

Propuesta de
ponencia para la
**VI Conferencia Sector
de la Administración
del Estado
de la FSAP-CCOO**



federación de servicios y administraciones públicas
sector de la administración del estado

ÍNDICE**CAPÍTULO 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

1. EL NUEVO MARCO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
• El modelo de negociación colectiva en el EBEP	6
• La ordenación de la negociación colectiva en la AGE	6
• La negociación colectiva del personal laboral	7
• Remodelación de la AGE	7
2. AVANZAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADO PÚBLICO	9
• La negociación colectiva del personal laboral en el EBEP	11
3. LOS INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS	11

CAPITULO 2. ELEMENTOS BÁSICOS EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	12
• Integración definitiva, según el sistema de titulaciones del EBEP	13
2. MODELO RETRIBUTIVO	14
3. MODELO DE CARRERA PROFESIONAL	15
• Carrera Horizontal	15
• Promoción Interna Vertical	16
4. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	18
5. OTROS ELEMENTOS EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	19
• La jubilación	19
• Los sistemas de ordenación de recursos humanos. RPT	20

CAPÍTULO 3. EL EMPLEO PÚBLICO ESTABLE COMO GARANTÍA DE UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD

1. DIAGNÓSTICO Y PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	21
2. LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	22
3. LAS CONVOCATORIAS	23
4. MOVILIDAD VOLUNTARIA Y OFERTA DE EMPLEO	24
5. PERSONAL TEMPORAL SOLO PARA NECESIDADES TEMPORALES	25
6. LA SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL	25
7. FRENAR LA PRIVATIZACIÓN Y RECUPERAR PARCELAS DE GESTIÓN PARA EL ÁMBITO PÚBLICO	25

CAPÍTULO 4. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

1. MUJERES	27
2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	30
3. JUVENTUD	32

CAPÍTULO 5. COLECTIVOS ESPECÍFICOS

1. SERVICIO EXTERIOR	33
2. SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL	34
3. ORGANISMOS CONSTITUCIONALES	35
4. ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN	36
5. AGENCIAS ESTATALES	37

CAPÍTULO 6. MEDIO AMBIENTE

CAPÍTULO 7. FORMACIÓN, ACCIÓN SOCIAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS

1. FORMACIÓN	39
2. ACCIÓN SOCIAL	39
3. PREVENCIÓN DE RIESGOS	40

CAPÍTULO 8. FUNCIONAMIENTO INTERNO

1. MANTENIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA V CONFERENCIA	41
2. MEJORAS A REALIZAR: MAYOR COORDINACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	45
• El trabajo territorial	45
• La política informativa	46
• Los servicios jurídicos	47

CAPÍTULO 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. EL NUEVO MARCO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los documentos aprobados en la V Conferencia del Sector de la Administración General del Estado, comenzaban con el análisis de la situación de la negociación colectiva en esos momentos, señalando al respecto dos ideas fundamentales:

- La necesidad de un nuevo modelo de relaciones laborales, en las Administraciones Públicas, que consagrara la negociación colectiva como mecanismo para superar los conflictos y determinar las condiciones de trabajo del personal de las Administraciones Públicas.
- Establecer un marco de negociación, propio y diferenciado para la Administración General del Estado, que permitiera en nuestro ámbito lo que coloquialmente hemos denominado “segunda vuelta” en la negociación.

Sin duda, la negociación realizada para la modificación de la Ley de Órganos de Representación (LOR) y, posteriormente, la introducción de los cambios pactados en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), han significado una variación sustancial en el modelo de negociación colectiva y un avance significativo, conforme a nuestros planteamientos.

Por otra parte, continuamos asistiendo a una redefinición de la Administración General del Estado. Los procesos de transferencias de competencias a las CC.AA. y las políticas de privatización/externalización/subcontratación de servicios, tienen un claro impacto en el empleo de la Administración General del Estado. A estos efectos, es necesario añadir las nuevas fórmulas de gestión utilizadas por la Administración (agencias estatales, entidades públicas...)

1 como elemento a considerar a la hora de planificar
– nuestra acción sindical.

5 El modelo de negociación colectiva en el EBEP

– El EBEP fija un escenario de negociación colectiva
– sustancialmente diferente, recogiendo aspectos fun-
– damentales de lo que han sido nuestras reivindicaciones en relación a este derecho:

10
–
– • La negociación colectiva se reconoce como un
– derecho del personal de las Administraciones
– Públicas y se define como el derecho a la nego-
15 – ciación de las condiciones de trabajo.

– • Este derecho se desarrolla por los Sindicatos
– que tienen capacidad representativa conforme a
– la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

20
– • Esta sujeta a principios básicos –obligatoriedad,
– buena fe, publicidad, transparencia– que hacen
– posible unas relaciones laborales democráticas y
– una negociación colectiva participativa.

25
– • Se crea un marco de negociación propio para la
– Administración General del Estado, diferenciado
– del establecido para el conjunto del personal de
– las Administraciones Públicas.

30
– • Es posible la constitución de ámbitos de nego-
– ciación que regulen las condiciones de trabajo
– de todos los empleados públicos, con indepen-
– dencia de su relación jurídica (funcionarios, labo-
35 – rales o estatutarios).

– La ordenación de la negociación colectiva – en la Administración General del Estado

40 Esta nueva regulación recogida en el EBEP ha hecho
– posible la constitución de un ámbito de negociación
– propio y diferenciado para el personal de la Adminis-
– tración General del Estado.

Aunque la nueva Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE) se constituyó en septiembre del 2006, fue posteriormente, con el acuerdo sobre ordenación de la negociación colectiva en la AGE, firmado en diciembre de 2007 y que entra en vigor en junio de 2008 con su publicación en el BOE, cuando este marco de negociación se configura realmente a través de los siguientes elementos fundamentales:

- La MGNAGE es el ámbito de negociación de las condiciones generales de trabajo de todo el personal de la AGE, con independencia de su relación jurídica. Sus acuerdos serán aplicables tanto al personal funcionario como el laboral o el estatutario.
- El desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las organizaciones sindicales que tienen capacidad representativa conforme a la LOLS. La representación de la parte social en la mesa, corresponde a los Sindicatos que realmente están legitimados para ello por los resultados electorales, obtenidos en los órganos de representación del conjunto de los empleados públicos de la AGE.
- Se determinan las competencias de negociación y se constituyen una serie de Comisiones Técnicas que permiten su desarrollo de manera adecuada.
- Con el objeto de posibilitar la negociación de condiciones particulares en ámbitos descentralizados, se articula un sistema de Mesas Delegadas, cuya constitución es obligatoria, al menos, en todos los Departamentos Ministeriales. La composición de la parte social en estas mesas es la misma que la de la MGNAGE, salvo en aquellos casos en los que existe un ámbito electoral propio que coincide exactamente con el de la mesa delegada.
- Se fijan principios de competencias, primacía y de coordinación para regular las relaciones entre la Mesa General y las Mesas Delegadas.

1 La negociación colectiva del personal laboral

– En este nuevo marco de negociación colectiva establecido por el EBEP, es necesario tener en consideración las implicaciones que esta regulación tiene sobre la negociación colectiva del personal laboral.

– En este sentido hay que resaltar dos aspectos fundamentales. Por una parte el EBEP recoge las normas específicas que son aplicables al personal laboral de las Administraciones Públicas, las que lo diferencian de quienes trabajan en el ámbito privado.

– Esto supone que las condiciones de trabajo del personal laboral también están condicionadas por el EBEP, además de por la normativa laboral general y los convenios correspondientes, siendo aplicables directamente aquellos apartados del EBEP que expresamente se indican como tales y dejando a desarrollo de la negociación colectiva el resto.

– Por otro lado, como se ha indicado anteriormente, el EBEP regula la constitución de ámbitos de negociación para el conjunto del personal, con independencia de su relación jurídica, lo que implica que en estos ámbitos de negociación se produzcan acuerdos que también serán de aplicación al personal laboral.

30 Remodelación de la AGE

– Los cambios producidos en el modelo de negociación colectiva no son el único elemento a tener en consideración a la hora de analizar el marco en el que se desarrollará nuestra acción sindical en el próximo período.

– La Administración General del Estado viene sufriendo, a lo largo de años, un profundo proceso de transformación y, como consecuencia, de reducción de su personal y modificación de las competencias realizadas que, no sólo podemos decir que no ha finalizado, sino que contempla elementos nuevos.

- **Los procesos de transferencias de competencias** a las CC.AA. han sido el elemento de mayor importancia en el cambio en la estructura y el volumen de empleo en la AGE y, aunque su mayor parte están prácticamente concluidos, las modificaciones aprobadas en diversos Estatutos de las CC.AA. hacen prever nuevas transferencias.
- **Las políticas de externalización/privatización/subcontratación** adoptadas por parte de la Administración y las propuestas para enfrentarlas han formado parte de la práctica totalidad de nuestros debates. Hemos de reconocer que, por el momento, nuestros planteamientos han tenido escaso éxito.

Esta línea de actuación de la Administración, puesto que no se trata hechos aislados sino de una estrategia sostenida en el tiempo, continúa afectando gravemente al volumen de empleo, a su calidad, a la motivación del personal, a sus derechos y a la eficacia de los servicios públicos.

- Por otro lado, la adopción de **nuevas fórmulas de gestión** en la Administración del Estado, que ya venía poniéndose de manifiesto a través de la proliferación de organismos autónomos, entidades públicas, empresas públicas, etc. se ha visto reforzada con regulación legal (Ley de Agencias Estatales).

Esta norma tiene como objetivo dar a los organismos públicos un nuevo enfoque organizativo y funcional, caracterizado fundamentalmente por su orientación a la obtención de resultados y por una mayor autonomía y flexibilidad principalmente en lo que se refiere a temas económicos y de gestión de personal

Este nuevo marco de relaciones laborales en las Administraciones Públicas y, en particular en la Administración del Estado, así como los cambios en la estructura de la AGE, deben ser el punto de partida en el análisis y la configuración de nuestras propuestas para el próximo período.



La acción sindical de CCOO se manifiesta en una concentración en Bruselas (marzo 2008).

Las modificaciones que el EBEP ha propiciado en el modelo de negociación colectiva suponen, sin ningún género de duda, un avance sustancial que contempla, como hemos indicado anteriormente, la mayor parte de nuestras propuestas, orientadas a conseguir un marco de relaciones laborales democrático y participativo en la AGE.

Sin embargo, con estas modificaciones legales no puede darse, ni mucho menos, por concluido el trabajo. Sabemos que las normas son tan solo el soporte que hace posible los cambios. Es el desarrollo y aplicación de esas normas, lo que consigue que esos cambios sean una realidad.

Las transformaciones en la estructura de la AGE y en particular las derivadas de la aplicación de fórmulas de gestión que pretenden una mayor flexibilidad en materia de personal, presentan un riesgo evidente de disgregación de la negociación y, con ello, de diversificación de colectivos con condiciones de trabajo diferenciadas.

Por eso, nuestro objetivo fundamental para el próximo período no puede ser otro que consolidar y dotar de contenido este nuevo marco de negociación que afecta a todo el personal de la AGE. En este sentido nuestros esfuerzos deben centrarse conforme a las siguientes líneas de actuación:

- Desarrollo de las competencias de negociación de la manera más amplia posible. Todos los asuntos que afecten a las condiciones de trabajo del personal de la AGE, deben ser objeto de negociación. En particular, de manera prioritaria, debe abordarse la negociación de la Ley de Función Pública de la AGE que desarrolle el EBEP en nuestro ámbito.
- La MGNAGE es el ámbito de negociación de todo el personal de la AGE y debe ser el instrumento que permita la confluencia de sus derechos, evitando la diversificación de colectivos

con condiciones de trabajo totalmente diferentes. Esto debe entenderse en dos sentidos:

a) Como ámbito general de negociación, los acuerdos alcanzados en la MGNAGE fijan “condiciones mínimas”, aplicables a todo el personal de la AGE, sin perjuicio de que, en los ámbitos descentralizados de negociación (mesas delegadas u otros ámbitos de negociación existentes en la AGE), puedan superarse, dentro de los criterios generales que pueda haber fijado la MGNAGE, estas condiciones mínimas.

b) Los acuerdos incluyen a “todo” el personal de la AGE, sin más exclusiones que, en su caso, puedan pactarse en el propio acuerdo. Esto significa vencer las reticencias de la Administración a considerar parte de la Administración del Estado a determinados colectivos como por ejemplo las entidades públicas.

La consolidación de la MGNAGE como ámbito de negociación normalizado requiere superar ciertos aspectos que, hasta el momento, han sido rechazados por la Administración. El de mayor importancia es la determinación de mecanismos que validen la toma de decisiones en las mesas de negociación.

La Administración debe asumir que, únicamente puede entenderse que existe un acuerdo, si la mayoría de la parte social, entendida en términos de representatividad por los resultados electorales obtenidos, lo suscribe con ella.

2. AVANZAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADO PÚBLICO

El EBEP, junto con el nuevo modelo de negociación colectiva, introduce otro aspecto de especial relevancia: una nueva concepción de las relaciones jurídicas de empleo público.

Es cierto que no ha sido posible alcanzar nuestro objetivo inicial, que no era otro que establecer una única relación jurídica en el empleo público, acabando con la dualidad de regímenes y, por tanto, con la existencia de colectivos, que realizan trabajos semejantes e incluso idénticos, con regulaciones, derechos y condiciones de trabajo diferenciadas.

Sin embargo, aunque ese objetivo no ha sido conseguido, el EBEP contiene una serie de factores que es imprescindible tener en consideración para establecer las líneas de acción sindical:

- El EBEP es una norma que establece los principios generales aplicables al conjunto de relaciones de empleo público. Afecta, por tanto, al conjunto de los empleados públicos. Por una parte, contiene lo que es común al conjunto del personal funcionario de todas las Administraciones Públicas. Por otro lado, contempla las normas específicas aplicables al personal laboral, dejando el resto al desarrollo en la negociación colectiva.
- Buena parte de los contenidos del EBEP, los ejes fundamentales de las relaciones laborales (modelo retributivo, carrera profesional, etc.) tienen que ser desarrollados mediante Leyes de Función Pública. En particular tendrá que aprobarse una Ley de Función Pública de la AGE. Una norma que debe afectar a todo el personal de la AGE y posibilitar el desarrollo de una regulación y unos derechos homogéneos para todos los colectivos.
- Como se indicó en el apartado anterior, el EBEP hace posible la existencia de ámbitos de negociación conjunta para todos los colectivos. En la Administración General del Estado, esta posibilidad se ha concretado mediante la constitución de la MGNAGE y el acuerdo de ordenación de la negociación colectiva, lo que permite la existencia de acuerdos que establezcan condiciones de trabajo comunes para el personal laboral y el fun-

cionario (o estatutario), con independencia de que, estos acuerdos, deban trasladarse al instrumento jurídico correspondiente (convenio o acuerdo) para su aplicación a cada colectivo.

