

PROPUESTA DE PLANES DE TRABAJO DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DEL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

PERIODO 2025-2029

SECRETARÍA DE RIESGOS LABORALES

1. La salud un derecho fundamental en el trabajo

La salud laboral se construye en un medio ambiente laboral adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Se puede evitar que el trabajo dañe a la salud, y es obligación empresarial hacerlo así: los mal llamados “accidentes” y las enfermedades laborales son evitables si se adopta una adecuada prevención.

Para ejercer su función, los delegados y delegadas de prevención han de conocer sus derechos y, además, necesitan contar con herramientas que faciliten su labor.

En la AGE, de un modo muy heterogéneo según los ámbitos departamentales e incluso las áreas de trabajo, la prevención de riesgos laborales y la salud laboral son claramente deficientes y de nuestra actividad depende su modificación.

Con la salud laboral debe de garantizarse con el estricto cumplimiento de la normativa legal existente en cada ámbito y cada puesto de trabajo de la AGE, para lo cual tenemos la obligación de trabajar en la necesidad de cambiar dinámicas de negociación de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, pasar de la información ocasional a la negociación permanente es una necesidad para cumplir estos objetivos.

Para ello también hay que impulsar una toma de conciencia entre el personal de la radicalidad reivindicativa de la salud como garantía del derecho al trabajo y situando a la Administración en una posición de incomodidad por sus reiterados incumplimientos preventivos en todo el ámbito de la AGE.

Por otro lado, no debemos olvidarnos de las deficiencias existentes en las actuales prácticas preventivas, reflejadas en sus respectivos planes de prevención, que obvian las diferencias preventivas entre géneros.

Una realidad que ha sido ignorada por la cultura predominante de la prevención, basada en una falsa homogeneidad de la población trabajadora. Debemos hacer que sea vital la aplicación de la perspectiva de género a dichas prácticas preventivas en todos los órdenes de la seguridad y salud en el trabajo, pues los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a hombres y a mujeres.

La defensa de la salud laboral del personal de la AGE se extiende más allá de lo estrictamente de las condiciones sanitarias, ergonómicas, preventivas, o de protección, el marco donde se desarrollan nuestras actividades y cómo se desarrollan deben de tener un capítulo central dentro de nuestra actividad preventiva, el medio ambiente es un aspecto que condiciona inexorablemente la salud laboral, por lo que es necesario trabajar en este aspecto para que los espacios laborales y las propias actividades profesionales del personal de la AGE en sus diferentes departamentos se desarrollen en armonía con la sostenibilidad y la viabilidad ecológica.

2. La prevención de riesgos protege la salud y transforma la organización del trabajo

Los daños a la salud de las trabajadoras y trabajadores de la AGE están directamente relacionados con la organización del trabajo.

Por ello la actividad preventiva que desarrollemos en los centros de trabajo y en los ámbitos de participación unitaria, como pueden ser los comités de seguridad y salud o las comisiones técnicas de los ámbitos departamentales, tendrán una repercusión que va más allá de la estrictamente de la salud laboral, porque permitirán abordar la modificación de condiciones de trabajo en el marco de protección de la salud del personal.

El derecho a la salud laboral, la protección y la prevención de riesgos en el ámbito laboral tiene rango de derecho fundamental.

La Constitución Española, en su artículo 40.2, establece que los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo, como parte de los principios rectores de la política social y económica.

Este artículo reconoce el derecho a la protección de la salud, incluyendo la seguridad y salud laboral, y encomienda a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública a través de medidas preventivas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) desarrolla este mandato constitucional, estableciendo los principios generales para la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Esta protección legal establece la prioridad de la salud en el desempeño de las relaciones laborales, y tiene que ser el eje de la actividad preventiva de CCOO en la AGE.

Trabajando para que la tendencia de las y los gestores preventivos y responsables de la Administración y, en muchos casos también por parte de los propios servicios de prevención de convertir la protección de la salud en el trabajo y las consiguientes medidas preventivas en un acto administrativo y burocrático que no tiene efectos reales sobre la protección y que anula de facto el ejercicio del derecho.

CCOO estamos por cambiar las condiciones de trabajo para defender la salud y la seguridad. La salud laboral es un eje vertebral de la negociación colectiva y de la acción sindical.

Donde la correlación de fuerzas no alcanza para modificar condiciones de trabajo, un trabajo desde la prevención de riesgos y la protección del derecho a la salud puede lograrlo.

Un trabajo sindical preventivo, proactivo, documentado, riguroso y participativo con el personal afectado puede ser una palanca de mejora de condiciones y relaciones laborales.

No hay duda alguna de que los gestores y las gestoras de la Administración tienen muy claro el alcance estratégico de lo que representa la prevención de riesgos laborales respecto a la organización del trabajo y consecuentemente a las condiciones y relaciones laborales. Ese es el auténtico motivo de sus resistencias a abordar sus obligaciones en los elementos preventivos estratégicos dentro de la AGE.

