



servicios a la ciudadanía

**comisiones obreras**  
**sección sindical estatal en el meyss**

## PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO

II Conferencia de la Sección Estatal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Cuenca, 20 y 21 de febrero de 2017

## Índice

Organización de la Sección Sindical Estatal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.....	4
Funcionamiento de la SSE del Meyss.....	4
La Conferencia.....	5
El Plenario .....	5
La Comisión Ejecutiva.....	5
La Secretaría General .....	6
Información y comunicación.....	6
El centro de trabajo.....	7
Conflicto y movilización .....	9
Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.....	11
<b>Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) .....</b>	<b>14</b>
Diagnóstico: .....	14
Nivel de carga de trabajo: .....	14
Complejidad del trabajo:.....	14
Déficit estructurales:.....	15
Factores que afectan a la plantilla .....	15
Estrategia de futuro .....	16
Mejorar la atención a la ciudadanía: .....	18
Mejora de las condiciones de trabajo.....	19
Interlocución y papel de la representación sindical. ....	19
<b>La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....</b>	<b>19</b>
<b>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....</b>	<b>21</b>
Política de Empleo en el INSHT .....	21
La concepción doméstica del organismo .....	22
Futuro del organismo.....	23
Algunas carencias adicionales.....	24
<b>CETIS y CAR.....</b>	<b>25</b>
El empleo: Una cuestión urgente.....	26
Retribuciones .....	27
<b>El Departamento .....</b>	<b>28</b>
<b>El Fondo de Garantía Salarial.....</b>	<b>30</b>

**Mº de Empleo y Seguridad Social**

Pº de la Castellana 63  
28071 - Madrid  
Telf: 91.363.08.31 Fax: 91.363.08.33  
[cco@meyss.es](mailto:cco@meyss.es)  
<http://ccootrabajo.blogspot.com.es/>

**Servicios Centrales del SEPE**

c/ Condesa de Venadito 9  
28027 - Madrid  
Telf: 91.585.29.21 Fax: 91.585.28.84  
[cco@sepe.es](mailto:cco@sepe.es)  
[www.facebook.com/ccoo.trabajo](http://www.facebook.com/ccoo.trabajo)

# Bloque I

# Nuestra organización

3

## Organización de la Sección Sindical Estatal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

No podemos arrancar este bloque sin mencionar la grave pérdida de recursos sindicales que se ha producido desde la celebración de la 1º Conferencia de la SSE del MEYSS.

El Real Decreto Ley 20/2012 arrasó con estos recursos de los que disponíamos para hacer la extensión de la acción sindical en los organismos que conforman la SSE. Se han perdido delegados y delegadas LOLS, liberaciones, horas sindicales, etc. El proceso electoral celebrado en junio de 2015 también ha supuesto un grave quebranto de recursos sindicales, ya que la definición de unidad electoral única ha supuesto de efecto, una disminución de delegados y delegadas a las Juntas de Personal, pero sobre todo los de los Comités de Empresa.

A pesar de todo ello la estructura de negociación a nivel estatal se ha mantenido. Continúan funcionando las Mesas Delegadas y las Subcomisiones Delegadas.

En la 1º Conferencia de la SSE del MEYSS apostamos por la coordinación territorial, identificando personas en cada Comunidad Autónoma o provincia (coordinadores/as territoriales) que junto a quienes forman parte de la Comisión Ejecutiva han configurado un foro activo de participación y de toma de decisiones. Y gracias a ello ha sido posible afrontar la (escasísima) negociación colectiva de la SSE, se han identificado y analizado los problemas existentes, se han planteado, discutido y acordado las diferentes soluciones y se han elaborado las notas informativas al respecto de cada reunión o asunto tratado.

4

La coordinación territorial se ha revelado como un elemento fundamental en nuestra acción sindical, y ha legitimado aún más si cabe, las decisiones que se han adoptado por parte de la Comisión Ejecutiva de la SSE.

## Funcionamiento de la SSE del Meyss

La Sección Sindical Estatal del MEYSS tendrá un funcionamiento integrador, democrático y participativo en defensa de los intereses de las personas que trabajan en todos y cada uno de sus organismos.

Para el desarrollo y cumplimiento de nuestros objetivos en materia de política sindical la estructura básica de la SSE del MEYSS será la siguiente:

- La Conferencia
- El Plenario
- La Comisión Ejecutiva
- La Secretaría General

## **La Conferencia**

Es el máximo órgano de deliberación y decisión. Estará compuesta por delegaciones de todos los territorios, conformados proporcionalmente a su afiliación.

Su función será la valoración del trabajo realizado en la etapa anterior y establecer las líneas de acción sindical para el futuro en su ámbito.

En la Conferencia se elegirá a las personas que compondrán la Comisión Ejecutiva y la Secretaría General por un periodo de cuatro años.

## **El Plenario**

La SSE se podrá dotar de un Plenario de Coordinación, en el que participarán las correspondientes representaciones territoriales. Este Plenario se convocará cuando las circunstancias así lo aconsejen con el fin de debatir y acordar aspectos y temas relacionados con la acción sindical de sus ámbitos.

En su caso estará constituido por:

- La Secretaría General
- La Comisión Ejecutiva de la SSE
- Una persona por Comunidad Autónoma o nacionalidad
- El resto, hasta el número acordado en la Conferencia y/o Comisión Ejecutiva, serán elegidas en proporción al número de personas afiliadas de cada territorio.

5

En aquellos territorios donde se elija más de una persona para el Plenario, además de procurar la participación equilibrada de hombres y mujeres, garantizando al menos la paridad, se procurará también que las personas elegidas pertenezcan a diferentes provincias. A estos efectos no se tendrá en cuenta el origen de los miembros de la Comisión Ejecutiva.

El Plenario de la SSE del MEYSS tiene un carácter de debate y participación sobre los aspectos de la política sindical que así lo requieran.

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 o extraordinario.

## **La Comisión Ejecutiva**

Estará compuesta por el número de personas que se determine en la 2ª Conferencia de la SSE más la persona que ostente la secretaría general. Las candidaturas a la misma deberán cumplir los principios de paridad recogidas en las normas congresuales y estatutos de nuestra organización.

En caso de dimisión o cese de alguna de las personas que conforman la Comisión Ejecutiva, será reemplazada a propuesta de la Comisión ejecutiva, el reemplazo se producirá siempre entre personas del mismo sexo

La CE es el órgano encargado de la dirección y ejecución de la acción sindical estatal conforme a lo acordado en la Conferencia y con respeto a las directrices de la FSC y el SAE.

Será competencia de la CE el reparto de responsabilidades y la creación de cuantas comisiones considere oportunas, sobre las que podrá delegar la gestión de determinadas áreas de actividad sindical, por ser más operativo llevarlas a cabo en un formato más reducido, y pudiendo recabar la resolución del asunto para la propia CE.

Nombrará además la representación de la sección estatal en las mesas de negociación, comisiones o grupos de trabajo.

Funcionará de manera colegiada y se procurará tomar las decisiones por consenso, de no ser posible, se decidirá por la mayoría de sus miembros.

La CE se reunirá, con carácter general, una vez al mes, pudiendo la Secretaría General convocar cuantas reuniones estime oportunas.

Debido a la gran dispersión territorial de los organismos representados, alguno con la mayor dispersión territorial de la AGE, se podrán celebrar *Ejecutivas Ampliadas* que darán cabida tanto a la representación territorial como a los diferentes ámbitos representados.

### **La Secretaría General**

Quien ostenta la Secretaría General, es quien representa a la Sección Sindical Estatal y actúa ejecutando los acuerdos de la Comisión Ejecutiva siguiendo el principio de dirección y representación colectiva. Su misión será además la de cohesionar e impulsar las funciones de dicho órgano.

El Secretario o la Secretaria General presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Plenario.

### **Información y comunicación.**

Siguiendo con la línea de actuación de los últimos años, quienes representen a la SSE del MEYSS en los diferentes foros de negociación, participación o representación se ocuparán de elaborar notas informativas con el contenido de la reunión.

La distribución de la información sindical correspondiente a las distintas áreas y mesas de trabajo y negociación será competencia del Área de Organización e Información de Comisión Ejecutiva, para ello se constituirá un grupo de trabajo encargado específicamente de las comunicaciones dentro de la SSE. Las notas informativas se dirigirán a los delegados y delegadas, que serán quienes transmitan la información primero a la afiliación de su territorio y posteriormente a la totalidad de la plantilla, procurando siempre la mayor inmediatez en su difusión

Las valoraciones y propuestas del personal y de la afiliación se canalizarán desde los diferentes territorios al órgano o responsable estatal competente. Con este objetivo, se mantendrá permanentemente actualizada una base de datos de distribución e información para todo el Estado.

El soporte informativo (modelo y formato) será único para toda la información remitida desde la Sección Sindical Estatal del MEYSS.

Se trata, en suma, de aportar rigor informativo en el contenido y dotar a nuestros delegados y delegadas de herramientas efectivas para su trabajo, fomentando la participación de toda la organización.

