



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

## **I Conferencia de la Sección Sindical Estatal del CSIC**

**Plan de acción para la constitución de la sección sindical estatal de CCOO de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas**

17 y 18 de octubre de 2016





# INTRODUCCIÓN

17 y 18 de octubre de 2016

“Más de 40 años de sindicalismo de clase con CCOO en el CSIC”

Iniciamos este proceso constituyente como un reconocimiento a la actividad sindical mantenida por CCOO del CSIC a través de las Secciones Sindicales constituidas en las diversas Comunidades Autónomas, Provincias, Centros e Institutos de toda la geografía española, y en todos aquellos lugares donde hay trabajadores del CSIC de forma permanente o temporal más allá de nuestras fronteras (Roma, Bruselas, Base Antártica Juan Carlos I, Barcos y Centros de Investigación, Universidades o Zonas de exploración). Una actividad constante que se iniciaba antes de la legalización de los Sindicatos en España, en abril de 1977.

Madrid, Sevilla, Granada, Barcelona, Valencia, Castellón, Zaragoza, Jaca, Oviedo, Vigo, son los mejores precedentes del buen hacer de las gentes de CCOO, que trabajaron para construir una representación organizada de los trabajadores, para extender la participación democrática a las estructuras de los Centros e Institutos, desde las Juntas de Centro a los Claustros, para compartir y participar en la gestión y decisión de los temas que competen al CSIC, a sus centros y a sus trabajadores.

El proyecto sindical de los Sindicatos presentes en el CSIC en 1978 (CCOO, UGT, USO, SU, CSUT y CNT) de constituir Juntas de Representantes de los Trabajadores del CSIC, se anticipa en casi una década a las primeras elecciones sindicales de personal funcionario, celebradas por primera vez en 1987 para toda la AGE y demás AAPP. Anteriormente, en 1979 y 1980, se habían realizado las primeras elecciones sindicales del personal laboral del CSIC. La primera Mesa de Negociación del CSIC se constituyó en 1984 (Mesa de Participación y Consulta Sindical), también mucho antes de que se instauraran en la AGE y funcionan ininterrumpidamente desde entonces.

A partir de las primeras elecciones sindicales del Personal Laboral se comenzaron a elegir los Delegados de Personal y constituir los Comités de Empresa (según el tamaño del censo) en todas las provincias donde había Centros o Institutos del CSIC, y se estableció el Comité Intercentros Estatal a partir de la representación obtenida en esas elecciones. Hasta el año 2000 el personal laboral se acogía a un Convenio propio del CSIC, acordado en 1982 a partir del Convenio de la Construcción, aplicado inicialmente en el Instituto Eduardo Torroja para luego extenderse al conjunto de los centros del entonces Patronato Juan de la Cierva. En los otros Patronatos (División de Ciencias y Alfonso X el Sabio, posteriormente unificados) el personal laboral percibía el SMI (Salario Mínimo Interprofesional) hasta la firma del nuevo convenio.

En 2000 el personal laboral del CSIC se incluye, junto a la mayor parte de la AGE, en el Convenio Único de la AGE. Existen otros marcos laborales como el convenio del Buque Garcia del Cid, para el personal propio del CSIC que actúa como tripulación del mismo. Por otra parte, en los últimos años ha crecido de forma muy importante el número de personas contratadas fuera de convenio, FC, respondiendo a diferentes convocatorias (MINECO, Garantía Juvenil, CCAA, Universidad, otros OPIS...), o a contratos de obra y servicio del CSIC de Grupos 1 y 2. El porcentaje de contratos FC del CSIC es el mayor de la Administración Pública, superando el 30% del total de personal temporal; una situación en la cual estos trabajadores no tienen capacidad de negociación y se utilizan en un intento de desregular las relaciones laborales.



En 1987 se realizaron las primeras elecciones sindicales del personal funcionario con Junta de Personal propia en Madrid. En el resto de las provincias los trabajadores del CSIC participaban en los procesos de las Juntas de Personal de la AGE con el resto de la Administración General de Estado. Desde entonces se han celebrado los procesos electorales de personal funcionario y laboral por separado en cada provincia; para el personal funcionario dentro del censo de la AGE, y el personal laboral en censos y unidades electorales específicas del CSIC. La reforma electoral de 2015 significa un retroceso en la representación en cuanto determina que las unidades electorales, tanto de funcionarios como de laborales del CSIC, se incluyen en las unidades electorales de la AGE respectivas, salvo el caso de Madrid por censo y por ser la sede central de la Agencia Estatal.