Estos elementos hacen factible plantearnos un objetivo esencial para los próximos años: **construir la figura del empleado público mediante la homogenización de condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva.**

En consecuencia, todas las líneas de actuación de este documento, contemplan este objetivo. Los planteamientos y propuestas que se realizan, persiguen establecer una regulación homogénea, respecto a los aspectos básicos de las relaciones laborales, para todo el personal de la AGE, con independencia de su relación jurídica con la Administración.

Junto a este objetivo general, y enmarcados en él, hay dos componentes que necesariamente deben ser abordados de manera prioritaria y ser, por tanto, una parte primordial en nuestras propuestas de negociación:

- Las políticas retributivas: es evidente que el modelo retributivo precisa de una revisión en profundidad en la AGE, –a nuestra propuesta a este respecto se dedica un apartado en el documento– pero la experiencia nos señala, como imprescindible, establecer mecanismos que garanticen, como mínimo, el mantenimiento del poder adquisitivo del personal de la AGE.

- Las políticas de empleo: Nuestra apuesta por un empleo público estable, como garantía de unos servicios públicos eficaces y de calidad. La estabilidad en el empleo público no es, como se nos argumenta en demasiadas ocasiones, un privilegio de los empleados públicos, sino una garantía para la ciudadanía de que, la Administración, sirve con imparcialidad a los intereses generales como recoge la propia Constitución.

La negociación colectiva del personal laboral en el EBEP

Este planteamiento, de apostar por una negociación conjunta que afecte a los diferentes colectivos de personal existentes en la AGE, no supone, ni mucho menos, la desaparición de la negociación colectiva conforme a la normativa laboral.

Los diferentes Convenios Colectivos existentes en la AGE continuarán siendo aplicables y seguirá siendo necesaria su existencia. El propio EBEP recoge en múltiples ocasiones el desarrollo de determinadas materias a través de la negociación colectiva conforme a la normativa laboral.

Será, por tanto, necesario definir la relación entre esa negociación colectiva desarrollada en la MGNAGE, para el conjunto del personal de la AGE, y la realizada, conforme a la normativa laboral, para el personal laboral a través de los distintos convenios colectivos.

En este sentido es preciso reiterar algunas cuestiones, señaladas anteriormente, en el apartado relativo al marco de la negociación colectiva:

- Con carácter general y, especialmente respecto a las materias que, para el personal laboral, el EBEP deja al desarrollo mediante negociación colectiva conforme a la normativa laboral, la negociación realizada en el ámbito general precisa ser trasladada al instrumento jurídico correspondiente, en este caso al convenio colectivo, para su aplicación.
- Los acuerdos de la MGNAGE que afecten a todo el personal de la AGE, deben entenderse como “norma mínima”, una garantía de derechos por debajo de la cual no podrá estar ningún convenio colectivo.
- Los Convenios Colectivos, en el marco de los criterios generales que puedan fijarse en la MGNAGE, podrán establecer condiciones más favorables para el personal de su ámbito de aplicación.

1 Especial referencia –por la importancia del volumen
– de personal al que afecta– debe hacerse al Conve-
– nio Único de la Administración General del Estado.
– En este caso, tienen gran relevancia algunos aspect-
5 tos que deben ser resueltos, bien sea por la regula-
– ción general que pueda acordarse, o en la propia
– negociación o desarrollo de este Convenio.

– Sin olvidar otras cuestiones planteadas con carácter
10 general, como las mejoras retributivas, la aplicación
– de la jubilación parcial, etc., la regulación en el ámbi-
– to del Convenio Único de la AGE, debe dar respues-
– ta a dos aspectos primordiales:

- 15 • Dar una dimensión adecuada a las retribuciones
– complementarias. En este sentido, es importante
– ajustar de manera más correcta las definiciones y
– cuantías del sistema de retribuciones comple-
– mentarias, pero, lo que resulta imprescindible, es
20 modificar los mecanismos de aplicación de este
– sistema. El objetivo es sencillo y no requiere gran-
– des explicaciones: si alguien cumple las condicio-
– nes fijadas por el convenio, debe percibir las retri-
– buciones complementarias correspondientes.

- 25 • Establecer mecanismos que hagan efectivos los
– procesos de cambio de vinculación jurídica.

30 3. LOS INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS

– En la V Conferencia del Sector de la Administración
– del Estado acordábamos un replanteamiento de la
– estrategia de negociación que debía basarse en ele-
– mentos como:

- 35 • Participación e implicación de la afiliación y de
– los trabajadores y trabajadoras en la elaboración
– de las propuestas, durante el proceso de nego-
– ciación y a la hora de decidir la posición final.
- 40 • Provocar el interés y la participación, a través de
– la información y la tensión en relación a los acon-

tecimientos que se vayan produciendo, también durante el proceso negociador.

- Ser capaces de defender nuestras posiciones mediante la planificación de instrumentos de presión y movilización.

Este replanteamiento en la estrategia de negociación ha demostrado su eficacia y, en este sentido, debemos considerar estos factores como plenamente vigentes.

Como también indicábamos en los citados documentos de la anterior Conferencia del Sector, no es sencillo establecer dinámicas nuevas para modificar sustancialmente los métodos utilizados hasta entonces.

Ha sido posible dar un giro y construir las bases para ello. A partir de ahora, será necesario profundizar y perfeccionar estas líneas de actuación. Sin duda es necesario mejorar o corregir defectos que hayan podido producirse, para potenciar de manera más ágil la participación e implicación de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras; para coordinar y aprovechar de manera eficaz la información y, especialmente, con el fin de lograr una planificación más efectiva de los instrumentos de presión y movilización, que serán elementos imprescindibles si queremos avanzar en la línea de nuestras propuestas.

Del mismo modo ha sido evidente que los mejores resultados en la negociación colectiva se han producido cuando los sindicatos mayoritarios hemos sido capaces de presentar posiciones unitarias frente a la Administración.

De acuerdo con ello, es preciso continuar realizando los esfuerzos necesarios, aunque en ocasiones suponga un desarrollo más lento de nuestras actuaciones, para mantener y potenciar la unidad sindical, especialmente con organizaciones que comparten con CCOO la visión general de la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

1 CAPÍTULO 2. ELEMENTOS BÁSICOS EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

5

– El EBEP contiene diversas referencias a elementos que deben ser desarrollados mediante la correspondiente Ley de Función Pública. Entre ellas se encuentran tres, que son los elementos básicos de cualquier regulación en las relaciones del trabajo: clasificación profesional, sistema retributivo y sistema de carrera profesional.

15

– Los modelos que se establezcan respecto a estas tres materias configuran el núcleo de la Ley de Función Pública de la AGE y deben permitirnos, a través de su negociación, introducir los cambios necesarios en la línea de los objetivos expuestos anteriormente.

20

– Junto a estos tres elementos básicos el EBEP introduce un cuarto, la evaluación del desempeño, que podemos considerar transversal. Afecta y condiciona en gran medida al resto y, por tanto, debe también formar parte de nuestras propuestas respecto a los elementos básicos en la regulación de las condiciones de trabajo.

25

30 1. MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

– Los sistemas de clasificación profesional recogidos en las normas hasta el momento, han tenido diferentes enfoques, según afectase al personal funcionario o al personal laboral.

35

– En lo que se refiere al personal funcionario, la clasificación profesional se ha limitado prácticamente a una ordenación que tenía en cuenta, exclusivamente, la titulación requerida para el ingreso en cada uno de los grupos profesionales existentes, sin relación con las funciones que corresponde realizar a cada uno de ellos.

40

Este mecanismo, por el que se integra al personal funcionario en los nuevos grupos y subgrupos, tiene carácter transitorio. Lo que significa que debe ser a través de un proceso de negociación como se establezca la fórmula definitiva de integración.

Por otra parte el EBEP no contempla la adaptación de su sistema de titulaciones al personal laboral. Conforme a lo dispuesto en esta ley, la clasificación profesional del personal laboral se establece mediante negociación colectiva.

De acuerdo con ello, nuestros planteamientos a este respecto deben contemplar los siguientes aspectos:

- Las titulaciones exigidas para el ingreso de los diferentes grupos de clasificación, que existan o puedan establecerse en la Administración General del Estado, (convenios colectivos o contratos de trabajo) serán las correspondientes a los grupos de clasificación establecidos en el artículo 76 del EBEP, con funciones y niveles de responsabilidad equivalentes o análogos.
- Conforme a las equivalencias de las posibles titulaciones exigidas para el ingreso con anterioridad a la entrada en vigor del EBEP, o a los niveles de competencia profesional exigidos, el personal que hubiese ingresado en la Administración General del Estado con anterioridad al 13/05/07 (fecha entrada en vigor EBEP) se integrará, de manera definitiva, en los siguientes grupos de clasificación:

GRUPOS C. U. (o equivalentes)	GRUPOS EBEP	GRUPOS LEY 30/84
1	A1	A
2	A2	B
3	B	C
4	C1	D
5	C2	E

2. MODELO RETRIBUTIVO

Las deficiencias del modelo retributivo actual y las posibles alternativas para tratar de solventarlas, han sido una constante en nuestros debates y reflexiones.

Basta con recordar algunas de las recogidas en los documentos de la V Conferencia del Sector –efectos del utilización de la previsión de IPC para fijar el incremento anual; consecuencias de la limitación presupuestaria para el incremento retributivo en la AGE, al no contar hasta ahora con “segunda vuelta”; la capacidad de decisión unilateral de la Administración sobre muchos aspectos de las retribuciones complementarias, etc.– para alcanzar una conclusión evidente: el modelo retributivo precisa de una revisión en profundidad, no únicamente en lo que se refiere a las cuantías de las retribuciones, y el desarrollo del EBEP en la AGE, nos ofrece una oportunidad inmejorable para hacerlo.

El nuevo modelo retributivo debe asentarse sobre premisas que, no por obvias, en algunos casos deben dejar de señalarse, puesto que no han sido la práctica habitual en la AGE:

- El modelo retributivo será aplicable al conjunto del personal de la AGE, independientemente de su relación jurídica. Las cuantías retributivas que puedan pactarse en el ámbito general de negociación de la AGE, tendrán el carácter de mínimo garantizado para cualquiera que realice su trabajo en la AGE.
- Debe articular mecanismos que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo del personal de la AGE. Las desviaciones sobre el IPC previsto, que puedan producirse, tendrán que añadirse a los incrementos retributivos pactados.
- El mayor peso de las retribuciones debe ser consecuencia de la actividad básica sobre la que se sustenta la actividad laboral, es decir, las compe-

tencias y funciones correspondiente al Grupo o Subgrupo profesional en que se esté encuadrado y cuyo desarrollo es el motivo de la relación laboral (sueldo) y no por las específicas de un puesto de trabajo (retribuciones complementarias). Sería muy conveniente poder fijar un porcentaje máximo de las retribuciones complementarias, respecto al total de las retribuciones.

Esto significa establecer un sueldo idéntico, que debe revisarse de una manera importante respecto a su cuantía actual, para todo el personal del la AGE que pertenezca al mismo grupo profesional (este sueldo sería el mínimo garantizado para cualquier convenio o contrato que pudiera existir en nuestro ámbito). Partimos de la cuantía pactada como sueldo mínimo para el año 2008. Será necesario fijar las actualizaciones correspondientes, así como el abanico salarial

- Las retribuciones complementarias no pueden tener un carácter generalizado y deben responder a una definición concreta de las circunstancias que dan derecho a percibir las y a una cuantificación de las mismas. Todas aquellos puestos de trabajo en los que se den las circunstancias definidas, tendrán asignada la cuantía correspondiente y las personas que los ocupen derecho a percibir las.
- Las retribuciones que no sean consecuencia de la realización de unas funciones determinadas serán iguales para todos, con independencia del grupo o subgrupo al que se pertenezca. En este apartado se encuentran incluidos conceptos retributivos como los trienios, las indemnizaciones por razón del servicio o la indemnización por residencia.
- El EBEP establece la cuantía de las pagas extraordinarias para el personal funcionario en el total de las retribuciones, con excepción de las ligadas al rendimiento o resultados. Es preciso extender esta definición también al personal laboral.

- Es necesario tener presente, en lo que se refiere a las retribuciones básicas, que éstas se establecen para el personal funcionario de todas las Administraciones Públicas. En consecuencia, las propuestas que se efectúen a este respecto no corresponden en exclusiva a la AGE y deben ser trasladadas al ámbito de negociación correspondiente.

3. MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

Otro de los aspectos básicos que el EBEP deja al desarrollo de las leyes de función pública y que, por tanto, deberá ser contemplado en la correspondiente a la AGE, es el relativo a la carrera profesional.

A este respecto el EBEP fija una serie de criterios y posibles modalidades de carrera profesional que pueden ser desarrollados en las diferentes Administraciones. Aunque los aspectos más novedosos deban referirse a la carrera horizontal y a la promoción vertical, las cuatro modalidades recogidas en el EBEP deben implantarse en la AGE, en un modelo que la relacione entre si. De esta forma estaríamos construyendo un concepto global de carrera, cuyo objetivo fundamental sería:

Establecer una trayectoria que permita, a una persona que ingresa en la Administración del Estado en el Grupo profesional inferior, alcanzar el más alto, mediante la superación de los procesos selectivos y el cumplimiento de los requisitos fijados, en un máximo de 30 años de carrera profesional.

Carrera Horizontal

De acuerdo con lo recogido en el EBEP, esta modalidad de carrera consiste en la progresión, de manera sucesiva por las categorías, escalones u otros conceptos similares, en los que se puedan dividir cada grupo o subgrupo.

Esta definición nos permite plantear un modelo de carrera con arreglo a los siguientes criterios:

- Es un instrumento de motivación e implicación para la mejora y perfeccionamiento del desarrollo de las funciones, competencias y rendimiento, sin cambio de puesto de trabajo. Esto supone que la progresión en la carrera horizontal está ligada a la mejor realización de las funciones del puesto de trabajo y no a un cambio en las mismas y, por tanto, no está vinculada al grado de responsabilidad.
- El número de años mínimos, requeridos para recorrer todos los escalones, grados o similares, en que se divida cada grupo profesional, estará en correspondencia con el objetivo básico.
- Para su aplicación se valorará la evaluación del desempeño, los conocimientos adquiridos y la experiencia profesional.
- Tiene carácter voluntario y un tratamiento individualizado y personal.
- No esta ligada a la existencia de vacantes. Por tanto, el número de empleados públicos que pueden acceder a los distintos escalones, grados o similares, en que se divida cada grupo profesional, no tendrá limitación.
- El proceso es irreversible ya que, los diferentes escalones, grados o similares, en que se divida cada grupo profesional, se consolidan una vez adquiridos.
- Los escalones, grados o similares, en que se divida cada grupo profesional, tendrán remuneraciones complementarias diferenciadas, con excepción del nivel de acceso, ya que, al tratarse de una retribución complementaria, no debe tener un carácter generalizado.

