

DOCUMENTOS

III CONFERENCIA DEL SECTOR DE LA ADMINISTRACION
DEL ESTADO EN ARAGON



**federación de servicios y
administraciones públicas**
aragón

La III Conferencia del SAE-Aragón que vamos a realizar, va a estar marcada por la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y de las normas pactadas en el mismo, sin olvidar que son básicas, y por el Acuerdo sobre ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado,.

El EBEP nos presenta un modelo de negociación colectiva tendente a regular las condiciones de trabajo de los empleados en el que:

- Se reconoce este derecho a todo el personal de las Administraciones Públicas y se define como el derecho a negociar las condiciones de trabajo.

- Da la posibilidad de constitución de ámbitos de negociación que regulen las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos, con independencia de su relación con la Administración (funcionarios, laborales o estatutarios).

- 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.

Este derecho a la negociación se realizará por los Sindicatos que tienen capacidad representativa y está sujeta a unos principios básicos que hacen posible unas relaciones laborales democráticas y una negociación participativa.

En lo referente a la negociación colectiva en la Administración General del Estado, el acuerdo firmado en

diciembre de 2007 y que entró en vigor en junio de 2008 tras su publicación en el BOE, ha hecho posible la constitución de un ámbito de negociación propio, configurándose a través de los siguientes elementos:

- La Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), que es el ámbito de negociación de las condiciones generales de trabajo de todo el personal de la AGE.

- Se determinan las competencias de negociación y se constituyen las Comisiones Técnicas que permiten su desarrollo de manera adecuada.

- Se articula un sistema de Mesas Delegadas, a fin de posibilitar la negociación de las condiciones particulares en ámbitos descentralizados.

- Se fijan unos principios de competencias, primacía y coordinación que regularán las relaciones entre la Mesa General y las Mesas Delegadas.

Pero, los cambios producidos en el modelo de negociación colectiva en la AGE, no son los únicos, ya que los procesos de transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas, ha supuesto una reducción de su personal y la modificación de sus competencias. El último proceso al que hemos asistido en SAE-Aragón ha sido la

transferencia de la Administración de Justicia, que desde el 1 de enero de este año ha pasado a la Comunidad Autónoma. También las políticas de externalización y privatización adoptadas por parte de la Administración afectan al empleo en la AGE.

Por otra parte, las nuevas fórmulas de gestión utilizadas por la Administración con la creación de organismos autónomos, entidades públicas, ahora se han visto reforzadas con una regulación legal con la Ley de Agencias Estatales, que da un enfoque organizativo y funcional a los organismo públicos, que se caracteriza por la obtención de resultados y da mayor autonomía y flexibilidad en los temas económicos y de gestión de personal.

15 LINEAS DE ACTUACION SINDICAL

La acción sindical en los centros de trabajo viene marcada principalmente por la información directa y clara a todos los emplead@s públic@s, y con especial atención a nuestros afiliados, ya que el terreno de la negociación está centralizado en Madrid. En el SAE Aragón se produce la negociación de aspectos menos decisivos, siempre de acuerdo con las líneas de actuación, de nuestras estructuras superiores que son las que marcan nuestra acción sindical. Este papel lo desempeñan fundamentalmente nuestros delegados y delegadas y todo el equipo de personas que han realizado en las tres provincias este trabajo de diálogo, debate e información sobre cuestiones sindicales.

Las líneas a seguir por parte de SAE-Aragón, son las siguientes:

40 MODELO RETRIBUTIVO

- Garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo del personal de la AGE, en el que las desviaciones sobre el IPC previsto, tendrán que añadirse a los incrementos retributivos pactados.

50 - El mayor peso de las retribuciones recaiga sobre el sueldo del Grupo o Subgrupo a que se pertenezca y no por las específicas de un puesto de trabajo.

55 - Las retribuciones complementarias responderán a una definición concreta de las circunstancias que dan derecho a percibirlas.

60 - Se establece la cuantía de las pagas extraordinarias para el personal funcionario en el total de las retribuciones, con excepción de las ligadas al rendimiento. Es preciso extender esta definición al personal laboral.

CLASIFICACION PROFESIONAL

70 El EBEP, establece un mecanismo de integración del personal funcionario, en activo con anterioridad a la entrada en vigor del EBEP según el sistema de titulaciones, en un esquema de grupos y subgrupos. Pero no ocurre así con la adaptación al sistema de titulaciones con el personal laboral, que se establecerá mediante negociación.

