

**X CONFERENCIA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
PONENCIA**

ÍNDICE

I. Introducción

5

II. Organización de la Sección Sindical Estatal

1. Introducción.

10 2. Estructura básica y órganos de la Sección Sindical Estatal.

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

3.1. La Conferencia.

15

3.2. El Plenario.

3.3. La secretaría general.

20

3.4. La Comisión Ejecutiva.

3.5. Áreas y grupos de trabajo.

3.6. Secciones sindicales de provincia o entidad.

25

III. Acción Sindical

1. Introducción.

30

2. Defensa de lo Público.

3. El sistema retributivo.

3.1. Panorama actual.

35

3.2. Objetivos.

4. Las Relaciones de Puestos de Trabajo y su provisión.

40

4.1. Las relaciones de puestos de trabajo.

4.2. Oferta de Empleo Público: Acceso libre y Promoción interna.

4.2.1. Acceso libre.

45

4.2.2. Promoción interna.





4.3. Provisión de puestos de trabajo.

4.3.1. Concurso Macro 2018.

5 4.3.2. Concursos específicos.

4.3.3. Otros procedimientos de provisión.

10 5. Personal laboral

6. Prevención de riesgos laborales

7. Responsabilidad Social.

15 8. Igualdad.

9. Servicios sociales.

10. Formación.

20 11. Acción Social.

12. Calendario laboral.

25 13. Información y comunicación.

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

30

35

40

45

I. INTRODUCCIÓN

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

10 Pero no es una Conferencia más. Es la Conferencia que sobrepasa los 40 años de
existencia de la Sección Sindical Estatal

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

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

25 Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social de CC OO

30

35

40

45

II. ORGANIZACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

1. Introducción

5

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

2. Estructura básica y órganos de la Sección Sindical Estatal

10

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

15

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

20

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

3.1. La Conferencia

25

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

30

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

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

35

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

40

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

3.2. El Plenario

45

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

En la elección de las 29 personas elegidas como componentes anteriores se tendrá en cuenta la proporción afiliativa y/o las especiales dificultades geográficas y funcionales.

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

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

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

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

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

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

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

De cada una de las reuniones del Plenario de la Sección Sindical Estatal se levantará acta que, independientemente de su aprobación en un futuro Plenario, dará lugar a la elaboración de un informe para su remisión a cada una de las personas que forma parte del Plenario para que estas a su vez lo difundan en su ámbito, con el objetivo de garantizar en todo momento el conocimiento de lo planteado, discutido y aprobado en dicho Plenario, velando por la extensión de las decisiones o propuestas adoptadas.

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

3.3. La secretaría general

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

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

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

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

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

20 La revocación del secretario o secretaria general será por dos tercios de quienes compongan el Plenario, a propuesta de la mayoría absoluta de las personas de la Comisión Ejecutiva.

3.4. La Comisión Ejecutiva

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

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

35 La Comisión Ejecutiva se reunirá, como mínimo, cada dos meses para adoptar las decisiones que afecten a la Sección Sindical Estatal, y se dotará de un reglamento interno de organización y funcionamiento. Así mismo, podrá reunirse de forma extraordinaria cuando la urgencia y la importancia del tema lo requieran, previa convocatoria por parte del secretario o secretaria general o de al menos dos tercios de la Comisión Ejecutiva.

40 De cada una de las reuniones de la Comisión Ejecutiva se levantará acta, una vez aprobada, para su remisión a las personas que forman el Plenario de la Sección Sindical, quedando en custodia de la Secretaría de Organización de la Sección Sindical Estatal de la Seguridad Social.

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

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

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

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

3.4. Áreas y grupos de trabajo

Se podrán crear las siguientes áreas o grupos de trabajo:

- Acción Sindical.
- Acción Social.
- Calendario.
- Comunicación.
- Formación.
- Igualdad.
- Organización.
- Personal laboral.
- Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social.
- Retribuciones y Empleo.
- RPT y Provisión de Puestos de Trabajo.

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

Se han mantenido los distintos foros creados con anterioridad, que han conseguido una acción sindical ágil y eficaz desde el momento que las personas que forman los mismos han conocido, debatido y opinado sobre nuestra acción sindical. Consideramos que esta ha sido una buena iniciativa y trataremos de perfeccionarla y extender la experiencia al resto de grupos de trabajo. Además, se ha creado un grupo de Whatsapp para una transmisión más ágil de la información e intercambio de ideas, contando en la actualidad con 59 miembros.

3.5. Secciones sindicales de provincia o entidad

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

Sin embargo, por aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 dejaron de tener validez y surtir efecto cuantos acuerdos se hubieran alcanzado a nivel departamental y de los organismos autónomos adscritos en materia de créditos horarios, dispensas u otros

derechos sindicales, pasando a estar reguladas estas materias únicamente por el Acuerdo suscrito con fecha 29 de octubre de 2012.

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

10 Como consecuencia de la interpretación de centro de trabajo a los efectos del artículo 10 de la LOLS, se constituyó una sección sindical única para el conjunto del Departamento Ministerial y sus Organismos en los Servicios Centrales y los Servicios Periféricos del Ministerio, y sus Organismos adscritos se integraron a efectos sindicales con el resto de Unidades de la Administración General del Estado, conformando cada sindicato una sección sindical única e interdepartamental en el ámbito de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno.

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

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

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

30 A pesar de todo esto, nada impide la constitución o el mantenimiento de secciones sindicales en el ámbito propio de la Seguridad Social aunque los derechos de los miembros de las secciones sindicales han quedado muy limitados, entre ellos, créditos horarios, tener acceso a la información y documentación de la empresa u organismo, 35 asistir a las reuniones de los comités de empresa y a la de los órganos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales, ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo...

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

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

50 El delegado o delegada de sección sindical será elegido o elegida por y entre la afiliación de su ámbito más inmediato, entendiéndose como tal el centro de trabajo o la provincia. Ostentará la representación de la sección sindical en el ámbito en el que ha



servicios a la ciudadanía
seguridad social sae

**X Conferencia de la Sección Sindical
Estatal de la Seguridad Social de CC OO
Valencia, 3 y 4 de diciembre de 2019
Ponencia**

sido elegido o elegida; actuando también como nexo de unión y coordinación entre la afiliación a la que representa, la Sección Sindical Estatal y con los distintos órganos sindicales de su estructura territorial.

5

10

15

20

25

30

35

III. Acción Sindical

1. Introducción

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

10 Algunas cosas han cambiado en positivo, aunque por supuesto de manera insuficiente, en el panorama laboral desde la anterior Conferencia. Hemos recuperado tras arduas negociaciones apoyadas por movilizaciones, parte de los derechos que se nos arrebataron en 2012 (la supresión de la paga extra, el recorte en los días de asuntos propios y en los llamados “canosos” o días libres según antigüedad).

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

20 2. Defensa de lo Público

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

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

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

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

- 45 • Hemos acudido al Congreso de los Diputados para denunciar las constantes externalizaciones y, sobre todo, la constante pérdida de personal en la Seguridad Social, así como de la avanzada edad del mismo. Así, mantuvimos reuniones con Unidos Podemos, Ciudadanos, Partido Nacionalista Vasco, Esquerra Republicana de Catalunya y Partido Socialista Obrero Español.

- Hemos publicado incontables hojas informativas atacando cualquier privatización, gracias al seguimiento que se ha hecho de las mismas.
- Hemos denunciado el tema en las Comisiones Ejecutivas Provinciales y en el Consejo General del INSS, en la Mesa Delegada de la Seguridad Social, en las Juntas de Personal y Comités de Empresa,...

Así mismo, en la misma línea de actuación y de reivindicación desde esta Sección Sindical Estatal, convocamos una concentración centralizada en los Servicios Centrales de la Tesorería General, del conjunto del Plenario, para visualizar nuestra denuncia en defensa de lo público, así como, la participación activa, tanto desde los territorios como de forma centralizada, en convocatorias de concentraciones, manifestaciones, recogidas de firmas y ruedas de prensa.

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

3. El sistema retributivo

3.1. Panorama actual

En materia retributiva el panorama ha cambiado bastante. Se han recuperado casi todos los derechos recortados en los años 2010 y 2012 (no todos, que habrá que seguir peleando). Sin embargo, no hemos recuperado el poder adquisitivo perdido en los años de los robos.

El 9 de marzo de 2018 se firma el II Acuerdo sobre empleo, salarios, condiciones de trabajo y negociación colectiva en las AAPP. Para CCOO, el Acuerdo supone “el inicio de la recuperación de los derechos arrebatados a este colectivo, pero seguiremos exigiendo y movilizándonos para recuperar absolutamente todo lo que han perdido con la excusa de la crisis”.

En ese sentido también se han producido avances en la negociación. Lo más importante es que habilita la negociación colectiva en las diferentes administraciones públicas en materia de jornada y horarios y respecto al complemento retributivo en situación de incapacidad temporal. Pero siendo cierto lo anterior, también lo es que nos tocará “reconquistar” en cada ámbito esos derechos que nos robaron.

Según lo acordado, los salarios se incrementarán entre un mínimo del 6,1% y máximo del 8,8% para el periodo 2018-2019-2020. A esto hay que añadirle un 0,75% de fondos adicionales garantizados para el conjunto de los tres años.

Para CCOO, esta partida de fondos adicionales se podría destinar, entre otros, a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y subir los salarios más bajos. En cualquier caso, será objeto de negociación colectiva.

En 2018, la subida fue de un 1,75%, más un 0,20% de fondos adicionales. En 2019 un 2,25%, más un 0,25% variable en función del PIB, más un 0,25% de fondos adicionales. Para 2020, un 2%, más un 1% variable en función del PIB, más un 0,3% de fondos adicionales. Si se cumple el objetivo de déficit en 2020, habrá una prima final del 0,55%.