### **El centro de trabajo**

Es nuestra referencia. Nuestra acción sindical tiene sentido en la medida en que seamos capaces de llegar a los diferentes centros de trabajo con los objetivos claros de reactivar en ellos el debate, propiciar la participación y recuperar la importancia de lo colectivo. Ser capaces de demostrar y de demostrarnos que tenemos objetivos comunes, es tener la capacidad de demostrar que podemos pelearlos y que podemos modificar la voluntad de quienes dirigen esta Administración.

Tras el terrible ataque sufrido durante estos últimos años como clase trabajadora y la arremetida que soportada como organización sindical, será difícil recuperar la ilusión, tanto de la plantilla como de nuestras propias huestes. Sorprende estas alturas, que se mantengan ánimos entre quienes componemos la plantilla en este Ministerio, para seguir defendiendo derechos, para seguir denunciando injusticias y para seguir buscando fórmulas que permitan combatir los abusos y arbitrariedades de una Administración cada vez más reaccionaria. Pero ahí siguen los delegados y delegadas de CC.OO. y ahí sigue nuestra afiliación, resistiendo a pesar de los momentos difíciles en los que todas las garantías son puestas en cuestión. Ahí está nuestro valor, nuestro único valor: En los centros de trabajo y en el día a día.

Nos equivocáramos totalmente si en los análisis que debemos realizar para este plan de trabajo pretendiésemos centrar nuestra atención en las grandes líneas de acción sindical o en las complejas propuestas y estrategias de negociación en las mesas en donde debamos participar. Centrémonos pues para este Plan en los centros de trabajo pues será lo que en ellos representemos, el apoyo que podamos suscitar en los mismos y la participación y vinculación de quienes allí trabajan lo que nos permitirá conseguir plenamente los objetivos

Hacia esa dirección debe orientarse nuestro trabajo y debemos hacerlo desde el punto de vista organizativo, del de administración de nuestros escasos recursos, en nuestro planteamiento de política informativa e incluso desde la planificación de la reivindicación.

Por lo tanto, la orientación de nuestro trabajo en todas las parcelas debe ir en esa dirección, tanto desde el punto de vista organizativo, de administración de nuestros escasos recursos como desde el



punto de vista de la política informativa o desde todo aquello relacionado con los procesos reivindicativos.

Nuestra Sección Estatal tiene sentido en la medida en que sirva para vertebrar el trabajo de CC.OO. en cada centro, para dinamizar el debate en cada uno de ellos, para sintetizar las propuestas y para dotar de instrumentos a quienes realizan el trabajo de extensión de nuestra acción sindical.

Pero para ello es imprescindible **constituir secciones sindicales en cada una de las provincias** en que no lo estén y revitalizar aquellas ya constituidas que hayan dejado de funcionar. Resulta evidente que, tras la publicación del RD-Ley 3/2012, su constitución no repercutirá en la consecución de derechos pero legitimará una representación de CCOO en el ámbito provincial y sobre todo permitirá entroncar directamente el trabajo de esta SSE con la realidad además de potenciar la participación y el debate y sobre todo contribuirá a ir recuperando la concepción de lo colectivo.

**La Sección Estatal debe transformarse en un recurso más de nuestra estructura en cada una de las provincias.** Es necesario orientar el trabajo hacia las secciones sindicales de centro, hacia nuestros delegados y delegadas LOLS, de Junta o de Comité, es imprescindible estrechar el trabajo con la representación del Sector en cada ámbito y proporcionarles información y las herramientas necesarias para poder responder a las demandas de la plantilla.

Hay que realizar **una clara apuesta por el contacto directo con los trabajadores y trabajadoras.** La utilización de medios telemáticos y nuevas tecnologías es positivo toda vez que simplifica la distribución de la información, ayuda a mantener el contacto y permite actuar de forma rápida cuando se necesita, pero no debemos olvidar que también sindical contribuye a individualizar las relaciones y como consecuencia va destruyendo el vínculo entre las personas trabajadoras y nos empobrece desde el punto de vista ideológico.

Hay que **recuperar viejas fórmulas**, las que nunca han dejado de demostrar su eficacia. Contacto directo, asambleas, charla en el puesto de trabajo todo ello hasta conseguir propiciar el debate, porque desde el debate, desde la participación nace el vínculo y vuelve a resurgir la ilusión que siempre inyecta lo colectivo.

Tampoco queremos que la imaginación nos desborde, nos han recortado de una manera brutal muchos de los créditos con los que contábamos y muy probablemente no sea fácil contar con todo los tiempos necesarios para afrontar el trabajo que aquí estamos describiendo pero es importante empezar con lo que tengamos, con el aporte que se pueda realizar desde el ámbito de la sección estatal e ir plantando el grano que nos permita tener cosecha en un futuro cercano.

## Conflicto y movilización

El espacio natural de la Sección Estatal, como el de cualquier estructura de nuestro sindicato, es la negociación colectiva. Cualquiera de los avances o mejoras de las condiciones de trabajo se concreta a través de los procesos de negociación. La búsqueda de consensos y el acuerdo, dentro de criterios que garanticen el progreso en el conjunto de derechos que corresponde a la clase trabajadora y en el marco que defina nuestra afiliación en cada ámbito, es el objetivo primordial de nuestra organización sindical.

Pero indudablemente, y sin perder de vista lo anterior, los consensos, la generosidad de los acuerdos siempre van a depender de la fortaleza que podamos demostrar como organización sindical, o lo que es lo mismo, de la fortaleza del vínculo con el conjunto de trabajadores y trabajadoras, va a depender de nuestra capacidad para conseguir que las plantillas pasen de una posición pasiva a una posición activa capaz de defender colectivamente sus derechos o las mejoras que se consideren necesarias.

Los últimos cinco años han sido desastrosos si lo que medimos es la evolución de los derechos de las trabajadoras y trabajadores en general, un desastre del que no se han escapado las plantillas de la Administración General del Estado o las de nuestro Ministerio. El suelo de derechos que erróneamente podíamos creer garantizado se resquebrajó en mayo de 2010 y saltó por los aires en julio de 2012. Unido a ello, la ya escasa negociación colectiva quedó anulada en nuestra Administración al igual que en nuestro ministerio en donde todos los acuerdos que estaban vigentes quedaron suspendidos quedando anuladas las escasas medidas con las que contábamos para ir dando solución a los déficits existentes.

9

El cambio que se ha producido en nuestro país en lo que afecta a la forma de entender las relaciones laborales ha dado un giro de ciento ochenta grados. El ataque contra el sindicalismo de clase ha sido brutal, este gobierno ha utilizado toda la artillería a su alcance para romperle la columna vertebral. Ha utilizado todos los resortes, económicos, legales, propagandísticos, el objetivo era dejar sin capacidad de respuesta a la sociedad de este país y evitar que la lucha contra los recortes prosperase.

No podemos engañarnos, aquellos años en donde la negociación colectiva conseguía ir arrancando medidas y mejoras, aunque fuesen mayoritariamente modestas, no van a volver. El giro que se ha producido va en dirección contraria. Para sentar nuevamente en la mesa de negociación a la Administración, para sentarla en una negociación real, con contenidos, va a ser necesario obligarla y eso se consigue sabiendo cuales son las soluciones necesarias, contando con el apoyo efectivo de los trabajadores y trabajadoras y demostrando que el conflicto será más costoso e incómodo que las cesiones en la mesa de negociación.

Sin conflicto, sin movilización, el escenario solo tendrá un único protagonista, los intereses del gobierno y del partido o partidos que lo sustenta. Tenemos que cambiar las cosas y aportar desde la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social nuestro grano de arena para que los trabajadores y trabajadoras no perdamos la iniciativa, no perdamos la negociación colectiva y seamos capaces de frenar y superar el envite de neo-liberalidad y de miseria que en estos momentos campa a sus anchas.

Si la conclusión es meridiana: **sin lucha no hay derechos**, la pregunta también es inmediata ¿cómo construimos la lucha en este Ministerio?

Razones sobran, lo comprobaremos más adelante una vez entremos en el diagnóstico de situación y en el plan de trabajo de acción sindical para el próximo periodo pero de lo que carecemos es de la fuerza necesaria, del vínculo necesario para que la plantilla dé el paso adelante y poder estar en condiciones de iniciar el pulso para recuperar nuestros derechos.

Las debilidades en estos momentos son claras. La plantilla tiene una fuerte desmotivación en relación a lo reivindicativo, la división entre los diferentes colectivos se ha consolidado hasta un punto peligroso, la administración ha intensificado su esquema de relaciones laborales de carácter individual en donde gobierna la totalidad de los derechos, la media de edad ayuda poco a desatascar esta situación y para rematar, la utilización de fórmulas de empleo temporal aún generan una mayor debilidad a la de construir una respuesta para defender nuestros derechos.

