple.

2.3.4. Áreas y grupos de trabajo

Se podrán crear las siguientes áreas o grupos de trabajo:

- Acción Sindical.
- Acción Social.
- Calendario.
- Comunicación.
- Convenio Único.
- Formación.
- Igualdad.
- Organización.
- Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.
- Retribuciones y Empleo.
- RPT y Provisión de Puestos de Trabajo.

Al igual que en nuestros documentos pasados, seguimos pretendiendo que cuando surjan temas concretos de negociación en mesas específicas y continuadas en el tiempo, se puedan crear nuevos grupos o áreas de trabajo, con el fin de hacer una gestión eficaz de los mismos.

Se han mantenido los distintos foros creados con anterioridad, que han conseguido una acción sindical ágil y eficaz desde el momento que las personas que forman los

mismos han conocido, debatido y opinado sobre nuestra acción sindical. Consideramos que esta ha sido una buena iniciativa y trataremos de perfeccionarla y extender la experiencia al resto de grupos de trabajo.

2.3.5. Secciones sindicales de provincia o entidad

Desde esta Sección Sindical Estatal siempre hemos tratado de potenciar la participación entre la afiliación, así como la interrelación entre ésta y nuestra estructura: Plenario, Comisión Ejecutiva, Grupos de Trabajo, etc. Para ello hemos intentado potenciar la creación de las secciones sindicales provinciales o de entidad.

Sin embargo, por aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 dejaron de tener validez y surtir efecto cuantos acuerdos se hubieran alcanzado a nivel departamental y de los organismos autónomos adscritos en materia de créditos horarios, dispensas u otros derechos sindicales, pasando a estar reguladas estas materias únicamente por el Acuerdo suscrito con fecha 29 de octubre de 2012, recientemente modificado.

Dejaron de tener validez a los efectos del artículo 10 de la LOLS las secciones sindicales que pudiéramos tener constituidas tanto en el ámbito de los Servicios Centrales como Territoriales o Periféricos en los distintos centros de trabajo.

Se constituyó una sección sindical única para el conjunto del Departamento Ministerial y sus Organismos en los Servicios Centrales y los Servicios Periféricos del Ministerio, y sus Organismos adscritos se integraron a efectos sindicales con el resto de Unidades de la Administración General del Estado, conformando cada sindicato una sección sindical única e interdepartamental en el ámbito de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno.

En el caso del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la reducción de secciones y delegados y delegadas sindicales se ha traducido en una significativa disminución de los créditos horarios. En el conjunto del Departamento la reducción del crédito horario y delegados sindicales se concreta en las siguientes cifras:

- Delegados y delegadas sindicales: pasaron de 424 a 22.
- Créditos horarios: pasaron de 17.765 a 880 horas mensuales.

Dejaron de ser acumulables créditos horarios de distinta naturaleza, se redujeron el número de delegados y delegadas de prevención, se estableció un único Comité de Seguridad y Salud para todo el Departamento (servicios centrales, unidades y organismos radicados en Madrid). En el ámbito periférico se constituye un único Comité de Seguridad y Salud por provincia, que incluye todos los recursos de la Administración General del Estado en la misma.

A pesar de todo esto, nada impide la constitución o el mantenimiento de secciones sindicales en el ámbito propio de la Seguridad Social aunque los derechos de los miembros de las secciones sindicales han quedado muy limitados, entre ellos, créditos horarios, tener acceso a la información y documentación de la empresa u organismo, asistir a las reuniones de los comités de empresa y a la de los órganos establecidos en

materia de prevención de riesgos laborales, ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo...

Debemos hacer un nuevo esfuerzo para mantener las secciones sindicales constituidas, y crear nuevas allá donde no existan, como en aquellos lugares que por sus características especiales y concretas sea recomendable para una acción sindical fuerte y continuada; características como: aislamiento, distancia entre centros, volumen de afiliación, peculiaridades laborales, etc.

Seguimos apostando por que, en aquellos centros o provincias en los que haya más de 250 empleados y empleadas públicos, sea obligatoria la constitución de una sección sindical provincial.

El delegado o delegada de sección sindical será elegido o elegida por y entre la afiliación de su ámbito más inmediato, entendiéndose como tal el centro de trabajo o la provincia. Ostentará la representación de la sección sindical en el ámbito en el que ha sido elegido o elegida; actuando también como nexo de unión y coordinación entre la afiliación a la que representa, la Sección Sindical Estatal y con los distintos órganos sindicales de su estructura territorial.

3. Acción Sindical

3.1. Introducción

En estos documentos pretendemos presentar para vuestro estudio y aprobación cuáles serán nuestros objetivos sindicales para los próximos cuatro años que esperemos coincidan con un nuevo partido en el gobierno, con un talante más negociador con los empleados y empleadas públicos.

Poco ha variado el panorama laboral desde la anterior conferencia y las pocas cosas que han variado han sido para empeorarlas, y de paso entorpecer la labor sindical. Destacamos los ataques laborales y sindicales de 2012 que el gobierno realizó, como la supresión de la paga extra, el recorte en los días de asuntos propios y en los llamados “canosos” o días libres según antigüedad.

Otro gran ataque que hemos sufrido en nuestra labor sindical ha sido el recorte en recursos sindicales tanto en delegados y delegadas, como en horas laborales para poder realizar nuestro trabajo.

Algunos de estos ataques, aunque no todos, han sido dulcificados con motivos claramente electorales del Partido Popular en el Gobierno, con la aprobación del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, donde se recogen, entre otras cosas,

- Recuperación de parte de la paga extraordinaria y adicional de los empleados públicos correspondiente al año 2012.
- Modificación del número de días de permiso por asuntos particulares restituyendo un sexto día, e incremento de los días de permiso por asuntos particulares en función de la antigüedad y los de vacaciones reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público incrementándolos igualmente en función de la antigüedad.

Merece especial atención el que este año, por primera vez en las elecciones sindicales, desaparecen los delegados de personal y comités provinciales, por departamentos o Ministerios en las diferentes provincias, y en cambio se produce el nombramiento de los Comités Provinciales para el personal laboral de la Administración General del Estado. En personal funcionario el ataque ha sido en Madrid con la creación de Juntas de Personal que agrupan a todo el personal por Ministerios, eliminando las anteriores Juntas por entidad u organismo. Todo esto es una clara muestra de lo dicho anteriormente, ataque a la labor sindical con una pérdida directa de más de mil delegados y delegadas.

3.2. Defensa de lo Público

Desde la Sección Sindical Estatal de Seguridad Social de CC OO hemos tenido la defensa de lo público como nuestro objetivo sindical prioritario, ya que históricamente esta Sección Sindical se ha caracterizado por la lucha encarnizada contra cualquier tipo de privatización en cualquiera de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de Seguridad Social.

Así, hemos denunciado las privatizaciones o externalizaciones, como el 1D11, GESTE, Vidas laborales, líneas 901, autorizaciones a contratar personal externo en la Intervención General de la Seguridad Social declarando su insuficiencia de medios de personal, IMSERSO, implantación del modelo de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, contratos multimillonarios en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, Sede Electrónica, etc.

Estas externalizaciones implican reducción de plazas públicas que suponen un progresivo desmantelamiento de la Seguridad Social con un coste muy superior al que supondría la contratación de personal propio, suponen contratos millonarios a empresas privadas para realizar nuestras funciones; contratación de personal sin una Oferta de Empleo Público donde primen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad,...

Desde la Sección Sindical Estatal de Seguridad Social de CC OO, día a día, hemos realizado una campaña sindical EN DEFENSA DE LO PÚBLICO. Así, en los últimos 4 años:

- Hemos acudido al Congreso de los Diputados para, a través de la Izquierda Plural, denunciar las constantes externalizaciones.

- Hemos realizado una campaña donde se recogieron casi 10.000 firmas entre los compañeros y compañeras de la Seguridad Social, firmas que fueron entregadas en la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Campaña que hicimos en solitario puesto que ninguna otra central sindical se sumó.
- Hemos publicado más de 50 hojas informativas atacando cualquier privatización, gracias al seguimiento que se ha hecho de las mismas.
- Hemos denunciado el tema en las Comisiones Ejecutivas Provinciales y en el Consejo General del INSS, en la Mesa Delegada de la Seguridad Social, en las Juntas de Personal y Comités de Empresa,...

Y no pararemos en defender lo público, con todas nuestras fuerzas, hasta la renacionalización de todos los servicios privatizados y externalizados.

3.3. El sistema retributivo

3.3.1. Panorama actual

En materia retributiva el panorama no ha cambiado nada. Es decir, seguimos con las mismas retribuciones que en el año 2010 fruto de las sucesivas congelaciones salariales que hemos padecido, congelaciones que incidían todavía más en los recortes que se produjeron en 2010 y también en 2012.

Los únicos logros han sido la inclusión en el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado de la subida del 1% para 2016, la recuperación del 26,34% de la paga extra en el presente ejercicio y del 50% restante en 2016.

3.3.2. Objetivos

1. Retribuciones: Recuperación del poder adquisitivo perdido y cláusula de revisión salarial

CCOO se plantea para este período como primera medida retributiva la recuperación de las retribuciones perdidas en los últimos años por los sucesivos recortes salariales, congelaciones o incrementos inferiores al IPC. En este sentido, nuestra organización viene respondiendo a estos recortes conjugando la convocatoria de movilizaciones con la negociación colectiva y una estrategia para recurrirlo por la vía judicial.

Debemos trabajar también para conseguir la cláusula de revisión salarial, siempre y cuando el IPC no sea negativo.

2. Cumplimiento de los acuerdos

Nuestra prioridad no debe ser otra que conseguir el cumplimiento del Acuerdo de 17 de octubre de 2008, que aumenta los niveles de complementos de destino y específicos en las Direcciones Provinciales, Servicios Centrales así como de la Red Local no afectados por el Acuerdo de 17 de diciembre de 2007, además de la

negociación del resto de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) pendientes en el Acuerdo de 2008, además de revisar el mapa de complementos de destino y específicos, que en estos momentos tiene una gran cantidad de agravios, que habría que estudiar y dar respuesta.