Sin embargo, hay aspectos sustanciales de nuestros objetivos en esta materia que no aparecen reflejados: garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo; reconocer la deuda contraída con el personal de las Administraciones Públicas; iniciar el camino de la recuperación de esa deuda.

El 23 de julio de 2018 se firma el Acuerdo sobre el régimen retributivo en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la AGE. Aquí se aprueba para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100% de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

3.2. Objetivos

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

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

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

2. Cumplimiento de los acuerdos

Nuestra prioridad no debe ser otra que conseguir el cumplimiento de todos los Acuerdos incumplidos, empezando por el Acuerdo de 17 de diciembre de 2007 en aquella parte todavía no cumplida: el IMSERSO.

Es evidente, que hay que aprovechar cualquier coyuntura para mejorar retribuciones, condiciones laborales, etc. Pues bien, dicho acuerdo fue cumplido en todas las Entidades menos, una vez más, en el IMSERSO, siempre con el mismo argumento: falta de crédito en capítulo I.

Esta situación se ha mantenido hasta finales de 2017, dado que en los presupuestos de ese año se incrementó dicho Capítulo, dando lugar a la inclusión de un determinado número de personal en la percepción de dicha productividad, aumentando el número en el transcurrir del tiempo, y prorrogando el pago, mes a mes. A pesar de este cambio, se sigue sin cumplir en los términos de aquel acuerdo.

Pero una vez más, en el IMSERSO estas mejoras para unos, han abierto una nueva grieta y supuesto agravios para otros, y de forma general, al personal laboral de jornadas especiales (turnos de mañana, tarde, y mañana, tardes y noches, fines de semanas y festivos incluidos).

Explicamos la causa, el insistir con el personal laboral no es ninguna obsesión ni corporativismo, sino que en el IMSERSO, a diferencia del resto de Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, la plantilla mayoritariamente está compuesta por personal laboral.

5

Otro de los Acuerdos incumplidos fue el de 17 de octubre de 2008, que aumenta los niveles de complementos de destino y específicos en las Direcciones Provinciales, Servicios Centrales así como de la Red Local no afectados por el Acuerdo de 17 de diciembre de 2007, además de la negociación del resto de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) pendientes en el Acuerdo de 2008, además de revisar el mapa de complementos de destino y específicos, que en estos momentos tiene una gran cantidad de agravios, que habría que estudiar y dar respuesta.

10

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

15

20

3. Productividades

En el ámbito específico de Seguridad Social, se firmó el 29 de noviembre de 2018 el Acuerdo de Mejora de la Productividad, alcanzado por CCOO, UGT y CSIF. El citado Acuerdo, que representa una mejora sucesiva en 2019 y otra en 2020, establece el grado mínimo de cumplimiento de objetivos que se percibirá mensualmente a partir de 1 de enero, así como las cuantías semestrales, según el grado alcanzado, tanto para el personal laboral como el funcionario.

25

Asimismo, incrementa el porcentaje de la plantilla que puede percibir una mejora de hasta tres tramos que pasa del 10% al 30%, mejora cuya distribución se ha de convenir en la Comisión de Seguimiento integrada por los firmantes del Acuerdo, garantizando que la mitad de la misma se repartirá proporcionalmente a la composición de la plantilla.

30

Las especiales circunstancias en las que se ha producido esta oportunidad, difícilmente repetible, de obtener una mejora proporcional para todo el personal a lo largo de dos años sucesivos, determinó a CCOO, UGT y CSIF a priorizar la consolidación del reparto del presupuesto a través de este Acuerdo, en el que no por ello deja de comprometerse, en el primer semestre de 2019, la formulación de una propuesta de cambio en el modelo de reparto que se elevará a la Mesa Delegada en la que incorporaremos nuestras reivindicaciones pendientes.

35

40

En estos momentos estamos en la fase de negociación de este Acuerdo. Nuestros objetivos serán:

- Lograr una negociación real de todos los conceptos de productividad, con especial incidencia en la productividad semestral por objetivos, tendiendo a una productividad única en toda la Administración de la Seguridad Social, que utilice el actual 30% de mejora individual subjetiva para la disminución del abanico salarial por este concepto, a fin de aproximarnos al objetivo de a igual trabajo, igual productividad, sin olvidar la necesidad de pactar y publicitar los

45

50

objetivos a conseguir. Este complemento debe estar vinculado al cumplimiento de objetivos de calidad y producción en relación con la evaluación del desempeño.

- Homologar los criterios por objetivos y los de la Unidades de Recaudación Ejecutiva.
- La negociación de la productividad por tareas específicas debe ser un punto fuerte en nuestra lucha, al objeto de lograr determinadas productividades para colectivos concretos, en función de sus especialidades, en tanto no se modifiquen los complementos específicos de las Relaciones de Puestos de Trabajo.
- Incluir una cláusula que garantice el incremento de las productividades, en el mismo porcentaje que el resto de las retribuciones.
- Proponer el encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social de los Regímenes Especiales de Funcionarios conservando los derechos adquiridos o en curso de adquisición.

Pero tampoco podemos olvidar el Acuerdo de 17 de diciembre de 2007. Cuando se firmó, se estaba pensando más en la afectación al personal funcionario y al personal laboral que trabajaran de lunes a viernes de mañana. Caso contrario al IMSERSO, por lo que se dejó fuera de la posibilidad de acogerse a esa mejora a las trabajadoras y trabajadores con peores condiciones laborales y sociales, dando lugar a un verdadero conflicto.

Para darse cuenta de lo que supone, lo explicamos con un ejemplo de repercusión económica: Cogemos un grupo 4 actual del Convenio, sin flexibilidad horaria de ningún tipo, trabajando en turno de mañana, tarde y noche, fines de semana y festivos incluidos. Percibe en concepto de complemento de turnicidad A1 185,66 euros mensuales. Por su parte, otra persona del mismo grupo profesional que su prestación de servicio es de mañana de lunes a viernes, con flexibilidad horaria, percibe mensualmente por productividad de tardes 235,45 euros.

Para eliminar estas desigualdades, proponemos que, en la próxima reunión de productividad, se plantee el aumento de cantidades lógicas, dentro de la productividad 1.3., en conceptos ya existentes para todo el personal excluido del concepto de tardes.

4. Homologación

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

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

También debemos elevar a nuestra representación sindical en mesas superiores, proyectos que permitan clarificar y mejorar las retribuciones vinculadas a la pertenencia a determinadas ubicaciones geográficas, como ocurre actualmente con la insularidad y otros territorios.

4. Las relaciones de puestos de trabajo y su provisión

4.1. Las relaciones de puestos de trabajo

5 Dentro de las Relaciones de Puestos de Trabajo hay que distinguir entre las del Personal Laboral, que se regula y gestiona dentro del ámbito del Convenio Único, y la del Personal Funcionario.

10 Las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Seguridad Social de personal funcionario, que datan del año 1986, están completamente obsoletas. Desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, con independencia de que seamos capaces de crear otros instrumentos de ordenación, parece que vamos a seguir conviviendo con este instrumento, respecto al cual debemos actuar en varios frentes.

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

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

25 Las principales modificaciones globales que han sufrido las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Seguridad Social en los últimos años han sido:

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

40 Esta Sección Sindical Estatal ha estado trabajando en un proyecto de modificación de las RPT que, básicamente, establecía un mismo nivel de complemento de destino para todos y un aumento del complemento específico para los puestos de atención e información al público. Sin embargo, esto ha sido imposible.

45 La última modificación global deriva de la firma el 4 de marzo de 2019 del Acuerdo sobre la Aplicación de Fondos Adicionales previstos en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo de 9 de marzo de 2018. En este Acuerdo, suscrito por CCOO, UGT y USO, se establecen diversas medidas:

- Se establecen niveles de complemento de destino y complementos específicos mínimos para cada grupo de titulación:

Grupo E	Grupo C2	Grupo C1	Grupo A2	Grupo A1
13	14,00	16	20	24
4.000,50	4.152,82	4.152,82	4.425,12	4.425,12
Con Fondos 2018		Con Fondos 2019		

- Se recupera el acuerdo de reclasificación para las Oficinas de prestación directa y específica de servicios a la ciudadanía, en donde todos los puestos de los grupos C1 y C2, con más de dos años de experiencia en los mismos pasarán a nivel 17, debiendo abonarse las diferencias desde el 1 de enero de 2018.
- Se establecerá, en el seno de la comisión de seguimiento que se crea junto con el acuerdo de distribución de los fondos, la mecánica de normalización de los complementos específicos, proceso que debe permitir dar un primer paso en la futura carrera profesional horizontal.
- A las medidas anteriores, se suman otras de menor entidad, más específicas en su definición, quedando alguna de ellas pendiente de cuantificar su coste en la comisión de seguimiento:
 - Mejora del complemento específico de los puestos de trabajo de los Servicios de Prevención y EPD, en una cuantía individual de 297,55 euros y con fecha de efectos de 1 de enero de 2018.
 - Mejora de los complementos específicos de los puestos de trabajo de atención al público en lenguas cooficiales.
 - Revisión de los niveles de complemento de destino en el ámbito de la salud y la ingeniería.

Durante el proceso de negociación de este Acuerdo, la Seguridad Social fue excluida de la aplicación del mismo, tanto en el apartado de Oficinas de prestación directa y específica de servicios a la ciudadanía como en la normalización de complementos específicos. Tras un duro proceso de negociación, la Seguridad Social está incluida desde un primer momento en la aplicación de Acuerdo, salvo en el apartado de Oficinas de prestación directa y específica de servicios a la ciudadanía, que se aplicará el 1 de enero de 2020 con efectos de 1 de enero de 2018.