Tampoco podemos obviarlo, la pérdida de prestigio del movimiento sindical en parte derivado de la estrategia del gobierno, de los poderes económicos y de la derecha de este país y en parte derivado de sus propios errores, dificulta aún más este trabajo.

¿Se le puede dar la vuelta a todo esto? Se la debemos dar. Para ello utilizaremos todas las estrategias que estén a nuestro alcance. No debemos olvidar los instrumentos clásicos que fomentan la participación y el vínculo, instrumentos que debemos engrasar e intensificar su uso, tanto en el plano interno –vida de las secciones sindicales de centro de trabajo- como en lo que afecta a la plantilla: asambleas y cualquier otra opción que fomente el contacto directo.

10

Fomentaremos procesos de información de diferente valor añadido, se trata de conseguir fomentar ese mayor vínculo. La información básica, cierta y de calidad llegará con inmediatez a toda la plantilla pero la información de detalle, de diagnóstico, de debate llegará a quienes se vayan incorporando. Todo ello en un intento de conseguir poner de manifiesto el valor de participar, el valor de lo colectivo.

Por último, concretaremos plataformas reivindicativas que tengan la virtud de incluir a la totalidad de siglas sindicales, que tengan la capacidad de recoger a la totalidad de la plantilla, que supere las divisiones, que supere el corporativismo y todo ello lo debemos hacer desde nuestros principios, siendo flexibles pero sin entrar en ninguna contradicción con nuestra forma de abordar la acción sindical y liderando los proyectos.

No se trata de un trabajo de un día, se trata de una acción constante que deberá propiciar resultados no solo en el plano reivindicativo, también en el electoral y en el afiliativo. No vamos a entrar en cada uno de ellos, generalmente las estrategias concretas en relación a estas dos cuestiones nos vienen dadas desde otras estructuras del sindicato, en muchos casos revestidas de excesiva parafernalia mercantilista pero todos y todas sabemos que la única forma que tiene CC.OO. de tener resultados en un apartado y en otro es sabiendo combinar adecuadamente capacidad de propuesta, negociación, movilización y todo ello siempre desde la perspectiva de que nuestra fuerza está,

únicamente y exclusivamente en los centros de trabajo, en el alma colectiva de cada uno de los centros que solo pueden alimentar nuestros delegados y delegadas en dichos centros.

### **Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

El trabajo desde el punto de vista de igualdad de género para el próximo período debe centrarse en la aplicación de la transversalidad en todo nuestro trabajo sindical. Se trata simplemente de hacerse dos preguntas en cualquier momento de nuestra actividad sea esta de elaboración, de propuesta, de negociación o de análisis:

- ¿Afecta por igual a mujeres y a hombres?
- ¿Contribuye a fomentar la igualdad o acrecienta la desigualdad?

Estas preguntas tienen que ser el mantra que se repita desde la sección sindical de base hasta la mesa general de negociación y las respuestas a las mismas deben condicionar la negociación de forma que desde el la SSE del MEYSS no se admita la desigualdad de trato futura y se luche contra la actualmente existente.

### **La defensa de los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres ante nuestra administración.**

El mayor problema con que nos encontramos en materia de igualdad de género es la absoluta negativa de quienes dirigen esta administración a estudiar la auténtica situación de hombres y mujeres en nuestro ámbito y realizar los análisis necesarios para determinar si existen o no brechas de género en la AGE en general y en nuestro ámbito en particular. Y ello es independiente del color del gobierno de turno. Parece que lo que prima entre quienes gestionan es la consecución de un único objetivo: Ocultar a toda costa la existencia de discriminación en nuestro ámbito y lo más sorprendente es que para ello cuentan con el apoyo prácticamente incondicional de otras organizaciones sindicales que lejos de mantener el compromiso de la lucha por la igualdad de género aquí se limitan a considerar el tema como de menor entidad y en casi todos los casos como prescindible.

Es cierto que en los últimos años tras la publicación de la ley orgánica 3/2007 la administración se ha visto obligada a entrar en este tema, pero lo ha hecho de refilón e incluso a pesar de los dos planes de igualdad publicados, negando siempre la posibilidad de realizar un auténtico diagnóstico que permitiera conocer la situación de unas y otros. Así, a pesar de las campañas del gobierno para su estudio en empresas privadas y a sabiendas de que existe porque diferentes estudios sobre retribuciones en el sector público de nuestro país<sup>1</sup> así lo han demostrado, se han negado a estudiar la brecha salarial en la AGE y tampoco facilitan análisis sobre el desarrollo de la carrera profesional a pesar de que las escasas aproximaciones publicadas demuestran que existe una clara desigualdad en la promoción profesional de hombres y mujeres.; además el protocolo de acoso sexual y por razón

---

<sup>1</sup> Incluso el Banco de España

de sexo se mantiene en un limbo de inaplicación ante la negativa del gobierno a elevarlo a RD tal y como exige la LOI.

Los mencionados son solo la punta de un iceberg de desigualdad que permanece oculta en la AGE pero dibujan un panorama en el que no resulta fácil trabajar. Es difícil intentar la erradicación de lo que intuimos pero no podemos confirmar y de aquello que, identificado, se nos impide cuantificar

La prioridad de CCOO en nuestro ámbito no puede ser otra que conseguir la consideración de nuestros organismos como empresas, con las mismas obligaciones que el resto de las empresas en este país en relación con la igualdad de género.

Como objetivos prioritarios:

1. Hacer la foto de la situación de mujeres y hombres, la foto más fidedigna posible, en relación a los elementos fundamentales del empleo: ingreso, salario y carrera profesional, debe ser un objetivo prioritario en cada uno de los organismos y en el propio departamento.
2. Conseguir la reunión sistemática de los foros de igualdad en el departamento y en cada uno de los organismos. Es aquí donde podremos poner coto a las desigualdades y, en su caso, discriminaciones que detectemos.
3. Reivindicar, como suelo mínimo, el cumplimiento de la normativa y los acuerdos en materia de Igualdad de forma sistemática en todos nuestros campos de actuación.
4. Trabajar para evitar la manipulación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Medidas que lejos de fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado, consolidan los roles tradicionales de mujeres y hombres y generan discriminaciones en relación a la movilidad, al desarrollo de carrera profesional... etc.

# Bloque II

# Nuestra acción sindical

13

## Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

---

Iniciamos la aproximación al Plan de Trabajo del Servicio Público de Empleo Estatal con un breve diagnóstico de la situación actual, diagnóstico que viene a justificar el conjunto de propuestas que a continuación se realizan.

### Diagnóstico:

#### Nivel de carga de trabajo:

Las cargas de trabajo que soportamos, lejos de disminuir van mutando a otras formas. El reconocimiento de prestaciones, como consecuencia de la tentación permanente de Gobierno y Dirección General del SEPE de rebajar el coste económico de desempleo, se va haciendo cada vez más complejo y con un mayor nivel de exigencia en cuanto a minuciosidad exigida en el control de cada uno de los detalles que lo conforman e incluso prestaciones asistenciales para dar cobertura a situaciones de necesidad que debería constar en ámbitos autonómicos acaban residiendo en nuestro organismo. La rotación en el empleo implica una rotación enorme en las prestaciones lo que unido a las formas de empleo a Tiempo Parcial, Fijo Discontinuo, ETT...etc. y a los ERE y ERTE hace las oficinas lugares de encuentro habitual para un parte significativa de la población trabajadora que se ve obligada a visitarnos cada vez con más frecuencia. Se reduce además la cobertura y debemos afrontar la comunicación de la ausencia de derechos a mucha gente. Todo ello unido a la presión en cada DP por reducir los tiempos de reconocimiento al mínimo posible y a la exigencia de reducir los tiempos de espera para atención a la ciudadanía con el único objetivo de obtener una buena posición en el ranking de objetivos del organismo, hace del trabajo en el SEPE una auténtica cruzada

14

#### Complejidad del trabajo:

Aunque llevamos prácticamente un año sin que aparezca en el BOE algún cambio sustancial en la normativa que afecta al SEPE a sus funciones, no paran de anunciarse modificaciones y adaptaciones, se funciona a golpe de sentencia. Lo que coloca al personal en una situación de permanente inseguridad sobre sus conocimientos y sus capacidades para dar respuesta al trabajo encomendado.

Carecemos además de los medios necesarios para dar cobertura a muchas necesidades, lo que ha supuesto grandes ejercicios de imaginación para la supervivencia de nuestro personal. Ahí tenemos a la población inmigrante, ajena en muchos casos al ejercicio de derechos en sus países de origen, o las situaciones de violencia, que crecen en los centros de trabajo a veces como consecuencia de la desesperación de una población que se siente maltratada por el sistema absolutamente neoliberal en que nos vemos obligados a vivir y que debe afrontar largos períodos sin ayuda alguna

### Déficit estructurales:

La falta de personal es un problema endémico en el SEPE, cada año el volumen de plantilla fija disminuye y se incrementa la temporalidad de la misma. En este momento somos el organismo con mayor temporalidad de la AGE y de poco ha servido que nos hayan considerado organismo deficitario en los últimos años.