1 Promoción Interna Vertical

- Los procesos de promoción interna vertical se definen, en el EBEP, como el ascenso de un grupo o subgrupo inferior, a otro superior, mediante la superación del correspondiente proceso selectivo, que debe garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Se fijan como requisitos para participar en el proceso selectivo, reunir las condiciones de ingreso en el grupo o subgrupo al que se intenta acceder (titulación) y contar, al menos, con dos años de servicio activo en el grupo o subgrupo inferior.
- 15 Dentro de esta regulación debemos desarrollar nuestra propuesta, en relación a la promoción interna vertical, atendiendo a dos objetivos fundamentales:
 - La consolidación de la promoción interna como un derecho real. Resulta un despilfarro para la propia organización y contrario a los derechos de los trabajadores y trabajadoras que sea, como ocurre un muchos casos actualmente, más factible, el cambio de grupo o subgrupo a través de la concurrencia a los procesos de ingreso libre, que en los de promoción interna.
 - La promoción interna, en combinación con la carrera horizontal, debe hacer posible el objetivo fijado en relación a la carrera profesional: establecer una trayectoria que permita, a una persona que ingresa en la Administración del Estado en el Grupo profesional inferior, alcanzar el más alto, mediante la superación de los procesos selectivos y el cumplimiento de los requisitos fijados, en un máximo de 30 años de carrera profesional.
- Sobre la base de estos planteamientos, los procesos de promoción interna requieren modificaciones, conforme a las siguientes líneas de actuación:
 - Es preciso equilibrar las RPTs, estableciendo una proporción adecuada entre los puestos de los di-

EBEP determina que, esta circunstancia, únicamente puede producirse mediante la participación en los procesos de promoción interna del personal funcionario.

En este sentido, nuestras líneas de actuación, deberán contemplar los siguientes aspectos:

- El personal laboral estructural podrá participar en los procesos de promoción de personal funcionario correspondiente a los cuerpos o escalas con funciones semejantes o análogas.
- Les serán de aplicación los mismos criterios, de exención de evaluación o de sustitución de titulación, que puedan establecerse para el personal funcionario.
- Dado que la participación en este proceso viene determinada por estar ocupando un puesto cuyas funciones corresponden a personal funcionario, las plazas adquiridas por el personal laboral estructural que supere estos procesos selectivos, no contabilizarán sobre el conjunto de plazas ofertadas a la promoción.
- La adjudicación de plazas garantizará la permanencia en la localidad y, como mínimo, la cuantía de las retribuciones fijas y periódicas que viniera percibiendo.

4. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El EBEP recoge en su regulación un elemento, la evaluación del desempeño, que fue objeto de importantes discusiones en el seno de nuestra organización durante su negociación.

Desde el Gobierno se presentó la evaluación del desempeño, ante la opinión pública, como una importante novedad en la regulación, que tenía el objetivo fundamental de “controlar” al personal y “obligarle” a realizar correctamente sus tareas.

- 1 Lo cierto es que no resulta ninguna novedad la utilización de mecanismos de evaluación, fundamentalmente en lo referente al personal funcionario. La percepción de retribuciones por el concepto de productividad o los certificados de funciones, necesarios para la participación en concursos no son, en la práctica, sino el resultado de una “evaluación” aunque, en demasiadas ocasiones, responden a una decisión unilateral y subjetiva del correspondiente responsable de personal.
- 5 El articulado y la exposición de motivos del EBEP definen la evaluación del desempeño conforme a las siguientes características:
- 10 • Es un procedimiento para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento, o el logro de resultados, en relación a los objetivos de las organizaciones públicas.
 - 15 • Se plantea como un elemento de motivación personal y de control.
 - 20 • Debe ser aplicado con criterios de transparencia, objetividad, no discriminación y con respeto a los derechos de los empleados públicos.
 - 25 • Sus criterios y mecanismos generales, serán objeto de negociación.
 - 30 • Las correspondientes leyes de función pública determinarán los efectos de sus resultados sobre:
 - La carrera horizontal
 - 35 – La provisión de puestos de trabajo
 - La percepción de retribuciones con referencia en resultados u objetivos.
 - 40 – La permanencia en puestos obtenidos por concurso
 - La determinación de necesidades de formación

En el marco de esta regulación debe desarrollarse nuestra propuesta de negociación en lo que se refiere a la evaluación del desempeño.

Propuesta que, por una parte, tiene necesariamente que combatir la idea inicial trasladada a la opinión pública de que el personal de la AGE precisa de elementos de “control y castigo” para realizar su trabajo. Para ello nosotros debemos aparecer como los primeros interesados en la existencia de sistemas de evaluación, pero no de los “individuos” sino de los servicios públicos, de su calidad y eficacia. La defensa de unos servicios públicos de estas características es un objetivo fundamental de CCOO.

Por otro lado, nuestra propuesta debe afrontar riesgos que la experiencia nos señala como evidentes. Es preciso que el método de evaluación del desempeño que se establezca, impida la utilización de parámetros subjetivos o manipulables. Sin duda, este riesgo es mucho mayor cuando la evaluación se realiza de manera individual, pero incluso en el caso de una evaluación de carácter colectivo, será necesario tenerlo presente y plantear fórmulas de participación sindical para evitarlo.

De acuerdo a estas ideas, los ejes a desarrollar en relación al modelo de evaluación del desempeño en la AGE, serían los siguientes:

- La evaluación del desempeño del personal de la AGE es un procedimiento, que mide y valora, **de manera colectiva**, los resultados de un factor más, los “recursos humanos”, de entre los diferentes que intervienen en la prestación de un servicio público.
- Se llevará a efecto en el marco de la evaluación general del organismo o unidad.
- Esta evaluación se realizara respecto de los objetivos de las organizaciones públicas, que se concretan en la implantación de una cultura de la gestión y evaluación de la calidad de los servicios.

- Por tanto, se encuadra en el Marco General para la Mejora de la Calidad en la AGE, en concreto en el Programa de Evaluación de la Calidad de las Organizaciones Públicas.
- Se pone en práctica a través de modelos técnicos (por ejemplo los Modelos de Evaluación determinados por la AEVAL).
- Los resultados de una evaluación del desempeño del “factor RR.HH.”, realizada de manera colectiva, en un organismo o centro, adjudicarán, cuando sean achacables al ejercicio profesional de su personal, una determinada puntuación a todos los empleados públicos encuadrados en dicho ámbito.
- Dicha puntuación supondrá un mérito individual a valorar a la hora acceder a mejoras en la carrera, retribuciones, etc.
- Aunque el EBEP establece la posibilidad de que la evaluación del desempeño pueda tener efectos sobre la permanencia en un puesto ocupado por concurso, la aplicación con carácter colectivo de la evaluación no lo hace posible. En cualquier caso, los posibles incumplimientos de un trabajador o trabajadora deben ser tratados, en su caso, mediante los procedimientos establecidos al efecto (régimen disciplinario).

5. OTROS ELEMENTOS EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La jubilación

- La jubilación **debe ser considerada como un derecho de los trabajadores y trabajadoras** de la Administración General del Estado y como un factor dentro de la planificación de los recursos humanos.
- Desde el punto de vista de derecho **no puede aceptarse un tratamiento excepcional para**

quienes trabajamos en la Administración o, específicamente, en la Administración General del Estado y que, a todas luces, resulta discriminatorio en relación al resto de trabajadores y trabajadoras de otros sectores de actividad. Superar esta situación debe ser cuestión prioritaria dentro de las líneas de acción sindical que debemos desarrollar en el próximo periodo.

La sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba no tiene capacidad de sentar jurisprudencia, pero si establece un marco que parece perfectamente satisfactorio para enfocar parte de nuestra acción sindical en torno a esta cuestión.

- La jubilación es considerada como un derecho individual dentro del Estatuto Básico del Empleado Público. (artículo 14.n)
- El Artículo 67 del EBEP establece los posibles tipos de jubilación existentes. Entre ellos el de la Jubilación Parcial, y lo hace con carácter general, sin establecer la necesidad de un desarrollo reglamentario.

Una argumentación que debería servirnos de palanca para superar la cerrazón existente en el MAP para abrir esta opción, tanto para el Personal Funcionario, como para el Personal Laboral.

En todo caso y en colaboración con la Federación, es necesario profundizar sobre otros aspectos de la Jubilación, como son:

- **Modificar la norma de incompatibilidades** para colocar en un plano de garantía jurídica la doble vía de percepción económica que se produce en el caso de la Jubilación Parcial.
- Establecer las condiciones más adecuadas para la **incorporación del o de la relevista, garantizando las condiciones de acceso a la función**

pública y el derecho a la promoción de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Administración, permitiendo que las plazas singularizadas puedan ser ofertadas, previamente, a través del proceso de concurso.

- Concretar el **marco que permita el acceso a la Jubilación Anticipada Voluntaria** a los 61 años, salvando la obligatoriedad de inscripción de seis meses como demandantes de empleo.
- En el **cómputo de periodos en clase pasivas**, modificar el criterio de años de servicio en la Administración por el de cotización a cualquier régimen.

Los sistemas de ordenación de recursos humanos. RPT

El artículo 74 del EBEP establece la obligación para todas las Administraciones Públicas de estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares. En su redacción establece los **elementos mínimos** que debe comprender:

- Denominación del puesto.
- Grupo de clasificación profesional.
- Cuerpo o Escala al que estén adscritos.
- Sistema de provisión.
- Retribuciones complementarias.

Con independencia de que se opte por el modelo de relaciones de puesto de trabajo o por la definición de otro instrumento nuevo, no debemos permitir un retroceso sobre aquel instrumento que ya estaba funcionando en nuestra Administración y debemos mejorar los grados de certidumbre que, en torno al mismo, deben darse.

La Ley 30/1984 recogía, además, los siguientes elementos informativos:

- Centro Gestor
- Número de identificación
- Identificación de los que pueden ser ocupados por personal eventual o personal laboral.
- Requisitos exigidos para su desempeño.

La primera cuestión es establecer la obligación de negociar y acordar no sólo el tipo de instrumento, también su aplicación inicial, las modificaciones que a lo largo del tiempo se planteen como necesarias y los efectos sobre su contenido.

Las relaciones de puesto de trabajo, o el instrumento que las sustituya, deben **incluir la totalidad de los puestos** que compongan cada una de las unidades, con independencia de que estén adscritos a Personal Funcionario o Laboral, a Personal Eventual o Directivo.

Los puestos ocupados, en cada uno de los momentos, por **personal temporal o interino deben quedar identificados** con las características que les correspondan y con la mención que correspondan en cuanto a la autorización temporal de cobertura de dicha plaza o a la creación temporal de la misma.

El resultado debe ser público y **lo debe ser superando todas las perturbaciones que, en los últimos años, se han intentado introducir por parte de la Administración, instrumentalizando la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (Ley 15/1999) para limitar el acceso de la representación sindical y de la propia plantilla al conocimiento de la RPT.** Por lo tanto, es necesario que se incorpore la identificación de la persona que ocupa en cada momento el puesto, **única vía para poder participar desde la representación sindical, acti-**

1 **vamente, en el control de los diferentes sistemas**
 – **de provisión. Por otro lado, sería completamente**
 – **insostenible que, los recursos económicos reco-**
 – **gidos en el capítulo I del presupuesto, fuesen apli-**
 5 **cados sin la transparencia necesaria.**

–
 –
 – **CAPITULO 3. EL EMPLEO PÚBLICO ESTABLE**
 – **COMO GARANTÍA DE UN SERVICIO PÚBLICO**
 10 **DE CALIDAD**

– **1. DIAGNÓSTICO Y PLANIFICACIÓN**
 – **DE LOS RECURSOS HUMANOS**

15 Aunque no es mucho el espacio que se dedica en el
 – EBEP al apartado de planificación de los recursos
 – humanos, el artículo 69 identifica los objetivos y los
 – instrumentos de planificación. Los objetivos se mue-
 20 ven en el equilibrio resultante de la contribución a la
 – consecución de la eficacia en la prestación de servi-
 – cios y la eficiencia en la utilización de los recursos
 – económicos disponibles, actuando sobre la dimen-
 25 sión adecuada de sus efectivos, su mejor distribu-
 – ción, formación, promoción profesional y movilidad.

– Dimensionar adecuadamente la plantilla es, indudable-
 – mente, el factor más relevante. En la Administración
 – General del Estado han confluído en los últimos años
 30 una serie de factores con efectos diversos:

- Recorte de la tasa de reposición, al 25% hasta el año 2002 y su ampliación hasta el 100% en los últimos cinco años, que ha propiciado y consolidado importantes debilidades en lo que ha plantilla se refiere.
- Falta de criterios y de cuantificaciones a la hora de determinar el esfuerzo que debía realizarse en cada ámbito.
- Significativo incremento de la población en el país, que ha conllevado, a su vez, un notable

crecimiento en la demanda de servicios de la Administración General del Estado, pero con una intensidad diferente en función de la tipología del servicio.

La falta de un **diagnóstico de recursos humanos** en la AGE es una carencia que debería ser prioritario subsanar. Máxime cuando, nuevamente, aparecen amenazas en relación a la tasa de reposición de efectivos y a la entrada de personal de nuevo ingreso en nuestra Administración.

Un diagnóstico que debe tener en cuenta la encomienda de gestión de cada organismo, las cargas de trabajo reales existentes, el volumen de presupuesto gestionado, las características de la población a la que van dirigidos sus servicios, el marco legal que lo regula, sin olvidar la necesidad de establecer los umbrales de calidad por los que se apuesta.

Hace cuatro años, en la ponencia de acción sindical de nuestra 5ª Conferencia, ya avanzábamos una serie de garantías a la hora de afrontar la elaboración de este diagnóstico que se demuestran completamente válidas para el momento actual:

- La participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el mismo.
- Los objetivos en cuanto a mejora de la calidad de los servicios prestados por la AGE que se persiguen.
- El análisis de la tipología de centros de trabajo existentes.
- La realidad geográfica. Las diferencias entre la Administración periférica y los Servicios Centrales de cada Departamento u Organismo.
- El tipo de servicios y el cuerpo legal que los regula.
- Las cargas de trabajo y los ciclos estacionales.

- 1 • La variable retributiva.
-
- • El estudio de plantillas.
-

5 Por otro lado, el resultado de dicho diagnóstico debe propiciar, a través de la negociación colectiva, la identificación de las medidas necesarias para poder superar las debilidades que se detecten.