Resaltar que de los Acuerdos firmados y ya mencionados, en los ámbitos de las Administraciones Públicas y de la Administración General del Estado, donde se regulan las condiciones de trabajo, retribuciones, oferta de empleo, fondos adicionales.., esta Sección Sindical Estatal participó activamente desde la perspectiva de nuestra Sección, siendo clave su implicación y determinación para que su aplicación hacia el conjunto del personal de la Seguridad Social fuera efectiva, ya que en un principio, determinadas medidas aprobadas excluían al personal al servicio de la Administración de la Seguridad Social.

Entre los objetivos a conseguir respecto a las Relaciones de Puestos de Trabajo y listados de ocupación, además de lo dicho anteriormente, estaría el de su publicación

permanente o su traslado periódico a la representación sindical conjuntamente con su publicación anual, para garantizar que el personal conozca los puestos existentes y sus características, lo que les permitiría tener publicidad directa de las vacantes susceptibles de ser solicitadas, ya que los datos que manejamos sobre listados de RPT son a través de la publicación en el Portal de Transparencia.

Entre otros objetivos concretos se trabajará por la diferenciación de los puestos de URE en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

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

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

Insistir en conseguir en las Relaciones de Puestos de Trabajo la igualdad del nivel de complemento de destino y específico y la elevación del nivel mínimo al 17 en todas las Direcciones Provinciales de aquellos puestos de trabajo de iguales o de similares características.

Además, el Acuerdo de la Mesa Delegada de la Seguridad Social, firmado de 29 de noviembre de 2018, establece avanzar en la propuesta de una nueva organización de la Administración de la Seguridad Social que englobe a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes bajo una misma estructura que permita reordenar y racionalizar los medios humanos disponibles, con compromiso del actual Secretario de Estado y recogido en Acta del Consejo General del INSS.

4.2. Oferta de Empleo Público: Acceso libre y Promoción interna

Uno de los principales problemas que tiene la Seguridad Social, por no decir el principal, es la falta de cobertura de las Relaciones de Puestos de Trabajo, además de la alta media de edad del personal que los ocupa. Las únicas soluciones son la Oferta de Empleo Público, ya sea por acceso libre como por promoción interna, como los concursos, ya sean generales como específicos.

4.2.1. Acceso libre

Durante los últimos años, fruto de las políticas austerizadas practicadas por los Gobiernos de turno, las oposiciones en la Seguridad Social han sido prácticamente nulas. Solo han salido plazas para Cuerpos de Seguridad Social de los grupos A1 y A2 (Interventores y Auditores, Letrados, Técnicos, Actuarios, Estadísticos y Economistas y Gestión de Seguridad Social).

Sin embargo, a pesar de convocarse todas estas plazas de los grupos A1 y A2, no siempre se cubren todas. Un ejemplo paradigmático es la oposición del Cuerpo Superior de Técnicos de la Seguridad Social. Desde 2015 hasta 2017, últimas oposiciones

resueltas, se han convocado 277 plazas (202 para acceso libre y 75 de promoción interna). Sin embargo, solo se han cubierto 122 plazas (106 y 16 respectivamente). Esto supone que no se han cubierto 96 plazas de acceso libre y 59 de promoción interna (un -47,52% y un -78,67% respectivamente).

5

Quedaron excluidos del acceso libre los Cuerpos de Administrativos y Auxiliares de la Seguridad Social.

10 Lucharemos para que se convoquen todas las vacantes y que se cubran todas las plazas que se convoquen.

4.2.2. Promoción interna

15 En el periodo de años que abarca 2015-2019 la oferta de promoción interna ha sido prácticamente nula, fruto en gran medida de los recortes a los que fuimos sometidos los empleados y empleadas públicos de toda la Administración General del Estado, y con más incidencia en lo que nos afecta, al personal de la Administración de la Seguridad Social.

20 CCOO, a través de la negociación, consigue un avance importante en materia de promoción, con especial insistencia a través de la Mesa Delegada, y en concordancia con el desarrollo de lo dispuesto con la firma del II Acuerdo sobre empleo, salarios, condiciones de trabajo y negociación colectiva en las Administraciones Públicas, que quedó reflejado posteriormente en el Acuerdo específico de la Mesa Delegada de las
25 Entidades Gestoras de 29 de noviembre de 2018, donde se constata el compromiso de incluir en la Oferta de Empleo Público puestos de promoción interna en Cuerpos y Escalas propios de la Seguridad Social, de los Subgrupos A1, A2 y C1, el mayor número de plazas posibles, como garantía de una promoción justa y adaptada a las circunstancias de nuestras plantillas.

30

Entendemos que las plazas de promoción deben aumentar sustancialmente para cada grupo profesional, introduciendo nuevos sistemas en los procesos selectivos que den respuesta a la demanda y esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras, así como a su experiencia. Ni mucho menos estamos ante la solución definitiva que en materia de
35 empleo requiere esta Administración, pero sí ante el esbozo de medidas que, de mantenerse dentro de un plan plurianual, podría modificar de una manera sustancial la situación de nuestra Administración.

40 Desde CCOO consideramos que, aunque no resuelve los problemas de fondo de la falta de personal en la Seguridad Social ni de su avanzada edad, es muy positiva y avanza en la dirección correcta, teniendo presente que el incremento de plazas también afecta a los Cuerpos Generales, donde también se abre la posibilidad de participación de nuestro personal, que pudiera acabar prestando sus servicios en la Seguridad Social.

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

50 En cualquier caso los ejes de actuación en esta materia, que debemos seguir manteniendo e ir adaptando a los nuevos cambios serían:

- Consideración de la Seguridad Social como centro de cobertura prioritaria a efectos de Oferta de Empleo Público.
- 5 • Mantenimiento e incremento de las plazas de promoción interna del C2 al C1 con el objetivo de que éste sea el grupo más numeroso del personal empleado frente a la actual situación.
- 10 • Al producirse el actual desplazamiento de efectivos del grupo C2 al C1 deberemos luchar por incrementar de forma importante la promoción desde el grupo C1 al grupo A2, en su caso y según la disposición transitoria tercera del Estatuto, para que el personal puedan seguir un itinerario lógico de promoción, y que no se produzca un nuevo estancamiento, garantizando que no haya pérdida retributiva con ningún tipo de promoción.
- 15 • Articular medidas para potenciar la promoción del grupo A2 al grupo A1, con garantía de cobertura de plazas.
- Incluir la adscripción al grupo B de determinados puestos de trabajo y fomentar su promoción desde el grupo C1.
- Avanzar en el proceso de promoción cruzada desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes de personal funcionario.
- 20 • Agilizar y simplificar los procesos de la fase de oposición, con eliminación real de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a los Cuerpos de origen o a lo largo de la trayectoria profesional.
- La exención voluntaria de las pruebas en posteriores convocatorias si estas se hubiesen superado pero no se hubiera alcanzado plaza por no reunir méritos suficientes. Se exigirá la publicación expresa de las puntuaciones en las diferentes pruebas del proceso.
- 25 • Adecuar las pruebas selectivas a las funciones efectivas de los Cuerpos a los que se promociona. El proceso selectivo que se constituye en las diferentes convocatorias de promoción adolece de evidentes y serios desajustes, con evidentes carencias de transparencia, equidad y justicia. Son procesos diseñados hace muchos años y que necesitan su urgente actualización y adecuación a una Administración moderna y transparente. En consecuencia proponemos que la transparencia, agilidad, seguridad jurídica y utilización de los modernos medios telemáticos sean protagonistas del necesario cambio del proceso de promoción.
- 30 • Establecer mecanismos de formación que, en consideración de entre otros factores la experiencia profesional, permitan la sustitución de la exigencia de titulación.
- Agilizar los procesos de toma de posesión, una vez obtenida la plaza.
- 40 • De igual modo se deberá exigir que en las convocatorias de promoción interna, en las distintas Escalas o Cuerpos, se oferten, al menos, el mismo número de plazas vacantes como de personal promocionado.
- Trabajar en el desarrollo del EBEP en el apartado de la promoción horizontal como sustituta del sistema tradicional de promoción interna, que se derivan de los Acuerdos firmados.
- 45

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

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

5

4.3. Provisión de puestos de trabajo

Hasta septiembre de 2018, aparte de los procesos anuales de promoción interna, los concursos de traslados han sido la única herramienta existente para conseguir una promoción profesional, entendida ésta normalmente como promoción económica.

10

En cualquier caso, estos procesos han estado acompañados siempre de diferentes problemas como pueden ser:

15

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

20

25

30

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

35

Dicha situación experimentó un cambio, que consideramos satisfactorio en su conjunto y, con visión a largo plazo, en materia de concursos de provisión de puestos, y más concretamente en lo que afecta al Concurso-Macro 2018, respecto de años anteriores, ya que se consiguió cerrar un Acuerdo el 29 de noviembre de 2018, donde junto con las mejoras en materia de provisión de puestos, también quedaron afectadas y mejoradas otras materias de negociación como la Productividad por Cumplimientos de Objetivos, Prevención, Formación y Promoción Interna.

40

Centrándonos en lo que afecta al Concurso-Macro 2019 y Concursos específicos hacemos las siguientes valoraciones y/o matizaciones:

45

4.3.1. Concurso Macro-2019

El periodo de negociación fue de entre 6 a 7 meses, con incidencia negativa respecto de las bases que se presentaron en origen por parte del Ministerio, informe de Función Pública, y la firma del I Acuerdo de Movilidad del personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado donde CC OO, ante la primera presentación y

50

reunión mantenida con la Administración para la presentación del Concurso Macro 2018, llevó un posicionamiento sine qua non, y que defendió desde un principio, hasta que las circunstancias normativas y acuerdos de rango superior nos hicieron buscar otras alternativas y estudios, para que dentro del marco negociador en que nos encontrábamos, buscar una salida lo más beneficiosa posible hacia el conjunto del personal al que representamos. No ha sido tarea fácil, pero entendemos que, la responsabilidad negociadora que se nos supone, estuvo a la altura de las circunstancias.