Esto implica indirectamente un incremento anual de retribuciones como consecuencia del aumento de las pagas extraordinarias y, hasta la aprobación del Estatuto de la Administración General del Estado, también conlleva un incremento indirecto en aquellos conceptos de productividad vinculados a la pertenencia a un nivel de complemento de destino superior.

3. Productividades

- Lograr una negociación real de todos los conceptos de productividad, con especial incidencia en la productividad semestral por objetivos, tendiendo a una productividad única en toda la Administración de la Seguridad Social, que utilice el actual 30% de mejora individual subjetiva para la disminución del abanico salarial por este concepto, a fin de aproximarnos al objetivo de a igual trabajo, igual productividad, sin olvidar la necesidad de pactar y publicitar los objetivos a conseguir. Este complemento debe estar vinculado al cumplimiento de objetivos de calidad y producción en relación con la evaluación del desempeño.
- Homologar los criterios por objetivos y los de la Unidades de Recaudación Ejecutiva.
- La negociación de la productividad por tareas específicas debe ser un punto fuerte en nuestra lucha, al objeto de lograr determinadas productividades para colectivos concretos, en función de sus especialidades.
- Incluir una cláusula que garantice el incremento de las productividades, en el mismo porcentaje que el resto de las retribuciones.

4. Homologación

La finalización del proceso de homologación, trasladando las cuantías del complemento regulador a la productividad media, en la línea con acuerdos anteriores.

Por otra parte, debemos mantenernos alerta para evitar la más mínima pérdida económica en la traslación de todos nuestros conceptos al nuevo sistema, especialmente sabiendo que todavía hay un gran número de funcionarios y funcionarias con conceptos transitorios, pudiéndose utilizar para ello el excedente de la productividad 1.2 y del tramo extra de mejora de la productividad.

También, debemos elevar a nuestra representación sindical en mesas superiores proyectos que permitan clarificar y mejorar las retribuciones vinculadas a la

pertenencia a determinadas ubicaciones geográficas, como ocurre actualmente con la insularidad y otros territorios.

3.4. Las relaciones de puestos de trabajo y su provisión

3.4.1. Las relaciones de puestos de trabajo

En el ámbito específico de la Seguridad Social, las Relaciones de Puestos de Trabajo databan del año 1986. Estaban completamente obsoletas. Esta Sección Sindical Estatal estaba trabajando en un proyecto de modificación de las RPT que, básicamente, establecía un mismo nivel de complemento de destino para todos y un aumento del complemento específico para los puestos de atención e información al público. Tuvimos que adaptarnos al Acuerdo de la Administración General del Estado para no perder esos beneficios.

Se acordó la modificación global de las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Seguridad Social mediante:

- Acuerdo de 17 de diciembre de 2007: aumenta los niveles mínimos del Cuerpo Auxiliar al 14, del Cuerpo Administrativo al 15 y de la Red Local al 17, racionalizando al mismo tiempo el gran número de complementos específicos. Este acuerdo ha sido cumplido.
- Acuerdo de 17 de octubre de 2008: continúa con la modificación de las RPT de las Direcciones Provinciales, Servicios Centrales y Red Local excluidos del acuerdo de 2007. Este acuerdo sigue, a fecha de hoy, incumplido.
- Se constituyeron las Unidades Periféricas de Informática (UPI) mediante la creación de RPT diferenciadas del resto de las entidades donde prestaban los servicios.

La línea de los objetivos para estos próximos años pasa por la exigencia del cumplimiento de los acuerdos alcanzados utilizando toda nuestra fuerza y alternando distintas estrategias: la negociación, la vía jurídica, el mantenimiento de la tensión movilizadora, etc.

CCOO defenderá el cumplimiento de los acuerdos de modificación de RPT incumplidos, así como la negociación de las RPT de los puestos y unidades no incluidos en los acuerdos de 2007-2008.

Estas medidas deberían complementarse con modificaciones normativas que permitieran elevar los actuales topes de niveles planteando un esfuerzo similar en la elevación de los niveles mínimos y topes máximos de grupos de titulación.

Ocho años después de aprobado el Estatuto Básico del Empleado Público, con independencia de que seamos capaces de crear otros instrumentos de ordenación, parece que vamos a seguir conviviendo con este instrumento, respecto al cual debemos actuar en varios frentes.

En primer lugar, en su vinculación directa con la obligatoriedad de su negociación, salvando los actuales obstáculos que han impedido que nuestras alegaciones o posiciones lleguen al órgano administrativo con capacidad de aprobación, lo cual nos ha llevado en distintas ocasiones a acudir a los tribunales.

En segundo lugar, debemos trabajar en regular dichas Relaciones de Puestos de Trabajo para conseguir su actualización periódica, entendiéndolo por ello una actualización acorde con la asunción de nuevas competencias, y no sólo la existencia de modificaciones por cambios de estructuras administrativas y adaptándola a las nuevas realidades sociales y variaciones demográficas.

Entre los objetivos a conseguir respecto a las RPT y listados de ocupación, además de lo dicho anteriormente, estaría el de su publicación permanente o su traslado periódico a la representación sindical conjuntamente con su publicación anual, para garantizar que el personal conozca los puestos existentes y sus características, lo que les permitiría tener publicidad directa de las vacantes susceptibles de ser solicitadas.

También debe ser un objetivo prioritario tener capacidad de negociación en las diferentes modificaciones que existan en las distintas relaciones de puestos relacionadas con la movilidad de los puestos de trabajo, en tanto en cuanto se ha venido demostrando que dicha movilidad afecta a los derechos del personal de la Seguridad Social, ya sea de forma directa o indirecta.

En esencia, debemos lograr que las Relaciones de Puestos de Trabajo cumplan los principios de publicidad, transparencia y negociación, principios que ya figuran en las propuestas de los Grupos de Mejora y que deben de ser puestos en práctica por las Direcciones Generales y Provinciales de las Entidades.

Con la excusa de la irrupción de la crisis económica, se cortó de raíz la aplicación de la negociación de los acuerdos de reorganización de las RPT, por lo que éstas, además de no corresponder con las cargas de trabajo reales, se encuentran totalmente desequilibradas. Por lo tanto, debe ser un objetivo urgente y prioritario la defensa de los acuerdos de modificación de las RPT incumplidos, que elevaban el nivel de complemento de destino, además de las cuantías de los complementos específicos, así como la negociación de los puestos y unidades no incluidos en los acuerdos de 2007-2008, en previsión de sus efectos en la futura clasificación y carrera de las y los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Uno de los objetivos a conseguir en las relaciones de puestos de trabajo ha de ser la igualdad del nivel de complemento de destino y específico y la elevación del nivel mínimo al 17 en todas las Direcciones Provinciales de aquellos puestos de trabajo de iguales o de similares características.

3.4.2. La promoción profesional

3.4.2.1. La carrera profesional

El Estatuto Básico del Empleado Público define la promoción profesional del personal como el conjunto ordenado de expectativas de progreso que se les ofrecen dentro de la Administración, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, hace determinadas consideraciones en negativo sobre la situación actual de la “carrera” de los funcionarios públicos, como por ejemplo: “... el funcionario se ve obligado a cambiar de puesto de trabajo para poder progresar profesional y económicamente y para ello a veces termina desplazándose hacia otros puestos o áreas de trabajo para las que tiene menor calificación y competencia...” “...al hacer descansar la promoción económica sobre el puesto de trabajo, se produce una espiral artificiosa de creación de puestos que no difieren sustancialmente en sus contenidos y a los que se otorga sin embargo un diferente complemento específico...”.

Con las condiciones actuales resulta ciertamente difícil hablar de un sistema de carrera real y eficiente. Por lo tanto, se hace necesaria la implantación de un sistema de carrera horizontal, sistema que no debe descansar en la movilidad jerárquica o vertical de ascenso a puestos de trabajo de nivel superior, sino en el reconocimiento de los conocimientos técnicos y de trabajo desarrollado por el empleado público, mediante la determinación de distintas categorías (o modalidades equivalentes) fijando el número de categorías, los criterios de progresión de una a otra y la compensación retributiva correspondiente a cada una.

El desarrollo de esta carrera horizontal queda ligado a un requisito “esencial” para la gestión de la carrera profesional: la evaluación del desempeño, cuyos efectos podrán ir más allá de la carrera administrativa, teniendo repercusión especialmente en las retribuciones, que está llamada a ser, si se aplica bien, un factor fundamental de mejora de la motivación y el rendimiento del personal empleado por la Administración.

Estamos pues ante un nuevo reto sindical porque, independientemente del grado de coincidencia que tengamos con lo anteriormente expresado, a nadie se le escapa que esta evaluación es en sí misma un arma de doble filo y que, en función de su aplicación, producirá los efectos deseados o justamente los contrarios.

Para ello, como organización sindical deberemos estar pendientes de su posible implantación y desarrollo, exigiendo una participación activa de los agentes sociales, en aras de garantizar la objetividad e imparcialidad de la evaluación mediante la determinación previa de criterios objetivos, transparentes y previsibles, así como la aplicación de técnicas adaptadas al contenido funcional de los puestos de trabajo y a las finalidades perseguidas por la evaluación en cada caso. No olvidemos que el propio Estatuto Básico del Empleado Público prevé la posibilidad de que la continuidad en el puesto de trabajo pueda depender de la evaluación de su desempeño.

3.4.2.2. Promoción interna

Pese a las críticas que en su momento suscitaron los acuerdos firmados en el año 2002, aunque no se ha cumplido la tasa de reposición, hay que reconocer que las repercusiones en materia de promoción interna han sido positivas sobre todo en lo que se refiere a la promoción del grupo C2 al C1 que ha mantenido en convocatorias de plazas hasta 2008. En 2009 ha existido una paralización de la promoción en toda la Administración General del Estado salvo en sectores prioritarios. En 2010 hubo una

leve recuperación de la promoción, que supuso volver al reconocimiento de la especificidad de la Seguridad Social.

En los últimos cuatro años la oferta de promoción interna ha sido prácticamente nula.

Las plazas de promoción deben aumentar sustancialmente para cada grupo profesional, introduciendo nuevos sistemas en los procesos selectivos que den respuesta a la demanda y esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras, así como a su experiencia.