CCOO tenemos la responsabilidad de centrar la prevención como un elemento de transformación, de mejora y de protección del personal de la AGE.

3. La salud y la prevención de riesgos laborales en la AGE

Los gestores y las gestoras de la AGE conciben la prevención de riesgos laborales y la salud laboral del personal como un problema que tienen que abordar sin comprometer su gestión con la legislación, pero al mismo tiempo sin que la prevención cuestione el “orden establecido” o lo cómo les gusta llamar capacidad autoorganizativa, independientemente de las consecuencias de los riesgos sobre la salud.

Ese espacio de confort del gestor lo da la burocracia administrativa, que es capaz de confeccionar miles de folios y sesudos informes, sin que tengan ningún impacto en que los riesgos sean afrontados con medidas efectivas y que la prevención evite los daños sobre la salud del personal.

La mejor prueba del interés sobre la salud laboral existente por parte de las y los responsables de la AGE, es cómo aborda el derecho de participación que tenemos los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras respecto a la política preventiva.

Históricamente Función Pública convoca una reunión donde presenta con sustancial retardo la memoria de actividades preventivas y se despacha la política preventiva en la AGE por todo un año.

Esta política de abandono preventivo se sustancia sobre la idea de dotar a los departamentos de una autonomía preventiva, para evitar tener unas directrices

estratégicas centralizadas, convirtiendo la AGE en un conjunto de reinos de taifas en materia de salud laboral, donde cada departamento establece sus propios criterios, muchas de las veces en contraste con las políticas de otros departamentos.

La consecuencia de esta dinámica de gestión es falta de compromiso preventivo y heterogeneidad en la gestión en función del departamento e incluso del territorio donde se desarrolla la actividad laboral.

Los recursos preventivos son escasos para las necesidades de casi 250.000 empleadas y empleados públicos de la AGE.

Los servicios de prevención, contabilizando los propios, mancomunados como trabajadores designados y trabajadoras designadas, cuentan con 978 efectivos, totalmente insuficientes para abordar los retos que demandan la prevención de los riesgos en todos los departamentos. El mejor ejemplo de las necesidades de recursos preventivos, queda reflejado en el gasto que se efectúa anualmente para contratación privada, que supera los doce millones de euros.

El derecho de participación está mermado tras los recortes del Gobierno de Rajoy, un menor número de comités de seguridad y salud, alejándolos de los centros y haciéndolos menos eficaces al tratar temas de más departamentos. Actualmente hay 338 comités y 1122 DP; cabe señalar como elemento positivo la creación de un comité de seguridad y salud del Servicio Exterior.

La actividad preventiva se concentra por parte de la Administración en la evaluación de puestos, actividades formativas, siempre con un formato estandarizado y burocrático, que como luego acreditan las estadísticas no resuelven los riesgos.

La conciencia preventiva es una asignatura pendiente de la AGE, se normalizan situaciones que no lo son y se enquistan problemas preventivos a lo largo del tiempo.

El mejor ejemplo de la necesidad de procesos de concienciación y divulgación por parte del sindicato está en la actividad de la Inspección de Trabajo que acredita entorno a un promedio de 70 actuaciones anuales, muy bajas para el volumen de centros y personal afectado, lo que señala que los déficits preventivos no afloran y no se denuncian.

La prevención de riesgos laborales es manifiestamente mejorable en la AGE, es necesario coordinar actuaciones de negociación, presión y denuncia para cambiar la actual dinámica de burocratización de los riesgos laborales olvidando que detrás de cada riesgo o de cada accidente hay una persona.

La responsabilidad es evitar riesgos y accidentes, para lo cual hay que adecuar la normativa a los nuevos cambios de organización del trabajo y tecnológicos, pero sobre todo es necesario cumplirla con un criterio finalista de reducir los daños y los accidentes laborales.

4. Defender el trabajo seguro, con la salud y la prevención

CCOO tenemos un compromiso firme con trabajar para que el trabajo se desempeñe de forma segura y con salud.

La heterogeneidad departamental y funcional de la AGE hace necesario un especial esfuerzo para que la prevención de riesgos llegue a todo el personal con independencia de donde trabaje, reforzar el papel de las delegadas y delegados de prevención, así como la de los propios comités de seguridad, los cuales debemos de seguir trabajando para que se constituyan y trabajen lo más cercanos a las trabajadoras y los trabajadores, es imprescindible esa cercanía para garantizar un conocimiento y una respuesta eficaz y rápida.