Asimismo, CCOO realizó varios estudios e informes respecto de la situación de las plantillas de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes para poner de manifiesto, por un lado, la mala política de personal empleada durante estos últimos años y, por otro, alertar del peligro que supone y suponía la alta media de edad del personal, las jubilaciones por edad o por invalidez, que se están produciendo a corto y largo plazo, que inevitablemente incidieron directamente en este Macro, y colateralmente en el Acuerdo firmado a 4 años (respecto del Macro), que entendemos podría paliar en gran medida esta situación.

Estudio del baremo en base a:

- Lucha contra la deslocalización ateniéndonos a unas bases equilibradas, de forma que ninguno de los elementos que se tienen en cuenta en la baremación impida de hecho la movilidad de una entidad y/o provincia a otra.
- Ámbito de aplicación funcional, todas menos el IMSERSO, con oferta de la totalidad de las plazas vacantes.
- Ámbito de aplicación personal, estableciendo preferencia para la cobertura de plazas vacantes para el personal de la Administración de la Seguridad Social, respecto del personal de Cuerpos o Escalas de la Administración del Estado.
- Compromiso de convocatoria de todas las vacantes existentes, puras y ocupadas a través de otras formas de ocupación (comisiones de servicio, adscripciones y atribución temporal de funciones), así como la mayor parte de resultas posible, que se derivarán en su totalidad respecto de puestos de Red Local.
- Puntuación del grado y antigüedad, revisado para compensar la valoración del trabajo desarrollado, hacia cualquier forma de ocupación, teniendo en cuenta que las ocupaciones provisionales no consolidan grado.
- Introducción de valoración lengua cooficial.

Resultado de los estudios, negociación, alegaciones presentadas, se consiguió con la firma de este Acuerdo establecer unas bases estables comunes, con compromiso de convocatoria de concurso-macro, con una duración mínima de 4 años (1 por año), que minimizaron en gran medida, lo que en un principio, por parte de la Administración, no estaban en disposición de negociar, sino más bien, la imposición de unas bases, más orientadas a lo que estamos acostumbrados en los “concursos específicos”.

Poner de manifiesto que, aunque el mismo Acuerdo también es de aplicación al IMSERSO, no autorizan su inclusión en el Macro, sin embargo se llevará a cabo al mismo tiempo, con las mismas bases y baremo, atendiendo a sus áreas funcionales específicas de aplicación.

Estado de situación actual Concurso-Macro:

- Publicación BOE 18.3.2019 Seguridad Social / Publicación BOE 6.7.2019 IMSERSO
- Plazas publicadas Seguridad Social: 7.616 plazas: 5.235 (1.491 vacantes puras + 3.744 vacantes con ocupación provisional) + 2.381 primeras resultas.
- Plazas publicadas IMSERSO: 93 plazas: 73 vacantes + 20 resultas.

Respecto del Macro Seguridad Social:

- Solicitantes: 13.521, de las cuales 10.464 (corresponden a personal funcionario dentro del Sistema de Seguridad Social que participan desde el Cuerpo en el que están en activo), 26 (corresponden a personal funcionario dentro del sistema de Seguridad Social que participan desde un Cuerpo en el que están en excedencia) y 3.031 (corresponden a personal funcionario fuera del sistema de Seguridad Social).
- Plazas solicitadas: 157.251, de las cuales 271 (plazas solicitadas desistidas), 908 (máx. nº de plazas solicitadas por DNI), 125 (nº DNI con más de 99 solicitudes), 329 (nº DNI entre 50 y 99 solicitadas) y 32 (parejas con solicitud condicionada).

Por parte de los Servicios Centrales, en el mes de julio se procedió a la grabación de las solicitudes desestimadas y exclusiones; en septiembre a la grabación de las solicitudes baremadas, para que ya una vez, efectuado todo el proceso de grabación y antes de la 1ª reunión de la Comisión de Valoración, el personal funcionario afectado pueda efectuar las renunciaciones parciales que considere oportuno, con plazo de estimación de resolución del mismo en el último trimestre del año.

Por todo lo expuesto, respecto del acuerdo firmado, en lo que afecte al Concurso Macro, desde CCOO haremos el seguimiento, vigilancia y evaluación para su efectivo cumplimiento, con el convencimiento que con la resolución de las sucesivas convocatorias queden regularizadas totalmente las plantillas y garantizar la vigilancia de la no amortización de las vacantes resultantes del último concurso "Macro" para su inclusión en el siguiente.

4.3.2. Concursos específicos

En aplicación del Acuerdo firmado, y en lo que afecta a los concursos específicos:

- Compromiso de convocatoria anual de concursos específicos en todas las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, donde se oferten la totalidad de las plazas vacantes.
- Convocatoria en el año 2019 un concurso específico para los Servicios de Prevención para la cobertura de los puestos vacantes existentes.

Desde CCOO hemos trabajado en los últimos 4 años en varias líneas de actuación respecto de los concursos específicos:

- Garantizamos la presentación de alegaciones para cada uno de los concursos específicos convocados, con el fin de modificar y mejorar los sistemas de

baremación, que entendemos puedan perjudicar la participación en los mismos bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

- Insistimos, en que, aparte de garantizar la publicación de todas las plazas vacantes, deben también garantizar que las resultas que se deriven de las mismas también sean convocadas.
- Que la vinculación de la formación a la provisión sea efectiva en todas las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, trabajo avanzado en parte de ellas.
- Participación en todas las Comisiones de Valoración, con seguimiento en las mismas, con resultado positivo e incidencia en la resolución de los mismos.
- En relación a la decisión de recurrir judicialmente todos los concursos específicos publicados, el resultado no ha sido satisfactorio en parte de los concursos recurridos, ya que aún no disponemos de la información de todos los fallos judiciales, por lo que deberemos plantearnos la búsqueda de otras alternativas o fórmulas de negociación acorde a las circunstancias.
- Participación del personal de la Administración de la Seguridad Social en los concursos de los distintos ministerios, a través del concurso unitario previsto, ya avanzada dicha negociación y pendiente de llegar a un acuerdo en fechas próximas.

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

- Instar, a través de la Mesa Delegada y reuniones convocadas al efecto, una negociación en materia de provisión de puestos para concursos específicos que garantice: la homogeneización, estabilización de las bases de los concursos, así como su periodicidad; la vinculación de la formación a la provisión de puestos; protocolización y responsabilidad en la acreditación de méritos; participación sindical en la provisión excepcional; y garantía en el ejercicio de la discrecionalidad.
- Con la firma del I Acuerdo de Movilidad del personal al servicio de la Administración General del Estado, donde quedaron fijadas unas recomendaciones, establecidas por Función Pública, respecto del establecimiento de unas bases comunes para todos los concursos específicos, debemos negociar y revertir esa situación para alcanzar un modelo que se adecúe a las especificidades que nos afectan.
- Participación sindical en la provisión excepcional: en el intervalo entre concursos, conseguir la negociación de todos los sistemas de provisión temporal o cualquier mecanismo de movilidad (comisiones de servicios, atribución temporal de funciones, etc.), siempre aplicando criterios objetivos de cobertura y con participación sindical, o directamente mediante la aplicación del baremo del último concurso.
- Implantación de protocolos para la acreditación de méritos y responsabilidad en la acreditación.

Estado de situación actual Concursos específicos:

Concurso específico Médicos-EVI / INSS - 2019 (presentación de proyecto de bases, ya presentadas alegaciones).

Concurso específico Intervención – 2019 – convocado y no resuelto.

En los últimos 4 años convocados y resueltos:

- 5 • GISS: 2 concursos específicos (Periférico y Servicios Centrales).
- IGSS: 2 concursos específicos.
- IMSERSO: 2 concursos específicos.
- INSS: 3 concursos específicos (Jefes CAISS, Subdirecciones, Médicos-Evi).
- 10 • ISM: 4 concursos específicos (Oficinas Locales y Servicios Centrales, Subdirecciones, Médicos Sanidad Marítima).
- SJSS: 2 concursos específicos.
- TGSS: 4 concursos específicos (Red Local, Subdirecciones, Ejecución Sentencia y Servicios Centrales).
- 15 • Prevención: 1 concurso específico (Servicios de Prevención EEGG).

4.3.3. Otros procedimientos de provisión

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

Su regulación viene desarrollada en el Real Decreto 365/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios de la Administración General del Estado:

- 25 • Como norma general, los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario se proveerán de acuerdo a los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.
- 30 • Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.
- Temporalmente podrán ser cubiertos, mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en dicho Reglamento.

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

Nuestro objetivo es la participación sindical en la provisión excepcional. En el intervalo entre concursos, conseguir la negociación de todos los sistemas de provisión temporal o cualquier mecanismo de movilidad (comisiones de servicios, atribución temporal de funciones, etc.), siempre aplicando criterios objetivos de cobertura y con participación sindical, o directamente mediante la aplicación del baremo del último concurso y en las comisiones de servicio, controlando el cumplimiento de la normativa en lo que respecta a su duración. También la implantación de sistemas ágiles en la gestión de sustituciones del personal ausente tanto en periodos vacacionales, bajas de larga duración, como en aquellas bajas diarias, con contraprestaciones económicas y reconocimiento a nivel de carrera administrativa. Recientes sentencias reconocen la

obligatoriedad a la publicidad de las comisiones de servicio. Haremos nuestro caballo de batalla como objetivo de negociación en la Mesa Delegada.

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

5. Personal laboral

Ya tenemos IV Convenio Único para el personal laboral. Ha cambiado su modelo de clasificación y, por ende, habrá que ir viendo como queda encuadrado el personal laboral de nuestro ámbito.

El IV Convenio Único actualiza el marco de relaciones laborales que regula nuestra actividad profesional pero, como siempre hemos dicho en esta Sección Sindical, lo más importante si cabe es gestionarlas.

El mejor o peor resultado en la gestión del convenio será, posiblemente, una conjunción de varias cosas, pero hay que trazar una fórmula de actuación para que su cumplimiento sea posible.