10 La Oferta de empleo público es el instrumento esencial para cubrir las necesidades que se detecten, sin que por ello queramos descartar aquellas otras cuyo soporte es la plantilla actual a través de la combinación de procesos de formación, de promoción profesional y de movilidad voluntaria, pero insistiendo en un elemento fundamental: Sólo a través de la negociación colectiva es posible encontrar las fórmulas capaces de dar solución a los graves problemas de planificación de recursos que, hoy, se padecen en esta Administración.

20

2. LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

25 El Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 70 que la Oferta de empleo público será el instrumento en donde se recojan las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Deja espacio a la elaboración de otros instrumentos de gestión pero, en cualquier caso, obliga a convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas que se comprometen, con un margen de hasta un 10% adicional de las mismas y fijar un plazo máximo para la convocatoria de los procesos mencionados. Para su ejecución deja hasta un margen máximo de 3 años. También se menciona que la Oferta de empleo puede recoger otro tipo de medidas, derivadas de la planificación de los recursos humanos.

40

– La Oferta de Empleo, en toda su extensión, **debe ser objeto de negociación**. Una negociación real que debe abordarse con bastante más anticipación

de lo que hasta la fecha ha sido posible. El artículo 37 del EBEP reconoce el derecho a “la negociación de los criterios generales sobre oferta de empleo público”, criterios que tienen su primera expresión en la Ley de Presupuestos y que, por lo tanto, obliga a iniciar el proceso negociador, en esta materia, antes de cerrar dicha norma.

El diagnóstico que antes hemos mencionado debe guiar nuestras propuestas en materia de Oferta de Empleo y de ingreso de nuevos efectivos.

Nuestra primera apuesta es garantizar una tasa de reposición de efectivos de al menos el 100%.

El déficit de plantilla que, actualmente, padece la Administración General del Estado no permite hacer soportar, sobre la misma, ningún proceso de ajuste económico, a no ser a riesgo de abandonar importantes parcelas de gestión o de entrar en una nueva dinámica de generación de bolsas de precariedad en el empleo que, en CCOO, no deberíamos consistir.

Por otro lado, es necesario **establecer un instrumento paralelo capaz de subsanar las graves carencias que se están manifestando en servicios estratégicos o esenciales.** Carencias que son de una dimensión importante y que desbordan los números que tradicionalmente hemos manejado en la Oferta de Empleo. No es posible plantear el superar dichas deficiencias sobre la base exclusiva de una oferta soportada en una tasa de reposición de efectivos del 100%, ya que desequilibraría, completamente, el flujo de entrada de nuevos efectivos, y el único efecto que se conseguiría, sería el de exportar dichas deficiencias a otros organismos o departamentos.

Por ello, CCOO planteará la necesidad de aprobar una **Oferta de empleo específica** para cada uno de los ámbitos en los que así se determine, diferenciada de aquella que viene derivada de la tasa de reposición general, dirigida a cubrir las carencias estructurales en orden a las prestaciones que, como servicio público, se tienen encomendadas.

3. LAS CONVOCATORIAS

Un aspecto que debemos cuidar es **que la Oferta de Empleo Público no se transforme en un mero instrumento declarativo de intenciones.** En los últimos años hemos asistido a múltiples convocatorias, derivadas de la Oferta, en donde **han quedado desiertas un abultado número de plazas de las inicialmente comprometidas**, sin que ello obligue a ningún otro tipo de actuación complementaria, por parte de la Administración, para compensar los efectos de dicha decisión sobre el cómputo de puestos comprometido en el Real Decreto de Oferta.

Por lo tanto, debemos conseguir definir los elementos de garantía que comprometan la cobertura de la totalidad de las plazas recogidas en el Real Decreto de Oferta, dentro del ejercicio presupuestario en el que son publicadas.

El margen de tres años para la ejecución de la oferta, recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público, debemos considerarlo en el ámbito de Administración General del Estado como excepcional. Nuestra actuación debe ir dirigida a recortar los tiempos necesarios para la realización de los procesos selectivos, y sobre todo, los tiempos necesarios para realizar los nombramientos definitivos que, en algunos casos y en la actualidad, están teniendo retrasos, completamente injustificables, que no podemos aceptar.

Debemos profundizar en las características de los procesos selectivos, reducir el peso específico, o eliminar, aquellas fases que, meramente, conlleven la demostración de la capacidad memorística, y diseñar sistemas selectivos soportados, primordialmente, sobre pruebas que tengan la virtud de poner en práctica los conocimientos que posean quienes participen en las mismas.

La participación de representantes sindicales en los tribunales u órganos de selección debe ser

un objetivo irrenunciable. El artículo 60 del EBEP no lo impide, aunque hubo algunas redacciones iniciales, durante la elaboración de este Estatuto, que expresamente excluían la posibilidad de participación, en dichos órganos, de la representación de los trabajadores y trabajadoras. Nuestro interés en participar es completamente legítimo, tanto por el resultado, como por la objetividad del proceso de selección. El propio EBEP reconoce la legitimidad de las organizaciones sindicales para negociar las normas que fijan criterios generales en materia de acceso (Artículo 37.1.c), así como interponer recursos, por la vía administrativa y jurisdiccional, contra las resoluciones de los órganos de selección (artículo 36.1). Por lo tanto no es, para nada descabellado, encontrar la fórmula que permita la participación de nuestra Organización, a través de las personas que se determinen desde la misma. Una participación que, también debe garantizarse, en aquellos casos en que la Administración decida crear órganos especializados y permanentes, como es el caso de la Comisión Permanente de Selección.

4. MOVILIDAD VOLUNTARIA Y OFERTA DE EMPLEO

El **derecho a la movilidad voluntaria** de los trabajadores y trabajadoras de la AGE pasa, entre otras cuestiones, por preservar sus posibilidades de ocupación de puestos vacantes antes de que, estos, sean ofrecidos a través de las convocatorias recogidas en la Oferta de Empleo.

La adición que se efectuó a través de la Ley de acompañamiento a los Presupuestos, en el año 1996, modificando el artículo 18 de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, consagró un nuevo despropósito por el que, *“las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal, no precisarán de la realización de concurso previo entre quienes ya tuvieran la condición de funcionarios.”*

1 Es imprescindible **recuperar un esquema más**
 – **razonable y garantizar la publicación de los con-**
 – **curso de provisión de puestos vacantes**, que
 – fuesen necesarios, con carácter **previo a que las**
 5 **plazas puedan ser ofertadas al personal de nuevo**
 – **ingreso.**

– En la misma línea y unido a lo anterior, **deben elimi-**
 – **narse todas las restricciones a la participación**
 10 **en los concursos de provisión de puestos vacan-**
 – **tes.** No puede aceptarse que el superficial análisis
 – que se incluye en los reales Decretos de Oferta de
 – Empleo, recogiendo los sectores, funciones o cate-
 – gorías profesionales que se consideran prioritarias,
 15 sirva para mantener un conjunto de restricciones,
 – arbitrarias y crueles desde el momento en el que
 – afectan, de forma innegable, a las posibilidades de
 – muchos trabajadores y trabajadoras a reubicar sus
 – destinos, conjugándolos con sus necesidades fami-
 20 liares o personales.

– No deja de ser **hipócrita** que, una Administración
 – que desea tener el marchamo de vanguardia en **la**
 – **puesta en práctica de medidas de conciliación**
 1 de la vida personal, familiar y laboral, siga **mante-**
 – **niendo semejantes directrices en la política de**
 – **cobertura de vacantes**, en una situación en la que,
 – debemos entender, es necesaria la ocupación del
 5 puesto trabajo incluido en el concurso.

– Por otro lado, esta necesidad se pone aún más de
 – manifiesto desde el momento en que, los concur-
 – sos de provisión de puestos vacantes, están per-
 10 mitiendo **la participación de trabajadores y tra-**
 – **bajadoras de la Función Pública de otras**
 – **Administraciones, sobre quienes no opera nin-**
 – **guna limitación de participación.** Para racionaliz-
 – ar la situación no es posible seguir manteniendo
 15 dichas limitaciones de quienes trabajamos en la
 – AGE, y deberán ser otros los elementos que deban
 – establecerse para orientar los flujos de personal
 – hacia los ámbitos que, finalmente, se acuerden
 – como prioritarios.

5. PERSONAL TEMPORAL SÓLO PARA NECESIDADES TEMPORALES

Es indudable que la actividad de la Administración General del Estado también está sometida a factores de estacionalidad, incrementos de carga de trabajo cíclicos, o a situaciones coyunturales, que demandan un mayor número de efectivos.

El artículo 10.1 del EBEP establece diferentes modalidades de interinidad capaces de responder a las diversas contingencias que puedan presentarse. Por ello, debemos propiciar la utilización de todas y cada una de ellas en el momento en el que sean necesarias y las condiciones de trabajo, o servicio, así lo recomienden, pero con un elemento fundamental que nunca debe traicionarse:

- **No debemos permitir la generación de bolsas de temporalidad, y las necesidades estructurales deben quedar cubiertas por personal de carácter estructural. De ahí que, todas las plazas que adquieran dicha condición, deben ser incluidas en la Oferta de empleo más inmediata.**

6. LA SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL

Los procesos de selección para la **incorporación de personal funcionario interino o de personal temporal laboral** se están mostrando como una verdadera quimera. La opción, inicialmente defendida desde nuestro Sector, fue la utilización de los Servicios Públicos de Empleo para una preselección inicial y una valoración de méritos posterior, en la que cerrar la selección. La otra alternativa, establecida por el MAP, fue la creación de una bolsa de empleo con aquellas personas participantes en las convocatorias del año anterior que no hubiesen conseguido plaza pero que, al menos, hubiesen superado alguno de los ejercicios.

Ambas modalidades se están mostrando poco ágiles. Los procedimientos establecidos no son efica-

ces a la hora de poner en valor la experiencia y formación de las diferentes candidaturas susceptibles de ser seleccionadas y, en algunos casos, surgen dudas sobre el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que debieran respetarse.

Por ello, en CCOO, nos planteamos las siguientes alternativas:

- Actuar a través de nuestras Federaciones Territoriales para mejorar la capacidad de respuesta de los Servicios Públicos de Empleo Estatal.
- La elaboración de la bolsa de empleo del MAP debe realizarse bajo parámetros de participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, conociendo el volumen de candidaturas existentes para cada uno de los cuerpos o escalas, en cada ámbito geográfico, y garantizando los recursos que fuesen necesarios para que la respuesta se produzca de forma inmediata.
- Por último, se debe autorizar la creación de bolsas de trabajo específicas a aquellos ámbitos que, por volumen o especialización así lo requieran, garantizando la participación de la representación sindical y el respeto escrupuloso de los principios de acceso a la función pública.

7. FRENAR LA PRIVATIZACIÓN Y RECUPERAR PARCELAS DE GESTIÓN PARA EL ÁMBITO PÚBLICO

La leve mejora que se ha producido en la incorporación de nuevos efectivos, a través de un grupo de Reales Decretos de Oferta de Empleo Público que venían a garantizar una tasa de reposición del 100%, no ha permitido frenar la política de privatización de servicios que, desde hace años, impera en todos los Departamentos de la Administración General del Estado.

Es más, no resulta difícil demostrar que la misma se ha intensificado. Aspecto, este último, lógico, teniendo en cuenta el crecimiento de la población, el crecimiento de los servicios que se demandan y las dificultades para poder abordarlos con plantilla propia.

Por otro lado, se ha consolidado una cultura de comodidad entre un número importante de gestores con responsabilidad en materia de personal, una cultura peligrosa ya que nos obliga a pelear, no sólo con la estrategia existente de privatización. En determinadas parcelas de la gestión, la privatización o externalización salta a ámbitos de gestión sorprendentes, derivada de estos criterios de comodidad y de garantía que, engañosamente, presenta la privatización de cualquier servicio.

Los costes directos de la política de privatizaciones son escandalosos y este debe ser uno de los factores que debemos utilizar para tratar de invertir la situación. Los costes indirectos no podemos cuantificarlos, pero estamos asistiendo a la voladura controlada de espacios de gestión de los servicios públicos, despreciando las inversiones realizadas, durante años, en medios y en personal propio de la AGE.

Debemos por tanto profundizar en las líneas de actuación que ya comprometimos en la pasada Conferencia, en donde básicamente comprometíamos:

- Recondicionar la utilización de estas formas de contratación, incluyendo cláusulas limitativas, en los Convenios y Acuerdos que fuese posible suscribir.
- Limitar, asimismo, los contratos de consultoría y asistencia y contratos de servicios que, aunque previstos excepcionalmente para trabajos específicos y concretos no habituales, se pasa de la excepción a la regla.
- Determinar, vía negociación, los ámbitos, funciones y tareas que puedan ser desempeñados por empresas o trabajadores ajenos a la AGE.

- 1 • Realizar un seguimiento y control de los procesos de externalización que obliguen al cumplimiento estricto de la legalidad vigente. Para ello, es importante exigir los pliegos de especificaciones acordadas por la administración con la empresa correspondiente, al ser un elemento imprescindible para la realización de dicho seguimiento, promoviendo la reversión del servicio en aquellos casos que, tras estudio, se demuestren ineficaces o cuya inversión económica no sea rentable, en comparación con su realización por empleadas y empleados públicos.
- 5
- 10
- 15 • Promover las denuncias necesarias y realizar un trabajo de sensibilización en todas las direcciones (trabajadores y trabajadoras, opinión pública, partidos políticos) para aflorar las graves modificaciones del sistema de garantías existente, si se sigue profundizando, por esta vía, en la privatización de servicios en la AGE.
- 20
- 25 • Recuperar nuevamente, para el ámbito de la AGE, las funciones que le sean propias, destinando los fondos de los capítulos 2 y 6 de la Ley de presupuestos utilizados en la financiación de dichos procesos de externalización, a capítulo I e incorporando a la oferta de Empleo Público los puestos que fuesen necesarios para cubrir, adecuadamente, dichas parcelas de actuación, generando empleo permanente y estructural.
- 30
- 35 • Utilizar la vía legal cuando el proceso de privatización se demuestre antieconómico, lesivo para los derechos de la ciudadanía o para los trabajadores y trabajadoras de la Administración General del Estado.
- 40 • Establecer una coordinación permanente con la representación sindical de las empresas subcontratantes y determinar las mejores estrategias conjuntas.

CAPÍTULO 4. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

1. MUJERES

Entendemos necesario establecer, en los documentos de nuestro Sector, los elementos necesarios para garantizar la efectiva representación de las mujeres en todos los ámbitos que nos afectan. Si partimos de la base de que los Estatutos Confederales y Federales recogen las obligaciones mínimas a respetar, nada impide que, en el Sector de la Administración General del Estado, se establezcan medidas más audaces para garantizarlas.