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
-  
-  
10

En estos casi 40 años CCOO del CSIC ha trabajado con propuestas centradas en la defensa de los derechos del personal del CSIC (fijo, contratado, eventual, e incluso el personal de contratatas). Propuestas e iniciativas focalizadas en el empleo estable y la promoción, buscando un tratamiento homogéneo de las condiciones de trabajo y de las retribuciones. Las iniciativas parten de las preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras, y se han planteando como propuestas en todos los órganos de representación (Mesa Delegada, Juntas de Personal, Comités de Empresa y muy especialmente en los Comités de Seguridad y Salud). La acción sindical ha incluido la información y movilización de la plantilla en distintos temas.

-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-

Hemos pasado por períodos críticos en esta larga historia, donde emprendimos muchas batallas; destacan la movilización por el primer Reglamento Democrático del CSIC, en 1977, o el movimiento de resistencia y huelga de 1990, que defendía la homogeneización de los criterios salariales del personal técnico y de gestión con los nuevos complementos del personal científico (quinquenios y sexenios). O la lucha incansable por la conversión de las becas de investigación en contratos laborales, conseguida en 2013. O la defensa de los derechos de los trabajadores y la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que ha redundado en la consolidación de 400 puestos de funcionarios y laborales en 2011, y que acumula casi 700 sentencias judiciales que han supuesto la estabilidad de otros tantos trabajadores.

20  
-  
-  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-

Pero la etapa 2010-2015 se puede calificar como el período más negro para la ciencia española desde el inicio de la democracia. El enorme esfuerzo de los científicos y sus instituciones para elevar nuestro país al nivel investigador que le corresponde por su nivel socioeconómico y cultural ha sido revertido por una batería de contrarreformas basadas en la premisa de que la ciencia es un lujo que los españoles no podemos permitirnos en tiempos de crisis. Un período caracterizado por un ataque generalizado al sector público, concretado en recortes drásticos de los servicios públicos y un cambio en las formas y actitud de la Administración. El autoritarismo creciente y las actitudes cerradas a toda negociación real han gravitado sobre los ámbitos de representación y negociación, siendo la causa de que CCOO no haya firmado ni apoyado muchos de los temas negociados en este período.

-  
30  
-  
-  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-

CCOO ha participado y liderado las movilizaciones de Carta por la Ciencia y de los colectivos que constituyen la Marea Roja de la Ciencia, denunciando los drásticos recortes en los presupuestos de I+D, que han significado la reducción de hasta el 36% del presupuesto en solo cuatro años, afectando a la OEP, becas, contratos y proyectos de investigación. El caso del CSIC ha sido paradigmático, con la desaparición de 5000 personas, más del 20% de la plantilla en este periodo, y donde ha sido necesario un rescate de 95 millones de euros para superar la bancarrota del organismo.

-  
-  
40  
-  
-  
-  
-  
-  
45

Esta situación, denunciada por todos los partidos políticos excepto el PP, se concretó en las movilizaciones del colectivo Carta por la Ciencia y en la propuesta de un Pacto por la Investigación. Un pacto que abre la oportunidad de discutir un cambio normativo de la política científica a través

-  
-  
-



de la elaboración de una ley que sancione este pacto por la ciencia, cimentado en la idea de la responsabilidad social. Una Ley que haga de la política científica una herramienta para gestionar el futuro, que reconozca a la ciencia como un elemento fundamental de las relaciones entre la sociedad civil y los poderes públicos. Una ley que contribuya a la generación de ciencia básica y de conocimiento crítico, y a la difusión del conocimiento para resolver los problemas esenciales de la sociedad española.

Desde la Sección Sindical, desde los centros y los órganos de gobierno del CSIC, en los laboratorios, en el Parlamento y en la calle, hemos defendido la participación como herramienta esencial de desarrollo y avance del CSIC. Porque entendemos la ciencia como proceso colectivo, como un trabajo hecho por personas que construyen en común desde distintas especialidades. Personal científico, técnicos y gestores tienen su misión y su espacio en la compleja arquitectura del hecho científico. Un modelo en las antípodas de aquél en el que sólo cabe la excelencia.