En lo que respecta a la Comisión Paritaria, debemos intentar que no se den las circunstancias que hemos venido sufriendo en el anterior Convenio, poniendo todo lo necesario para dar solución a los problemas de incumplimiento de lo que en su día firmamos. Debemos trabajar para que los lugares de gestión de cada parte sean respetados y que la Administración no gestione los recursos humanos más allá de lo que las normas le atribuyan. La no conformación de una unidad de actuación de los agentes sociales llevaría a la desregulación práctica de muchos aspectos del Convenio.

Seguimos diciendo que lo relevante de un acuerdo comienza cuando se firma. Con este gesto solo se acaba la negociación del articulado del mismo y es a partir de ahí cuando da comienzo lo importante de esta norma, sobre todo teniendo en cuenta, por un lado, lo heterogéneo de la composición del ámbito y, por otro, las cuestiones nuevas que van surgiendo.

Dicho esto, creemos que, aunque la norma está publicada, no servirá de mucho si no solucionamos los problemas que esta parte de la gestión de la misma seguimos teniendo. Sabiendo que no es fácil su solución, ya que la parte social está compuesta de organizaciones de índole distinta en cuanto a su manera de afrontar la razón por la que estamos en esto, además de que dentro de nuestra propia organización por mor de la heterogeneidad de la que partimos en su día, cuando se conformó el Convenio Único, que de alguna manera sigue existiendo, también se hace difícil conciliar los agravios que se dan como causa de esa heterogeneidad y añadida a la normal disputa de las relaciones de poder dentro de la organización.

No pretendemos la uniformidad en los planteamientos sobre nuestra forma de gestionar lo convenido, pero sí que se canalicen y tengan mayor participación los que estamos en la actuación diaria de lo que gestionamos, ya que no será de otra manera que podamos mejorar en la parte que nos corresponde en esa labor, por lo que debemos salir con una sola voz, pero con una elaboración de esta basada en la participación de los

distintos ámbitos que como decíamos no son uniformes pero que sin ellos solo se llevaría esa voz desde la implantación orgánica, teniendo como resultado la desazón y la multigestión de los subámbitos, además del servilismo con respecto a lo que afecta a lo común que se vería cuestionado a causa de las distintas actuaciones en cada Departamento.

Lo coherente y seña de identidad de esta organización es el respeto a las decisiones orgánicas basadas en la previa participación de los actores implicados, como garantía de unidad en llevarlas a la práctica.

Y esto desde la máxima de que somos una herramienta de la que se dotan los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses y, por lo tanto, los que estamos en esto somos los encargados de que esta funcione de la mejor manera posible. Si bien no solo estamos para ello, sino para que también les podamos gestionar servicios que les hagan la vida más llevadera, no por ello debemos perder de vista nuestra razón de ser y que la confianza que nos van prestando en los procesos donde participan para decirnos si seguimos representándolos o no, se puedan mejorar. Y solo lo conseguiremos si ante las distintas ofensivas de descrédito y los retos que vienen impuestos en las nuevas fórmulas de gestión de lo público, somos capaces de saber explicarnos, acercamos más la toma de decisiones a los trabajadores y trabajadoras que representamos y damos más transparencia a lo que hacemos ante las dudas que se vierten sobre nuestro hacer.

Ya en lo concreto y referido a las necesidades del personal laboral de la Seguridad Social queremos:

- Insistir en llegar a un acuerdo para crear un mecanismo dentro de la Subcomisión Paritaria, a través del cual se pueda singularizar las cuestiones de la gestión de personal del IMSERSO, para intentar dar mejores respuestas a una problemática no comparable al de resto de Entidades.
- Garantizar que existe transparencia y criterios homogéneos en cuanto a la fijación de las funciones o tareas de cada grupo en función de la familia profesional y especialidad.
- Seguir peleando la consideración de Atención al Público para el personal laboral que realiza sus funciones en la Red Local, así como su compensación.
- Reivindicar una carrera profesional que vaya más allá de la promoción.
- Y por último y como gran necesidad, hacer que la gestión del convenio sea ágil y que lo que se firma se cumpla tanto en derechos como en deberes. (Esto es como lo de la Justicia que sin agilidad ni igualdad ante la ley, no es justicia).

Más allá de la afectación general que supone la entrada en vigor del IV Convenio Único de Administración General del Estado, no podemos dejar de volver a insistir, y no caprichosamente, lo que ha sido la gestión de los distintos Convenios para el personal del IMSERSO.

A lo largo de la vida del Convenio Único (noviembre 1998), ha sido una batalla continua la que se ha mantenido desde la Sección Sindical Estatal, a través de todos los foros (Subcomisión, Comisión Paritaria, Mesas en sus distintos ámbitos,...) donde hemos incidido para hacer ver que las peculiaridades y problemática del IMSERSO eran diferentes, sin estar recogidas en los textos del Convenio que, de forma general, son redacciones que contemplan más el trabajo de lunes a viernes y tareas más

administrativas. Pero aún no hemos conseguido dar el giro necesario para que no se vean cercenados los derechos de los trabajadores y trabajadoras de jornadas especiales, por el continuo abuso de la aplicación de necesidades de servicio. Por eso, no es necesario esperar a ver lo que sucede en el desarrollo del IV Convenio, si no existe el reconocimiento por parte de la Administración y CIVEA de estar ante una situación diferente. Como mero ejemplo de todos los documentos elaborados para buscar la solución a los distintos problemas, mencionamos la propuesta que se trasladó a la Mesa Negociadora, el 2 de julio de 2018, con el fin de que en el articulado ya eliminará en lo posible, todo aquello que había supuesto conflicto y con agravios. Todo ello fue acompañado del dossier, que argumentaba y desarrollaba todos los puntos. Como podréis comprobar, la sensibilidad receptiva ha sido nula.

Asimismo, se envió al propio IMSERSO, en fecha 18 de marzo de 2018, un documento donde se recogía la propuesta de la Sección Sindical Estatal para conseguir atajar el problema. Y para que no faltara ningún ingrediente al problema de gestión, nos encontramos como Entidad Gestora, dentro del ámbito competencial y de negociación de la Mesa Delegada de Seguridad Social, así como de la misma Subcomisión, pero el IMSERSO sigue dependiendo de otro Ministerio. Esta situación se vive desde el 2009, primero dependiendo del Ministerio de Educación y Cultura (9 meses) y, posteriormente y hasta la actualidad, del Ministerio de Sanidad. Y como indicamos, esta situación viene retrasando y complicando la gestión, pues a veces es difícil que sus responsables entiendan lo que supone ser Entidad Gestora, y en otras, los celos y juegos de roles hacen un perfecto juego de parálisis.

6. Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Seguridad Social están viendo en los últimos años cómo aumentan de manera considerable las cargas de trabajo a las que están expuestos, debido principalmente a la disminución del número de efectivos, la supresión de centros de trabajo, así como a la nefasta política de personal que se ha seguido en los años de gobierno del PP respecto a la Administración General del Estado, estableciendo una tasa de reposición del 0%, algo que en nuestro ámbito ha sido demoledor debido a la elevada edad de nuestro colectivo y no ser considerado un ámbito de cobertura prioritaria de cara a las Ofertas Públicas de Empleo.

Esta situación, unida a la importante reducción en el número de delegados y delegadas de prevención, la falta de cobertura de las plazas vacantes en los Servicios de Prevención, la desidia de nuestra Administración respecto a las funciones de los Empleados Públicos Designados, la creciente externalización de la vigilancia de la salud, entre otras, han provocado que el derecho a la protección de la salud del personal de Seguridad Social frente a los riesgos derivados de sus condiciones de trabajo sea meramente testimonial.

Desde la IX Conferencia de la Seguridad Social, y a pesar de la falta de cultura preventiva que demuestran los gestores de nuestro ámbito, no todo ha sido negativo en esta materia. Se han conseguido algunas de las reivindicaciones que desde esta Sección Estatal llevábamos tiempo demandando como son:

- El compromiso en la homogenización de las políticas preventivas en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, así como en los reconocimientos médicos.

- La creación de un Comité de Seguridad y Salud único, para el ámbito de la Seguridad Social en Madrid.
- La convocatoria de un concurso para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios de Prevención en 2019.
- La entrada del personal laboral en el desempeño de funciones en los Servicios de Prevención.
- La formación y/o reciclaje específico para los miembros de los Servicios de Prevención y Empleados Públicos Designados.
- La impartición de un curso para la formación de técnicos de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales, dirigido exclusivamente al colectivo de la Seguridad Social.

A pesar de estos avances, algunos de los cuales todavía se encuentran en fase de ejecución y desarrollo, tenemos que seguir reivindicando cuestiones tan básicas y necesarias como:

- La convocatoria con carácter periódico del Grupo Técnico de Prevención dependiente de la Mesa Delegada de la Seguridad Social.
- La creación de Comités de Seguridad y Salud propios de nuestro ámbito.
- La recuperación del número de delegados y delegadas de prevención.
- Instaurar la figura de los delegados medioambientales o eco-delegados.
- La evaluación de los riesgos laborales con carácter anual, incluyendo tanto los riesgos psicosociales, como los riesgos considerados emergentes (riesgos químicos, tecno-estrés, nanotecnología, etc.).
- La revisión y mejora de los Procedimientos de Riesgos Laborales sobre el Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo.
- La identificación de los trabajadores y trabajadoras de atención directa al público a través de un código numérico.
- La difusión y publicación en la intranet de la nueva Resolución de traslados por motivos de salud y rehabilitación.
- Una vigilancia de la salud efectiva y adaptada a la realidad, contemplando parámetros de edad y género, entre otros.
- El establecimiento de unas directrices mínimas que regulen horas de trabajo, dependencia funcional, reuniones anuales, de aplicación a las y los Empleados Públicos Designados.
- La comunicación a la ITSS de todos los accidentes laborales sufridos por la plantilla de la Seguridad Social, independientemente del régimen de protección social al que pertenezcan.