La experiencia nos demuestra que recoger exclusivamente la obligatoriedad de respetar las medidas de acción positiva, aprobadas en todos los procesos electivos, es necesario, pero se ha mostrado insuficiente. La propia Comisión de Garantías Confederal, a pesar de reconocer que los estatutos Confederales no recogen la obligación de elaborar listas en cremallera, determina que, las mismas, deben estar confeccionadas de forma que la proporcionalidad quede reflejada en la composición de los órganos, una vez elegidos.

Por lo tanto, será una labor prioritaria de nuestra federación promover que las mujeres, no sólo estén representadas en las listas de los órganos de dirección, sino que tengan la presencia que les corresponde en los órganos y en las responsabilidades directas a desarrollar en nuestro ámbito sectorial.

Pero garantizar la participación de las mujeres exige el establecimiento de una dinámica de funcionamiento diferente, que tenga en cuenta las labores no sólo del trabajo productivo, también las del que se ha dado en llamar trabajo reproductivo, exigir los medios para una adecuada conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las mesas de negociación, pero aplicar los mismos principios a nuestra forma de funcionar.

1 Sin obviar que el compromiso sindical tiene un
– importante contenido ideológico y que, en ocasio-
– nes, exige cierto nivel de sacrificio, lo cierto es que,
– como mínimo, es necesario:

5

– • Limitar la participación presencial fuera de la jornada laboral ordinaria que esté establecida, en el ámbito de que se trate, a la imprescindible, salvo en aquellos casos en que la urgencia de la negociación lo impida. Sobre las mujeres recae el peso de la vida familiar y, si bien dedican el tiempo necesario a su jornada laboral, fuera de la misma tiene múltiples ocupaciones inexcusables. Esta medida redundaría, no sólo en beneficio de la presencia femenina, posibilitaría a los compañeros la posibilidad de participar de forma más activa en su vida personal y familiar.

10

–

–

–

–

15

–

–

–

–

20

–

–

–

–

25

–

–

–

–

30

–

–

–

–

35

–

–

–

–

40

–

–

–

–

ma de entender la participación en general y la de la mujer en particular en este Sector, con campañas de sensibilización en el interno, la fijación de objetivos concretos en este campo y el seguimiento y evaluación permanente de lo conseguido.

- La presencia de mujeres en la negociación es imprescindible para que sus inquietudes y preocupaciones queden recogidas, y sus problemas se planteen y solucionen. Es imprescindible fomentar la presencia directa de mujeres, integradas en el ámbito concreto objeto de la negociación, conocedoras de la realidad que se discute y de los problemas que se manifiestan en el mismo.

Acompañando a lo mencionado, es necesario buscar soluciones imaginativas a problemas concretos para potenciar y facilitar la participación, fundamentalmente de las mujeres:

- Organizar el trabajo de forma que, cada una de las personas que integran la organización, sean conocedoras de las materias o cuestiones que se encuentran bajo su responsabilidad. Facilitar que, cada cual, asuma aquellas para las que se siente realmente capacitado o capacitada para desempeñar, en función del tiempo y esfuerzo que está dispuesto o dispuesta a dedicar a la actividad sindical, fomenta una mayor participación de mujeres. El modelo apagafuegos, donde la persona disponible lo asume todo, tiene que ser sustituido por otro donde, la planificación del trabajo, permita una adecuada distribución y realización del mismo.

En los últimos años, el número de mujeres trabajadoras en la AGE ha crecido de forma exponencial, evidentemente en mayor medida que en otros ámbitos laborales. No tenemos más que acercarnos a las listas de aprobados en las últimas convocatorias para comprobarlo. Los ejemplos no hacen más que mostrar la configuración de un colectivo de amplitud

1 más que significativa, en muchos casos mayoritario
 – respecto a la representación genérica, del que,
 – necesariamente, deben nutrirse las organizaciones
 – sindicales con presencia en los mencionados espa-
 5 cios.

– Los Documentos de la Confederación e incluso los de
 – la FSAP recogen, tanto en su análisis como en los
 – objetivos, problemas sociales de carácter general pre-
 10 sentes, sin duda, en nuestro ámbito, como la discrimi-
 – nación salarial de las mujeres, la segregación profesio-
 – nal, la violencia de género, la diferencia de trato...
 – etc. Pero es necesario concretar la forma de manifes-
 – tación que adoptan, en nuestro ámbito y, sobre todo,
 15 es imprescindible realizar el trabajo de buscar las cau-
 – sas de que se mantengan niveles de discriminación,
 – en un medio que debería tener consideración de
 – ejemplarizante para el resto de la sociedad, por ser el
 – empleador el propio Gobierno del Estado.

20 – Es innegable que existen problemas comunes, pro-
 – blemas que se manifiestan con carácter general en
 – toda la AGE:

- En el ACCESO. Es cierto que la articulación de procesos selectivos basados en los principios constitucionales recogidos en el Art.103.3 (mérito y capacidad) han impedido que las discriminaciones a la incorporación, que siguen perdurando en muchos sectores de actividad, se concreten en este. Lo demuestra el hecho de que el aumento de la tasa de actividad de las mujeres tenga un claro reflejo en la composición de las plantillas de la AGE.

35 – Pero, incluso en este apartado, pueden demos-
 – trarse discriminaciones indirectas sobre la mujer.
 – Sirva como ejemplo la distribución de la plantilla
 – de Personal Laboral en la AGE en cada una de
 40 las Comunidades Autónomas en función del sexo.
 – Los datos nos indican que son las Comunida-
 – des de Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra
 – en las que se demuestra una mayor incorpora-

ción de la mujer, pero este hecho no deriva de una mayor presión de mujeres participando en los procesos selectivos, lo que demuestra que, los salarios ofrecidos por esta Administración en dichos ámbitos geográficos, son claramente inferiores a los que se pueden conseguir en otros sectores de actividad y, ello, hace mucho menos atractivos estos puestos para los hombres. La situación cambia radicalmente cuando analizamos otras Comunidades Autónomas con niveles retributivos, en otros sectores de actividad, más similares a los que se pueden obtener en la Administración General del Estado, en dichos ámbitos geográficos, se equilibra la aportación de mujeres y hombres en la ocupación de nuevos puestos.

- Sobre RETRIBUCIONES Y CARRERA PROFESIONAL: Ciertamente los niveles retributivos y los elementos básicos que sustentan la carrera profesional en las Administraciones Públicas también están normalizados y sujetos a una serie de obligaciones legales que, en una primera lectura, nos llevarían a confirmar la inexistencia de factores que puedan provocar la discriminación de la mujer en las AAPP, con relación a las retribuciones y a la carrera profesional.

Desgraciadamente, los datos parecen indicar lo contrario. Los puestos de mayor responsabilidad y mayor nivel salarial, están ocupados mayoritariamente por varones, en unos porcentajes que no concuerdan con la composición, por sexo, de la plantilla, para aquellos grupos profesionales que están en condiciones de ocuparlos.

El resultado se produce por la acumulación de una serie de factores que provocan esta situación y que superan, por vía indirecta, las disposiciones legales establecidas:

- a) Un buen número de los puestos de mayor responsabilidad son cubiertos por procedimientos discrecionales, como son los denominados de

LIBRE DESIGNACIÓN o COMISIONES DE SERVICIO, procedimientos dominados por la subjetividad y en los que se pone de manifiesto una selección más intensa de varones, que de mujeres.

- b) Un elevado número de los puestos de mayor nivel retributivo requieren una modificación, ampliación o flexibilización de la jornada. Este factor colisiona con la disponibilidad que es posible encontrar en el grupo de mujeres. La mujer sigue asumiendo la mayoría de las cargas domésticas y sigue sometida a la doble jornada. Todo ello, le dificulta participar en condiciones de igualdad, en la ocupación de puestos que requieran una dedicación más intensa.

- c) Por otro lado, la carrera profesional está soportada en procesos de promoción que conllevan la preparación y superación de procesos selectivos, que obligan a destinar un esfuerzo, nada despreciable de tiempo, si se desea obtener un resultado satisfactorio. Nuevamente aparecen las dificultades de la mujer en este apartado, que lo tiene más difícil para acomodar sus obligaciones a la preparación de dichos procesos.

Los anteriores apartados evidencian diferencias significativas entre hombres y mujeres en la AGE ¿Nuestros Objetivos? Además de profundizar en medidas concretas, que flexibilicen la prestación de servicios, facilitando los tiempos de trabajo a las circunstancias personales y familiares, es necesario trabajar para avanzar en:

- Exigir la traslación de la paridad, propugnada por el Gobierno, a los puestos de mayor responsabilidad en las AAPP.
- Actuar sobre la discrecionalidad, imperante en muchos de los nombramientos de mandos intermedios, garantizando la objetividad en la selección y la ausencia de elementos discriminatorios en razón de género.

- Fomentar la carrera profesional de las mujeres en la AGE, con la exigencia de que, los tiempos para la formación, se incluyan en la jornada laboral ordinaria y, en aquellos casos en que no sea posible, se subvencione el coste de los cuidados de hijos y personas dependientes, cuando sea debidamente justificado.

No podemos olvidar que, unidos a estos problemas que se manifiestan casi con carácter general, hay otros que sólo emergen en determinados ámbitos. A nadie se le escapa que las condiciones en las que deben desempeñar sus funciones las mujeres de Instituciones penitenciarias, no tienen nada que ver con las que se encuentran las mujeres que trabajan en las CAISS o las de, estas últimas, con las de compañeras que trabajan en ámbitos profundamente masculinizados, como algunos de los del Ministerio de Defensa. Es imprescindible conocer cada una de las realidades para poder actuar sobre ellas.

La Ley 3/ 2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres ha abierto el camino al establecer, en su Art. 64, la obligatoriedad de aprobación de un plan de igualdad por la AGE, pero dada la diversidad y dispersión de los centros de trabajo de nuestro ámbito, un único plan resultaría insuficiente. Es pues, imprescindible, defender la realización de diagnósticos de situación, tal y como establece el Art. 46 de la mencionada Ley, también para nuestra administración y exigirlo, al menos, en cada uno de los departamentos y en cada uno de los organismos públicos a ellos vinculados o de ellos dependientes. Analizar los diferentes ámbitos, para identificar los problemas que se dan en cada uno de ellos, y determinar las causas para poder actuar sobre las mismas, debe ser el objetivo de CCOO.

El Sector de la AGE de CCOO debe jugar un papel esencial en la incorporación, cada vez más importante, de la mujer a la Administración General del Estado. No sólo para favorecerla y garantizar la igualdad de trato y oportunidades, sino para generar

1 un cambio cultural en nuestra sociedad, que será lo
– único que, realmente, impulse el proceso de equiparación entre mujeres y hombres.
–

5 Como colofón es necesario recordar que, si bien ha
– quedado claro que las mujeres, en general, siguen
– sufriendo discriminación en nuestro ámbito, la situación se agrava notablemente cuando son, además,
– jóvenes y/o discapacitadas. En este caso, a las discriminaciones que se pueden plantear por ser mujeres,
– han de añadirse necesariamente las derivadas de su condición específica de mujer joven y/o discapacitada, circunstancias que se especifican en los
– puntos que se desarrollan a continuación.

15 – 2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

– Además del respeto necesario a los porcentajes, en cuanto a puestos reservados en la OEP de cada año, para su cobertura por personas con discapacidad; del compromiso de exigencia continua de adaptación de puestos, para todos los compañeros y compañeras que vean sus labores dificultadas por alguna de sus limitaciones físicas; de la reivindicación de las herramientas necesarias para facilitar el trabajo (pantallas táctiles, tratamiento de textos por voz... etc.) de quienes se ven obligados a vivir con alguna discapacidad, desde el SAE, deberíamos ir mucho más allá en la defensa de la Igualdad de Trato y Oportunidades de las personas con discapacidad. Personas con discapacidad que trabajan, cada día, a nuestro lado y de aquellas que, como usuarias de los servicios que presta la AGE, se acercan, cada día, a nuestros centros de trabajo, cada día, a nosotros.

35 – Para ello es imprescindible plantear y defender la igualdad de acceso o accesibilidad, como requisito fundamental para la participación activa de las personas con discapacidad en la sociedad, recabando, de la Administración, la adopción de las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad global de los lugares, edificios, establecimientos e instalaciones, donde realiza su actividad, y de los bienes y

servicios que presta la organización, en nuestro caso, los organismos de la AGE, a la ciudadanía de este país.

La adopción de un plan para gestionar la accesibilidad global debería ser una decisión estratégica de cada uno de los departamentos y organismos cuya afiliación queda incluida en nuestro Sector.

Desde el SAE debemos defender la realización de un plan de accesibilidad en cada uno de los departamentos, y de sus organismos vinculados o dependientes, con el fin de garantizar las mismas posibilidades de acceso a cualquier parte del entorno construido, y la mayor autonomía posible en su utilización por todas las personas, con independencia de su condición, o no, de personas trabajadoras del ámbito de que se trate, de su edad o posible discapacidad.

Resulta obvio que, si se facilita una rebaja en la altura de los mostradores de atención a la ciudadanía, tanto el trabajador o trabajadora, como el ciudadano o ciudadana que reclama nuestra atención, lo tendrán mucho más fácil si se ven en la obligación de desplazarse en sillas de ruedas; si los ascensores indican la planta por voz, las personas ciegas podrán moverse con mayor facilidad; pero nuestra labor, a pesar de que debe constituirse en objetivo fundamental, no debe dirigirse sólo a conseguir la eliminación de barreras, sino a reivindicar el papel, que siempre ha jugado y debe seguir jugando la AGE, de servir de modelo e incidir, de esta forma, en la creación de conciencia ciudadana, de conciencia social, de servir de ejemplo de adopción de compromiso en la promoción activa de la igualdad de trato de las personas con discapacidad.

Un plan Global de Accesibilidad debe garantizar como mínimo los denominados requisitos DALCO:

- Deambulación o acción de desplazarse de un sitio a otro. El desplazamiento puede ser en horizontal o en vertical. Es necesario cuestionarse

las acciones de desplazamiento posibles para el personal y para las personas usuarias del servicio. En los itinerarios, iluminación, pavimentos, espacios de maniobra, zonas de circulación, cambios de plano, vías de evacuación, descubriendo los posibles obstáculos, la limpieza, el mobiliario, dimensiones, puertas, elementos de cierre, ascensores, escaleras, rampas, etc.

- Aprehensión o acción de coger una cosa. Obliga a pensar en las zonas de alcance, profundidad y altura, en los volúmenes, formas y peso de los objetos, en los elementos que deban ser accionados, o asidos, en los elementos para transportar objetos. En manillas, manivelas, asas, grifos, picaportes, interruptores, mandos, barandillas, carros, bolsas y principalmente en los productos que deben ser aprehendidos y en sus características.