Incluso recortan la plantilla temporal, ahí el recorte sufrido en los nombramientos de personal interino de 6 meses y a sustituciones de IT.

El montante presupuestario dedicado a **productividad por objetivos** se sigue quedando corto. Si se compara con el de las entidades gestoras de la Seguridad Social que llega 16% sobre el total del Capítulo I faltarían en el SEPE, a día de hoy, del orden de 20 millones de euros.

Las **RPT** se han quedado totalmente obsoletas y no tienen relación ni con la real tipología de puestos existentes en las unidades ni con las funciones y tareas que se le exigen a la plantilla ni con las gestión encomendada al Organismo. Tampoco la clasificación de las O.P. se ajusta al establecido, recordemos que el propio SEPE consideró la necesidad de reclasificar más de 300 unidades hace unos años.

A la escasez e inadecuación de los medios con los que contamos para el desarrollo del trabajo encomendado se une la consideración de ocupas legales en unas oficinas de las CCAA que nos colocan en los peores espacios y con las que en muchas ocasiones e generan no pocos desencuentros. Aspectos ambos que se han ido recrudeciendo al hilo de la de la situación económica y de cómo ésta ha ido afectando a las dos Administraciones.

15

Las **soluciones técnicas** que nos facilitan tampoco son la panacea, problemas e irracionalidad en su definición, unido a sistemas que no funcionan , aplicaciones que se cierran una y otra vez y programas que siguen cometiendo errores, incluso de cálculo en muchas ocasiones , tampoco facilitan el trabajo cotidiano de la plantilla.

### Factores que afectan a la plantilla

La plantilla sigue soportando las consecuencias de los recortes salariales iniciados en mayo de 2010 pero además soporta la práctica anulación del derecho al traslado con la prohibición de participación en concursos de provisión de puestos de otros ámbitos y la clarísima disminución del derecho a la promoción profesional. La catalogación para el SEPE como ámbito prioritario de actuación, no se ha traducido más que en recortes a la movilidad del personal y en una pequeña migaja de la OEP 2015, en personal del Cuerpo General Auxiliar. Las condiciones de trabajo han empeorado y han la Acción Social y en Formación Interna se han quedado en derechos anecdóticos

Es necesario tener en cuenta que la carga de trabajo en el SEPE es probablemente la mayor de toda la AGE y eso hace que el personal sufra un doble castigo ya que pierde derechos incluidos los salariales cuando se le exige mayor nivel de esfuerzo.



### Estrategia de futuro

Todos los agentes institucionales implicados dicen ser conscientes del excepcional esfuerzo que se sigue pidiendo al SEPE y su plantilla y se felicitan y nos felicitan por el esfuerzo realizado para dar cobertura a la carga de trabajo derivada de la avalancha de desempleo producto de su crisis. Alaban además del esfuerzo la calidad del trabajo y la agilidad en la respuesta al probablemente mayor en la Administración General del Estado, tanto por el número de personas protegidas como por el volumen de fondos gestionados y el número de actuaciones realizadas.

En 2015, sí se ha producido un hecho relevante en la historia de este Organismo, después de muchos años de apatía: el denominado “movimiento 1 de abril”, cuyo éxito de participación y convicción, sorprendió hasta a quienes promovíamos e impulsábamos el mismo. Pero el paso del tiempo sin obtención de resultados concretos sobre las reivindicaciones objeto de aquel movimiento, la reorganización de muchas OO.PP. sobre la base de esa nueva realidad, en la que un buen número de personas sólo estaban dispuestas a realizar las funciones de su puesto concreto, las presiones de toda índole ejercidas por las DD.PP. sobre la plantilla... han ido diluyendo el efecto devastador que provocó en la gestión del SEPE. Pero, sí puso de manifiesto que cuando el personal tiene interiorizado un problema, que lo vive y lo padece diariamente, es posible organizar una respuesta que abra el camino hacia la solución de muchos de los problemas que padecemos en este Organismo.

El embrión de Plataforma, surgido al calor de aquella movilización, debe darnos pie a la concreción de una propuesta de Acuerdo, que combine elementos que figuraron en el Plan de Empleo de 1995 con otros que aparecieron en el Acuerdo Marco de 2008, y que dé respuesta a las necesidades de la totalidad de la plantilla: Promoción, Carrera Profesional, RPT, Consolidación, Retribuciones, Productividad, Formación, Acción Social...

16

Es indudable que el marco temporal para que se plasmen en realidades las medidas que proponamos debe ser amplio; pero es, igualmente cierto, que hemos de comenzar ya, con el primer paso: la elaboración de una propuesta, que podamos lanzar para el debate entre nuestra afiliación y entre la plantilla. Una propuesta que afecte a todo el personal

En nuestro Plan de Trabajo anterior, contábamos con elementos que perfectamente pueden encajar en dicha propuesta:

- A. Debe comprometer a las máximas responsables, no solo del organismo, sino también del Departamento, de Función Pública y de Hacienda.
- B. **Marco Temporal amplio.** Buscaremos compromisos que se puedan plasmar ahora, y otros que vayan siendo realidades en el medio y corto plazo. Con ello, pretendemos evitar también la perversión que persigue a nuestro organismo: Cuando es más necesaria su actuación dicen que no hay holgura económica para recompensarle y cuando la situación mejora, la protección contra el desempleo deja de ser un ámbito prioritario.
- C. **Medidas a corto plazo.** Deben de dotar de credibilidad al contenido global del Acuerdo.

No serán soluciones definitivas, pero apuntarán en la dirección correcta, servirán para poner de manifiesto la voluntad de todos los implicados en buscar las correcciones necesarias.

- Garantía de inclusión de plazas en las sucesivas O.E.P., continuidad de las 800 plazas de personal funcionario interino de Programa y la autorización adicional de otras 400, dentro del mismo programa, para dar respuesta en los ámbitos más deficitarios, antes de finalizar el ejercicio de 2017.
- Incrementar progresivamente el número de nombramientos con cargo a vacantes, con el compromiso expreso de su inclusión en la OEP siguiente.
- Mejora del instrumento para la sustitución de personal funcionario (incluyendo al personal laboral), por IT u otras salidas con reserva del puesto; ampliando, para ello, el número de dotaciones/año hoy existente.
- Mejora de la productividad por objetivos para el año 2017, incrementándola en 6 millones de euros.
- Garantizar un ritmo adecuado (cubriendo el ciclo completo) en la publicación de los concursos de provisión de puestos de personal funcionario, el método de negociación y la inclusión de la totalidad de las vacantes.
- Eliminación de la exclusión de participación en Concursos de otros Organismos.
- Autorizar un concurso de plazas vacantes de Personal Laboral para el Organismo en el último trimestre del año.
- Reforzar la Formación Interna, mejorando todo lo relacionado con los itinerarios formativos.
- Constituir el foro propio, en los niveles provinciales, para tratar toda la problemática en materia de Salud Laboral y establecer las prioridades.
- Exigir que funcione regularmente la Mesa en materia de Igualdad y que se realicen todas las actuaciones necesarias para implantar un auténtico Plan de Igualdad en el SEPE.

#### **D. Medidas a medio plazo**

- **Acabar con el déficit de plantilla. Determinar una metodología de medición de cargas de trabajo y su transformación en necesidades de efectivos.** Junto a ello, adquirir un compromiso de incorporación de personal, a través de las diferentes vías de los sistemas de provisión de puestos (OEP + Concurso), y, en su caso, abordando un plan específico de consolidación de empleo, que reduzca los plazos para completar la plantilla estructural necesaria.

- **Establecer un marco de compensación adecuada** que haga mínimamente atractivos los puestos del SEPE y evite la permanente descapitalización en RR.HH.

Para ello:

- Alcanzar una **productividad**, en el plazo del acuerdo, similar al existente en el ámbito de las Entidades Gestoras de la **Seguridad Social**.
- **Revisar las RPT** para establecer un conjunto de Niveles y Complementos Específicos adecuados a los requerimientos y responsabilidad que deben asumirse en cada uno de los puestos de trabajo. Revisar el papel de alguna de las tipologías de centros de trabajo y mejorar el servicio dirigido a la ciudadanía.
- **Profundizar en la profesionalización** de la plantilla, simplificar la gestión de los RR.HH., acabar con desigualdades injustificadas y con los reinos de “taifas”.
- Orientar la promoción interna hacia los conocimientos, tareas y funciones que deben desarrollarse en uno de los ámbitos prioritarios establecidos por Función Pública.
- Transformación de los puestos de Personal Laboral en puestos de Personal Funcionario.
- Fortalecer todo lo relacionado con la Formación Interna.
- Concretar criterios de carrera profesional dentro de cada uno de los puestos de la RPT que se cree, en la línea de lo recogido en el EBEP.
- Recuperar los niveles presupuestarios anteriores a los recortes en materia de Acción Social.
- Dotarnos de elementos que garanticen la máxima transparencia en todas aquellas actuaciones que incidan sobre la carrera profesional de la plantilla.