7. Responsabilidad Social

Se entiende por Responsabilidad Social la forma en que se integran de manera voluntaria en la gestión de una empresa, las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones.

En la Administración General del Estado, considerada como una organización más que asume en su propio funcionamiento una serie de compromisos en materia de respeto al medio ambiente, de avance en las políticas y derechos laborales, de buen gobierno y eficacia en el servicio a la ciudadanía, se elabora con carácter anual una memoria de Responsabilidad Social donde se recoge, en formato estadístico, los datos que aportan

los distintos departamentos para su presentación a la Comisión Técnica de Responsabilidad Social, siendo el resultado final un cúmulo de datos de escaso interés e imposible valoración.

5 Con la firma del Acuerdo de la Mesa Delegada de las Entidades Gestoras y
Servicios Comunes de la Seguridad Social para la mejora de las condiciones generales de
trabajo el 29 de noviembre de 2018 y, a pesar del compromiso adquirido para la
constitución del Grupo de Trabajo de Responsabilidad Social dependiente de la Mesa
Delegada, este Grupo de Trabajo no ha llegado nunca a constituirse, evidenciando una
10 vez más el escaso interés de nuestros gestores en la materia e imposibilitando cualquier
estudio, avance o mejora relacionados con esta materia, al carecer del mínimo soporte de
información y documentación necesarios, para su valoración y posterior negociación.

29

15 Más allá de las iniciativas que hemos ido presentando en estos últimos años,
nuestras propuestas son:

- La constitución con carácter inmediato del Grupo de Trabajo de Responsabilidad Social dependiente de la Mesa Delegada.
- La implantación de la figura del delegado y delegada de medio ambiente.
- 20 • Mejoras relacionadas con el consumo de agua, papel y otras materias primas.
- La recogida selectiva de residuos y reciclaje, incluyendo a las empresas subcontratadas.
- Implantar modelos de eficiencia energética y el uso de energías renovables.
- La implantación de planes de transporte al centro de trabajo.
- 25 • Introducir criterios ambientales y socialmente responsables en la contratación pública.
- Mejoras en la actual organización evaluando las cargas de trabajo.
- Exigir una Administración transparente, la calidad en el servicio que prestamos, la reducción de las cargas administrativas, así como mejorar la comunicación tanto interna como externa.
- 30 • Estudio de la situación respecto a la accesibilidad de las personas con discapacidad, de todos nuestros centros de trabajo.

8. Igualdad

35 Desde la pasada Conferencia, se aprobó en diciembre de 2015 el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos. Los objetivos generales que perseguía este Plan eran la igualdad en el empleo, la conciliación y corresponsabilidad y la lucha contra la violencia de género.

40 Desde su aprobación, no se ha reunido ni una sola vez el Grupo de Trabajo de Igualdad de la Mesa Delegada, así que los pocos datos que manejamos son los que han sido facilitados en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración General del Estado.

45 La Administración pretende embarcarse en la elaboración del III Plan de Igualdad basándose en el diagnóstico de situación así como en el informe final, que han sido elaborados para el II Plan de Igualdad, y que reflejan el incumplimiento flagrante de un gran número de medidas entre ellas:

50

- La falta de elevación a Real Decreto del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que lleva en ejecución desde el año 2011.
- La falta de ejecución de la medida específica 54, la única referida al estudio del desequilibrio en materia salarial.
- La falta de ejecución de la medida transversal 40, el estudio de la carrera profesional.
- La falta de desarrollo de las Unidades de Igualdad, que siguen a tiempo parcial, sin apoyo y casi sin competencias.

Igualmente, en noviembre de 2015 la Secretaria de Estado de la Administración Pública aprobó la Resolución donde se establece el Procedimiento de Movilidad de las Empleadas Públicas Víctimas de Violencia de Género, reconocido en el artículo 82 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, que aprobaba el EBEP, y cuyo objetivo era establecer un procedimiento que hiciera efectiva la protección de estas empleadas víctimas de violencia de género y el derecho a la asistencia social integral.

Durante 2018 se firmó la bolsa de horas de libre disposición (5% de la jornada) recogida en la disposición adicional 144 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, no avalando CCOO esta firma al entender que:

- Se abre la puerta a la discrecionalidad, ya que cada gestor o gestora puede decidir en cada ámbito los criterios para su concesión o no.
- No se determinan formulas de utilización. Por lo tanto, habrá sitios donde se exija preaviso y otros donde se podrá comunicar a la vuelta al trabajo.
- La ubicación del puesto de trabajo será determinante para poder utilizarla, pues las peculiaridades del servicio público la condicionarán.
- La Administración se adjudica todo el desarrollo sin dejar espacio alguno a la futura negociación.

A día de hoy, desconocemos el número de trabajadores y trabajadoras que han podido solicitar este permiso así como la problemática que haya podido surgir.

Derivado del Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se hizo efectivo desde el 1 de abril de 2019 la ampliación del permiso de paternidad aplicable a todo el personal de la Administración General del Estado, con independencia de su vinculación jurídica, siendo lo más destacable:

- La ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas en 2019, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021, teniendo la misma duración que el de maternidad.
- Es un permiso intransferible, de forma que no puede ser cedido con la consiguiente pérdida del periodo que no se utilice.
- No se puede utilizar de manera simultánea con el de maternidad, salvo las cuatro primeras semanas tras el parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Nuestras reivindicaciones para los próximos 4 años pasan por:

- La convocatoria con carácter periódico del Grupo de Trabajo de Igualdad.
- La valoración del II Plan de Igualdad en nuestro ámbito.

- El estudio de la situación real en nuestros organismos, respecto a la brecha salarial y los factores asociados a la promoción o trayectoria profesional.
- El desarrollo del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- 5 • La formación en materia de igualdad, con carácter transversal.
- Incorporar la perspectiva de género en todas nuestras actuaciones.

9. Servicios sociales

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

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

- La ralentización o paralización de obras en centros de nueva construcción.
- La no autorización o la privatización de las plantillas para los mismos.
- 20 • Recorte en la autorización para sustituciones de trabajadores.
- Recorte en derecho que establece la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.

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

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

45 Debido a las características especiales que tiene el personal laboral de algunas categorías profesionales del IMSERSO, es necesario hacer mención en este documento a ellas.

El personal laboral de esta entidad que trabaja en turnos rotativos de 24 y 14 horas con festivos incluidos, llevan bastante tiempo reivindicando la reducción de horas laborales en la jornada anual, ya que el trabajo nocturno y en días festivos es considerado como más horas trabajadas.

50

El turno de noches está reconocido en un complemento A1 donde se cobran festivos y rotatividad 24 horas, cuando creemos que las noches deben ser abonadas en un complemento diferenciador y bien remunerado.

5 Es muy poca la diferencia existente entre el complemento A1 y C1.

En referencia a los complementos, tenemos que volver a negociar la recuperación de aquellos que perdimos como el de penosidad, y otros que fueron integrados en el A1.

10 Las reducciones de jornada por cuidados a las que tenemos derecho por ley son difíciles de ser disfrutadas debido a los turnos, por lo que habrá que intentar conseguir una adaptación para poder conseguir ese disfrute (como acumulación de los días...)

32

10. Formación

15 La formación es un derecho de todas y todos los trabajadores de la Seguridad Social que recoge el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 14 g): tienen derecho “a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales”.

20 Deben determinarse de forma negociada y nítida los conceptos de voluntariedad y obligatoriedad de la formación.

25 Defendemos que la formación debe convertirse en un plan estratégico de la Seguridad Social, que debe posibilitar la adquisición de los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño con éxito del puesto de trabajo y su actualización continua, procurar las habilidades necesarias para realizar un servicio público de calidad, atender a la formación como persona y favorecer la promoción del personal y sus expectativas.

30 Proponemos un modelo formativo homogéneo en el ámbito de la Seguridad Social frente a la disgregación y falta de cohesión en los criterios, gestión, metodología y estructura de los diferentes Planes de Formación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

35 Un Protocolo o Resolución de funcionamiento común en los temas formativos en el ámbito de la Seguridad Social y una Comisión General de Formación de la Seguridad Social son necesarios.

40 Defendemos la formación presencial, pero también apostamos por la implantación y potenciación de la formación On-line. Esta modalidad se debe utilizar para facilitar el acceso a la formación, especialmente en los casos que se necesite llegar a un número elevado del alumnado de ámbitos geográficos y organismos tan diferenciados, y se deben aceptar todas las solicitudes. Reclamamos que para desarrollar esta actividad formativa, la Seguridad Social se debe dotar de una Plataforma Común. Para la realización de esta formación se deben habilitar los espacios propios y medios técnicos adecuados, así como las habilidades informáticas necesarias y se debe realizar siempre en horario de trabajo.

50 Consideramos que el acceso a la formación presencial, entendida la formación como objetivo prioritario, ha de estar al alcance de todo el personal. En el caso de la formación específica, para la realización de cursos debe bastar con la mera solicitud de la interesada o el interesado cumpliendo el perfil establecido en la acción formativa. Para la asistencia a

los cursos de carácter general se establecerá un baremo común para toda la Seguridad Social, objetivo y público, que imposibilite los criterios restrictivos de carácter mezquino y en el que las denegaciones sean siempre motivadas y no imposibiliten el derecho a la formación. La solicitud de un curso de carácter general determinará la realización del mismo en futuras ediciones en caso de no ser posible a la primera.

Proponemos que exista una bolsa de docentes internos para la impartición de las acciones formativas a nivel de toda la Seguridad Social. La solicitud de inclusión en la bolsa de docentes debe ser atendida en cualquier circunstancia y se requerirán unos criterios únicos, públicos y transparentes a cualquier solicitante. Se controlará que no se incurra en incompatibilidad y no se sobrepasen el límite de horas que se establecen en la norma.