CC.OO. se esforzará, a través de la negociación, en aprovechar al máximo el Sistema de Cualificaciones Profesionales para que, en línea con el Estatuto Básico del Empleado Público, se facilite el acceso a las titulaciones requeridas para el acceso a los grupos que se creen, o bien a la sustitución de aquéllas por formación y experiencia. También debemos abogar por que se mejoren los mecanismos de promoción.

Creemos fundamental que el derecho, ya consolidado en la promoción, de permanencia voluntaria en el puesto de trabajo se amplíe a la consecución de grados superiores (carrera en el mismo puesto de trabajo), mediante la superación de cursos de formación.

En cualquier caso los ejes de actuación en esta materia que deberán ir adaptándose a los nuevos cambios serían:

- Consideración de la Seguridad Social como centro de cobertura prioritaria a efectos de Oferta de Empleo Público.
- Incremento de las plazas de promoción interna del C2 al C1 con el objetivo de que éste sea el grupo más numeroso del personal empleado frente a la actual situación.
- Al producirse el actual desplazamiento de efectivos del grupo C2 al C1 deberemos luchar por incrementar de forma importante la promoción desde el grupo C1 al grupo A2, en su caso y según la disposición transitoria tercera del Estatuto para que el personal puedan seguir un lógico itinerario de promoción y que no se produzca un nuevo estancamiento, garantizando que no haya pérdida retributiva con ningún tipo de promoción.
- Articular medidas para potenciar la promoción del grupo A2 al grupo A1.
- Articular medidas para clarificar qué pasa con el grupo B.
- Avanzar en el proceso de promoción cruzada desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes de personal funcionario.
- Agilizar y simplificar los procesos de la fase de oposición, con eliminación real de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado

suficientemente en las pruebas de ingreso a los cuerpos de origen o a lo largo de la trayectoria profesional.

- La exención voluntaria de las pruebas en posteriores convocatorias si éstas se hubiesen superado pero no se hubiera alcanzado plaza por no reunir méritos suficientes. Se exigirá la publicación expresa de las puntuaciones en las diferentes pruebas del proceso.
- Adecuar las pruebas selectivas a las funciones efectivas de los cuerpos a los que se promociona.
- Establecer mecanismos de formación que, en consideración de entre otros factores la experiencia profesional, permitan la sustitución de la exigencia de titulación.
- El mantenimiento del puesto de trabajo en el centro de destino una vez superadas las fases de oposición y concurso, ya que un desplazamiento invalida en muchos casos los posibles beneficios obtenidos por la promoción.
- Agilizar los procesos de toma de posesión, una vez obtenida la plaza.
- De igual modo se deberá exigir que en las convocatorias de promoción interna, en las distintas escalas o cuerpos, se oferten, al menos, el mismo número de plazas vacantes como de personal promocionado.
- Exigir el desarrollo del EBEP en el apartado de la promoción horizontal como sustituta del sistema tradicional de promoción interna.

Debemos lograr, además de la incorporación de determinados colectivos a la promoción cruzada, mejoras y garantías sustanciales en la obtención de los destinos una vez superados los procesos, como son la permanencia en Seguridad Social.

Como conclusión, es necesario establecer una política estable y predecible de promoción vinculada a la carrera profesional que satisfaga las aspiraciones del personal empleado en las Administraciones a la vez que atienda las necesidades del servicio público.

Trabajar en la consecución de la propuesta de promoción del personal laboral que en su día se envió a todo el personal y que además se entregó a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Debemos dar una salida de carrera profesional, que en estos momentos es inexistente y que está dejando a este personal sin posibilidades de promocionar, más allá de las pocas posibilidades que se dan en la promoción cruzada de la Administración General del Estado.

3.4.2.3. Concursos de provisión de puestos de trabajo

Hasta ahora, aparte de los procesos anuales de promoción interna, los concursos de traslados ha sido la única herramienta existente para conseguir una promoción profesional, entendida ésta normalmente como promoción económica. En cualquier caso, estos procesos han estado acompañados siempre de diferentes problemas como pueden ser:

- Los largos periodos entre convocatoria y convocatoria (cuatro años entre “macros”).
- El cambio continuo de criterios a la hora de establecer los baremos de una a otra convocatoria.
- Las plazas que no se convocan pese a no estar cubiertas.
- La proliferación de comisiones de servicios entre concurso y concurso, que son adjudicadas “a dedo” mayoritariamente.
- En muchas ocasiones no se sigue un “orden” lógico en cuanto a la convocatoria y resolución de concursos, resolviéndose antes el de niveles inferiores que el de niveles superiores, con lo que inmediatamente vuelven a originarse vacantes, con los consiguientes problemas para su cobertura provisional.
- Incumplimiento de acuerdos respecto a la periodicidad de los concursos cada dos años.
- Las limitaciones a poder concursar en otros ministerios.

Esta situación acaba provocando en muchas ocasiones nuevas situaciones de frustración y desmotivación entre los trabajadores y trabajadoras, que han de desplazarse en busca de un puesto de trabajo con mayor nivel y remuneración.

Desde la publicación de la resolución del último “macro-concurso” en la Administración de la Seguridad Social, la Sección Sindical Estatal solicitó, tras la realización del estudio correspondiente que os adjuntamos, la convocatoria de un nuevo “macro-concurso” con unas bases similares a las del año 2010.

La Administración y el resto de los sindicatos consideraron que era prematuro empezar a hablar de un nuevo macro en 2011. En 2013, en las reuniones del Grupo de Trabajo de RPT y Provisión de Puestos de Trabajo dependiente de la Mesa Delegada de Seguridad Social, dejamos clara nuestra reivindicación de que no se no se valoren las comisiones de servicio mientras no se otorguen bajo principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. No fue hasta abril de 2014, tras negarnos a participar en la negociación de ningún otro concurso, hasta que no se llegue a ningún acuerdo con el “macro”, cuando la Administración se aviene a tratar el tema del “macro” en el mencionado grupo.

CCOO ha trabajado para que el “macro” vea la luz. Finalmente, en junio de 2014 la Administración acepta no valorar las comisiones de servicio.

Posteriormente, ante el rechazo por parte de la Dirección General de la Función Pública de las bases debido a la exigencia de una mayor valoración de la conciliación familiar, se hace un nuevo esfuerzo de remodelación de las bases consiguiendo un nuevo equilibrio, que a la vez cumpla con la exigencia de Función Pública. El fruto de todo ello es el concurso publicado en el BOE el 14 de abril del 2015, con 2.316 vacantes, pero no incluyen las plazas del IMSERSO, ni las vacantes producidas desde julio de 2014 y las resultas que sacan son escasas. Por estos tres hechos, CCOO se puso a analizar una posible paralización del proceso, pero viendo que serían más los prejuicios que los beneficios, hemos decidido no hacerlo por no perjudicar a muchos compañeros y compañeras que ya tienen la expectativa de conseguir una plaza.

CCOO ha defendido y va a seguir defendiendo en materia de provisión de puestos: la homogeneización, estabilización de las bases de los concursos, así como su periodicidad; la vinculación de la formación a la provisión de puestos; protocolización y responsabilidad en la acreditación de méritos; participación sindical en la provisión excepcional; y garantía en el ejercicio de la discrecionalidad. Además, CCOO ha mantenido y seguirá manteniendo una lucha contra toda externalización y en especial contra la de la Gerencia de Informática.

CCOO solicitará, una vez se resuelva el “macro”, la inmediata convocatoria del Grupo de Trabajo de RPTs y Provisión de Puestos de Trabajo para la negociación de buena fe de un nuevo “macro” donde se incluyan las vacantes no convocadas en el actual, la inclusión de las resultas de las resultas y la de las plazas del IMSERSO.

En materia de concursos específicos, desde CCOO hemos adoptado la decisión de recurrir judicialmente todos los que se publiquen hasta que las distintas Entidades Gestoras y Servicios Comunes no se sienten a negociar todo el sistema de provisión de puestos de trabajo.

Nuestra tarea en el futuro, además de mantener procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ha de ser conseguir varios objetivos, entre los que estarían los siguientes:

- Establecer un sistema de provisión abierto y permanente, que permitiera la cobertura inmediata de cualquier vacante. En su defecto, que la periodicidad de los concursos fuera como máximo anual, en cualquier caso siempre antes de la oferta de plazas para las personas de nuevo ingreso.
- Asegurar que la convocatoria de los concursos de los niveles inferiores, sea posterior, a la resolución de los concursos de los niveles superiores.
- Que en cada concurso se ofertaran la totalidad de las plazas vacantes incluyendo todas las resultas.
- Participación sindical en la provisión excepcional: en el intervalo entre concursos, conseguir la negociación de todos los sistemas de provisión temporal o cualquier mecanismo de movilidad (comisiones de servicios, atribución temporal de funciones, etc.), siempre aplicando criterios objetivos

de cobertura y con participación sindical, o directamente mediante la aplicación del baremo del último concurso.

- Homogeneización, estabilización de las bases de los concursos para todos los tipos de puestos con la negociación y aprobación de unas bases de concurso equilibradas entre sus diferentes elementos (antigüedad, grado y nivel, centro de destino, entidad, conciliación familiar, etc.) de forma que las mismas pudieran prolongarse en el tiempo, pudiendo el personal predecir su trayectoria profesional a este nivel. Y que ninguna de estas fases impida de hecho la movilidad de una entidad o provincia a otra. Así como el establecimiento en dicho baremo de los mecanismos necesarios que primen la promoción del personal de nuestro ámbito frente a la promoción del procedente de otros organismos o administraciones.
- La vinculación de la formación a la provisión de puestos, con un acceso equitativo a la formación susceptible de valoración para la provisión de puestos.
- Implantación de protocolos para la acreditación de méritos y responsabilidad en la acreditación.
- No se valorarán las comisiones de servicio ni las adscripciones provisionales o temporales, puesto que en la mayoría de los casos son adjudicadas "a dedo", pasando por alto los principios de igualdad, mérito y capacidad aplicados al resto de personal, en todos los concursos.
- Participación del personal de la Administración de la Seguridad Social en los concursos de los distintos ministerios.
- Exigir el cumplimiento de los acuerdos de periodicidad de concursos.
- Promover el proyecto de concurso abierto y permanente para el personal laboral que en su día mandamos al SAE y a nuestro ámbito.