18

### Mejorar la atención a la ciudadanía:

Revisión del papel de cada una de las tipologías de Centros de trabajo, mejora de la atención a la ciudadanía y decisiones en lo que afecta a la adecuación de la RPT en consonancia con ello.

Incorporación de la variable tecnológica con toda la intensidad necesaria. Simplificación de la gestión.

Definición de los parámetros básicos de una Oficina de Prestaciones: Espacios, medios, etc.

## Mejora de las condiciones de trabajo

Salud.  
Acción Social.  
Respeto al criterio de igualdad de oportunidades.

## Interlocución y papel de la representación sindical.

Concretar un modelo de participación adecuado. Respetar los foros de negociación, la composición y el peso específico de cada una de las partes, garantizar la información que se debe manejar en los mismos y la iniciativa compartida en el impulso de las diferentes medidas que se acuerden.

Configurar los instrumentos necesarios para dar soporte al trabajo que debe asumirse por la representación sindical.

En el caso de concretarse un Acuerdo, identificar la comisión de seguimiento del mismo que permita tratar cualquier incidencia entre quienes lo suscriban, antes de que la misma derive en un conflicto.

## La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

---

En el ámbito de la ITSS, como eje prioritario de actuación, se debe acometer el desarrollo del estatuto del organismo autónomo con sus implicaciones en cuanto a las condiciones de trabajo del personal en el sistema de ITSS. Unas condiciones que se establecerán con un marcado carácter de permanencia en el tiempo y en el que debemos participar muy activamente, tal y como hemos impulsado decisivamente en la preparación, elaboración y constitución de la “Plataforma de la ITSS” con la presencia de todos los sindicatos con presencia en la Mesa Delegada del MEYSS y de las asociaciones corporativas de los cuerpos de Inspección y Subinspección.

Como planificación de la actividad se deberían acometer las siguientes tareas:

- Impulso de los trabajos en la “Plataforma” para elaborar con mucho más desarrollo y concreción los apartados genéricos expuestos en junio de 2016 en la nota informativa divulgada en julio, que fueron decididos por quienes integran la “Plataforma”.
- Coordinación de las reuniones de la “Plataforma” para discutir y aprobar las medidas singulares de ejecución de lo aprobado en junio de 2016.
- Celebración del mayor número de asambleas posibles a niveles de servicios centrales y periféricos de la ITSS para explicar la plantilla el contenido de la “Plataforma”, fomentando la máxima participación.

- Defensa de lo acordado colectivamente en la Mesa Delegada del MEYSS y en la subcomisión del personal laboral en su ámbito de negociación colectiva: aprobación y mejora de la RPT del organismo y todos aquellos aspectos que tengan influencia en las condiciones de trabajo de todo el personal.
- Participación, a nivel de estructura sindical de Federación y Confederación, en los proyectos de reglamentos del estatuto del organismo autónomo. Para ello, sería preciso la coordinación efectiva con dichas estructuras para que tuvieran en cuenta de forma proactiva las decisiones de esta sección sindical.
- Si los resultados de las negociaciones sobre los contenidos de la Plataforma no se ajustan a lo será necesario poner de manifiesto al malestar a través de acciones reivindicativas con el objetivo de exteriorización el conflicto.
- Remisión a nuestros servicios jurídicos para su estudio, análisis y, en su caso, recursos en la jurisdicción contencioso-administrativa de todas las acciones que implemente el MEYSS que vulneren la legalidad en cuanto al acceso al empleo público, a la movilidad dentro de él y a las condiciones del personal de la ITSS en el desarrollo de la Ley 23/2015.

Además, de lo precedentemente expuesto sobre la definición de los elementos claves del futuro de la institución en cuanto a sus condiciones de trabajo, sería conveniente seguir apostando en la configuración de un nuevo modelo de Escuela de ITSS. Un modelo muy diferente al actual, más que manifiestamente mejorable. Para ello, en Mesa Delegada del MEYSS, o en la comisión de formación de la ITSS, participar activamente en la elaboración de un marco normativo que regule la formación, tan importante en cuanto al desempeño de cada puesto de trabajo como en la carrera profesional, de la que los requerimientos formativos podrían ser el eje de un sistema objetivo y transparente de acceso a la promoción interna.

20

Como “ítem” transversal a todo el MEYSS, debemos continuar defendiendo la máxima transparencia, objetividad y rigor en los sistemas de provisión de puestos de trabajo, vía oposición y, especialmente, por concurso con la mayor de las restricciones posibles a las figuras de las comisiones de servicio y adscripciones temporales de funciones. Por último, como elemento transversal del departamento proseguir en la defensa en la ITSS de nuestra política en materia de igualdad de género y denuncia radical de todas las circunstancias vulneradoras de la misma.

La constitución y desarrollo de la “Plataforma” puede ser una oportunidad para que todo el personal de la ITSS visualice muy positivamente que nuestra sección sindical es artífice fundamental en la defensa de sus intereses. Este hecho puede resultar si pudiéramos celebrar un buen número de asambleas en muy diversas provincias explicando nuestra posición compartida en la “Plataforma”. Podría esta visualización traer consigo un incremento de la afiliación sindical, especialmente en los cuerpos de inspectores/as y subinspectores/as muy reacios aún por su inercia histórica al acercamiento a los sindicatos de clase. La pedagogía, por consiguiente, ente la plantilla de la inspección activa debe acentuarse como una medida que refuerce nuestra influencia en estos colectivos, cuya individualización en las condiciones del desarrollo de sus tareas y su corporativismo, salvo contadas excepciones, nos ha impedido en numerosas ocasiones que nos consideren como sus interlocutores necesarios. Esta percepción de “instrumento útil” para aquéllos es clave, sin perjuicio de nuestra defensa unitaria de todo el personal desde una perspectiva de clase.

No obstante, pese a que debemos seguir trabajando en la línea expuesta, si es cierto que la visión corporativa de buena parte de los/as funcionarios/as de dicho cuerpo hace imprescindible mantener una coordinación y cooperación con las asociaciones de inspectores/as y subinspectores/as en todos aquellos aspectos que concuerden con la defensa de nuestros postulados en la ITSS, ya que la afiliación a nuestra sección sindical de los/as mismos/as plantea evidentes dificultades subjetivas; es decir, establecer un mínimo de unidad de acción con el resto de sindicatos y las asociaciones corporativas, sin perder nuestra concepción de sindicato de clase y nuestro programa de acción en la ITSS.

## **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

---

Seguimos manteniendo severas dificultades para establecer una acción sindical coherente y con objetivos a largo plazo en el Instituto. No se trata de falta de diagnóstico, los problemas que sufrimos en dicho ámbito son de sobra conocidos para esta Sección Estatal de CC.OO. hacemos un breve repaso y posteriormente identificamos cuales son los elementos que añaden dificultad a la hora de establecer con claridad nuestra línea de actuación en el Organismo.

21

---

### **Política de Empleo en el INSHT**

Es el factor esencial sobre el que debemos actuar. En los últimos diez años hemos sufrido una grave descapitalización a nivel de plantilla. En términos presupuestarios se han perdido del orden de 130 puestos de trabajo, lo que supone un 25% del total de la misma, dato que por sí mismo puede alumbrar cual es la foto actual de este organismo.

La situación se agrava sobremanera si profundizamos en el estudio y comprobamos la edad medida de la plantilla, en cinco años más puede perderse más del 40% del volumen de empleo actualmente existente en el INSHT.

No se llega a este deterioro de una forma casual, hay una voluntad no confesada tanto en el departamento como en el propio Gobierno de liquidar el organismo vaciándolo de efectivos.

La oferta de empleo de los últimos años ha recogido plazas para cuerpos o escalas del Instituto - 10 plazas en la del año 2016, 20 en la de 2015, en los años anteriores el Real Decreto de Oferta de Empleo no incorporó plaza alguna correspondiente al INSHT como organismo autónomo.-, desgraciadamente el ritmo de reposición es ridículo teniendo en cuenta el flujo de salida que en la actualidad se soporta.

Pero hay más factores que contribuyen a agudizar la situación, las expectativas de futuro en el organismo son poco halagüeñas y la tendencia, primordialmente del personal correspondiente a los

grupos con mayor capacitación técnica, es a buscar destinos alternativos en donde, las posibilidades de construir carrera profesional, tengan unas bases más sólidas.

La suma de ambas cuestiones coloca la situación del organismo en unas claves de alarma que deben tener una respuesta inmediata o de lo contrario muy probablemente alcancemos un punto de no retorno en donde recuperar la plantilla necesaria para un organismo capaz de responder a las encomiendas que debiera asumir el mismo tenga un coste excesivamente elevado que se utilice como argumento para poner de manifiesto la inviabilidad del INSHT tal y como lo conocemos en la actualidad.