80 Las equivalencias de las posibles titulaciones exigidas para el ingreso con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del EBEP, se integrarán en los siguientes grupos de clasificación:

GRUPOS C:U	GRUPOS EBEP	GRUPOS LEY 30/84
1	A1	A
2	A2	B
3	B	C
4	C1	D
5	C2	E

95 CARRERA PROFESIONAL

Se establecerá una trayectoria que permita que una persona que ingresa en la Administración del Estado en un Grupo profesional inferior, pueda alcanzar el más alto, mediante la

superación de procesos selectivos y el cumplimiento de objetivos fijados.

Como medios para alcanzar estos objetivos esta:

5 - *Carrera Horizontal*, que consiste en la progresión dentro de un grupo o subgrupo de los diferentes escalones que puedan existir, sin cambio de puesto de trabajo y de acuerdo con una serie de criterios.

10 - *Promoción Interna Vertical*, que consiste en el ascenso de un grupo o subgrupo inferior a otro superior, mediante el consiguiente proceso selectivo.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Desde SAE-Aragón, trabajaremos en la línea de que sea un procedimiento que sirva para valorar el rendimiento en relación con los objetivos de las organizaciones públicas y sirva de motivación para los emplead@s públic@s, dejando de lado la idea que en un principio se trasladó de que era un elemento de "control y castigo", para el personal de la AGE.

30 Existen otros elementos en la regulación de las condiciones de trabajo como son la **Jubilación**, en la que desde SAE-Aragón, trabajaremos para que esta pueda ser efectiva en todos los tipos existentes, de acuerdo con el art. 67 del EBEP.

35 También están los sistemas de **ordenación de recursos humanos** a los que se realizará seguimiento y vigilancia en la cobertura de las RPT, que deberá de incluir la totalidad de los puestos, siendo públicas para el conocimiento de toda plantilla. Según el EBEP, será la Oferta Pública de Empleo el instrumento donde se recojan las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria y apostaremos por

50 garantizar una tasa de reposición de efectivos del 100 %.

MOVILIDAD INTERADMINISTRATIVA

55 En los Documentos de la II Conferencia del SAE Aragón, ya destacábamos la problemática de los compañeros funcionarios que accedieron a la Función Pública creando perspectivas de volver y después de muchos años, algunos más de 20, todavía no lo han conseguido y si lo hicieran sería a costa, después de todos esos años, de volver a puestos bases.

60 Habrá que fomentar la movilidad con otras Administraciones sin que los acuerdos a los que se puedan llegar entren en confrontación con los emplead@s públic@s de esas Administraciones o al revés.

ORGANOS DE REPRESENTACION

75 JUNTAS DE PERSONAL

Es innegable que como órganos de representación son en muchos casos poco prácticas debido a las pocas competencias reales de negociación que los mismos tienen; sin embargo no debe desdeñarse como herramienta de acción sindical en problemas globales que afecten a todo el colectivo. Con la entrada en vigor del Estatuto Básico de Empleado Público y la reforma de la Ley 9/87, da la posibilidad de la creación de mesas sectoriales de negociación dependiendo de las características particulares de cada organismo. También el EBEP modifica la legislación en torno a las funciones Juntas de Personal de los Servicios Periféricos de la Administración del Estado y la reforma de la Ley 9/87 abre la posibilidad de la creación de nuevas Juntas de Personal, por lo que sería necesario un análisis para posteriores procesos electorales. En

cualquier caso, en Aragón sería importante seguir profundizando en la coordinación entre los representantes de CC.OO. de las tres provincias que
5 unifiquen criterios y foros de actuación ya que en el caso de la Junta de Servicios Periféricos de Zaragoza decide sobre el conjunto de Aragón no porque así lo quiera sino porque así lo
10 decide su interlocutor (cada vez con menor capacidad decisoria) que es el Delegado del Gobierno en Aragón.

Existen tres aspectos sobre los que
15 CC.OO. debe incidir en los órganos de representación, independientemente de otras cuestiones que pudieran plantearse:
20 Impulsar el nombramiento y la creación de comités de seguridad y salud allí donde no existan.