3.4.2.4. Otros procedimientos de provisión

Con independencia de lo anterior, la normativa actual permite otros procedimientos de provisión: la provisión excepcional.

En tanto en cuanto no se apruebe y se desarrolle el Estatuto de la Administración General del Estado, se mantienen las comisiones de servicios, las adscripciones provisionales, la atribución temporal de funciones, el cambio de adscripción de puestos de trabajo y las permutas.

Nuestro objetivo es la participación sindical en la provisión excepcional. En el intervalo entre concursos, conseguir la negociación de todos los sistemas de provisión temporal o cualquier mecanismo de movilidad (comisiones de servicios, atribución temporal de

funciones, etc.), siempre aplicando criterios objetivos de cobertura y con participación sindical, o directamente mediante la aplicación del baremo del último concurso y en las comisiones de servicio, controlando el cumplimiento de la normativa en lo que respecta a su duración. También la implantación de sistemas ágiles en la gestión de sustituciones del personal ausente tanto en periodos vacacionales, bajas de larga duración, como en aquellas bajas diarias, con contraprestaciones económicas y reconocimiento a nivel de carrera administrativa.

Pero, además, hay sistemas, como la permuta que, aun siendo de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, el Estatuto la prevé y debemos mejorar su actual regulación. Del mismo modo, la movilidad interadministrativa que señala el artículo 84 del EBEP, es una posibilidad a incentivar, regular y aplicar.

3.5. Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

3.5.1. Prevención de riesgos laborales

Con fecha 10 de febrero de 2010 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, que derogó el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, introduciendo una importante actualización del mismo, motivada fundamentalmente por los cambios normativos producidos tanto en materia de prevención de riesgos laborales como en materia de órganos de representación en las Administraciones Públicas; en particular, por la promulgación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Transcurridos poco más de cuatro años desde la aprobación de este Real Decreto, se propone una modificación del mismo, motivada fundamentalmente, en este caso, por el contenido del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, adoptado el 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, en lo que concierne a la elección y los créditos horarios asignables a los Delegados de Prevención, por un lado, y a la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, por otro, que han de adaptarse, a la nueva definición de «centro de trabajo», que se hace coincidente con las nuevas unidades electorales.

Dicho Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a su vez, trae causa de las previsiones del Real Decreto-Ley 20/2012, de 23 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, cuyo artículo 10 remitió expresamente a las Mesas Generales de Negociación en cuanto a la posibilidad de llegar a acuerdos en esta materia, especialmente por lo que se refiere al ejercicio de las funciones de representación y negociación.

Esta modificación culmina en el Real Decreto 1084/2014 de 19 de diciembre, que afecta básicamente a los artículos 4, 5 y 6, se completa con otras propuestas de modificación cuyo objetivo era introducir mejoras en el texto del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, en particular por lo que se refiere al artículo 10, en el que se introducen modificaciones relativas al planteamiento y requisitos de las auditorías de prevención, a fin de mejorar la aplicabilidad y eficacia de este instrumento de control

preventivo. A tales efectos, se pretende reforzar la utilización de las auditorías internas, como instrumento imprescindible en el proceso de la gestión preventiva, se promueve la utilización de una metodología común de referencia y se concreta el apoyo y el asesoramiento externo, a cargo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Igualmente, se modifican otros apartados para tratar de optimizar los recursos disponibles en materia de vigilancia de la salud; mejorar la coordinación general de la prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado por parte de la Dirección General de la Función Pública, mejorar la integración de la actividad preventiva a través de la exigencia de un seguimiento específico del cumplimiento de los Planes de Prevención por parte de los Departamentos y Organismos, e igualmente se recoge el compromiso de poner en marcha un Plan Integral de Formación, en materia de prevención, que incluya todos los contenidos de carácter transversal en esta materia, con el objeto de mejorar la calidad y el impacto de la acción formativa.

En la anterior Conferencia recogíamos una serie de propuestas algunas de las cuales se han materializado. Toca ahora por tanto, seguir trabajando para que las propuestas que no se han llevado a cabo, puedan convertirse en una realidad.

3.5.1.1. Propuestas sobre el Grupo de Trabajo de Prevención.

Creado el Grupo de Trabajo de Prevención dependiente de la Mesa Delegada, con fecha 27 de octubre de 2009, su trayectoria se ha caracterizado por la ausencia de convocatorias, por no facilitar la documentación con antelación a las reuniones ni el orden del día, por la desidia de la propia Administración y su desconocimiento de los temas a tratar, y principalmente, por no alcanzar ningún acuerdo que haya sido relevante en esta materia.

- Parece obvio, que la primera propuesta debe de ser intentar agilizar y dar contenido a este Grupo de Trabajo para que cumpla realmente la función que tiene encomendada.
- Retomar la propuesta sobre Empleados y Empleadas Designados, recordando que solicitábamos la plena dedicación a tareas de prevención, retribuidas como a los y las integrantes de los Servicios de Prevención y Salud Laboral.
- Y/ o constituir con este personal Servicios de Prevención mancomunados e incluso pluriprovinciales, o su integración en los Servicios de Prevención ya constituidos.
- La integración del personal laboral en los Servicios de Prevención, tal y como viene recogido en el documento de medidas para el desarrollo del Real Decreto 67/2010 y que debe de establecerse en el marco de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, y que a día de hoy sigue sin hacerse realidad.
- La convocatoria, antes de la finalización de este año, del concurso de los Servicios de Prevención.

- La aplicación del Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, oponiéndonos frontalmente a la externalización que se pretende llevar a cabo.

3.5.1.2. Propuestas sobre el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

Aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 17 de febrero de 2004, el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, y en base a la información proporcionada por la Memoria 2011, a pesar de las iniciativas desarrolladas, el grado de implantación del Sistema de Gestión es aún insuficiente.

Se plantea durante 2013 la necesidad de actualizar los Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL) en los que se haya producido alguna modificación en su normativa específica de base, como son la coordinación de actividades, planes de autoprotección, plan de emergencias, notificación de accidentes y enfermedades y vigilancia de la salud.

Durante 2014 se elaboran cinco nuevos PPRL para su adaptación, e implantación, estando todavía pendiente en el seno del grupo de trabajo de prevención, su aprobación definitiva.

- Seguir insistiendo no solo en la adaptación del Sistema de Gestión de la Prevención, sino lo que es más importante, que su adaptación se ajuste a las características de cada departamento.
- Solicitar que se publiquen en la intranet los ya adaptados para que puedan ser conocidos por todos los trabajadores y trabajadoras.
- Participación de los Comités de Seguridad y Salud, a través de los delegados y delegadas de prevención, en la adaptación y revisión de estos PPRL dentro de la planificación de la actividad preventiva tal y como recoge la ley.

3.5.1.3. Propuestas sobre la Evaluación de Riesgos y Factores Psicosociales.

Respecto a la evaluación de riesgos y factores psicosociales de los puestos de trabajo, una vez finalizadas las evaluaciones en todas las dependencias, realizadas durante los años 2012 y 2013, se está llevando a cabo durante este año 2015, la reevaluación de todos los puestos de trabajo, comprobando si se han subsanado los riesgos detectados.

Es un hecho que, en la forma que fue asumido este compromiso por parte de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, no iba a ser posible que se detectase ningún riesgo de los denominados psicosociales.

- Debemos solicitar a través de los Comités de Seguridad y Salud, delegados y delegadas de prevención y/o delegados y delegadas sindicales, el informe de valoración final para poder aplicar medidas preventivas, y que se visualicen los problemas que realmente sabemos que existen.

3.5.1.4. Propuestas sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Aprobada la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debemos proponer:

- Ante los reiterados incumplimientos por parte de la Administración, debemos utilizar, por estar legitimados las y los representantes del personal, el inicio de la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como órgano competente para que, por resoluciones de ésta, se exijan las oportunas medidas correctoras

3.5.1.5. Propuestas sobre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Todas las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social tienen como objetivo la prestación de la asistencia sanitaria y la plena recuperación del personal incluido en el ámbito de protección de las mutuas.

La cobertura de la asistencia sanitaria y recuperadora al personal de la Seguridad Social corresponde a la Mutua del INSS, y ésta cumple estas prestaciones por medio del Sistema Nacional de Salud, con lo cual la persona accidentada ingresa en la lista de espera como cualquier otro beneficiario de la asistencia sanitaria universal.

Esta situación supone, para los empleados y empleadas públicos del Sistema de Seguridad Social, un agravio comparativo de la asistencia sanitaria y recuperadora con el personal afiliado a otras mutuas, cuya asistencia es por sus propios medios y exclusivos para sus mutualistas, en consecuencia es mucho más rápida.

- Establecer un sistema de prioridades en la asistencia sanitaria y recuperadora para todo el personal que mantenga la cobertura con la Mutua INSS.

3.5.1.6. Propuestas sobre el Protocolo de Acoso Laboral y Protocolo frente a la Violencia en el Trabajo.

Durante 2015, en el seno de la Comisión Técnica de PRL dependiente de la Mesa General, se han presentado distintos borradores para la modificación del Protocolo de Acoso Laboral, debido a las altas cifras de expedientes presentados, y mayoritariamente archivados por los distintos departamentos, a esta fecha todavía no ha sido aprobado el definitivo.

Igualmente en dicha Comisión se está trabajando en distintos borradores sobre el Protocolo frente a la Violencia en el Trabajo.

De ambos, se ha pasado cumplida información así como las propuestas planteadas por los compañeros y compañeras que acuden a la Comisión Técnica, a través del Foro de Prevención.

3.5.1.7. Propuestas sobre Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

La modificación introducida de manera unilateral por parte de la Administración, del Real Decreto 67/2010, en cuanto a recortes en materia preventiva, eliminando el 80% de los delegados y delegadas de prevención en la Administración General del Estado, prescindiendo de la mayoría de los Comités existentes, silenciando las Comisiones Técnicas de los distintos departamentos, suprimiendo el derecho de negociación y participación en la regulación de la constitución modificación y funcionamiento de los Comités Provinciales y dando carpetazo a la auditoría externa del sistema de prevención en la Administración General del Estado, encomendándosela a un organismo de la propia Administración como es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ha propiciado un panorama ciertamente complicado, para poder desarrollar la tarea de garantizar los derechos del personal a trabajar en unas condiciones preventivas, que garanticen su integridad y su salud.