Esta legislatura, en el supuesto de que alcance la duración que cabe suponerle de inicio, es decisiva y la variable empleo debe estar en el foco desde el primer instante. **El organismo requiere una oferta extraordinaria que puede concretarse a lo largo de los próximos cuatro años pero que debe ser capaz de alcanzar la cota de empleo existente en el año 2010 y por lo tanto compensando el empleo perdido a fecha de hoy y aquel que se perderá en dicho periodo.**

### La concepción doméstica del organismo

Nos la encontramos en prácticamente todas las parcelas de gestión. En donde se hace sentir con más claridad es en la forma de entender las relaciones laborales por parte del equipo de dirección del Instituto.

El respeto a las normas de carácter general que vertebran la negociación colectiva, las obligaciones de transparencia, la elaboración de criterios que respeten la igualdad y eviten la discrecionalidad en todo aquello que afecte a la gestión de los recursos humanos, todo ello y algunas cuantas cosas más vinculadas a los derechos de la plantilla queda empantanado cuando debe ser garantizado desde la dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

22

El trabajo ha sido intenso por parte de CC.OO. pero ha costado prácticamente tres años introducir la cultura de la negociación colectiva tal y como está regulada en el ámbito de la Administración General del Estado y no está nada claro que lo hayan terminado de entender, ha costado más de tres años aclarar y poner en valor quienes deben ser los agentes que deben participar en dicha negociación y cuidado, que al menor descuido nos aparece en la mesa de negociación alguna sigla carente de la representación necesaria.

Pero además la disciplina y el respeto es puramente formal, los compromisos que pueda terminar asumiendo el organismo en aquellos foros de participación que son gobernados desde el departamento, se demoran en el tiempo hasta un punto incomprensible, a ello debemos sumar las ocurrencias del gestor de recursos humanos o del responsable de la gestión o las interpretaciones ingeniosas de los derechos de la plantilla.

Resumiendo, debemos seguir insistiendo para normalizar el hecho de la negociación colectiva en el seno del Instituto. Debemos seguir insistiendo para conseguir que la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras del INSHT esté presente, desde el inicio, en todas aquellas decisiones en donde alguno de los derechos de la plantilla pueda quedar afectado.

Hasta la fecha hemos utilizado la información y la denuncia en los foros de negociación como instrumentos para incomodar e ir modificando la actuación de la Administración en este apartado. **Parece necesario incorporar la vía judicial y la exigencia de responsabilidades para quienes se sigan empeñando en mantener al INSHT en una posición de diferencia en lo que se refiere al derecho a la negociación colectiva.**

### **Futuro del organismo**

Es una de las claves pendientes de resolver para el INSHT. El traspaso de competencias en materia laboral a las Comunidades Autónomas supone la transferencia de la estructura provincial del organismo a dichas Comunidades, la creación de nuevos organismos en ellas y una sensación de desorientación completa en relación al papel del organismo.

Es un proceso costoso en tiempo y esfuerzo, que se aborda en un momento complejo para el organismo que mantiene una orientación y un soporte legal poco adecuado y nada adaptado a dicho cambio y a otros que se han venido dando en el mundo laboral de este país. Una carencia que se pone de manifiesto tanto en lo que afecta a estructura y competencias, como a lo que afecta a recursos o mecanismos de intervención.

Por otro lado los intentos de transformar al INSHT en la institución técnica de referencia de las Comunidades Autónomas y en el punto de coordinación de las Administraciones implicadas en la Seguridad y Salud en el Trabajo, nunca han terminado de cuajar e incluso podemos afirmar que ha faltado interés político en que ello fuese una realidad.

El resultado es el proceso de decadencia que conocemos y una estructura de centros territoriales singular (CNNT Madrid, CNCT Barcelona, CNMP Sevilla, CNVM Bizkaia y GTP de Ceuta y Melilla) que se transforma en un problema adicional a la vista de la falta de proyecto sobre el Instituto de los diferentes gobiernos

La falta de peso político de las diferentes direcciones ha influido decisivamente en consolidar esta situación de deterioro propiciando decisiones basadas en el interés de pequeños colectivos de carácter endogámicas que han inflado los niveles de dirección hasta un punto poco operativo, que han dejado en un segundo plano el carácter técnico del organismo y que no han sido capaces de concretar los cambios necesarios.

No podemos dejar de mencionar la fracasada posibilidad de crear un organismo autónomo en donde confluyese la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto, el intento tenía su virtualidad y podía permitir construir un primer escalón desde el que encontrar la arquitectura más adecuada, mejorar las posibilidades de dotarse de los medios necesarios y desde ese punto clarificar competencias y funciones. Desgraciadamente la desconfianza de unos (CEOE) y la activa oposición de quienes consideraron que sus puestos de dirección podían peligrar terminaron enterrando la opción sin plantear alternativa alguna.

Por último, también es necesario señalar la falta de definición de nuestra estructura confederal en lo que se refiere al organismo. Se han mantenido actitudes titubeantes y estar por oír una declaración



contundente y comprometida con lo que debiera ser este organismo. Probablemente, y hasta hace pocos días, derivado de intereses contradictorios de nuestra propia organización sindical que mantiene, o ha mantenido, estructuras que de alguna forma entraban en colisión, tanto desde el punto de vista técnico como desde el punto de vista de servicio a las trabajadoras y trabajadores, con el papel que podría corresponderle al INSHT. Estamos en un momento diferente, ahora es fácil superar dichas contradicciones y ello debería provocar una clara apuesta desde nuestra organización sindical por el futuro del organismo.

Será necesario trabajar en todos los apartados:

- Debemos revisar y concretar competencias, objetivos y servicios a la ciudadanía desde el INSHT.
- Deberemos elaborar una plataforma reivindicativa completa que comprenda lo anterior y los medios, primordialmente humanos necesarios para dar respuesta a ello.
- Debemos identificar que es lo que la sociedad de este país se juega en el caso de que el organismo termine desapareciendo.
- Y con todo ello deberemos plantear una campaña dirigida tanto a la población, como a los medios, partidos políticos y estructura sindical confederal, empezando lógicamente por nuestra propia casa.

### Algunas carencias adicionales

24

**Productividad:** Es necesario desarrollar un modelo nuevo de productividad en donde podamos universalizar el mismo, establecer un reparto que evite la discrecionalidad que actualmente reina para lo que necesariamente deberemos soportarlo sobre objetivos tangibles y medibles y por último que supere definitivamente las discriminaciones sobre la base del vínculo jurídico y que por lo tanto de respuesta tanto al personal funcionario como al personal laboral con idénticos criterios e importes.

**Formación Interna:** Tras crear el foro, la comisión nacional de formación, es necesario dinamizar la misma, evitar que las decisiones retornen al ámbito discrecional, mejorar la selección de alumnos y ponentes, mejorar el diagnóstico y apostar por un modelo de itinerarios formativos para cada uno de los puestos. La oferta de formación debe mejorarse y dentro de la misma será necesario contemplar los procesos oportunos que eviten la obsolescencia en una plantilla en donde la componente técnica es fundamental. Es indudable que el trabajo para recuperar el nivel de créditos existente en esta parcela antes de los recortes así como compensar todo lo que hasta la fecha se ha perdido a través del acuerdo AFEDAP son compromisos ineludibles de para esta Sección Estatal.

**Provisión de puestos:** Objetivo fundamental acabar la discrecionalidad y establecer un marco en donde la carrera profesional de las personas que trabajan en el INSHT se realice con respeto a los principios de igualdad de oportunidades. Ello conlleva reducir las comisiones de servicio a la mínima expresión o evitar que las mismas modifiquen las posibilidades de concretar un puesto definitivo, establecer la garantía anual de que todas las vacantes existentes en las RPT del organismo, ocupadas provisionalmente o no, salen a concurso y establecer un método de valoración de méritos objetivo y

conocido por toda la plantilla que debe ayudar a transparentar el trabajo en las comisiones de valoración.

Acción Social: Tenemos un problema fundamental, debemos recuperar todos los fondos que nos arrebataron tras el atraco de los diferentes Reales Decreto-Ley del Partido Popular. En este apartado hemos pasado de 169.070 Euros en el año 2011 a 42.270 Euros en el ejercicio 2016. El reparto de las ayudas, al menos aquellas que vayan dirigidas a la unidad familiar, deben quedar moduladas en función de las rentas de dicha unidad familiar si queremos construir un marco coherente. Manejando dichos principios e incorporando que toda ayuda que se diseñe debe tener características de universalidad podemos abordar el debate en un segundo nivel y con un grano más fino.

## **CETIS y CAR**

Los Centros de Acogida a Refugiados (CAR) y los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) son un recurso de la Administración Pública, específicamente de la Administración General del Estado, concebidos como dispositivos para dar respuesta a las necesidades básicas del colectivo de inmigrantes.