Con esta historia y con estos mimbres iniciamos una nueva travesía. Tras aprobarse –a propuesta de la Comisión Ejecutiva del Sector Estatal AGE- la constitución de la Sección Sindical Estatal (SSE) por la FSC-CCOO en Marzo y las Normas Congresuales en Abril de 2016, abrimos un nuevo periodo con la celebración de la Conferencia Estatal de la Sección Sindical Estatal de CCOO del CSIC el 17 y 18 de Octubre de 2016 en Madrid. Para ello se propone a debate el siguiente Plan de Acción y medidas organizativas, para que la Conferencia discuta y decida, a partir de las siguientes:

# 1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

## 1. Políticas de personal y carrera profesional

En aspectos generales y junto a todo el personal de la AGE, proponemos:

- Recuperación de los derechos arrebatados y mejora de la capacidad de negociación en todos los ámbitos (reforzamiento de las Mesas y Subcomisiones Delegadas).
- Por un salario justo. Recuperación del poder adquisitivo de 2010 como punto de partida para la posterior mejora salarial de los empleados públicos.
- Recuperación de la percepción del 100% del salario durante las bajas por incapacidad temporal, derecho cercenado en 2012 por el RD 20/2012, y que además de trastornos económicos, puede ser causa de la extensión de diversas enfermedades y agravamiento de enfermedades leves.
- Recuperación de la posibilidad de jubilación del personal laboral a los 64 años con contrato de relevo y establecimiento de la jubilación parcial.
- Establecimiento de una carrera horizontal. Definición y cuantificación del complemento de carrera profesional.
- Recuperación del empleo público mediante OEPs suficientes, tanto en el ámbito de funcionarios como en el del Convenio Único.
- Indefinidos no fijos e interinos por vacantes: cobertura definitiva mediante convocatoria pública.
- Limitación de la contratación fuera de convenio y a tiempo parcial en el ámbito CU y de las comisiones de servicio en el ámbito de funcionarios.
- Recuperación del establecimiento de unidades electorales que supongan una mayor proximidad entre representantes y representados.



- Recuperación de un modelo de actuación en materia preventiva suficiente con fijación de designación de delegado de prevención en cada Centro de la Administración (al menos en aquellos centros con especificidades reconocidas).

En los aspectos específicos del CSIC proponemos:

- Consecución del Contrato de Gestión de la Agencia CSIC con negociación de todas las cuestiones de personal.
- Desarrollo de un Estatuto de Personal para todo el personal de Investigación, que contemple la participación democrática en las decisiones y vida del Organismo.
- Creación de la carrera del personal de gestión de la investigación con sus correspondientes escalas, que reconozca la especificidad de estas tareas.
- Desarrollo e implantación de una carrera profesional para todo el personal funcionario y laboral, en la que se negocien los criterios de evaluación y de promoción vertical y horizontal, así como las cuantías asignadas y composición de las comisiones evaluadoras.
- Adecuación de las retribuciones de todos los colectivos de trabajadores del CSIC con los colectivos homólogos en el resto de las Administraciones públicas.
- En el marco de la Agencia Estatal CSIC y ligado a su Contrato de Gestión, dotación al CSIC de las plantillas suficientes.
- Elaboración y negociación de un Plan de RR.HH. a medio y largo plazo que contemple las necesidades de personal de las distintas escalas por áreas de conocimiento e institutos. Deberá contar con la financiación necesaria para dotar programas de contratación específicos, enfocados al empleo digno y estable, y OEPs suficientes para el rejuvenecimiento del personal del CSIC en todas sus escalas y el mantenimiento de las infraestructuras.
- Regulación de la contratación, siempre dentro de convenio, mediante un sistema de bolsas de empleo sin cláusulas excluyentes y creación de contratos de 5 años ligados a líneas de investigación y no a proyectos específicos, con objeto de disminuir la temporalidad.
- Desaparición de las medidas discriminatorias para el personal que defienda sus derechos y su entorno, y la derogación de la Resolución 6 de abril de 2016.
- Revisión y adecuación de las RPT de personal laboral y funcionario del CSIC, con dotación de los complementos necesarios.
- Generación de un nuevo proceso de consolidación de empleo para estabilizar al personal laboral indefinido no fijo así a otros colectivos de personal laboral temporal que reúnan los requisitos.
- Aumento voluntario de la jornada laboral, hasta el 100%, para los trabajadores laborales fijos con jornada reducida.
- Disminución de las comisiones de servicio y adscripciones temporales a favor de concursos de méritos frecuentes como forma de cobertura de los puestos de trabajo, que permitan la promoción y movilidad reglada.
- Promoción horizontal del personal laboral de investigación (Grupos 2 a 4) a personal funcionario, mediante la correspondiente reserva de plazas.
- Limitación anual del total de productividad (suma de todos los conceptos) por persona a un máximo del 100% de sus retribuciones ordinarias.
- Equiparación del PCO de personal laboral al del personal funcionario.
- Previsión en la contratación y convocatorias de personal de una dotación para incrementar las bolsas de productividad, con objeto de generalizar este concepto (excluidos sexenios) para todo el personal.
- Información y transparencia del sistema de gratificaciones.
- Negociación de un Régimen de compensación horaria para el personal obligado a