Negociación de un calendario laboral anual que impida las improvisaciones y las prisas.
25 Ser receptores de toda la información sobre productividad, absentismo, que en la ley viene recogida, así como negociar todo lo relacionado con los trabajadores de su propio de su
30 ámbito.

COMITES DE EMPRESA

Desde la entrada en vigor del II
35 Convenio Unico hemos vivido una situación de incertidumbre en cuanto al papel y las competencias que deben de jugar los Comités de Empresa en el actual marco del
40 Convenio. Teóricamente siguen jugando el mismo papel que anteriormente, sin embargo la existencia de las Subcomisiones y la centralización de los asuntos hace
45 que en ocasiones hayamos perdido importantes competencias que antes tenían. Creemos que sería positivo incidir en reforzar las competencias de los comités de empresa para algunos
50 asuntos como: cobertura temporal de

vacantes, control de horas extraordinarias, bolsas de trabajo, información sobre complementos, control de las funciones del personal,
55 etc).

ORGANIZACIÓN

La realidad del trabajo que como Sector de la Administración del
60 Estado hemos de acometer, así como nuestro esquema organizativo federal, nos lleva a dotarnos de un esquema organizativo ágil y efectivo que nos posibilite alcanzar el mayor grado
65 posible de objetivos sindicales.

Por ello, vemos necesario que haya un núcleo de personas que junto con el Coordinador se encarguen de llevar
70 adelante los acuerdos de la Conferencia y del Consejo Sectorial. Por otro lado, la realidad laboral nos hace ver la existencia de múltiples ámbitos laborales y de secciones
75 sindicales en las distintas provincias (Economía y Hacienda, Interior, Prisiones, Medio Ambiente, Fomento, Map, etc.....) que hace aconsejable la existencia de un Consejo Sectorial,
80 que a nuestro entender, deberá seguir siendo nuestra referencia como máximo órgano de decisión y participación en el sector.

85 LA AFILIACION

Para seguir siendo y ser una opción sindical presente entre los empleados públicos del sector estatal es
90 necesario crecer como organización, por ello, debemos hacer hincapié en la afiliación. Siendo conscientes de que los sucesivos procesos de transferencias que se han dado y que
95 se van a dar, nos debilitan y hacen perder afiliados de nuestro Sector en favor de otros de nuestra Federación, no podemos eludir la responsabilidad de seguir promoviendo la afiliación a

CC.OO. entre las trabajadoras y trabajadores de nuestro ámbito.

PARTICIPACION

- 5 Para los empleados públicos afiliados a CC.OO. en el sector estatal en Aragón, quizás una de las mayores dificultades sea la de sentirse partícipes de la negociación colectiva
- 10 que a nivel estatal se realiza, por ello es importante que en los momentos en que la organización debe decidir aspectos importantes, podamos ser ágiles en la difusión, información,
- 15 discusión y decisión sobre cuales son los contenidos, propuestas, valoraciones, etc. que el SAE-Aragón quiera trasladar a los órganos de decisión del SAE-Estatal con el ánimo
- 20 de contribuir con nuestro trabajo al SAE-Estatal y contribuir de esta forma a la propia negociación colectiva, aun siendo de una forma más lejana e indirecta.
- 25 Deberemos promover. asimismo, la incorporación de mujeres y hombres de Aragón a las estructuras de las secciones sindicales estatales para así contribuir de forma solidaria al
- 30 trabajo sindical y a la definición del mismo.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- 35 Los órganos que componen la estructura organizativa del sector son:
- Conferencia
 - Consejo sectorial
 - Comisión Ejecutiva
 - Coordinador/a regional
 - 40 - Coordinador/a provincial
 - Secciones sindicales

CONFERENCIA

- 45 Se celebrará con carácter ordinario cada cuatro años, coincidiendo con los procesos congresuales ordinarios de la FSAP-Aragón.

- 50 En ella se presentará un balance de la gestión realizada y se aprobarán las líneas de actuación sindical futura en el Sector, eligiéndose asimismo, los órganos de dirección que hayan sido aprobados.