A nadie se nos escapa la presión migratoria existente sobre las fronteras de la Unión Europea, nuestro país no es ajeno a la misma, al contrario, las ciudades de Ceuta y Melilla situadas en el continente africano propician una situación excepcional que desgraciadamente se transforma en noticia en los medios de comunicación con excesiva regularidad.

25

Los modelos de gestión que finalmente ha adoptado la Administración son claramente diferentes en función de la tipología de los centros de trabajo. Los CETI han externalizado una buena parte de su actividad, puede afirmarse que en dichos centros la totalidad del trabajo relacionado con la manutención, el alojamiento y la seguridad del colectivo está en manos privadas. Las ONG también asumen parte de la tarea, desde la asistencia sanitaria a trabajos relacionados con la formación e integración social

Por el contrario, los CAR, situados en la península mantienen, al menos en el plano formal, aunque también cuentan con un elevado apoyo externo de las ONG, una apuesta por la gestión directa como personal propio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en todas las parcelas de actividad.

Tanto en un caso como en otro tenemos denominadores comunes en el análisis de situación:

La infraestructura destinada por el Estado al grupo de personas inmigrantes es excepcionalmente escasa y no ha existido previsión alguna para adaptarse a una nueva realidad que se demuestra inevitable. No deja de ser ridículo que nuestro país cuente en la actualidad con un dimensionamiento de los servicios destinados a dicha población que data del año 2000 y que no ha sufrido desde entonces la revisión necesaria para ajustarlo a la demanda de servicios existente.

El producto de todo ello se concreta en

- Presión desmesurada de trabajo en todos los centros. En los CETI, teniendo en cuenta la sobresaturación de los mismos, se alcanzan cotas insoportables.
- Medios deficientes que hasta la fecha ha quedado compensado por un sobre esfuerzo de la plantilla a la hora de responder a la demanda de servicios.
- Número de efectivos claramente insuficiente para responder al trabajo diario.
- Condiciones de trabajo nocivas para la plantilla con un desgaste innegable que está afectando a una buena parte de los trabajadores y trabajadoras.
- Absoluta falta de planificación por parte de la Administración que impide la búsqueda de soluciones estructurales.
- Sorprendente burocratización de la Secretaría General, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y del resto de órganos de la Administración que debieran implicarse en el diseño de instrumentos de sustitución y reposición de plantilla ágiles.

### **El empleo: Una cuestión urgente.**

La primera respuesta que debe garantizarse en todos los centros que tratan con la inmigración es la garantía de poder contar con la plantilla mínima necesaria. A fecha de hoy podemos afirmar que ninguno de ellos cuenta con la plantilla necesaria.

Las relaciones de puestos de trabajo dimensionadas para una realidad mucho más modesta que la que hoy soportamos ni siquiera están cubiertas al 100%. Durante años se han mantenido irresponsablemente puestos vacantes a pesar del peligro de deterioro del servicio.

26

Costó dos años convencer a la Administración que la plantilla de CETI y CAR era insuficiente y que por lo tanto debían ser centros prioritarios a la hora de configurar las peticiones sobre la base de la Oferta de Empleo de cada año.

La garantía de **ocupar la totalidad de los puestos vacantes** es un aspecto esencial pero no concluye aquí el problema. Es necesario redimensionar las RPT y ajustarlas a la realidad a la que debe responder el conjunto de trabajadores y trabajadoras en dichos centros de trabajo. Es necesario aumentar sensiblemente las plantillas en todos y cada uno de los centros de trabajo para evitar la repetición de situaciones críticas uno y otro mes. A esto se une la necesidad de que cada efectivo realice las tareas por las que se les ha contratado y se les paga ya que la organización de los Centros y la escasez de plantilla presiona y obliga, en todos ellos sistemáticamente, a realizar tareas de superior categoría y asumir responsabilidades que no les corresponden y que no ven compensadas en ninguno de los casos. La necesidad obliga, de otra forma no se podría dar el servicio y es una denuncia histórica de CC.OO. de la necesidad de dimensionar las plantillas.

**Contar con traductores/as** es otra de las necesidades vitales para dichos centros, las carencias en los procesos de comunicación pueden tener consecuencias graves.

Por otro lado es **urgente configurar un sistema de cobertura de puestos vacantes y de ausencias ágil y capaz de resolver dichas situaciones con eficacia**. No se pueden utilizar en CETI y CAR los mismos principios esclerotizados de gestión de recursos humanos que se aplican a los organismos estrictamente administrativos. En los CETI y en los CAR no se trabaja con expedientes se trabaja con personas y con sus necesidades más acuciantes. Un expediente lo podemos retrasar un día, dos o una semana, una persona no puede quedarse sin comer un día, dos o una semana.

Es importante frenar la tentación a la privatización de servicios que siempre está presente en este tipo de centros y realizar un estudio para la reversión de aquellas parcelas de gestión que están siendo desempeñadas por personal de otras empresas u ONG. Las sentencias que últimamente se repiten en este tipo de centros nos orientan en dicha dirección en donde podemos encontrar repetidos pronunciamientos judiciales que identifican el prestamismo laboral y vinculan las relaciones laborales existentes al Ministerio.

Debemos modificar la dimensión de las Relaciones de Puestos de Trabajo, tanto de personal laboral como de personal funcionario, no ponemos el foco en la estructura organizativa, en donde el instrumento falla estrepitosamente es el volumen de empleo que recoge para cada uno de los centros de trabajo existentes.

## Retribuciones

Es urgente hacer atractivos los puestos de trabajo de CETI y CAR. Hay que revertir la tendencia actual para frenar la descapitalización de plantilla que venimos sufriendo. Las condiciones de trabajo que se soportan en este ámbito no tienen un reconocimiento justo en el capítulo salarial. Si la Administración no es capaz de superar este déficit de poco servirá el esfuerzo que se realice en materia de empleo.

27

Por lo tanto la **revisión de RPT** que comentábamos como necesaria en el apartado anterior debe de contemplar una revisión y mejora de las retribuciones colocando en un plano razonable: condiciones de trabajo y compensación económica.

En materia de **productividad** debemos hacer una revisión completa de la instrucción impuesta por la Administración con la colaboración necesaria y lamentable de una central sindical. Es intolerable que en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se consolide un modelo de doble escala salarial ninguneando este tipo de retribuciones o incentivos a la plantilla más débil, bien por tener un vínculo laboral precario o bien por haber incorporado en fecha más reciente a la plantilla estructural. Se ha llegado a la desfachatez de tener un modelo de productividad con nombres y apellidos y que incluye dos listados que determinan la cantidad a cobrar según estés situado en uno o en otro.

Deberemos volver sobre ello, deberemos mejorar sensiblemente los créditos que hoy encontramos en el apartado de incentivos al rendimiento de la Secretaría de Inmigración y Emigración, deberemos diseñar un modelo de productividad por objetivos, de carácter universal y que no distorsione ni abra en exceso la horquilla salarial en este tipo de centros. Resumiendo nuestra lucha está encaminada a que un mismo trabajo reciba las mismas retribuciones, por un principio básico de justicia.

## El Departamento

---

Los avances en el ámbito del departamento son de una lentitud exasperante. Modificar la cultura existente a la hora de enfocar la gestión de los recursos humanos no es una tarea fácil, hay que remover años y años en donde *el uso y costumbre* ha sentado una legalidad informal que es aceptada, incluso entendida, por una parte significativa de la plantilla.

Una legalidad informal cuyo soporte fundamental ampara la discrecionalidad absoluta de la Administración. Probablemente, la cercanía del poder político colabore en propiciar un esquema de actuación en donde la jerarquía del departamento gestiona derechos de la plantilla de una forma sorprendente y despótica.

No hay empacho en juzgar, sin criterio y con completa demagogia, a cada uno de los trabajadores o trabajadoras, en premiar o castigar, en modificar las oportunidades de carrera profesional de la plantilla, en diferenciar caprichosamente niveles retributivos para puestos idénticos sin otra razón que el antojo, disfrazado pero obvio, del jefe o jefa de turno.

Pero si bien este esquema es un peligro y lesiona múltiples derechos, tan peligroso o más es comprobar que, en buena medida, se trata de un esquema aceptado e interiorizado mayoritariamente por la plantilla.

28

Tenemos parcelas en donde esta situación brilla y se muestra de forma meridiana:

- a) Reparto de la productividad: En donde la totalidad del crédito existente se reparte con criterios desconocidos y en donde ni siquiera es posible aflorar la información sobre cuantías y personal beneficiado.
- b) La provisión de puestos: En donde el encadenamiento de comisiones de servicio y las fórmulas de valoración de méritos que se imponen en las comisiones de valoración, tienen un solo y perverso objetivo: Consolidar la plaza en cuestión en la persona que ha sido designada desde el inicio por la Administración. En algunas comisiones de valoración el panorama ha sido vergonzante y patético, hemos llegado a un punto de desmesura en donde concursos con 100 plazas recogidas en su anexo de vacantes, tenían 96 puesto adjudicados previamente derivado de la definición de las bases y de la valoración a realizar. El resultado vulnera los principios de acceso a la administración de igualdad, mérito y capacidad el esquema resultante es arbitrario e inadmisibles.