- Localización o, lo que es lo mismo, averiguar el lugar preciso en el que está algo o alguien. Obliga a revisar la señalización, sus características y formatos, la iluminación, los servicios de información, los medios de comunicación activos y no interactivos. Es preciso analizar directorios, paneles, carteles, catálogos, folletos, gráficos, señales de emergencia, comunicaciones acústicas, señales luminosas, la comunicación verbal interpersonal, el acceso a la telefonía al video-teléfono, a las redes de comunicación.

- Comunicación, o acción de intercambio de información necesaria para el desarrollo de una actividad. Es imprescindible preguntarse los medios de intercambio de información, como servicios de telecomunicaciones, utilización de máquinas (cajeros, pantallas táctiles... etc.).

Pero, además, es necesario defender la formación del personal de la AGE, con dos objetivos:

- Formación de carácter general, a fin de incrementar la conciencia de la accesibilidad global y



CCOO en la firma del II Convenio Único de la AGE (septiembre 2006).

facilitar las relaciones socio laborales y el trato, hacia las personas con alguna discapacidad.

- Formación específica, para el personal que deba relacionarse, por razones laborales, con personas con discapacidad: manejo de sillas de ruedas, lenguaje de signos, guía de ciegos, comunicación con personas con discapacidad intelectual, etc.

3. JUVENTUD

Los problemas de las personas jóvenes en la AGE, apenas difieren de los que se les plantean en otros ámbitos laborales.

El proceso permanente y sostenido de externalización de servicios públicos ha propiciado que, cada día, al lado del personal de la AGE, desarrollen sus obligaciones laborales, a veces con definición de

1 tareas casi idénticas, compañeros y compañeras de
 – edades comprendidas, mayoritariamente, entre los
 – 22 y los 35 años, contratados en régimen de even-
 – tualidad, con retribuciones sensiblemente inferiores
 5 a las establecidas para el personal AGE, sin acceso
 – a retribuciones complementarias, incentivos a la pro-
 – ductividad, planes de acción social o formación,
 – específicos de los ámbitos en los que, físicamente,
 – realizan sus tareas.

10

– La fórmula de becario o becaria está también a la
 – orden del día en nuestro sector, bastantes compa-
 – ñeros y compañeras llevan años trabajando en orga-
 – nismos o empresas públicas, dependientes o vincu-
 15 – ladas a la AGE, bajo este tipo de fórmulas que, lo
 – único que pretenden, es reducir costes laborales
 – pero que, en su gran mayoría, están dando cobertu-
 – ra a tareas estructurales. La consecuencia es que,
 – estas personas, pasan años trabajando con unas

retribuciones misérrimas y sin que, en ese período, se produzca consolidación alguna de derechos.

A pesar de que, la Confederación Sindical de CCOO, promueve la revisión de la regulación legal actual sobre contratas y subcontratas bajo el principio de responsabilidad empresarial, ampliando la responsabilidad solidaria entre empresas, limitando los procesos de subcontratación en cadena, incluidos los promovidos por las Administraciones Públicas, o suprimiendo la actividad de las empresas de servicios que actúan en la práctica como falsas ETT, y se denuncia de forma sistemática la utilización de la figura del becario o becaria para dar cobertura a puestos de estructura en, prácticamente, todas las áreas del mercado laboral, resulta imprescindible que desde el SAE se promuevan, entre otras, actuaciones para:

- Denunciar este tipo de prácticas.
- Reivindicar la estructuralidad de los puestos. A un puesto de trabajo fijo debe corresponderle un contrato fijo
- Proponer la vuelta, al ámbito de nuestra administración, de todos los puestos que nunca deberían haber salido del mismo
- Exigir contrataciones en prácticas, y no becas, para las personas ya tituladas
- Denunciar prestamismo laboral en todos aquellos casos en que ocurra.

El propio MAP ha reconocido, en diferentes ocasiones, que la AGE es una Administración con una elevada edad media de su personal. La única vía para evitarlo, y de esta forma dar entrada a gente joven a través de la reposición de puestos, es la defensa a ultranza del derecho a la jubilación parcial y anticipada, y la exigencia de que se produzca una reposición del 100% de los puestos que

1 queden vacantes, a través de la OEP de cada año.
 – Es necesario que, desde el SAE, se exija un auténtico compromiso político para iniciar el camino
 – hacia la igualdad de trato y de oportunidades de las
 5 personas jóvenes
 –
 –

CAPÍTULO 5. COLECTIVOS ESPECÍFICOS

1. EL SERVICIO EXTERIOR

– En este último período podemos constatar que nuestra actuación en este ámbito, a través de la Sección
 10 Sindical Estatal del Servicio Exterior, se ha consolidado definitivamente. Somos un referente indiscutible,
 – entre los trabajadores del Servicio Exterior de la AGE
 – y la Administración, a la hora de negociar las condiciones de trabajo de un colectivo de unos 10.000
 15 empleados públicos que prestan sus servicios en
 – Misiones Diplomáticas –en las que están integradas
 – las Cancillerías Diplomáticas y las Consejerías y Agre-
 – gadorías Sectoriales, Representaciones o Misiones
 – Permanentes, Delegaciones, Oficinas Consulares y
 20 diversas Instituciones y Organismos Públicos.
 25

– En los últimos 4 años se ha logrado duplicar la afiliación. Hoy día, podemos decir que estamos muy por
 – encima del 10% en afiliación entre el colectivo de
 30 referencia. Tenemos presencia sindical significativa
 – en más de 60 países, Secciones Sindicales Territoriales en 20 países, más de 100 Secciones Sindicales de Centro y nos aproximamos al millar de personas afiliadas.
 –

35 – En este periodo se ha conseguido un Acuerdo que
 – nos permitirá consolidar la situación actual y avanzar
 – en derechos colectivos para los trabajadores con
 – contrato laboral. Se ha conseguido consolidar el plan
 40 de Acción Social para todos los empleados públicos
 – del MAEC. Se ha consolidado un plan de formación
 – interdepartamental para todos los empleados públicos en el exterior. Se ha constituido la Comisión

Técnica del personal laboral en el exterior y se han constituido, también, diversas Mesas Delegadas de Negociación, siendo la más relevante la del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, por ser, este, el único departamento ministerial cuya plantilla en el exterior duplica a la del interior.

Mientras en España, el personal funcionario y el personal laboral, tienen derechos de carácter individual y colectivo básicos comunes, en el exterior, las diferencias en derechos entre ambos colectivos, e incluso dentro de cada colectivo, son enormes e injustificadas.

Los ejes en torno a los cuales deberá girar la acción sindical, en los próximos 4 años, con el fin de corregir las referidas diferencias, deberán ser los siguientes:

- Consolidación y desarrollo del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el servicio exterior de la AGE. Potenciación de la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior de la Mesa General de Negociación de la AGE y de la función de seguimiento y desarrollo del Acuerdo, por parte de los sindicatos componentes de dicha Comisión.
- Potenciación de la negociación colectiva a través de las Mesas Delegadas y, en especial, de la del MAEC, para funcionarios y personal laboral.
- Reforzamiento de las Juntas de Personal en el Exterior.
- Reforzamiento de los Órganos de Representación colectiva del personal laboral en el Exterior.
- Establecimiento de un marco tributario, que ponga fin al caos existente en las retenciones sobre las rentas de trabajo del personal laboral.
- Cumplimiento del programa electoral, del partido que gobierna, en materia de legislación laboral aplicable a los contratos de trabajo.

1 • La tramitación y aprobación de la Ley del Servicio Exterior.

– La acción sindical de la sección se mueve en los
5 ámbitos internacional, español y el local de los casi
– 200 países en los que España tiene representación
– diplomática. Conjugación la acción sindical en esos
– tres ámbitos, de forma coherente, resulta tarea
– ardua y compleja y requiere del apoyo decidido de
10 nuestra Federación y del gabinete jurídico. El trabajo,
– día a día, de los compañeros que desarrollan la
– acción sindical en Madrid, y mantienen el contacto,
– directo e individualizado, con los afiliados en el exterior,
15 debe ser reforzado, atendiendo a las peculiaridades de este colectivo, tan internacionalizado y
– complejo.

– En definitiva, la acción sindical de la sección, se
– debe orientar hacia la consecución de un nuevo
20 modelo de Servicio Exterior, moderno y eficaz, en el
– que, a través de la negociación colectiva, se llegue a
– un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades del colectivo representado.

25 2. SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL

– La Administración, bajo esta denominación, engloba
– una amalgama de sociedades, organismos, empresas y entidades públicas, que han sido creadas para
30 que asuman y desarrollen determinadas competencias, de la Administración General del Estado, al
– margen de los distintos departamentos ministeriales
– de adscripción y que, por lo general, supone la gestión directa de competencias propias del Estado, así
35 como de importantes partidas presupuestarias, que
– quedan al margen del control democrático, al que
– todo servicio público debe estar sometido.

40 La proliferación de este sector está disparándose en
– los últimos años y, sin datos oficiales demasiado claros ni precisos, podemos estar hablando de que, el
– personal que presta sus servicios en este entramado

do de empresas públicas de la AGE, se sitúa por encima de los 60.000 efectivos.

Si analizamos lo que al respecto recogían los documentos aprobados en la V Conferencia del SAE, desgraciadamente tenemos que decir que, los análisis que hacíamos, siguen siendo perfectamente válidos 4 años después, ya que no ha habido, apenas, avances significativos, fundamentalmente en el terreno del desarrollo y aplicación de derechos reconocidos para el resto de empleadas y empleados públicos, que son negados a aplicarse sistemáticamente, a gran parte de las plantillas de estas empresas y entidades.

Esto se traduce, fundamentalmente, en una atomización de la actividad de la Administración Estatal que, a su vez, genera que, los gestores de dichos organismos, campen a sus anchas en el terreno de la negociación colectiva y en la regulación de las condiciones laborales y retributivas de su personal. Condiciones heterogéneas que contribuyen a crear, cada vez, mayores diferencias entre empleados públicos que prestan su trabajo para el Estado, que cobran de los Presupuestos Generales y que, como contrapartida, la propia Administración Pública no les reconoce, ni como empleados públicos, ni tan siquiera como miembros de la propia Administración Central.

Ante esta ley de la selva, que impera en estos organismos, en Comisiones Obreras hemos considerado fundamental trabajar por conseguir los siguientes objetivos:

1. Derecho a la negociación colectiva, con el criterio de homogeneización de las relaciones laborales.
2. Creación de comités de empresa y secciones sindicales en aquellos organismos que, por falta de intervención o cultura sindical, se encuentran en una situación más débil.

3. Conseguir la aplicación automática de los Acuerdos Administración-Sindicatos.

4. Creación de una Mesa Sectorial de Organismos Públicos con regulación específica, para discutir de los temas comunes y conseguir el establecimiento de unas condiciones mínimas.

La constitución de esta Mesa ya fue comprometida por el anterior ministro de AA.PP., Jordi Sevilla, en el ámbito del Diálogo Social, pero nos encontramos con que, en las reuniones mantenidas en la Mesa General de la AGE, el actual equipo no está por labor, por lo que tenemos que seguir insistiendo y ejercer la presión necesaria para su consecución.

Y en ese marco negociador y ante la diversidad de condiciones laborales, es donde debemos conseguir determinar pautas comunes de negociación en los diferentes Organismos y Entes Públicos que garanticen, como mínimo, los siguientes objetivos de armonización:

- Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Aplicación de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Regular la movilidad del personal entre los distintos Organismos y Entes.
- Todas las EPE's y demás Organismos, deben de tener convenio colectivo.

3. ORGANISMOS CONSTITUCIONALES

Buena parte del discurso, expuesto en el anterior apartado, es de aplicación al derecho de negociación en los denominados Organismos Constitucionales (Congreso, Senado, Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional, etc.).

Es paradójico que, precisamente en una democracia consolidada como la nuestra, los Organismos de los que nos hemos dotado para que velen por el cumplimiento de los derechos constitucionales, se hayan convertido, en determinados casos, en una especie de limbo, donde las relaciones laborales brillan por su ausencia y donde la democracia y la participación de los trabajadores y trabajadoras es, hoy por hoy una quimera, instalados, todavía, en una administración rancia y casposa de la que, a pesar de 30 años de convivencia democrática, seguimos conservando vestigios de aquella etapa gris y predemocrática.

En este sentido, y para superar esta situación, debemos seguir incidiendo en la idea de que el Acuerdo de Ordenación de la Negociación Colectiva sea de aplicación al conjunto de Organismos Constitucionales, cuestión que ha sido rechazada por la propia Directora General de Función Pública, negando incluso su asimilación a la Administración General del Estado.

4. ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN

La mayor parte de estos organismos se encuentran encuadrados en el nuevo Ministerio de Ciencia e Innovación, (IEO, IGME, INIA, CSIC) si bien el resto de OPIS se encuadran en otros ministerios. El ISCIII en el Mº Sanidad, la Agencia Antidopaje en el Mº Educación, el CEM (Metrología) en el Mº Industria, el CEDEX en el Mº Fomento y el INTA en el Mº Defensa. En total estamos hablando de aproximadamente unos 20.000 trabajadores y trabajadoras

Conforme a la aplicación de la Ley de Agencias, se han constituido como tales, CSIC y Antidopaje, y como posibles a convertirse, están previstas por el momento, el Instituto de Salud Carlos III, CIEMAT y la Agencia Estatal de Evaluación, Prospectiva y Financiación de la Actividad Científica y Técnica, que será la encargada de gestionar las actuaciones de los OPIS.

1 El hecho de que no haya una política común y que se
– encuentren adscritos a distintos departamentos
– ministeriales, genera una división, lo que impide un
– tratamiento global de los temas y hace revivir las ten-
5 dencias corporativas de cada grupo e institución, difi-
– cultando enormemente la posibilidad de dar salida
– real a los graves problemas que padece este sector.

– Este ha sido sin lugar a duda, el argumento de
– mayor peso por el que hemos solicitado, en la
10 MGAGE, la constitución de una Mesa delegada de
– OPIS. Una vez más, nos encontramos con la sinra-
– zón de la Administración, que no quiere ver tal nece-
– sidad, cerrándose en banda y negándose a ver la
15 realidad y afrontarla para dar salidas y soluciones.

– Hasta ahora, el modelo de investigación en este país
– ha pasado, fundamentalmente, por el fomento de la
– precariedad en el empleo, que alcanza a más del
20 40% de la plantilla, generando todo tipo de contra-
– tos temporales u otras figuras atípicas de subcontra-
– tación, ETT's, trabajadores autónomos, etc.

– Los asuntos más importantes a negociar y que les
25 son comunes a todos los OPIS, serían los siguientes:
–

– 1. Medidas de choque para la reducción de la
– precariedad en el empleo.

30 – 2. En relación a la carrera profesional es preciso
– recordar que, el propio texto de la Ley de
– Agencias, recoge que se debe “garantizar la
– existencia de una carrera evaluable para el
– conjunto de escalas, que tendrán retribucio-
35 nes homogéneas para Agencias del mismo
– ámbito”.