realizar horas o jornadas enteras fuera del horario habitual, como en las campañas marinas o arqueológicas, Estaciones Experimentales, Museos, o en equipamientos internacionales, como el Sincrotrón u Observatorios.

- Aprobación y aplicación del RD de retribuciones de las Escalas Científicas de OPIs de la AGE, que permita la equiparación plena de estas escalas al personal científico del CSIC. 5
- Democratización de los diferentes órganos de gestión de los Centros del CSIC, dando mayor participación a su personal y estableciendo mecanismos correctores participados por los trabajadores.
- Participación y negociación de la redacción de pliegos de condiciones técnicas y administrativas de los derechos relativos al personal de las empresas contratadas por el CSIC, coordinación con la representación de los trabajadores de las mismas. 10

### 2. Prevención y salud laboral

- Mantenimiento del acuerdo CSIC-Sindicatos que contempla una estructura organizativa (Comités, Servicios de Prevención y designación de Delegados de Prevención) y participativa que permite una mejor detección de los problemas y una adecuada valoración de las soluciones. 15
- Formación para el conjunto del personal del Organismo que incluya una formación específica para equipos directivos con objeto de integrar la prevención en toda la actividad de gestión, organización e investigación. 20
- Potenciación del funcionamiento de un grupo de trabajo en epidemiología para estudiar e identificar enfermedades que puedan estar relacionadas con el trabajo (cáncer, alergias, musculo-esqueléticas, etc.).
- Creación y participación en una Mesa específica, que estudie y evalúe todas las demandas/denuncias de acoso laboral que se presenten.
- Mantenimiento de la jornada anual para delegados de prevención. 25
- Impulso de la celebración del Día Internacional de la Salud Laboral (28 de abril) como una jornada de sensibilización.
- Coordinación en esta materia con las empresas contratadas para el conocimiento de las normas y procedimientos para con el personal que presta servicios al CSIC y sus centros e Institutos. 30

### 3. Igualdad

- Programación de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; incluyendo a los máximos responsables de la Institución y a las personas con responsabilidades de contratación y promoción. 35
- Formación específica y transversal para equipos directivos con objeto de implementar una cultura de igualdad en todo el CSIC.
- Incentivación de la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
- Incentivación de medidas que disminuyan las diferencias entre mujeres y hombres que disfrutan de las medidas de conciliación. 40
- Inclusión en los Concursos de Méritos de la valoración de Cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquéllos relacionados con gestión de personal.

### 4. Acción Social

- Incremento de la dotación de fondos de Acción Social hasta recuperar la cantidad existente en 2010. 45



- Previsión en la contratación y convocatorias de personal de la DOTACIÓN necesaria a aportar al capítulo de Acción Social, para que todo el personal del CSIC (funcionario, laboral fijo y contratado) tenga derecho a dichas prestaciones.
- Recuperación de los premios o ayudas de jubilación, siempre que esta se formalice antes o hasta los 65 años.
- Recuperación del mes de vacaciones y de la correspondiente compensación económica por los 25 años de servicio en el CSIC.

## 5. Formación

- Recuperación de los fondos de 2010, e incremento de la dotación de formación para aumentar la oferta, recuperar cursos y fomentar los cursos presenciales.
- Adecuación de los cursos a los ciclos formativos del Catalogo Nacional de Cualificaciones.
- Previsión en la contratación de la dotación necesaria a aportar al capítulo de Formación para garantizar el acceso universal a dicha formación.
- Modificación del sistema de acceso a cursos dirigidos de forma que la decisión pase de la Dirección a órganos democráticos de los Centros, puesto que la financiación proviene de las cotizaciones de todo el personal y el acceso a cursos es una herramienta para posibles promociones futuras.