Desde la Dirección General de la Función Pública se han dictado instrucciones para la constitución de los Comités de Seguridad y Salud de acuerdo al Real Decreto 1084/2014 y, posteriormente, han aprobado un Anexo donde se recogen los organismos autorizados por ella, para constituir Comités de Seguridad y Salud propios, cuando por razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen

- Debemos intentar mantener los Comités de Seguridad y Salud propios de Seguridad Social forzando a la Administración para llegar a este acuerdo, e intentar que sean ratificados por Función Pública.
- No siendo posible llevar a buen término la anterior propuesta, intentar que los delegados y delegadas de prevención que se elijan en los nuevos Comités, sean compañeros y compañeras de Seguridad Social.

3.5.2. Medio ambiente

Es un hecho que la relación del ser humano con la naturaleza no se ha desarrollado de la forma más correcta. En gran medida esto se ha debido al desconocimiento de las consecuencias negativas de su modo de vivir.

A finales de los años ochenta surgió un concepto que hoy día tienen asumido la mayoría de los países y del cual depende nuestro futuro: el desarrollo sostenible.

Este término se generaliza en el informe Brundtland, también conocido como “Nuestro Futuro Común” (Comisión Mundial para el Desarrollo del Medio Ambiente de las Naciones Unidas 1987).

El desarrollo sostenible puede definirse, como aquel modelo de desarrollo que busca satisfacer las necesidades del presente, sin comprometer la satisfacción de las necesidades de generaciones futuras.

En este contexto, surge el principio “quien contamina paga”. Este principio viene recogido en el artículo 174 del Tratado de la Unión Europea, y establece que todo el que contamina debe de pagar por el daño ecológico causado.

Con arreglo a este principio, los responsables de un acto de contaminación tienen que pagar los costes de todas las medidas necesarias para eliminarla, o reducirla a un nivel jurídicamente admitido.

En el ámbito de la Administración General del Estado se han ido aprobando medidas específicas en materia medioambiental entre las que cabe citar la Estrategia Europea del Cambio Climático y el horizonte 2007-2012-2020.

Por otra parte, también se publicó la Orden PRE/116/2008, de 21 de enero, que aprobaba el Plan de Contratación Pública Verde de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos así como para las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, Plan que se está cumpliendo casi en su totalidad en nuestro ámbito.

Hay que reseñar que todavía seguimos pendientes de la constitución de la Comisión de Responsabilidad Social, dependiente de la Mesa Delegada, y la única información de la que disponemos son las Memorias de Responsabilidad Social, que elabora la Dirección General de la Función Pública, donde en formato de fichas recaban datos relativos a temas de reciclaje y consumo entre otros, de los distintos departamentos ministeriales.

Nuestros objetivos para los próximos cuatro años son los siguientes:

- En la anterior Conferencia marcábamos como objetivo apostar por la figura de los delegados y delegadas de medio ambiente, que podrían incluso, desempeñar los delegados y delegadas de prevención, o crearla de manera paralela. Con el nuevo reparto de Comités de Seguridad y Salud y por ende de delegados y delegadas de prevención, se va a hacer todavía más complicado introducir esta figura de manera normalizada. No obstante, es un objetivo que no podemos ni debemos abandonar.
- Seguimos apostando por la implantación de Sistemas de Gestión Medioambiental (ISO 14000 y/o EMAS), preferentemente por EMAS, por ser más participativo y eficiente.
- Implantar Planes de Movilidad sostenible a los centros de trabajo, creando la figura del gestor o gestora de movilidad, tal y como recoge el Plan de Ahorro y Eficiencia Energética 2011-2020, que establece para el año 2020 que todas las empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras, deberán haber realizado planes de transportes para sus empleados, y

seguiremos apostando por el transporte público o colectivo, incluyendo los desplazamientos a actos oficiales.

- Ya es un hecho la incorporación de sistemas de ahorro, tanto energético como de agua en casi todas las dependencias, pero todavía deberemos incidir en los estudios de consumo, así como en la optimización de los recursos y la elaboración de planes de mejora continua, con la colaboración sindical.
- Exigir la recogida selectiva de residuos en los pliegos de cláusulas administrativas para las empresas de limpieza, además del uso de papeleras, contenedores, bolsas de basura y otros recipientes de material 100% reciclado, e igualmente demandar que el 100% de los productos empleados en la limpieza sean biodegradables.
- Actualizar y adaptar el parque de automóviles, para que puedan utilizar biocombustibles y en las nuevas compras apostar por los eléctricos y/o híbridos

3.6. Políticas de igualdad

El 27 de enero de 2011 se creaba la Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres de las Administraciones Públicas. Esta mesa se inserta en el marco de la Mesa General de la Negociación, recogida en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012. Esta Comisión de Igualdad quedó constituida tras el acuerdo alcanzado entre los sindicatos CCOO, UGT y CSIF y la Administración para impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres a la que alude la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como implementar políticas públicas que concreten e impulsen medidas tendentes a fomentar la igualdad.

Unos días antes, en la Administración General del Estado CCOO firmaba el I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos autónomos. Después de casi tres años desde el inicio de la negociación la firma del Plan permitía crear Comisiones Delegadas de Igualdad en los distintos departamentos. Se abría así la posibilidad de empezar a trabajar la igualdad en la Mesa Delegada de la Seguridad Social.

La creación de Comisiones Delegadas de Igualdad en todas las Mesas fue, desde el principio, una de las reivindicaciones de CCOO y por ello valoramos de modo muy positivo la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Un Plan de Igualdad - tal y como lo define en su artículo 46 la Ley Orgánica 3/2007 - es un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de alcanzar en las empresas/Administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, en los últimos 4 años la única actuación a mencionar fue la reunión de la Comisión Delegada de Igualdad de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, celebrada el día 27 de marzo de 2014, realizada con carácter de urgencia. La información se envió el día anterior, no pudiéndose realizar un estudio previo y

pidiendo más tiempo para sugerir las medidas correctoras concretas. Petición que no fue aceptada porque había que elevar las propuestas que de allí emanaran a la Comisión Técnica. Sin embargo, a fecha de hoy se sigue sin acabar de negociar el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, paralizado desde agosto de 2014.

La única información que se está facilitando se hace a través de las fichas de Responsabilidad Social, donde se recogen algunos ejes relativos a Igualdad, como pueden ser las actuaciones específicas que se llevarán a cabo para favorecer un uso más racional del tiempo que facilite la conciliación, a través de la implantación del teletrabajo, entre otros, habiéndose puesto en marcha en algunos Ministerios esta experiencia y donde en el año 2013 habían participado 1.087 personas, de las que más del 60% (656) han sido mujeres, y el resto (431) hombres.

Hemos venido solicitando de manera reiterada la implantación del teletrabajo en nuestro ámbito, o por lo menos, que se comience el estudio de los puestos de trabajo susceptibles de poder acogerse a esta modalidad.

Igualmente, en julio de 2015 y a través de la Comisión Técnica de Prevención, se nos ha facilitado una segunda versión del borrador, por el que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, reconocido en el artículo 82 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

CCOO seguirá denunciando el incumplimiento por parte de la Administración de la normativa en materia de igualdad y promoverá el desbloqueo de la negociación del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, así como elevar el acuerdo del Protocolo de actuación en materia de acosos sexual y por razón de sexo a Real Decreto, exigencia que además de estar contenida en la Ley Orgánica 3/2007, está respaldada en el punto 1.5.24 del eje 1 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del Reino de España (PEIO).

3.7. Servicios sociales

En los documentos que se presentaron en la anterior Conferencia, exponíamos cuáles deberían ser las prioridades de la Sección Sindical en esta materia, y las mismas deben permanecer en éstos, al margen de que haya algún añadido.

En estos cuatro años que han pasado hemos padecido los recortes que se han producido. Como es evidente, los servicios sociales no han sido ajenos a dichas reducciones, quedando reflejado, entre otras, en las siguientes materias:

- La ralentización o paralización de obras en centros de nueva construcción.
- La no autorización o la privatización de las plantillas para los mismos.
- Recorte en la autorización para sustituciones de trabajadores.

- Recorte en derecho que establece la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.

En referencia a la Ley 39/2006, ésta recogía el derecho, con carácter retroactivo desde la fecha de solicitud; pues bien, en este momento el acogimiento al derecho es a fecha de resolución.

Dado que las competencias en materia de servicios sociales están repartidas por distintas Administraciones, nuestro papel debe ser el de coordinar con los compañeros y compañeras en esas Administraciones para intentar que exista una eficaz gestión en el cumplimiento de objetivos y que no se dupliquen los gastos en acometimientos de los mismos servicios. Y en cuanto a los objetivos en la Sección Sindical, en las competencias existentes a nivel estatal, deben fundamentarse, entre otros, en los siguientes:

- Que los Servicios Sociales, que presta el IMSERSO en los distintos colectivos, sean públicos y de calidad.
- Luchar por la no privatización de los trabajos que se llevan a cabo en los centros.
- Exigir que a estos servicios tengan acceso realmente la ciudadanía de las capas sociales más necesitadas.
- Trabajar porque en el ámbito estatal se dé respuesta, por parte de la Administración, con la puesta en marcha de servicios que no estén implantados por las demás administraciones (locales, autonómicas, etc.).

La Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia tiene distintas fases de implantación. Debemos coordinar nuestras actuaciones con los compañeros y compañeras, en los distintos ámbitos sindicales donde las Administraciones tienen las competencias para que su aplicación sea rápida y llegue a dar respuesta a todos los colectivos a quien va dirigida.

3.8. Formación

La relación de los empleados públicos de la Seguridad Social con respecto a la formación queda regulada en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y gravita entre el derecho individual “a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales preferentemente en horario laboral” (Art. 14g) y el principio de conducta del empleado: “mantendrán actualizada su formación y cualificación” (Art. 54.8).

El acierto en el desarrollo de estos preceptos y el equilibrio entre el deber y el derecho es la clave para la obtención de éxitos en los temas formativos.