El papel de CCOO en ese impulso de la participación del personal en la gestión de la prevención de riesgos será determinante para conseguir que los comités tengan una dinámica viva de participación y abordaje de la problemática de su ámbito, es necesario trabajar para conseguir una adecuada correlación de fuerzas para impulsar una reforma del modelo de distribución geográfica y departamental que la Administración nos impuso, bien modificando la actual estructura para acercarlos a las trabajadoras y trabajadores o mediante la instauración de delegadas y delegados de prevención territoriales que coordinen con los comités y el personal la política preventiva.

Reforzar la confianza y transmitir que CCOO somos una organización rigurosa y que trabaja diariamente por puestos de trabajo seguros exige tener una acción sindical proactiva, adelantarnos a los problemas detectando los riesgos y sus déficits para promover cambios eficaces que refuercen la prevención y la protección del personal.

La salud laboral por su propia naturaleza tiene que tener una perspectiva global y transversal en los centros de trabajo, con una implicación hacia todo el personal, para la detección de los problemas, para la concienciación y para la divulgación de las medidas y de nuestras alternativas.

- **Defender el trabajo seguro frente a los riesgos laborales y los accidentes**
- **Defender el trabajo seguro para que las evaluaciones detecten los riesgos reales y se implanten medidas para evitarlos**
- **Defender el trabajo seguro garantizando la negociación y participación de las y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en las políticas preventivas**
- **Defender el trabajo seguro para que se reconozcan las enfermedades originadas en el trabajo**
- **Defender el trabajo seguro para adecuar la prevención a las nuevas realidades laborales y tecnológicas**

CCOO trabajamos para que el derecho a la salud y la prevención no se privatice y se cambie salud y prevención por beneficios de las empresas que la AGE contrata.

5. Objetivos

El objetivo central de nuestro trabajo sindical en materia de prevención de riesgos y salud laboral, tiene que ser garantizar puestos de trabajo seguros para la salud del personal de la AGE.

Articularemos medidas colectivas como eje vertebrador de la política preventiva frente a los riesgos y actuaremos con las situaciones individuales de riesgos o vulneración de derechos de los empleados y empleadas públicas.

No se trata de hacer un catálogo de deseos, sino unas prioridades que, sin renunciar a responder la casuística del día a día, determinen una estrategia general para avanzar en los derechos preventivos en la AGE.

Los indicadores de las memorias preventivas de la AGE señalan que existen necesidades preventivas urgentes en múltiples materias, pero algunas de ellas tienen un carácter estratégico porque determinan la calidad del modelo y el nivel de protección.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

Desde CCOO nos planteamos la necesidad de que estén evaluados los riesgos psicosociales en todos los ámbitos de la AGE, aunque nos creemos que es más riguroso el método Ista21, la Administración ha impuesto el del INSHT, que también es un método homologado y sirve para la evaluación de los riesgos psicosociales.

Debemos de trabajar para que en materia de riesgos psicosociales alcancemos en la negociación colectiva de cada ámbito estos objetivos:

- **Evaluación de los riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo de la AGE**
- **Propuesta de medidas preventivas para los riesgos detectados**
- **Integración dentro del Plan de Prevención de todas las medidas preventivas contempladas como consecuencia de la evaluación de riesgos psicosociales**
- **Participación sindical en todas las fases del proceso**

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia en el trabajo como “aquellos incidentes en los que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto entre el domicilio y el trabajo, con la implicación de que se amenace explícita o implícitamente su seguridad, bienestar o salud”.

Existe la creencia generalizada de que en ciertas ocupaciones es inherente un cierto grado de violencia o que ésta es impredecible, como una parte misma del trabajo. El personal asume el riesgo de sufrir actos violentos, lo que puede conllevar la pasividad o la imposibilidad de hacer algo. La política de empresa debe implicar y comprometer a todas y todos los participantes, e igualmente realizar un análisis de la situación de la empresa con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, creer que la violencia en el trabajo es aleatoria e impredecible puede llevar a considerar que los programas preventivos son innecesarios. Por el contrario, muchos actos violentos pueden ser prevenidos. La violencia requiere de un enfoque integrado de prevención de conductas y de atención reparadora a las víctimas.

La violencia en el trabajo tiene consecuencias directas sobre la salud de las víctimas que van más allá de los daños físicos provocados, como estrés agudo, aislamiento social, angustia, afectación en la autoestima, problemas de sueño, ansiedad, depresión, suicidio.

En la AGE existe un protocolo contra la violencia en el trabajo (que CCOO no avaló por considerarlo insuficiente), ese protocolo es de aplicación a la mayoría del personal de la AGE, mientras que hay otros colectivos que se regulan por protocolo específico más restrictivo respecto al general.

Con la última memoria (2023, el retraso en esta materia es endémico) en la AGE ha habido 751 agresiones de carácter físico (las verbales suman varios miles). De las que 243 corresponden a ámbitos dentro del protocolo general y 508 son del colectivo laboral en contacto con población reclusa.