Se favorecerá siempre la realización de las acciones formativas con ponentes o docentes internos frente a las contrataciones de carácter externo.

Exigimos que el horario de las acciones formativas sea dentro de la jornada laboral habitual y se compute también como tiempo trabajado el necesario para el desplazamiento al lugar de impartición en el caso de la formación presencial. Se debe computar siempre el tiempo empleado anterior y posterior. El sistema de compensaciones económicas será igual para todo el personal (desplazamiento, manutención y alojamiento).

Es necesario que se dote al personal de un tiempo en horario de trabajo para la asimilación del manual, prácticas para la implantación de las transacciones informáticas u otros supuestos en los casos que se determinen de forma negociada.

Defendemos la aplicación del artículo 78 del EBEP como principio y procedimiento de la provisión de puestos basado en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que deben verse reflejados en la puntuación de los méritos de la formación. Es por ello que llevamos años defendiendo la vinculación de la formación a la provisión.

El modelo de los "Itinerarios formativos" u otro de denominación similar, consideramos que es el más adecuado para el desarrollo de la formación en el conjunto de la Seguridad Social ya que posibilita la vinculación de la formación con la carrera profesional y en particular con la resolución de los concursos.

Los "Itinerarios formativos" permiten ordenar las acciones aisladas en trayectorias coherentes de formación agrupando en una secuencia ordenada las acciones formativas, relacionadas entre sí, con el objeto de proporcionar a los empleados las competencias y conocimientos especializados necesarios sobre su puesto de trabajo, así como de aquellos que eventualmente pudieran ocupar en su carrera profesional.

Los itinerarios formativos otorgan una certificación de calidad profesional, instrumento que posibilitaría la vinculación de la formación con la carrera profesional a través de la cualificación profesional en la aplicación aislada o simultánea de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. Debe posibilitar la valoración en la carrera vertical que es a través del procedimiento del concurso, que es en estos momentos el eje central de nuestra propuesta.

Los “itinerarios formativos” pretenden asociar la formación al puesto de trabajo, para lo cual se establecen diferentes bloques formativos: el primero, la formación transversal o general (hace referencia al ámbito más común para toda la plantilla); el segundo, la formación básica (contempla la formación necesaria para el área funcional de trabajo); y el tercero, la formación específica (la formación propia del puesto de trabajo concreto).

Consideramos conveniente abordar este modelo en distintas fases y teniendo en cuenta la realidad de cada Entidad, haciéndolo compatible con cursos de formación en el Plan que no formen parte del “Itinerario formativo”. Planes de formación que deberían tener siempre un carácter flexible, que se adapten en cada momento en función de las necesidades formativas detectadas.

Es imprescindible conseguir la igualdad de oportunidades formativas y de promoción en todo el ámbito de la Seguridad Social para lo que CCOO proponemos la participación de todo el personal de la Seguridad Social en cualquier curso de los Planes de Formación de otro organismo de la Seguridad Social mediante la determinación de cuotas y reservas de plazas. Así como la participación de cursos organizados entre provincias limítrofes.

Mantenemos que se deben crear en la Relación de Puestos de Trabajo puestos específicos en las Direcciones Generales y Direcciones Provinciales del personal encargado en las Unidades de Formación (Coordinadores y personal de apoyo) y que se doten de personal suficiente.

Las acciones formativas necesarias para favorecer la promoción interna de la Seguridad Social a Cuerpos, Escalas o Grupos superiores debe ser con medios propios pero garantizándose la calidad necesaria para que sea efectiva y debe tener acceso todo el personal.

Reclamamos que se recuperen y se incrementen los fondos para la Formación para el Empleo financiada por el INAP en cada organismo de la Seguridad Social, fondos que se han ido reduciendo de forma constante cada año. Recordemos que son fondos que sufragamos todo el personal de la Seguridad Social con las cotizaciones que todos los meses nos deducen en la nómina.

Sobre la formación impartida directamente por el INAP al personal de la Seguridad Social deben establecerse los mecanismos necesarios para evitar las arbitrariedades en la priorización que hacen las Direcciones Provinciales en las listas propuestas de solicitantes y las negativas a la tramitación que se realizan.

11. Acción Social

La Acción Social de Seguridad Social, hasta llegar la crisis y el recorte extremo de 2012, era la envidia de la Administración General del Estado, tanto por los conceptos recogidos, como por las cuantías económicas asignadas para llevarlos a cabo. Los importes que recibíamos eran un empujón importante a nuestras nóminas pues no olvidemos que estamos hablando de Salario Diferido.

Con la excusa de la crisis, llegan los recortes, y dónde más recortes hubo fue en la Acción Social, produciéndose dos líneas de acción al respecto: CSIF y UGT que proponían eliminar cuantías y muchas ayudas, y la de CCOO, que opta por el mantenimiento íntegro de la Circular de Acción Social con todas las ayudas y un

“coeficiente corrector”, sin eliminar ayuda alguna, que sin duda nunca más hubiéramos recuperado. El tiempo ha demostrado que nuestra opción ha sido la acertada.

5 Fruto de aquellos recortes continuamos con la existencia de 7 modelos de Acción Social, una por Entidad, perdiendo en algunas de estas entidades, como es el caso del Instituto Social de la Marina (dada su complejidad en el reparto) hasta el 7% del presupuesto total para posibles reclamaciones. Se ha vuelto a reiterar la necesidad de reajustar el presupuesto lo máximo posible, para que el sobrante pueda incrementar el valor de tramitación, y no se tenga que devolver parte de lo presupuestado en una partida ya de por sí recortada. A la pregunta que hacemos desde CC OO en todas las reuniones mantenidas a lo largo de estos cuatro años de si vamos a recuperar nuestra Acción Social como antes de los recortes, la respuesta siempre ha sido NO.

15 Ha habido propuestas meramente formales para la modificación de la Circular, por ejemplo, que cuando se habla de la convivencia modificar que en vez de “un” año anterior fuera “el” año anterior o que el valor de tramitación en la ayuda por discapacidad en su modalidad A fuera mensual. En otras propuestas CC OO se opuso tajantemente, como fue a la sustitución que pretendía la Administración de la publicación de la Circular por medio de la intranet en lugar de los tablones de anuncios en tanto en cuanto todo el personal de todas las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social no tuviese acceso a la intranet de su Entidad. Esto podría suponer que alguna persona no solicitase las ayudas por falta de conocimiento de la propia Circular.

25 Siguiendo con las propuestas, se aceptó la de la Administración para la inclusión en la disposición 8.5 “Cláusula informativa sobre protección de datos” de la Circular en el caso de causantes mayores de edad distintos del empleado o empleada, y en el caso de menores de edad, cuyo representante legal fuera distinto del empleado o empleada, será necesario el consentimiento expreso de cada uno de ellos.

30 En la última hoja informativa, animamos a todo el personal al que se le denieguen ayudas de Acción Social a que presenten reclamaciones o recursos de alzada, a la vista de que algunas se desestiman por una mala y subjetiva interpretación de la Circular por parte de quienes lo gestionan.

35 A reseñar que se detecta un aumento en las solicitudes y pagos en la ayuda de Cese de Actividad, una prueba más del envejecimiento de nuestra plantilla y déficit de personal.

40 Seguimos con el recorte en Acción Social. El resultado es que hemos perdido una gran cantidad de dinero en ayudas, aunque hemos conservado los conceptos y personas beneficiarias recogidas en las últimas Circulares. Aún así, para esta Sección Sindical Estatal no es suficiente, ya que ha puesto todo su trabajo y su empeño en conservar esta Acción Social diferenciadora y pionera en conceptos con respecto a la de otros Ministerios.

45 Continuamos sin mantener reuniones intersindicales previas a la negociación. Con estas reuniones se conseguían mejores resultados y jornadas más ágiles, por lo que instaremos a la Administración a que vuelva a autorizar dichas reuniones.

Nuestra postura en estos últimos cuatro años ha sido la de no avalar con nuestra firma la Circular vigente como venimos haciendo desde el año 2012, dado que no hemos recuperado ningún derecho de los arrebatados en dicho año.

5 En la última reunión mantenida en diciembre de 2018 se nos emplazó a toda la parte social a una negociación íntegra de la Circular de Acción Social lo antes posible y no más tarde de febrero de 2019. Dicha reunión no ha tenido lugar.

10 Para el período sindical que se avecina, queremos seguir con varias cuestiones que ya apuntábamos en la anterior Conferencia, como:

- Establecer un debate sobre qué entendemos por Acción Social, y hacia dónde queremos llevarla.
- Aumento de los fondos para racionalizar, mejorar y establecer nuevas ayudas.
- 15 • Recuperar todos los derechos arrebatados y el importe anterior a los recortes del año 2012.

12. Calendario laboral

20 Desde la última Conferencia hace cuatro años en León y de forma cronológica sí que se han producido cambios (como siempre decepcionantes) en cuanto al calendario laboral.

25 En el BOE de 10 de diciembre de 2015 se añade al epígrafe 7.2 de la Resolución sobre Instrucciones sobre Jornada y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de 28 de diciembre de 2012, un segundo párrafo con la siguiente redacción:

30 “Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad (14 en Seguridad Social), podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años”.

35 Se consiguió en la Resolución de fecha 12 de junio de 2017 de la Secretaría de Estado de Función pública que se modificara en el mismo punto que este derecho se hiciera extensivo a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% y siempre que convivan con el solicitante y dependan de éste, estando a su cargo.

40 El 28 de febrero de 2019 se aprueba una nueva Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado, publicada el 1 de marzo en el BOE.

45 El proceso de “negociación” que se tiene en torno a esta Instrucción tiene una característica singular: la Administración lo entiende como una mera puesta en común, sin que realmente se vea en la obligación de buscar todas las alternativas existentes para alcanzar un acuerdo.