La Sección Sindical Estatal de CC OO de la Seguridad Social viene trabajando durante años en la cogestión de la formación, consciente de la importancia del tema, tanto en la responsabilidad de alcanzar los objetivos de unos servicios públicos de calidad y eficientes, como del desarrollo personal y profesional del empleado.

La complejidad de la tarea viene determinada por la diversidad de instituciones que componen la Seguridad Social y que cada una de ellas tiene su propio plan de formación y sistema de gestión del mismo (Gerencia de Informática de la Seguridad Social, Instituto Social de la Marina, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social e Intervención General de la Seguridad Social).

Al mismo tiempo confluyen diferentes planes dependiendo del promotor y de la financiación. Planes de formación para el empleo (INAP), plan de formación permanente (propio organismo), Plan de formación para la promoción interna (INAP y cada organismo).

La acción sindical se viene trabajando a través de las diferentes Comisiones Centrales de Formaciones y decenas de delegados y delegadas participan del proceso en las diferentes Comisiones Provinciales constituidas (más de 100).

La formación, más allá de las tareas propias de su desarrollo, se convierte en una herramienta de participación sindical a la que en muchas ocasiones no le sacamos todas las posibilidades.

Dependiendo de la Entidad Gestora y del Servicio Común y de los tiempos encontramos diferentes actitudes por parte de la Administración.

Desde CC OO habitualmente hemos sido protagonistas de primer orden en la aportación y colaboración en la elaboración de los Planes de Formación y en todo el proceso derivado (detección de necesidades,...) frente a la actitud pasiva del resto de sindicatos, pero no siempre lo hemos sabido rentabilizar sindicalmente.

Igualmente, nuestros delegados y delegadas participan con su criterio y esfuerzo donde han sido requeridos por cumplimiento de las diferentes Resoluciones existentes que regulan la creación y funcionamiento de las Comisiones Provinciales de Formación.

La situación actual de la formación en la Seguridad Social se caracteriza:

1) Disgregación y falta de homogeneización de criterios, gestión, metodología y estructura de los Planes

Desde CC OO hemos trabajado en la defensa y aportación de la necesidad de avanzar en la construcción de un modelo formativo homogéneo en el ámbito de la Seguridad Social. Lo hemos intentado a través del Grupo de trabajo de Formación acordado en Mesa Delegada en el que hemos propuesto:

- Consensuar un protocolo de funcionamiento común que recogiera cómo se debe actuar en cada una de las fases del diseño y posterior desarrollo del Plan de formación.
- La creación de una Comisión General de Formación de la Seguridad Social dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que coordine, planifique y supervise las políticas generales de formación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes.
- El desarrollo del programa común para toda la Seguridad Social de gestión de la formación GESFOR. En estos momentos participa del mismo la TGSS, Gerencia y el ISM.
- La creación de una Plataforma Común y propia para la formación On-line en el ámbito de la Seguridad Social.
- Hemos solicitado y propuesto de forma reiterada la aplicación de un Baremo pactado de referencia, COMUN para toda la Seguridad Social, donde los criterios tienen que ser conocidos, su aplicación tiene que ser matemática, no subjetiva, “las necesidades de servicio” tienen que ser motivadas y sin mermar el derecho a la formación y su carrera profesional. Tan solo hemos podido avanzar parcialmente en algunos ámbitos.

El resultado de nuestro esfuerzo ha sido insuficiente por la incompetencia y falta de voluntad de los agentes implicados de la Administración. La Mesa Delegada se ha reunido en contadas ocasiones y sin continuidad ni cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

2) Una reducción constante de los fondos en la Formación para el empleo o continua (AFEDAP) con la consiguiente merma en las ofertas formativas. La entrada del Partido Popular (noviembre de 2011) ha sido nefasta y ha supuesto una constante disminución de las aportaciones para los planes formativos.

Desde CC OO en el ámbito de la Seguridad Social hemos manifestado, tanto en las Comisiones Centrales de Formación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, y también en las Comisiones Provinciales, nuestro más absoluto rechazo porque “nos encontramos con el ataque más duro a los derechos sociales en la historia de la democracia de este país, y un ensañamiento y desprecio hacia los trabajadores y trabajadoras y hacia los empleados y empleadas públicos en particular”.

3) Las propuestas reformistas del CORA establecen que “desde el INAP se presta formación vía electrónica a todos los departamentos ministeriales relativa a los módulos comunes que actualmente se imparten a través de las Subsecretarías, quedando a cargo de cada departamento exclusivamente la formación específica”. La implantación progresiva de estas propuestas está siendo nefasta como lo ha puesto en evidencia la organización de los cursos de preparación de la promoción interna.

Desde CC OO seguimos defendiendo los derechos de la formación de los empleados públicos en su propio ámbito de trabajo.

4) El talante antidemocrático y no transparente del actual Gobierno se ha trasladado a algunos de los ámbitos de cogestión de la formación en los que participamos, dificultándose nuestro trabajo. Estas actitudes y la pérdida de derechos nos han llevado a plantearnos en ocasiones la posibilidad de abandonar en bloque las Comisiones de Formación, medida que no se ha llevado a la práctica tras debatir los pros y los contras.

5) Seguimos peleando por vincular la formación a la provisión de puestos, previa garantía de igualdad de oportunidades al acceso a las actividades formativas. Los avances son escasos.

En este nuevo periodo y como objetivos, CC OO seguiremos trabajando:

A.-Por la homogenización.

Nuestro objetivo es avanzar en que el modelo de elaboración de los Planes de formación, los procesos de detección de necesidades formativas, los objetivos, las estructuras de los Planes, los sistemas de evaluación,...sean comunes en el ámbito de la Seguridad Social.

Trabajaremos por dotarnos de una misma propuesta como Sección Sindical, que defenderemos en cada uno de los organismos de la Seguridad Social, en concreto sobre:

- a) Los procesos de detección de necesidades.
- b) Los objetivos de la formación.
- c) Los planes de formación.
- d) Las programaciones.
- e) La gestión de la formación.
- f) Las fichas de los cursos. Perfiles y ámbito.
- g) Baremos para la selección de alumnos y ponentes.
- h) Bolsa de ponentes internos y oferta de formadores.
- i) Procesos de selección y publicación de alumnos.
- j) Funcionamiento de las comisiones centrales y provinciales.
- k) Valoraciones de los cursos.
- l) Certificados de asistencia y aprovechamiento.

m) Registro de los certificados.

Nuestras propuestas comunes se encaminan tanto en el trabajo en cada uno de los organismos como en el ámbito común del Ministerio en el Grupo de Trabajo dependiente de la Mesa Delegada y de la Secretaria de Estado, donde intentaremos consensuar un “Protocolo de Funcionamiento Común”, un mismo modelo formativo.

Seguimos apoyando la incorporación al GESFOR de toda la Seguridad Social y la apertura del Rol Social.

Incidiremos en combatir los elementos perniciosos del CORA en cuanto perjudican a la autonomía formativa de la Seguridad Social.

Para facilitar este trabajo común crearemos el Grupo de Formación, dependiente de la Secretaria de Formación de la Comisión Ejecutiva, con el objetivo de coordinar el trabajo en las diferentes Comisiones Centrales.

Asimismo, se propiciará la coordinación e intercambio de formación entre los representantes de CC OO en las diferentes Comisiones Provinciales.

Solicitaremos, de nuevo, la creación de las Comisiones Centrales inexistentes, las de Intervención y el Servicio Jurídico.

B.- Por la igualdad de oportunidades formativas.

De todos es conocida las diferencias entre provincias, entre organismos, incluso entre direcciones provinciales y la red periférica sobre las dificultades o facilidades para acceder a la formación. Es necesario que trabajemos en democratizar el acceso a la formación y en este sentido propiciaremos:

- Creación de unos puestos específicos en las Direcciones Provinciales que velen y garanticen la formación (Coordinadores y personal de apoyo).
- Determinación de los conceptos de obligatoriedad y voluntariedad de la formación.
- Reglamentación de la formación en la jornada laboral y fuera de ella.
- Establecimiento de un sistema de compensaciones que favorezca el acceso a la formación.
- Abordar la problemática de las denegaciones a la asistencia a cursos: causas y motivación. Tratamiento del tema de las necesidades del servicio.
- Desplazamientos, manutención y otros gastos.
- Gestión democrática y transparente del Centro de Formación de Pozuelo.

C.-La vinculación progresiva de la formación a la provisión de puestos.

Defendemos la aplicación del artículo 78 del EBEP como principio y procedimiento de la provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas basado en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad por lo que se hace necesario hacer un análisis y adecuación de la vinculación de los cursos de formación a los puestos de trabajo en concursos generales (macros) y en concursos específicos (micros), previas garantías de oportunidades de los empleados públicos al acceso a las acciones formativas.

Igualmente, en los procesos de selección para las comisiones de servicio y la formación para la promoción interna, la carrera profesional según se desarrolle y los itinerarios formativos que se pudieran determinar.

D.-Propiciaremos la formación On line/e-Learning.

Defendemos la formación presencial, pero también apostamos por la implantación y potenciación de la formación virtual. No obstante, estamos aún muy lejos de abordarse de forma correcta. Es necesario que se doten de espacios adecuados que impidan las interferencias-interrupciones en la realización del curso por parte del alumnado, dotarse la Secretaría de Estado o el Ministerio de una plataforma virtual propia, un horario razonable, las herramientas informáticas adecuadas, etc.

E.-Apoyaremos la colaboración en temas de formación con entidades externas como las Universidades, velando por la transparencia de todo el procedimiento.

F.-Asumiremos como tareas la planificación y organización de cursos de formación sindical.

Dicha formación se dirigirá a nuestros propios compañeros y compañeras que tienen algún tipo de responsabilidad en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social como delegados y delegadas, representantes de CC.OO que asisten a los Comités de seguridad y salud laboral, a las comisiones centrales y provinciales de formación, gestionan las secciones sindicales, etc.