55

CONSEJO SECTORIAL

- 60 Será el máximo órgano de dirección entre Conferencias. Se convocará con carácter ordinario un mínimo de dos veces al año y con carácter extraordinario por la Comisión Ejecutiva del Sector o a petición avalada por la firma de un tercio de sus miembros.
- 65

- 70 Estará compuesto por el Coordinador Regional y la Comisión Ejecutiva como miembros natos. Su composición se completará con 20 miembros elegidos directamente en la conferencia. De estos 20 miembros y, en función de las cotizaciones medias, corresponden 12 a Zaragoza, 6 a
- 75 Huesca y 2 a Teruel. Se procurará que todas las secciones sindicales puedan aportar al menos 1 consejero.

- 80 El Consejo aprobará un reglamento en el que marcará, de acuerdo con lo aprobado en los estatutos Federales, las cuestiones propias de su funcionamiento.

- 85 El Consejo es un órgano de dirección y debate, siendo sus funciones las siguientes:

- 90 - Discutir y decidir sobre política general del SAE de Aragón entre Conferencias.
- Aprobar las líneas fundamentales de trabajo de las distintas responsabilidades de la C. Ejecutiva.
- Convocar la Conferencia del Sector
- 95 - Proponer al Consejo Estatal del Sector aspectos contenidos en las plataformas de negociación colectiva.

Documentos III Conferencia del SAE Aragón

- Elección de representantes del sector que correspondan a este para otro ámbito.
- Ratificar el nombramiento y ceses de liberados sindicales.
- Aprobación de candidaturas, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, para las elecciones sindicales.

10 **COMISION EJECUTIVA**

Es el órgano de dirección colegiado sobre el cual recae toda la responsabilidad de cumplir los mandatos de la Conferencia, el Consejo sectorial y los mandatos de carácter federal o confederal de ámbito superior que les pueda afectar. Es el órgano que propondrá al Consejo la composición de las listas electorales de carácter provincial e interdepartamental.

- Su composición será la siguiente:
- 25 -Coordinador regional
 - Coordinadores provinciales de Huesca y Teruel
 - Un máximo de 8 miembros elegidos en la Conferencia.
- 30 Su funcionamiento se atenderá en todo momento a los Estatutos Federales y Confederales vigentes.

35 **COORDINADOR/A REGIONAL**

Es la figura que a nivel sectorial deriva de la figura del Secretario General de Federación o Territorio y por tanto a nivel de su Sector tiene las mismas funciones que estos: Convocar Ejecutiva, coordinación de todas las Secretarías y áreas de trabajo sectoriales, etc..

45 **COORDINADOR/A PROVINCIAL**

Solo existirán en Huesca y Teruel. El Coordinador/a Regional asumirá esta función en Zaragoza.

50

Su principal misión será llevar a su territorio los acuerdos y demás decisiones que tome la Ejecutiva.

55 Son el nexo de unión del Sector con el territorio y de coordinación del Sector con el Sindicato Provincial correspondiente.

60 Serán elegidos en la propia Conferencia de entre la representación de sus provincias respectivas.

65

LAS SECCIONES SINDICALES

La sección sindical está formada por el conjunto de afiliados/as en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos dentro de la provincia.

70

75 Su funcionamiento será democrático y sus acuerdos se adoptarán por mayoría, ateniéndose en todas sus actuaciones a las normas federales y confederales.

80

En función de sus necesidades, la sección sindical podrá elegir los órganos estatutarios que estime convenientes para el mejor desarrollo de sus fines.

85

Las secciones sindicales que, en función de la interlocución y de las realidades provinciales, en la actualidad existen son:

90

- A.E.A.T. (Zaragoza)
- Instituciones Penitenciarias (Zuera y Daroca)
- 95 C.S.I.C. (Zaragoza)
- Defensa (Zaragoza)
- Fomento (Zaragoza)
- Economía y Hacienda (Zaragoza)
- 100 Interior (Zaragoza)

Documentos III Conferencia del SAE Aragón

Seguridad Social (Zaragoza)
M.A.P. (Zaragoza)
Medio Ambiente (Zaragoza y Huesca)
Trabajo e Inmigración (Zaragoza)

5 INEM (Zaragoza)

10 Cuando con motivo de la dispersión de centros de trabajo, la necesidad de coordinación o la presentación de una estrategia común lo aconseje, podrán constituirse secciones sindicales intercentros con el acuerdo de las secciones sindicales constituidas en distintos centros de un mismo

15 Departamento Ministerial y de una misma provincia.

20