50

La Instrucción publicada el 1 de marzo de 2019 no es un acuerdo. Es la expresión unilateral de la Administración de cómo deben organizarse las jornadas y los horarios.

5 Por señalar alguna cuestión de lo que falta en esta Instrucción a tenor de lo planteado desde CCOO:

- Negociación: darle un cuerpo real ha sido imposible.
 - Jornada de 35 horas: Ni siquiera ha sido posible incluir que la jornada de 10 37 horas y media sea la máxima, dejando la puerta abierta a futuras reducciones.
 - Sábados: Imposible, sin razón alguna, eliminar la obligación de prestar servicio los sábados en las unidades de registro y ámbitos similares. Imposible también recuperar todas las festividades que caen en ese día; 15 con una, vale.
 - Flexibilizar: Nada. Seguimos con todos los elementos de encorsetamiento que afectan a vacaciones y los diferentes días de permiso; ni hablar de tocar los tiempos obligatorios de presencia.
 - Paternidad: Ni mencionarla, a pesar de tener un acuerdo y un Real 20 Decreto-Ley que esperemos recoja este derecho de forma definitiva, tal y como lo tenemos negociado en la Administración General del Estado.

La nueva Instrucción incorpora modificaciones a tener en cuenta. Algunas pueden considerarse mejoras sobre la redacción anterior, otras son un paso atrás. Por apartados:

- 25 ▪ Jornada general y horarios:
 - Se identifica la jornada de tarde y se regula la misma de forma concreta 30 (3.2 c)
 - Se incluyen referencias horarias preferentes, no obligatorias, para la pausa de 30 minutos (de 10,00 a 12,30 h. de la mañana y de 16,30 a 19,00 h. en la tarde) (3.3)
- 35 ▪ Jornada reducida por interés particular
 - Se incluye un elemento de limitación a la hora de autorizar cambios dentro de un mismo año entre la jornada reducida y la ordinaria (5.4)
- 40 ▪ Jornada intensiva de verano
 - Se establece el marco horario para quienes tengan solo jornada de tarde 45 (7.1)
- 45 ▪ Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral
 - Posibilidad de flexibilizar una hora el horario fijo, se incluye tutela, 50 acogimiento de hijos e hijas menores de 12 años. El año en el que el menos cumpla 12 años también permite la flexibilización. (8.1)
 - Se introduce la posibilidad de limitar este derecho cuando exista más de un titular por el mismo sujeto o peor aún cuando ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad (8.3)

- 5 • Se recoge la bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual que podrá utilizarse ante incidencias que afecten a hijos e hijas menores de edad, menores sujetos a tutela, acogimiento, atención a personas mayores y personas con discapacidad hasta primer grado. Desgraciadamente queda en las mismas claves de indefinición del acuerdo y han desaparecido de la redacción las propuestas iniciales de concreción y sobre acumulación (8.8)

- 10 ▪ Vacaciones y permisos
 - 15 • Se introduce la interrupción de las vacaciones, también por incapacidad temporal, pudiéndose disfrutar aunque haya terminado el año natural y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses (9.5)
 - 15 • Se recogen formalmente los permisos por participar en procesos electorales (9.9)
 - 15 • Se incorpora una referencia a procurar dotar de preferencia en la elección de vacaciones y permisos a quienes tengan a su cargo hijos e hijas menores de 12 años (9.10)

- 20 ▪ Tiempo para la formación
 - 25 • Se plantea un matiz que devalúa la determinación del tiempo para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud. Se trata de un concepto inconcreto: el tiempo indispensable y suficiente (10.2.a)
 - 25 • Para los permisos no retribuidos se incluye la necesidad de un informe favorable del superior jerárquico que antes no existía y que suena a innecesario y reiterativo. (10.2.c)

- 30 ▪ Necesidades del servicio
 - 35 • Se pretende definir lo que son las necesidades del servicio. Aunque al apartado le falta concreción, parece lógico concluir que del mismo se desprende la obligación de la Administración a justificar y motivar cualquier denegación de derecho sobre esta base (13)

- 35 ▪ Cómputo de permisos
 - 40 • Pretende el nuevo párrafo dejar meridianamente claro que el sábado no debe computarse cuando los permisos vengan determinados por días hábiles. Lo que no queda claro es cuál es el cómputo cuando el trabajador o trabajadora libra días diferentes al sábado y domingo. (14.1)

45 En cuanto al teletrabajo, existía un empeño en meter dentro de la Instrucción una orden ministerial del año 2006 que es la que ha servido para dar cuerpo a los programas piloto que se han desarrollado en algunos organismos. El marco que determina dicha orden es una barbaridad, no hay la más mínima garantía de derecho y ni siquiera respeta los criterios mínimos que inspiran la regulación de esta modalidad dentro de la Unión Europea. La Administración dio un paso atrás, a propuesta de CC OO, ha retirado su pretensión y esperemos que ello sirva, a corto plazo, para entrar en una negociación en donde el teletrabajo en la AGE quede correctamente recogido.

50

Planteamos la posibilidad de reflejar en la Instrucción los días que se tienen de ausencia por enfermedad o accidentes que no den lugar a incapacidad temporal. En la actualidad contamos con 4 derivados de lo recogido en la orden HAP/2802/2012. También se solicitó aumentar el número de días. Finalmente, la jerarquía jurídica dificulta algunas cuestiones. Una Orden está por encima de una Resolución. La Administración optó por dejar las cosas tal cual están, los cuatro días están completamente vigentes y recogidos en la norma indicada.

En marzo tuvo lugar una reunión del Grupo de Trabajo de Calendario laboral de la Mesa Delegada de la Seguridad Social con el fin de adaptar el Calendario Laboral de la Seguridad Social a la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

El resultado fue que UGT y CSIF volvieron a imponer un ligero retoque en el mismo, que no recoge las aspiraciones de buena parte del personal, con la excusa de no perder alguno de los beneficios en él contenidos.

Las propuestas de CCOO en la reunión fueron:

- Posibilidad de iniciar el horario flexible a las 7:00 horas.
- Inclusión expresa del horario de tarde en el Calendario.
- Compensación del exceso de jornada por necesidades del servicio en el mes siguiente a su realización.
- Cierre de los Registros los sábados.
- Posibilidad de disfrutar la pausa durante la jornada desde las 9:30 horas.
- Mejora de las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Disfrute completo de las vacaciones, moscosos y canosos generados, hasta el 28 de febrero del año siguiente.
- Recuperación de todos los festivos que caigan en sábado.
- Regulación específica de los tiempos para la formación, incluyendo los tiempos de desplazamiento, así como un permiso de 40 horas anuales para la preparación interna.
- Las necesidades del servicio deberán ser sometidas a los criterios de oportunidad y proporcionalidad, y su aplicación se hará siempre de forma justificada y motivada.

La única novedad es la bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual. La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

CCOO apuesta firmemente por la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, la redacción aprobada en la Instrucción sobre esta bolsa del 5%, asumida tal cual en el Calendario, hace prácticamente imposible su disfrute completo. Al ser tiempo recuperable, no va a ser fácil recuperar el tiempo de la bolsa si no abren los centros más tiempo.

La única propuesta admitida de CCOO fue el aumento del permiso de lactancia hasta los 12 meses del menor. El Calendario vigente establece solamente hasta los 9 meses y ¡¡es que ya lo establece el Estatuto básico, al menos desde 2007!!

CCOO no firmó este Calendario Laboral ya que no recoge nuestras mínimas aspiraciones cuando formulamos las denuncias.

5 13. Información y Comunicación

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

En los últimos 4 años hemos publicado 38 hojas informativas en 2016, 63 en 2017, 37 en 2018 y 33 por el momento en 2019, todas ellas de producción propia, que hacen un total de 171. Todo ello además de difundir las elaboradas por otros órganos de CCOO (Confederación Sindical, Federación de Servicios a la Ciudadanía, Sector de la Administración General del Estado,...) que eran de interés para el personal de la Seguridad Social.

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

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

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

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

concreta, de mayor contenido, que alcanza cuestiones de reflexión sindical, de argumentos sindicales propios, etc.

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

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

15 Para mantener esa posición preeminente debemos garantizar que nuestra información llegue a todos los empleados y empleadas de la Seguridad Social, a todos los rincones del territorio. Consideramos que el mejor método es que la distribución de la información se realice en los distintos territorios por medio de nuestros delegados y delegadas. Para ello se deberían establecer unos responsables provinciales que transmitan con la mayor prontitud posible la información generada por la Sección Estatal. En defecto de responsables provinciales, la Sección Sindical Estatal remitirá directamente a los trabajadores y trabajadoras de esos territorios la información generada para que nadie se quede sin información.

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

30 Una nueva herramienta de trabajo que, en atención a las nuevas tecnologías, se ha creado desde la última Conferencia, fue el grupo de Whatsapp específico de nuestra Sección Sindical Estatal, compuesto por los y las integrantes del Plenario, de Secciones Sindicales provinciales constituidas y delegados y delegadas electas de Juntas de Personal y Comité de Empresa. Herramienta de trabajo que nos permite en tiempo real una actividad sindical con perspectiva real de la información que nos afecta, de situaciones de conflictos, publicaciones de notas internas sindicales de nuestro ámbito y ámbitos superiores, seguimiento de movilizaciones y demás acciones sindicales, que de forma consensuada llevamos a cabo.

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

45

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 Además, el Acuerdo de la Mesa Delegada de la Seguridad Social, firmado de 29 de noviembre de 2018, establece avanzar en el propuesta de una nueva organización de la Administración de la Seguridad Social que englobe a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes bajo una misma estructura que permita reordenar y racionalizar los medios humanos disponibles, con compromiso del actual Secretario de Estado y recogido en Acta del Consejo General del INSS

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

25 (Ponencia aprobada en la reunión de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal de Seguridad Social de CCOO de 16 de septiembre de 2019)