– 3. El desarrollo de la previsión, establecida en el
40 EBEP, en relación al personal investigador, al
– señalar que, en su aplicación, se podrán “dic-
– tar normas singulares para adecuarlo a sus
– peculiaridades”.

Lógicamente estos dos últimos puntos, carrera y estatuto, deberán estar supeditados al propio desarrollo y negociación en la Administración General del Estado y, colateralmente, a los modelos que se elaboren en lo dispuesto en la ley Orgánica de la Universidad que, lógicamente, habrá que tener en consideración. Lo cierto es que, hasta la fecha, en quien ha recaído la competencia en estas materias, Ministerio de Educación, no ha movido ficha, y deberá corresponder, en esta nueva legislatura, al Ministerio de Ciencia e Innovación, la responsabilidad de dar el impulso necesario.

5. AGENCIAS ESTATALES

El proyecto de Ley de Agencias Estatales se aprobó el 10 de julio de 2006 y se encuadra dentro del programa de modernización de la Administración Central, puesto en marcha por el MAP. En principio estaban previstas la creación de 12 Agencias, de las cuales se han creado 7, que son: Evaluación de las Políticas Públicas, Boletín Oficial del Estado, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Antidopaje, Seguridad Aérea, Meteorología y Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Han quedado en cartera para su posible conversión: Inmigración e Emigración, Seguridad del Transporte Terrestre, Artes Escénicas y Musicales, Instituto de Salud Carlos III y Evaluación, Financiación y Prospectiva de la Investigación Científica y Técnica.

La nueva cultura de estos servicios públicos viene marcada por el cumplimiento de objetivos y con una mayor autonomía y flexibilidad de gestión, con un presupuesto más flexible (excepto en personal), pudiendo percibir ingresos por servicios o a través de patrocinadores), se atienen a un Contrato de Gestión en el que se fijan sus objetivos y disponen de un Consejo Rector y de personal directivo. Requieren una Ley que autorice su creación, con un

1 Real Decreto posterior del MAP y del Mº Economía y Hacienda, además de un Estatuto propio, en el que quedan reflejadas sus funciones.

5 Probablemente, podemos estar hablando de uno de los más importantes cambios, en el modelo organizativo de la Administración General del Estado, desde los años 80, pudiendo convertirse, en un futuro, en la forma habitual de crear nuevas organizaciones en la Administración.

10 Con todo ello, el Gobierno dice pretender una verdadera autonomía de los Organismos Autónomos, que contribuya a conseguir una Administración más sencilla, más cercana. Con un modelo organizativo más moderno, distinguiendo dos tipos de Administración: una Reguladora (Ministerios) y otra de Servicios (Agencias Estatales).

20 El desarrollo de la Ley de Agencias está teniendo distintas velocidades y es fundamental que, en CCOO, estemos atentos para que las Agencias, realmente, se ajusten a los objetivos anteriormente citados (una administración más transparente y cercana a los ciudadanos, eficaz y moderna) y no se conviertan en “cortijos”. Debemos vigilar que se cumplan al menos, los siguientes objetivos:

30 • Obtener información precisa sobre los proceso de articulación y de las futuras previsiones.

• Participar en la negociación e incorporar enmiendas y propuestas de los Estatutos de creación, la Memoria justificativa y el Contrato de Gestión.

35 • Establecer los cauces de participación y negociación de la representación sindical en aquellas cuestiones que afectan al personal y se incluyen en el contrato de gestión, y que deben ser previamente negociadas, antes de ser aprobadas por el Consejo Rector (sistema de evaluación del desempeño, rpts, etc.).

- Lograr que los Estatutos de creación de las distintas Agencias aseguren la participación efectiva de los representantes del personal en el Consejo Rector (debiendo incluir específicamente: “los representantes de los trabajadores que sean designados por parte de las organizaciones sindicales más representativas “ artículo 10 Ley 28/2006). Según la LOLS sólo son dos, UGT y CCOO.
- Garantizar que todo su personal (a excepción del personal directivo) se seleccionará bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, evaluándose su labor según el cumplimiento de objetivos.

Para todo ello, será preciso que contemos con una coordinación con las secciones sindicales afectadas y poner a disposición de las mismas la ayuda y el asesoramiento sindical necesario.

CAPÍTULO 6. MEDIO AMBIENTE

En estos tiempos los medios de comunicación nos bombardean con conceptos relacionados con esta materia que, en la mayoría de los casos, llevan más a la confusión que a una clarificación, como sucede con los conceptos “cambio climático, efecto invernadero” o “calentamiento global”.

La convención Marco de las Naciones Unidas se refiere al cambio climático como un cambio de clima atribuido, directamente o indirectamente, a la actividad humana, que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima, observada durante periodos de tiempo comparables.

Esta es una de las muchas definiciones donde predomina el factor humano. Para no hacer una disertación sobre la materia y puesto que el objeto de

este trabajo es como deben ejercer la actividad sindical nuestros delegados en los próximos años, nos deberemos centrar en los siguientes objetivos:

- Tratar de crear la figura de los delegados de medio ambiente, separándolos de los de prevención. Esta situación, en el día de hoy, ya se está empezando a realizar en algunas secciones, pero no siempre es posible por la falta de medios humanos para realizar este trabajo. El primer paso es concienciar a los delegados en la importancia de esta materia.
 - Como continuación del objetivo anterior, una faceta importante es impulsar los planes para una movilidad sostenible, no solo centrada en una mejora retributiva, sino como objetivo para impulsar el transporte público que, en comparación al privado, resulta más beneficioso. Bien con rutas propias donde sean posible, o con planes de ayuda al transporte público, compartir vehículo privado, u otras medidas, con el objetivo de evitar los gases contaminantes al aire. Lógicamente, estas medidas no afectan de igual medida en grandes ciudades que en pequeñas poblaciones, por lo que habrá que estudiar cada situación dependiendo del ámbito geográfico que se trate, pero teniendo como base la implantación de los planes de movilidad sostenible, que este sindicato tiene elaborados, a través del ISTAS.
 - Poner en marcha los planes específicos ya iniciados por la Administración y tener un seguimiento de los mismos, como son las medidas de reciclaje, medias de ahorro y eficiencia energética, planes de sustitución, de tecnología productos y procesos contaminantes, por otros, orientados a la producción limpia, planes de contratación de compras verdes, etc.
- Estos serían los objetivos más importantes y, para ello, un factor necesario es la preparación y formación precisa a nuestros delegados y delegadas.

CAPÍTULO 7. PREVENCIÓN DE RIESGOS. FORMACIÓN. ACCIÓN SOCIAL

1. FORMACIÓN

El objeto de la formación es dotar, al empleado público, de instrumentos para el mejor desarrollo de su trabajo, con calidad y eficacia, así como para habilitar una carrera profesional. La formación contribuye a que las personas estén en las mejores condiciones posibles para desarrollar sus capacidades. La formación sirve para impulsar la igualdad de oportunidades de las mujeres, que han estado generalmente relegadas a ocupar puestos de baja calificación. Asimismo, promueve la igualdad de las personas discapacitadas.

Las acciones formativas se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo. Cuando excepcionalmente y de manera motivada sea necesario realizar acciones formativas fuera de la jornada de trabajo, el tiempo de formación será computado como de trabajo efectivo y será compensado con el doble de horas realizadas.

A fin de garantizar la igualdad, en el acceso a las acciones formativas que se realicen fuera de la jornada de trabajo, se buscarán formulas de ayudas económicas, en aquellas situaciones personales de cuidado de niños/as o personas mayores o discapacitadas, para que esto no pueda ser un impedimento para que, los trabajadores que se encuentran en esta situación, puedan participar en los procesos formativos.

Las acciones formativas se orientarán a la obtención de los certificados de profesionalidad de las calificaciones profesionales correspondientes a los cuerpos y escalas que se vinculen con ellas. En este sentido, la firma de IV Acuerdo de Formación Continua (AFCAP) tiene que enfocar sus objetivos prioritarios a estos fines y, no como sucede en algunas ocasiones, que se proponen cursos para personal muy cualificado y reducido. La formación debe ser para

1 todos los empleados públicos y no para una élite
– dentro de la Administración. Recordemos que dicho
– acuerdo fue para 4 años, teniendo su vigencia hasta
– el 31 de diciembre del 2.010 y que, a su vez, existe
5 una Comisión Técnica, dentro de las Mesas de orde-
– nación, del pasado 20 de diciembre.

2. ACCIÓN SOCIAL

10 En este apartado es uno de los que menos se ha
– avanzado debido a la complejidad y disparidad de cri-
– terios, que tienen nuestros delegados, en la interpre-
– tación de los planes de Acción Social, haciendo nece-
– sario una unificación de definiciones y, sobre todo,
15 – que es lo que entendemos que deben contener estas
– ayudas sociales. Hay que considerar como válido lo
– acordado en la anterior conferencia y hay que poner-
– se manos a la obra para poder llevarlo a efecto.

20 El acuerdo de ordenación de mesas, del pasado 20
– de diciembre, contempla la creación de una comi-
– sión técnica para desarrollar esta materia y, en este
– sentido, cabría recordar lo expuesto hace 4 años:

25 • Los planes de Acción Social se negociarán antes
– del 31 de marzo y los plazos de resolución, así
– como el devengo de las ayudas, nunca supera-
– rán el ejercicio anual

30 • La aplicación del plan será indistinta, tanto para el
– personal funcionario, estatutario y laboral, que
– presta sus servicios en la AGE, incluido el personal
– del servicio en el exterior. También hay que abrir un
– apartado para incluir a todo el personal que su
35 – contrato sea becario o temporal y, para ello, ten-
– dremos que pelear para que la Administración in-
– cluya una partida presupuestaria para que, este
– personal, pueda participar en dichas ayudas.

40 • Los planes se deberán extender sus ayudas a hi-
– jos, al cónyuge, así como a cualquier persona
– que se encuentre sometido a tutela o guarda le-

gal por parte del trabajador. A estos efectos, se considerarán cónyuges tanto a las uniones de hecho como a las de derecho, siendo suficiente acreditar un año de convivencia común, en los casos de pareja de hecho.

Para elaborar los planes de acción social de los distintos departamentos deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- El plan de acción social tendrá un carácter universal, llegando al mayor número de trabajadores
- En todos los departamentos tendrá un ratio mínimo del 1,5% de la masa salarial
- Los planes deberán cubrir las medidas necesarias para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se deberán crear tramos de retribuciones y aplicación de porcentajes, encaminados a favorecer a los colectivos de trabajadores con las retribuciones más bajas.
- Las ayudas prioritarias serán las de bienestar social, situaciones excepcionales y sobre violencia de género.
- Se tomará como base, para la aplicación de las ayudas, la renta por miembros de la unidad familiar.
- Para la aplicación de las ayudas, en todo caso, la referencia debe ser los ingresos de la unidad familiar.
- En los planes y programas de acción social, dentro de los límites presupuestarios, las cuantías destinadas a financiarlos, se distribuirán de la siguiente forma:
 - 75% para el área de bienestar social
 - 25% para el área de formación y promoción y,

si quedará remanente, se podría emplear para ocio, cultura o deportes.

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En los textos de la anterior conferencia sobre esta materia se escribía, entre otras cuestiones, sobre la concienciación laboral y social y sobre la salud laboral, enfocada hacia un marco de negociación. Estos dos aspectos se han tratado en este periodo, alcanzando mejoras y estando, cada vez, más cerca de cumplir la actual normativa.

Haciendo un repaso sobre los objetivos previstos, vemos que, sobre evaluaciones iniciales de riesgos, implantación de planes de prevención, y que los mismos sean realizados por los servicios propios, se está en una buen línea.

A estos hay que empezar a añadir la evaluación de los riesgos psicosociales que, cada vez, aparecen en mayor número entre los empleados y empleadas de la Administración. Este debe ser uno de los objetivos en los próximos años.

En estos momentos existen protocolos de actuación en algunos centros, pero hay que conseguir un modelo que afecte a toda la Administración con el fin de cubrir dos partes, una, la mera labor preventiva para evitar el riesgo y, la otra, si esta situación ya ha ocurrido, dotarnos de un medio más ágil en la resolución de estos conflictos, antes de entrar por la vía judicial, que se utilizará en aquellos casos en que no se consiga una solución.

El protocolo de riesgos psicosociales debe de tratar sobre temas de mobbing, síndrome de barnoult, criterios de estrés laboral, etc. En la actualidad solo existe un procedimiento sobre criterios de actuación sobre el estrés laboral. Tenemos que tratar de utilizar como herramienta el método ISTAS 21, como alternativa al método que quiere emplear la Administración

del INST., pero la elección del método, no debe ser un obstáculo para avanzar en este terreno.

El pasado mes de diciembre del 2007 se firmó el acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado y, por este motivo, se crea la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, que sustituyó al anterior de la mesa paritaria.

En este sentido, se conceden atribuciones de negociación y participación a la representación sindical y, al mismo tiempo, se desarrollan diversas materias relacionadas con la salud laboral, como sucede, en estos momentos, con la negociación del RD 1488/98, con una Adaptación al mismo que trata de llegar a un consenso para su aplicación. En este sentido se recogen las siguientes materias:

- Aplicación de los SGPRL y su posterior comprobación mediante auditorías, cada 4 años, con el objetivo de que estos sistemas se cumplan
- Participación del personal laboral dentro de los servicios de prevención propios, efectuando la impartición de manera transitoria, hasta que se acredite la misma por el sistema de las cualificaciones de la formación de técnicos de nivel intermedio.
- Nombramiento de los delegados de prevención que no hayan sido elegidos por medio de un proceso electoral, tratando de conseguir horas sindicales para la ejecución de sus tareas, pudiendo tener la posibilidad de designar al compañero/a más capaz y comprometido, medida esta que, en los servicios periféricos, sería de gran apoyo.
- Conseguir que, en todas las provincias, existan Servicios de Prevención propios o, en aquellas que no tengan un número suficiente de empleados públicos, poner en marcha Servicios de Prevención mancomunados.
 - Reconocimiento del accidente laboral, al per-

sonal acogido a MUFACE, que en estos momentos no está acogido.