# 2. ORGANIZACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO DEL CSIC

## 2.1. Introducción

La organización de la Sección, siguiendo el modelo de otras Secciones Sindicales del Sector de Administración del Estado de CCOO, es para llevar a término una mejora en nuestra organicidad sindical, para ello proponemos:

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

La estructura básica de la Sección Sindical Estatal de CCOO del CSIC es la siguiente:

- La Conferencia.
- El Plenario.
- La secretaría general.
- La Comisión Ejecutiva.
- La sección sindical autonómica y/o provincial de acuerdo con la distribución considerada por las Federaciones de Nacionalidad o Autonómicas en base a su participación junto a otros Organismos y dependencias de la AGE y en consideración al mapa de representación electoral.





### 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 la Agencia Estatal CSIC.

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 CCOO del CSIC:

- 1) Aprobar los acuerdos necesarios para vertebrar la acción sindical en el sector.
- 2) Elegir la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal del CSIC 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 13 miembros más, estos últimos elegidos por las estructuras territoriales correspondientes, garantizando que todos los territorios estén representados, y entendiendo por territorios las Comunidades Autónomas o en su caso la agregación de ellas que alcance el número suficiente de personas afiliadas.

En la elección de las 13 personas elegidas como componentes se tendrá en cuenta la proporción afiliativa y/o las especiales dificultades geográficas.

La distribución de estos miembros se hará de la siguiente forma:

- 8: una por cada territorio:
  - Madrid, Castilla la Mancha y Extremadura.
  - Andalucía y Canarias.
  - Catalunya e Illes Balears.
  - Aragón, Cantabria, Euskadi, Rioja y Navarra.
  - País Valencià.
  - Castilla León.
  - Asturias y Galicia.
  - Murcia.
- 5 más distribuidos proporcionalmente a la afiliación actual:
  - Madrid (2 personas).
  - Andalucía y Canarias (1 persona).
  - País Valencià (1 persona).
  - Catalunya e Illes Balears (1 persona).

En aquellos territorios donde se elija a más de una persona para el Plenario, además de las garantías por género, estas deberán ser de provincias distintas, en la medida de lo posible, sin considerar a estos efectos el origen territorial de los componentes de la Comisión Ejecutiva.



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 del CSIC y especialmente para la afiliación de CCOO.

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, jubilase, cesara en la actividad en el CSIC, falleciese o fuere revocado, podrá ser elegido por el Plenario, 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 seis personas más la persona que ostente la secretaría general y que sean elegidas 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, jubilación, cese de actividad en el CSIC, 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.
- Política Científica,
- Acción Social.
- Calendario Laboral y compensaciones.
- Convenio Único.



- Formación. -
- Igualdad. -
- Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. -
- Retribuciones y Empleo.(Productividades) -
- RPT y Provisión de Puestos de Trabajo. 5
- Organización. -
- Comunicación. -

En caso que 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. 10

### 3.5. Secciones sindicales autonómicas y/o de provincia

Cara a una mayor participación en las decisiones y en la elaboración de las propuestas específicas sobre el CSIC de las personas afiliadas de CCOO en el mismo, así como su interrelación con la estructura de la que nos dotamos: Plenario, Comisión Ejecutiva, Grupos de Trabajo, etc. intentaremos potenciar la creación de las secciones sindicales autonómicas y/o provinciales. 15

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. 20

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. 25

Como consecuencia de la interpretación de centro de trabajo a los efectos del artículo 10 de la LOLS, se constituyó una sección sindical única para el conjunto de cada Departamento Ministerial y sus Organismos en los Servicios Centrales así como en las Agencias Estatales, y los Servicios Periféricos de los Ministerios, y sus Organismos adscritos y los de Agencias Estatales 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. 30

Dejaron de ser acumulables créditos horarios de distinta naturaleza, se reducen el número de delegados y delegadas de prevención, se ha conseguido mantener el Comité Intercentros de Prevención y los seis comités regionales por la especificidad del CSIC pero no han reconocido el número de delegados/as de prevención anterior desde Función Pública lo que puede ocasionar a medio y largo plazo una minoración en la calidad preventiva. En el ámbito periférico de la AGE se constituye un único Comité de Seguridad y Salud por provincia, independientemente de nuestros comités territoriales que incluyen todos los recursos de la Administración General del Estado en la misma y lleva a que puedan nombrarse delegados ajenos al ámbito del CSIC para determinar actuaciones preventivas en el mismo con toda la especificidad que ello conlleva. 40

A pesar de todo esto, nada impide la constitución o el mantenimiento de secciones sindicales en el ámbito propio del CSIC 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 45



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.

Apostamos por que, en aquellos centros o provincias en los que haya más de 250 empleados y empleadas públicos del CSIC, 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.

-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-





**servicios a la ciudadanía**



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)