Pues bien, en estos dos apartados es donde debemos volcar el esfuerzo. En reparto de la productividad y en los procesos de provisión de puestos es donde se hace patente la vulneración sistemática del principio de igualdad de trato en este Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Para ello, y desde la Sección Estatal, vamos a plantear:

- a) La elaboración de una instrucción de productividad basada en criterios de consecución de objetivos. Que lleve este tipo de retribuciones a la totalidad de la plantilla, que module de una forma razonable las compensaciones, que evite los despropósitos que hoy sabemos que se producen, que sea percibida como justa por el conjunto de la plantilla de este departamento y que transparente las percepciones que cada cual obtiene.
- b) Sistematizar de una forma completamente diferente el modelo de provisión de puestos. No es necesario modificar la legislación vigente, tan solo es necesario respetarla. Hay que reducir las comisiones de servicio y reconducirlas a lo que realmente deben ser, un modo excepcional de cobertura de los puestos para situaciones excepcionales que no deben perturbar el esquema de carrera profesional, hay que modificar las bases de los concursos y ajustarlas al objetivo que se persigue con ellos seleccionar al mejor o a la mejor candidata, hay que aflorar la totalidad de las vacantes y hay que garantizar, al menos, un concurso anual que las recoja.

Es indudable que ninguna de las dos cuestiones va a prosperar a no ser que se genere un clima de conflicto de la suficiente entidad como para modificar la voluntad de la Administración.

Para avanzar en dicho aspecto no queda otra opción que hacer converger toda nuestra capacidad de *molestar* sobre dichas cuestiones:

- Llevando propuestas que recojan dichas modificaciones a los foros de negociación.
- Desarrollando una tarea informativa sostenida sobre ambas cuestiones.
- Realizando una denuncia interna que permita incorporar a toda la plantilla y al resto de representación sindical.
- Traslado de la denuncia al exterior en los momentos oportunos.
- Incluyendo en el conflicto a todos aquellos agentes que tengan alguna capacidad de influir.
- Identificando los aspectos que puedan combatirse desde la esfera legal o judicial, concretando los recursos necesarios.

29

Este cambio no va a ser fácil, lo comentábamos al inicio, será necesario invertir tiempo, esfuerzo y constancia para conseguir el objetivo pero no podemos renunciar al mismo bajo ningún tipo de argumento. O quebramos este modo de entender las relaciones laborales en el Ministerio o la concepción de los derechos de la plantilla del MEYSS estará en un plano teórico que jamás podremos materializar.

Directamente ligado a lo anterior hay otro aspecto que requiere nuestra atención en el ámbito del departamento durante el próximo periodo y la requiere con una intensidad y con una vehemencia similar. Se trata de situar el derecho a la negociación colectiva en el nivel que le corresponde.

En la actualidad, los foros de participación con los que se cuenta (Mesa delegada, Subcomisión, Comisiones de Formación, Acción similar, etc.) tienen una componente primordialmente informativa. La negociación no termina de tomar cuerpo.

Durante estos últimos años, y gracias exclusivamente al esfuerzo realizado por CC.OO., hemos elevado la capacidad de intervención pero se está muy lejos de poder interpretar que la negociación colectiva tiene expresión en el departamento. La temática que se plantea y la estrategia que se quiere construir en torno a las dos cuestiones identificadas también busca colocar en valor a la representación de plantilla y al trabajo de buscar consensos con la dirección del ministerio.

## El Fondo de Garantía Salarial

---

**Respecto de la radiografía** que se hacía del FONDO en la anterior CONFERENCIA, donde se detectaron las lesiones que aquejaban al ORGANISMO, cabe señalar la cicatrización de algunas a costa del sufrimiento de la plantilla, del mero paso del tiempo y de los cambios legislativos que limitaron el abanico de prestaciones, provocando un descenso en el número de solicitudes.

Pero por el contrario, aquellas lesiones que afectan a la estructura de FGS no solo no se han atacado si no que tienden a cronificarse.

Si bien es cierto que la reforma de diciembre de 2013 eliminó el pago directo rebajando en más de un tercio la entrada de expedientes, no es menos cierto que estos eran los más sencillos de resolver, manteniéndose en número muy elevados los expedientes derivados de concurso de acreedores e insolvencia, que además requieren una especialización y formación específica.

30

Actualmente, para el año 2016 y a fecha de 1/12/16, se ha dado entrada a 81125 solicitudes, que si bien se aleja de los números de los peores años de la crisis, sigue muy lejos de las posibilidades de una plantilla en fuga y mermada y de una gestión que se está demostrando incapaz de solucionar los problemas de personal, para los que aplica viejas fórmulas que ya no sirven.

**FOCALIZANDO** los puntos de ataque, habría que incidir en las siguientes variables:

- **la elevada edad media de la plantilla** que está generando un goteo constante de jubilaciones.
- **la aplicación de las medidas de austeridad** que cercena la posibilidad de participación en concursos de traslados, provocando un pernicioso efecto contrario, ya que ello, unido a las paupérrimos complementos de nuestras ofertas, por mor de una RPT decimonónica genera que en nuestros propios concursos no se cubran las vacantes incluso se generen vacantes nuevas.
- **la anulación de la carrera profesional** y la falta de incentivación y motivación de la plantilla que provoca migración a otras provincias más cómodas, a otros organismos por el sistema de provisión de libre designación y jubilaciones anticipadas.

En relación a esta diagnosis, se detecta una casi paralización en algunos departamentos de la SECRETARÍA GENERAL por falta de jefaturas de área y adjuntía que está llevando a graves problemas en el día a día del trabajo y en la representación institucional con ausencias en la subcomisión y con la no convocatoria o convocatoria tardía del grupo de trabajo de productividad.

**PARA ATACAR** de frente la parálisis que amenaza al FONDO es necesario percutir sobre varios frentes:

**RPT:** Se maneja una relación de puestos de trabajo anacrónica, pobre, irracional, inconsistente y desfasada. Las nuevas cargas de trabajo y las nuevas aplicaciones informáticas, precisan de una plantilla redimensionada, bien formada y con retribuciones acordes a la especialización que se les exige.

La actual applicativa SIAD y ODISEO, de nueva implantación y las ya conocidas y actualizadas SIG y SIR, que vinculan electrónicamente los procedimientos judiciales tramitados desde lexnet, exige del personal de apoyo un nivel de conocimiento jurídico y un manejo de las herramientas para el que no se está dotando de formación ni de la retribución que merecen por encima de específicos irrisorios y de niveles 14, 15 y 16 que es lo máximo a que puede aspirar casi en su mayoría el personal de los subgrupos C1 y C2.

De igual manera, estas herramientas, que harán posible un mejor seguimiento de juicios mercantiles e indirectos, y que deberían repercutir positivamente en la lucha contra el fraude y en la recuperación de dinero, se ven desasistidas por la escasez de letrados y como consecuencia la no asistencia a los procesos judiciales lo que deriva en múltiples ocasiones en pérdidas económicas.

31

**PERSONAL INTERINO:** Si bien es cierto que no todas las necesidades de plantilla son estructurales y que parte de ellas responden a coyuntura temporal y geográfica, la extrema especialización de este trabajo justifica la creación de una bolsa de personal interino propia que permitiría la agilización en la contratación y la inmediata puesta al día del quienes se fueran o incorporando al trabajo.

**PRODUCTIVIDAD:** Es momento ya de dar batalla cerrada en este frente. Actualmente el abanico diferencial en el abono de productividades entre personal letrado y personal de apoyo es de un 2000%, sin que a nadie sonroje hasta la fecha.

Además, focalizadas algunas provincias donde las cargas de trabajo se mantienen en estándares tradicionalmente altos, se deberían aumentar en ellas las dotaciones de tardes o en su defecto si el presupuesto no lo permitiera, rotarlas entre la plantilla, para evitar situaciones viciadas y de privilegio y que estas se usen como se usan actualmente de arma arrojadiza o como fórmula de pago de favores.

Finalmente, que la partida destinada habitualmente al pago de planes de choque se destine en su totalidad al concepto de productividad por objetivos que habrá que definir con criterios actuales, justos y transparentes, dotándolo de cantidad suficiente que lo actualice y ponga en valor. Es



necesario luchar contra las decisiones erróneas que se han tomado hasta ahora como la contratación de empresas como TRAGSA o de penados para realizar tareas que deben ser acometidas por el personal funcionario.

**CARRERA PROFESIONAL:** ligada necesariamente a la actualización de la RPT y eliminando ya la cláusula de exclusión en concursos de traslados, que lejos de evitar la fuga de plantilla, está generando como se señalaba anteriormente el efecto contrario, encontrándose el organismo ahora mismo en los niveles más bajos de plantilla de su historia con la amenaza de cese inmediato de 63 personas, personal interino que van a dejar a FOGASA al borde del desahucio.