3.9. Acción Social

Históricamente, nuestra negociación en las ayudas de Acción Social ha sido un ejemplo para el resto de Secciones Sindicales en otros Ministerios, tanto por los conceptos recogidos, como por las cuantías económicas asignadas para llevarlos a cabo. Pero a raíz del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012, se recoge específicamente la negociación de los planes de Acción Social, reconociendo unos mínimos comunes, pero sin menoscabo de la autonomía funcional y organizativa de cada departamento u organismo, como sería nuestro caso.

Siempre hemos tenido unos conceptos variados y numerosos que han intentado recoger las causas más frecuentes de gastos extraordinarios en nuestro día a día. Así como abarcar al mayor número de beneficiarios y familiares posibles.

Pero con la excusa de la crisis, llegan los recortes, y donde más recortes hubo fue en la Acción Social. En el grupo de trabajo, se manifestaron dos posturas entre los sindicatos: la de UGT y CSI.F, que optaron por proponer la reducción lineal de cuantías o de ayudas; y la de CCOO, que rechazando firmemente el brutal recorte, optamos por el mantenimiento íntegro de la Circular de Acción Social con todas las ayudas, proponiendo el establecimiento de un nuevo “valor de tramitación”, tanto individual como total. Esta última fue la opción que la Administración propuso a la parte social y fue aceptada por la misma, eso sí, sin contar con la firma que avalara estos brutales recortes, por parte de CCOO.

Fruto de estos recortes y su nueva filosofía de trabajo, resultó que ya no hubo una Acción Social sino siete, una por cada una de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. Además de que las Entidades se reservasen hasta un 2% del presupuesto total para posibles reclamaciones, no estableciendo un mecanismo de reparto de los posibles excedentes, es más y como ya lo dijimos en su momento en el grupo de trabajo, el dinero que sobrara había que devolverlo y perderlo, como así ha sido.

El resultado es que hemos perdido una gran cantidad de dinero en ayudas, aunque hemos conservado los conceptos y personas beneficiarias recogidas en las últimas circulares. Aun así, para CCOO no es suficiente, ya que ha puesto todo su trabajo y su empeño en conservar esta acción social diferenciadora y pionera en conceptos con respecto a la de otros Ministerios, por lo que trabajaremos para la recuperación íntegra de las cuantías de Acción Social como fondo económico ampliable y de igualdad entre todas las Entidades Gestoras.

CCOO siempre ha intentado trabajar en la línea de unidad de acción de la parte social, para llevar el mayor número de propuestas consensuadas. Pero en este último periodo, no hemos mantenido reuniones intersindicales, previas a la negociación, por la misma dejadez de la Administración. Con estas reuniones previas y manera de trabajar se conseguían mejores resultados y jornadas más ágiles que durante estos cuatro años, por lo que instaremos a la Administración a que vuelva a autorizar dichas reuniones previas.

Para este periodo sindical que se avecina, y estando casi seguro del cambio político que va a sufrir el Gobierno y por tanto sus interlocutores, CCOO quiere seguir con varias de las cuestiones que ya apuntábamos en la anterior Conferencia, como:

- Establecer un debate sobre qué entendemos por Acción Social, y hacia dónde queremos llevarla.
- Aumento de los fondos para racionalizar, mejorar y establecer nuevas ayudas.
- Creación de comisiones provinciales de seguimiento, para solventar problemas y unificar criterios.

3.10. Calendario laboral

Pocas cosas han cambiado con respecto al informe presentado en la última Conferencia en Córdoba, y si ha cambiado ha sido para peor, como que en muchas Direcciones Provinciales han implantado el calendario firmado, a rajatabla, perdiendo por tanto algunas de mejoras alcanzadas a nivel provincial.

El calendario vigente data de 2004. Dicho calendario no fue firmado por CC OO. Estuvimos esperando años a que se reuniera la Comisión de Seguimiento del Acuerdo del Calendario y ésta no se produjo.

Hubo varias reuniones provocadas por la denuncia en los años 2010 y 2011 del calendario laboral por parte de CC OO. Se saldaron en casi nada de nada gracias al apoyo de UGT y CSI.F a las propuestas de la Administración: no se consiguió ninguna reducción de jornada, ni siquiera en verano; la pérdida casi absoluta de la flexibilidad; ningún beneficio para las jornadas sólo de mañana; la pausa entre jornada de mañana y tarde será obligada de 14:30 a 15:00 horas los 2 días (martes y jueves) que los centros de trabajo permanezcan abiertos hasta las 19.30 (con independencia de que ya se hayan cumplido las 3 horas obligatorias); no compensación del tiempo de los desplazamientos para la formación; no se compensan los festivos que caigan en sábado, sin admitir que éstos se consideren no laborables a todos los efectos; no se compatibilizan la flexibilidad cuando ambos progenitores sean empleados de la Seguridad Social; no constitución de Comisiones Provinciales de Seguimiento...

La Administración se negó a una negociación seria y valiente, y lo único que pretendió es la concentración de horarios para reducir gastos de mantenimiento a costa de flexibilidad y conciliación.

CC OO no firmó este calendario laboral ya que no recoge nuestras mínimas aspiraciones cuando formulamos las denuncias. Perdimos una oportunidad histórica para compensar mínimamente los recortes que hemos padecido los empleados y empleadas públicos (por ejemplo, incluyendo la media hora de cortesía en la jornada de verano).

En la reunión de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado celebrada el 17 de diciembre de 2012, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas comunicó su intención de modificar la Instrucción de jornada y horarios del año 2005. La Administración planteó medidas, todas ellas encaminadas nuevamente a restar derechos a las empleadas y empleados públicos y que se añaden a las medidas ya adoptadas con anterioridad en el Real Decreto-Ley 20/2012 sobre pérdida de días de vacaciones, días de asuntos propios o bajas por Incapacidad Temporal. La primera modificación es que la jornada de trabajo anual debe incrementarse de 1.647 a 1.664 horas.

Entre las medidas destaca una sobre todas las demás: Los empleados públicos perderán sueldo de aquellos días sueltos que no vayan a trabajar, aunque sea de manera justificada, cuando se ausenten del trabajo por una contingencia o enfermedad que no se convierta en una Incapacidad Temporal y, por lo tanto, que no supere los tres días de baja. Cuando un empleado público de la Administración General del Estado sufra una gripe u otro tipo de enfermedad leve o un accidente de tráfico sin

consecuencias graves que no obligue a coger una baja verán cómo entre el primer y el tercer día su salario se reduce en un 50% si es la primera vez en un año, en un 60% si es la segunda y, directamente, en un 100% si es la tercera.

Estas medidas, junto a la ampliación del horario en jornada anual, vuelven a poner a los empleados públicos en el punto de mira de este Gobierno, que sin ningún tipo de justificación económica ni de ahorro, intenta ensañarse una y otra vez con estos trabajadores.

Todas estas medidas fueron avaladas por UGT y CSI.F en el ámbito de la Seguridad Social cuando se reúnen con la Administración, excluyendo al resto de la representación sindical, en la “Comisión de Seguimiento” del calendario. Dicha Comisión se reunió el 3 de enero de 2013 por primera vez desde la firma del Calendario en el año 2004. Más de ocho años sin reunirse y ahora se reúnen dos veces en una semana.

CCOO se opuso frontalmente a la Resolución aprobada unilateralmente por la Administración. Sin embargo, la Resolución incluyó alguna de las mejoras que proponía CCOO el 30 de junio de 2009 y el 3 de enero de 2011 y que ni la Administración ni los sindicatos firmantes del “Acuerdo de adaptación del calendario laboral de las nuevas medidas de ahorro y eficiencia energética y conciliación de la vida familiar y laboral” se atrevieron en su momento a incluir, como son:

- 1) Reducción de la pausa de la comida a 30 minutos cuando se decida no hacer la jornada de manera continuada. Antes, la pausa mínima de la comida era de una hora.
- 2) Compensación, aunque sea parcial, de los festivos que caigan en sábados. Parcial porque no se compensan todos los festivos que caigan en sábado, tan sólo uno al año.
- 3) Aumento de la flexibilidad del horario a 2 horas en el supuesto de hijos de empleados públicos con discapacidad y de familias monoparentales.
- 4) Posibilidad parcial de poder juntar los días de permiso por asuntos particulares con las vacaciones. Parcial porque solo se pueden juntar hasta 5 días de vacaciones con los días de permiso por asuntos particulares.

Sin embargo, el pasado viernes 11 de septiembre, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley 10/2015, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía. En él se establecen dos medidas, una de días por asuntos particulares y otra sobre días de vacaciones.

a) Asuntos particulares:

Modificación del apartado k) art. 48 del EBEP, por el que los asuntos particulares pasan a 6 días anuales. Esta previsión es aplicable a todos y todas los empleados y empleadas públicas, sin necesidad de requisito alguno de antigüedad.

También se añade al EBEP una nueva disposición adicional, con el siguiente tenor:

«Disposición adicional decimocuarta. Permiso por asuntos particulares por antigüedad. Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.»

La novedad en esta redacción con respecto al texto existente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, es que, inicialmente era parte del propio art. 48, (el apartado 2) y era de aplicación directa a todos los empleados públicos (funcionarios o laborales), "...tendrán derecho al disfrute...". Ahora, el Gobierno del PP, a pesar de que fueron suprimidos para todo el sector público, ahora la Administración Pública correspondiente lo tendrá previamente que establecer. La disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 10/2015 ya dice que estos permisos "...será de aplicación en la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes."

b) Vacaciones:

Por lo que se refiere a las vacaciones, se vuelve a la redacción anterior al Real Decreto-Ley 20/2012. El máximo de días posibles será a partir de ahora, de nuevo 26. En este apartado también hay una pequeña novedad: Antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/12, esta materia estaba regulada en un artículo del EBEP (el art 50) y en el art. 68 de la Ley de Funcionarios Civiles de 1964. El apartado 2 decía que esos días adicionales de vacaciones se disfrutaban a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio. Este apartado 2 fue derogado totalmente. Ahora, en lugar de resucitar el apartado 2 de art.68 de la ley del año 1964, lo que hace el Gobierno es añadir una nueva disposición en el EBEP, la adicional decimoquinta, que autoriza a que cada administración pública pueda establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados, pero sin hacer mención al momento a partir del cual se pueden disfrutar. Por tanto, y por aplicación de la disposición final tercera (entrada en vigor), son aplicables en este mismo año 2015.

c) Entrada en vigor:

La disposición final tercera establece que entrará en vigor el mismo día de su publicación. Sin mención alguna a demorar ningún apartado específico. Por tanto para nosotros es de aplicación inmediata. En los próximos días deberá publicarse una modificación de la Instrucción sobre Jornada y Horarios adaptando estas modificaciones.