Para finalizar, un tema debatido, y que debe ser un objetivo prioritario en los próximos años, es el conseguir una actuación más efectiva de los servicios de la Inspección de trabajo, en la actuación en la AGE, en materia de requerimientos y, en caso de incumplimiento, buscar formulas imaginativas, como la aportada por nuestra Federación, en el sentido de que, las posibles sanciones económicas, sean destinada a mejoras relacionadas con la Salud Laboral. Esta tarea nos debe llevar a una mejor clarificación del RD 707/2002, tratando de conseguir las modificaciones, salvando para ello las reticencias que esgrime la Administración

CAPÍTULO 8. FUNCIONAMIENTO INTERNO

1. MANTENIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA V CONFERENCIA

Tanto el proceso de debate de la presente ponencia, como la celebración de la VI Conferencia del SAE, van tener lugar antes del congreso federal y de la fusión. Esta situación produce que, la definición de nuestro modelo sectorial, en estos momentos, está a caballo, entre el definido en el pasado Congreso Federal de la Coruña, y el que se establezca en los nuevos congresos federales. En consecuencia, nos parece que la idea de planteamiento para el debate debe ser recordar los objetivos aprobados en nuestra anterior conferencia sin perjuicio de que, una vez aprobados los documentos federales, el sector tenga que asumir sus contenidos y desarrolle el proceso de adaptación correspondiente.

En este sentido, un apartado muy importante de los documentos de la V Conferencia del SAE, fue el dedicado al funcionamiento interno del Sector. Hasta que no se modifique por los congresos fede-

rales, se recoge el papel del Sector, integrado plenamente en las estructuras de trabajo, participación y toma de decisiones de la FSAP, **“como una estructura funcional federal cuyas competencias se circunscriben a la negociación colectiva, la acción sindical en los centros de trabajo así como la defensa de los intereses y derechos en las relaciones laborales”** en nuestro ámbito, conforme a las decisiones adoptadas en los Congresos Federales.

Por otro lado, las directrices, acordadas en el citado apartado, establecían los órganos, estructura, mecanismos de coordinación y procedimiento de participación en la toma de decisiones correspondientes al Sector de la Administración del Estado, con el objetivo principal de impulsar **“un funcionamiento interno integrador, participativo y democrático que les permita desarrollar una actividad de acuerdo con la opinión de sus representados y las políticas federales”**.

Ambos planteamientos continúan actualmente siendo útiles y, por tanto, resulta conveniente renovar su validez. Por ello, con independencia de las mejoras en el funcionamiento, que hay que buscar siempre, o las necesarias adaptaciones que tengan que realizarse como consecuencia de las decisiones del próximo Congreso Federal, hemos de considerar expresamente como plenamente vigentes, los apartados del Capítulo 5 de los Documentos de la V Conferencia del SAE dedicados a:

- UN FUNCIONAMIENTO INTERNO. MÁS DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO
- LA CONFERENCIA SECTORIAL ESTATAL
- EL COORDINADOR O COORDINADORA Y LA COMISIÓN EJECUTIVA
- EL PLENARIO DEL SECTOR

1	• SECCIONES ESTATALES
–	
–	• SECTORES TERRITORIALES
–	
5	• PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES
–	
–	“UN FUNCIONAMIENTO INTERNO.
–	MÁS DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO
10	
–	<i>En el marco de los Estatutos de la FSAP, aprobados en el 7º Congreso, los sectores conforman una estructura funcional federal cuyas competencias se circunscriben a la negociación colectiva, la acción sindical en los centros de trabajo así como la defensa de los intereses y derechos en las relaciones laborales en el ámbito determinado en el mencionado congreso, en nuestro caso la Administración General del Estado.</i>
15	
–	
–	<i>Dichas competencias se llevarán a la práctica en función de las líneas de política sindical aprobadas por los Congresos, las orientaciones de desarrollo posterior determinadas por los órganos de dirección federales y aplicando los contenidos de participación y toma de decisiones recogidos en el Protocolo Federal aprobado al efecto.</i>
20	
–	
–	<i>Por tanto, la articulación sectorial y sus competencias, están integradas plenamente en las estructuras de trabajo, participación y toma de decisiones de la FSAP. Este diseño organizativo pone de manifiesto una concepción de organización seria que garantiza una unidad en la determinación y desarrollo de sus políticas, que evita delimitaciones competenciales confusas en su diseño organizativo y que garantiza un funcionamiento interno democrático.</i>
25	
–	
–	
30	
–	
–	
35	
–	
–	
40	<i>En definitiva se trata de desarrollar una respuesta unitaria federal a la acción sindical en el seno de las Administraciones Públicas, lejos de concepciones sostenidas en múltiples estructuras inconexas y defen-</i>

diendo objetivos específicos y aislados que nos llevarían a la debilidad que supone un conglomerado de corporativismos insolidarios y autodestructivos. Debemos asumir que lo global, lo federal o lo que es lo mismo, el interés general de el personal de las AA.PP., nos da fuerza y es la razón de existir de nuestra organización sindical. Por ese motivo la capacidad de decisión última de obligado acatamiento por todas las estructuras de la FSAP, Federaciones Territoriales, Sectores, etc. reside en los órganos de dirección de la FSAP.

Todo ello también implica un esfuerzo federal en los métodos de cohesión y corresponsabilidad en todo los que comprende la FSAP. Para ello, y siendo coherente con el hecho de que los Sectores forman parte de la Federación, se deberá desarrollar la pertinente articulación de la participación sectorial en la elaboración de propuestas, debates y toma de decisiones federales, acorde con los principios expresados.

Debe establecerse un método de coordinación de actuaciones de todas las Subcomisiones y de los representantes de CCOO en la CIVEA y resto de comisiones, planificando estrategias de interés común, aunando criterios de actuación e intercambiando datos y experiencias. En definitiva reforzando nuestros planteamientos y rentabilizando nuestros recursos.

Para que todo lo expuesto en los párrafos anteriores sea posible, los sectores deberán tener un funcionamiento interno integrador, participativo y democrático que les permita desarrollar una actividad de acuerdo con la opinión de sus representantes y las políticas federales. Para ello y en aplicación del artículo 35 de los Estatutos Federales contará con:

LA CONFERENCIA SECTORIAL ESTATAL

Determinará la política sectorial en cuanto a la negociación colectiva, la acción sindical y las relaciones

1 laborales en el ámbito de la Administración General
– del Estado. Así mismo se elegirá un Coordinador o
– Coordinadora y una Comisión Ejecutiva y los crite-
– rios para la constitución de un Plenario Sectorial.

5

– EL COORDINADOR O COORDINADORA
– Y LA COMISIÓN EJECUTIVA

10 Desarrollarán las competencias y funcionamiento
– observados en los Estatutos para este tipo de res-
– ponsabilidades, con la singularidad y peculiaridades
– que el Congreso Federal diseña para las estructuras
– sectoriales.

15

– Dichas competencias y funcionamiento, deben estar
– complementadas con la celebración de reuniones
– periódicas de Comisiones Ejecutivas ampliadas de
– Coordinación recogidas en el artículo 35.7 de los

20

– Estatutos Federales. Estas reuniones se configuran
– como un elemento de coordinación y cohesión del
– Sector que amplía la participación y la democracia
– internas, en el desarrollo y evaluación periódica de los

25

– Plenario del Sector, preparar las intervenciones de los
– representantes del Sector en los órganos de la FSAP.
– Y se realizarán con carácter trimestral. Igualmente se
– realizarán reuniones de coordinación por áreas de
– actividad, cuando se considere necesario.

30

– A las reuniones de coordinación, asistirá la Comisión
– Ejecutiva y a los máximos responsables de las
– Secciones Estatales y de los Sectores Territoriales.

35

– Aunque los Estatutos sólo recoge a los Secretarios
– Generales de las Secciones Estatales por ser éstas
– la única estructura que contiene el Sector según el
– artículo 35.1, por motivos evidentes en cuanto a la
– importancia de los Sectores Territoriales en la aplica-
– ción de las políticas sectoriales y asumiendo que son

40

– estructuras encuadradas en las Federaciones
– Territoriales, es fundamental la participación en las
– reuniones de coordinación de los máximos respon-
– sables de los Sectores Territoriales.

El PLENARIO DEL SECTOR

Constituye el máximo órgano de decisión y participación del Sector, es un elemento básico e imprescindible para el funcionamiento democrático sectorial. Constituye un factor de la máxima importancia puesto que es donde se determina la opinión mayoritaria de la afiliación del Sector y, por tanto, la posición que el Coordinador o Coordinadora y la Comisión Ejecutiva del Sector asumirán y defenderán en los órganos de decisión de la FSAP donde participen y ante los interlocutores de la Administración General del Estado en los procesos de negociación.

La composición del Plenario del Sector configurada como un ámbito donde estén incluidos los miembros de los órganos de dirección y coordinación, así como 50 miembros más, 20 por las Secciones Sindicales Estatales y 30 elegidos por los Sectores Territoriales, en proporción a su afiliación.

SECCIONES ESTATALES

El art. 35.1 de los Estatutos Federales las recoge como la única estructura del Sector. En sus conferencias elegirán un Secretario o Secretaria General, una Comisión Ejecutiva, contando además con un Plenario de afiliados. Según el capítulo 1 sobre estructura organizativa, apartado 7, de los documentos aprobados en el 7º Congreso de la FSAP, las Secciones Estatales se regirán por idénticos principios que los reconocidos a los Sectores Federales, circunscritos estrictamente a su ámbito de competencias y siempre que se realicen en el marco de las políticas aprobadas por la FSAP y el SAE.

SECTORES TERRITORIALES

Para finalizar, subrayar que es fundamental para poder realizar un desarrollo eficaz y armónico de la política sindical sectorial, que las Federaciones

1 Territoriales con los principios recogidos en el
 – Congreso Federal y con los criterios aprobados en
 – sus propios Congresos, constituyan los Sectores de
 – la Administración General del Estado en todos los
 5 territorios, integrados plenamente en el trabajo de
 – acción sindical federal, dotándolos de los medios
 – necesarios.

10 PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

– En el ámbito de sus competencias el Sector se
 – enfrenta periódicamente a procesos de negociación
 15 globales que tratan del conjunto de las relaciones
 – laborales o de aspectos fundamentales de éstas,
 – como ocurre en el caso del Convenio Único o
 – Acuerdos de la Mesa Sectorial.

20 1. Elaboración de propuesta inicial

– Estos procesos de negociación requerirán en todo
 – caso la elaboración de una propuesta de negociación
 – que CCOO presentará ante la Administración. Dicha
 25 propuesta o plataforma se confeccionará con la
 – mayor participación de la afiliación mediante un proce-
 – dimiento que garantice la disponibilidad de los docu-
 – mentos y el período de tiempo necesarios para ejerci-
 30 tar el derecho mencionado. Para ello se articulará una
 – propuesta de plataforma elaborada por la Comisión
 – Ejecutiva, un sistema de debate y un calendario sufi-
 – ciente que permita la participación de la afiliación.

35 2. Método de debate

– El método de debate, en todo caso, recogerá la
 – participación directa de la afiliación en las secciones
 – sindicales de centro y después se establecerán
 – mecanismos de delegación proporcionales a la afi-
 40 liación para ámbitos superiores que garanticen la
 – participación, según cada caso, de las estructuras
 – sindicales comarcales, insulares, provinciales y
 – autonómicas.

En este sentido las Secciones Estatales y Sectores Territoriales aplicarán en sus respectivos ámbitos los procedimientos de delegación proporcionales a la afiliación que se aprueben, en los que, además de los delegados y delegadas, se determinen las propuestas que conformen la opinión de la afiliación que deberán ser trasladadas al ámbito superior.

3. Seguimiento del proceso de negociación

Durante el proceso de negociación es fundamental la información periódica sobre su evolución, importancia que viene dada por ser la única manera de dar a la afiliación los conocimientos necesarios para que tenga opinión y pueda participar con plenas garantías. Se trata de evitar que la participación esté limitada a la elaboración de la plataforma y a la decisión final. Para ello se convocará periódicamente a la Comisión Ejecutiva ampliada de coordinación y cuantos métodos informativos se diseñen al efecto.

4. Decisión final

En último lugar y una vez cerrada la negociación, se deberá presentar a refrendo de la afiliación el documento final con tiempo suficiente para que las Secciones Sindicales y Sectores Territoriales una vez consultada la afiliación, conformen su opinión y la trasladen al Plenario del SAE, cuya decisión la Comisión Ejecutiva acatará para su defensa en los órganos federales donde participe y ante los interlocutores de la Administración General del Estado. Para ello, el proceso de negociación deberá dejar tiempo suficiente para conformar la decisión de la afiliación, tiempo que, con carácter general no podrá ser inferior a 15 días.

5. Referéndum

Ante cuestiones de especial relevancia el plenario del Sector estará facultado para proponer y convocar la celebración de un referéndum entre el conjunto de la afiliación al SAE".

2. MEJORAS A REALIZAR: MAYOR COORDINACION Y APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACION

5 El trabajo territorial

– El trabajo de extensión de la acción sindical que debe realizarse territorialmente, es esencial para nuestro Sector. La lógica centralización de la negociación, en nuestro Sector, puede propiciar imperfecciones y dificultades en las tareas de coordinación, que debemos analizar y superar para que no se transformen en debilidades en nuestra acción sindical.

15 – La realidad de cada uno de los Organismos y Departamentos, la problemática laboral, las prioridades en cada momento, pueden ser diferentes en cada centro de trabajo y están directamente ligados a los acuerdos, a los procesos de negociación y de conflicto. que se producen dentro del mismo.

– Si bien las negociaciones que se realicen a nivel de Federación y de Sector son fundamentales para los trabajadores y trabajadoras de esta Administración, también es cierto que sólo acertaremos en nuestra intervención, y en el desarrollo de nuestra acción sindical, si somos capaces de complementar nuestro mensaje y nuestra información, recogiendo, tanto la actividad del Sector, como aquella otra, más específica del Departamento u Organismo.

– De ahí que el trabajo de coordinación en el nivel territorial sea fundamental. Un trabajo que afecta a las personas que desarrollan su actividad a nivel de Sector en cada una de las provincias y a quienes la desarrollan, como delegados o delegadas, de cualquiera de las secciones sindicales constituidas.

40 – Desde los ámbitos centralizados deben elaborarse los instrumentos de información necesarios que faciliten y animen a dicha coordinación

Los servicios jurídicos

En nuestro Sector, debemos concebir la Asesoría Jurídica como un factor adicional con el que acompañar nuestras propuestas y alternativas. Prueba de ello es el trabajo que hemos venido realizando durante los últimos años.

Las implicaciones que tiene el Estatuto Básico del Empleado Público deben propiciar que intensifiquemos su utilización, superando las tradicionales limitaciones que siempre han parecido existir cuando se

- 1 – trataba de realizar la defensa jurídica de cuestiones relacionadas con el Personal Funcionario.
-
- Debemos conjugar adecuadamente la participación de la Asesoría Jurídica y conseguir que la utilización de la vía judicial sea un instrumento más de nuestra acción sindical.
-
- Pero también debemos ser capaces de aquilatar su utilización. Nuestra afiliación debe ser el principal destinatario de este esfuerzo y, con ello, conseguir fortalecer nuestra organización y consolidar nuestra presencia.



Concentración de delegadas y delegados sindicales del SAE (junio 2008).