El principal objetivo de CC.OO será seguir luchando para evitar los efectos negativos y para que se incluyan nuestras reivindicaciones históricas como son:

- 1) Mantenimiento de las situaciones actuales más beneficiosas.
- 2) Jornada continuada para todo el personal, tanto en jornada de invierno como de verano, a partir de las 7:30 horas. Posibilidad de recuperar horario hasta las 19:30 horas.

- 3) Jornada de verano:
 - a) Aplicación del beneficio de reducción del cómputo horario de media hora diaria.
 - b) Ampliación del horario de verano desde el lunes de la semana del 16 de junio al viernes de la semana del 15 de septiembre.
- 4) Pausa durante la jornada: podrá efectuarse en cualquier momento sin perturbar la prestación de los servicios.
- 5) Vacaciones: poder disfrutarlas hasta el 31 de enero del año siguiente, sin periodos mínimos y sin que sea necesario disfrutar al menos 15 días en verano.
- 6) Poder unir todos los días de vacaciones a los días de permiso por asuntos particulares sin perturbar el servicio.
- 7) Compensación de los todos los festivos que caigan en sábados.
- 8) Tiempos para la formación: compensación de los desplazamientos desde el centro de trabajo al centro donde se imparte la formación.
- 9) Cómputo mensual de la jornada de trabajo, respetando los periodos de obligada presencia y las necesidades del servicio.
- 10) Compatibilizar las jornadas reducidas con la productividad de especial dedicación, tanto para personal funcionario como laboral.
- 11) Compatibilizar la flexibilidad cuando ambos progenitores sean empleados de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.
- 12) Inclusión expresa en el calendario de los Servicios Centrales de la Intervención General de la Seguridad Social y de la Gerencia de Informática.
- 13) Establecimiento de comisiones provinciales de seguimiento del calendario con la composición de la Mesa Delegada.

3.11. Información y Comunicación

La información es un elemento de primera magnitud para la presencia, conocimiento, visibilidad, extensión y actividad sindical en la Administración de la Seguridad Social. La existencia de una información constante, veraz y fiable es un baremo de la calidad sindical y, muchas veces, es el único medio de referencia del sindicato. CC OO tiene la máxima nota en ese apartado. El esfuerzo informativo de CC OO le sitúa como el referente general en la Administración de la Seguridad Social y, por consiguiente, en toda la Administración General del Estado.

En la actualidad, las nuevas tecnologías y el acceso de la inmensa mayoría del personal a las mismas, han multiplicado no solo los receptores de la información sino también los emisores, lo que ha significado un aumento exponencial de la información.

La información puede y debe ser un factor que demuestre la calidad de las propuestas sindicales, y para eso es preciso que sea de calidad, sistematizada y ordenada. Aquella organización que lo practique alcanzará un nivel de prestigio y referencia que le pondrán en mejor condición para ejecutar su acción sindical.

Mantener esa posición preeminente por parte de CC OO de la Seguridad Social es un objetivo, y para ello hay que contar con elementos de forma y con elementos de fondo. Los elementos de fondo van unidos al contenido de la propia información, y es elemento coyuntural, que se va determinando en cada caso. Es en los elementos de carácter formal donde podemos dar un salto importante, y para ello se propone la siguiente diferenciación en la actividad informativa:

- A) Apartado de “CC OO INFORMA”: Se trata de aquella información en la que el sindicato, de manera general para el conjunto de empleados y empleadas de la Seguridad Social, informa de actuaciones que les repercuten en sus derechos e intereses, expresando en las mismas la posición de CC OO en los asuntos tratados.
- B) Apartado de “CC OO DIFUNDE”: Se trata de información, también emitida con carácter general para el conjunto de empleados y empleadas de la Seguridad Social, en la que se transmite cuestiones objetivas ya determinadas (por ejemplo: Circular aprobada en Acción Social..., el resultado final de un Concurso..., la fecha de una convocatoria de oposiciones...).
- C) Apartado de “CC OO INTERNO”: Se trata de información especial y específica de CC OO para su entorno afiliativo. Es una manera de “discriminación positiva” del sindicato para con nuestra afiliación. En ella se contiene información más concreta, de mayor contenido, que alcanza cuestiones de reflexión sindical, de argumentos sindicales propios, etc.

Por otro lado, es importante que el aspecto formal de la información esté emitido en una imagen de marca determinada. Debemos emitir nuestras notas informativas, todas, con la misma imagen de marca, tipos de letra, identificación sindical, logotipos, etc., de tal manera que las hojas de CC OO sean perfectamente identificables en el simple aspecto externo.

A los efectos anteriores, y para plasmarlo mejor, la Sección Sindical Estatal contará con un o una responsable de comunicación, que elabore un protocolo de funcionamiento y prepare la imagen de marca de la Sección Sindical, que sería aprobada por su Comisión Ejecutiva.

Para mantener esa posición preeminente debemos garantizar que nuestra información llegue a todos los empleados y empleadas de la Seguridad Social, a todos los rincones del territorio. Consideramos que el mejor método es que la distribución de la

información se realice en los distintos territorios por medio de nuestros delegados y delegadas. Para ello se deberían establecer unos responsables provinciales que transmitan con la mayor prontitud posible la información generada por la Sección Estatal. En defecto de responsables provinciales, la Sección Sindical Estatal remitirá directamente a los trabajadores y trabajadoras de esos territorios la información generada para que nadie se quede sin información.

Además, y atendiendo al carácter que en la sociedad están constituyendo las nuevas tecnologías, desde la Sección Sindical Estatal se potenciará la constante actualización de la página web www.seguridadsocial.ccoo.es y en el Facebook.

Debemos recordar que el principal instrumento de información y comunicación de que disponemos, y el que más debemos potenciar, es el permanente contacto personal y directo de nuestros delegados y delegadas con la afiliación y el resto de los trabajadores y trabajadoras.

3.12. La Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social

La Seguridad Social es el pilar fundamental del Estado social que preconiza el artículo primero de nuestra Constitución. Al mismo tiempo recoge el carácter público de la misma y las prestaciones de desempleo, como prestaciones de Seguridad Social (artículo 41 de CE)”

Por todo ello, para garantizar los principios constitucionales y los principios fundamentales de CC.OO “defensa de lo público”, deberíamos de estar muy vigilantes en las reformas previstas sobre la gestión del Sistema de Seguridad Social.

Desde nuestra última conferencia poco o nada se ha realizado sobre la materia para dar cumplimiento a la Recomendación 7ª del Pacto de Toledo, donde se establece que mediante la constitución de una Agencia de la Seguridad Social se lograría la integración orgánica y funcional de las funciones de afiliación y recaudación y de gestión de prestaciones. Fue objeto de una previsión específica en el “Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de protección social” de 9 de abril de 2001, siendo ratificado este criterio en la Recomendación 8ª de las conclusiones aprobadas en el Congreso de los Diputados el pasado 25 de enero de 2011 a propuesta de la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. Siendo consciente que CC.OO ha mostrado su conformidad a los Pactos de Toledo y asumiendo esa responsabilidad, estaremos vigilantes para conseguir que la Agencia cumpla con los objetivos previstos, tanto en los acuerdos descritos, como los principios constitucionales, estudiando la posibilidad de incluir en la gestión las prestaciones por desempleo.

La Sección Sindical Estatal de Seguridad Social de CC.OO defiende la integración completa de todas las Entidades Gestoras y Servicios Comunes en la Agencia y reitera que, se produzca o no la misma, nada impide que en materia de personal estén integrados en condiciones laborales, movilidad... con el resto del personal de la futura Agencia.

Tampoco podemos descartar al FOGASA, que se ha convertido con la reforma laboral en un organismo reconocedor de prestaciones así como la Inspección de Trabajo, al menos en su fase sancionadora.

En este apartado no podemos olvidar, al igual que reflejamos en los documentos de las anteriores conferencias, la posibilidad futura de integración de otro organismo, el Servicio Público de Empleo Estatal (el antiguo INEM), en sus funciones de gestión y pago de las prestaciones por desempleo, que poco a poco va viendo como su estructura estatal va desapareciendo por el proceso de transferencias, aunque esta observación deba hacerse con el máximo respeto a su identidad e independencia sindical.

Mención especial debe hacerse de los compañeros y compañeras del IMSERSO que, no solo se han integrado de pleno derecho en la Sección Sindical Estatal de CCOO de Seguridad Social, cumpliéndose así los deseos que reflejamos en las ponencias de la VI Conferencia y que se cumplió en la VII Conferencia, sino que lo han hecho aportando un punto de vista enriquecedor de lo que supone la negociación y las relaciones laborales. El Gobierno no sabrá lo que quiere hacer con las políticas sociales; desde la Sección Sindical Estatal de Seguridad Social lo tenemos claro.

La postura unánime de todos los órganos de CCOO con competencias en la materia: Confederación Sindical de CCOO y Federación de Servicios a la Ciudadanía, (con las que hemos estado trabajando codo con codo), y la propia Sección Sindical Estatal de Seguridad Social, es que la creación de la Agencia debe abordarse a través de un proyecto de ley propio, previo acuerdo con los interlocutores sociales que, desde el máximo consenso político y social posible, aborde la creación de la Agencia con visión integradora y, al tiempo, respetuosa con las peculiaridades de participación y acción protectora de las y los usuarios del Sistema.

No podemos obviar, por otra parte, que la creación de la Agencia nos traería un cambio muy importante en materia de elecciones sindicales. El conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Agencia elegirán Juntas de Personal y Comités de Empresas propios y con un número elevado de personas a elegir. Esto va a significar un aumento importante de la responsabilidad colectiva en la consecución de unos resultados que nos permitan tener una representatividad importante en el desarrollo de la adecuada negociación colectiva del futuro.

Ponencia aprobada en la reunión de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal de CCOO de Seguridad Social el 16 de septiembre de 2015