Las agresiones tienen un volumen completamente inaceptable, son incompatibles con el trabajo seguro y denotan unas carencias preventivas graves que no obtienen respuesta por parte de la Administración.

Trabajamos para que en materia de violencia en el trabajo alcancemos en la negociación colectiva estos objetivos:

- **Aplicación en toda su extensión de la ley de Prevención de Riesgos laborales a todo el personal sin exclusión alguna de la AGE**
- **Evaluación de las causas de las agresiones, tanto físicas como psíquicas**
- **Evaluación de los puestos de trabajo más expuestos**
- **Evaluación de agresiones fuera del centro de trabajo**
- **Programa de actuación frente a una agresión**
- **Formación e información permanente de todo el personal**
- **Denuncia de oficio de todas las agresiones**
- **Apoyo médico y psicológico al personal agredido**
- **Procedimiento de reinserción laboral para el personal agredido de casos graves**

GAS RADÓN

El radón es un gas radiactivo de origen natural, clasificado por la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) como cancerígeno en humanos. La OMS lo considera como la segunda causa de cáncer de pulmón tras el tabaco, por lo que representa el principal agente laboral conocido en relación con el cáncer de pulmón.

La Directiva 2013/59/Euratom, de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes.

En España esas disposiciones se han transpuesto al ordenamiento jurídico interno mediante el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre de 2022, por el que se aprueba el Reglamento de protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.

El artículo 79 del citado reglamento dispone que el Consejo de Seguridad Nuclear (en adelante, CSN) publicará, a partir de la mejor información disponible, un listado de ámbito nacional de términos municipales en los que un número significativo de edificios presente concentraciones de radón en aire.

Dicha actuación ha quedado regulada por la Instrucción IS-47, de 9 de abril de 2025, del CSN, por la que se aprueba el listado de términos municipales de actuación prioritaria contra el radón y se establecen directrices para las mediciones de radón en el aire interior de los centros de trabajo ubicados en ellos.

Dicha instrucción tiene carácter vinculante de conformidad con lo establecido en el artículo 2.a) de la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del CSN, de forma que su incumplimiento podrá ser sancionado según lo dispuesto en los artículos 85 a 93 de la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear.

La AGE tampoco en el riesgo del radón está especialmente ágil, según sus datos hay 14 ámbitos departamentales que no han realizado ninguna medición del radón. En tres ámbitos han realizado alguna medición, no representativa de los centros afectados y el resto manifiestan que sí han realizado mediciones, pero no indican ni cuántas ni dónde, lo que suscita serias dudas de que estén en disposición de cumplir el mandato legal.

Objetivos del trabajo sindical:

- **Que se proceda este año 2025 a la evaluación mediante mediciones de todos los centros de trabajo de la AGE ubicados en los municipios de la Zona II» en el Apéndice B de la Sección HS6 del Documento Básico de Salubridad del Código Técnico de la Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo.**
- **Continuar a partir de 2026 con la evaluación en los centros de trabajo ubicado en los municipios de la zona I**

AMIANTO

El amianto, también llamado asbesto (para lo cual utilizaremos ambos nombres indistintamente), es uno de los cancerígenos más potentes que se conocen. El cáncer de pulmón en trabajadores y trabajadoras expuestas llega a ser hasta 7 veces más frecuente que en la población general y hasta 12 veces en el caso de que las personas trabajadoras que sean además fumadoras.

Inhalar fibras de asbesto puede producir dificultad para respirar, cáncer del pulmón, o mesotelioma (otra forma de cáncer asociada con exposición al asbesto). Estas enfermedades generalmente aparecen muchos años después de la exposición inicial al asbesto, asimismo se le relaciona con casos de enfermedades cardiovasculares como el Ictus o el infarto. El amianto es el nombre usado para designar un grupo de minerales naturales metamórficos fibrosos.

El amianto está hecho de fibras finas. Estas fibras se pueden descomponer en fibras mucho más pequeñas y más finas. Las fibras más pequeñas no se pueden detectar a simple vista, pero pueden ser inhaladas.

Las fibras de amianto son peligrosas sólo si se transportan en el aire y son respiradas, pero todos los tipos de fibras de amianto son potencialmente peligrosas si se inhalan.

En la AGE, los datos ofrecidos por las unidades respecto a la exposición al amianto informan que, son 7 las unidades que han señalado acciones de retirada de amianto en algún centro (9 en el 2022) y que han requerido la activación de un Plan de trabajo (planes que cumplan los requisitos mínimos de evaluación, control, corrección, prevención y protección de la seguridad y salud en el trabajo): el número de planes específicos desarrolladas en dichas unidades es de 36 planes (41 en el

2022) y el número de planes de trabajo únicos de carácter general, es de 7 planes (6 en el 2022).

Tenemos la certeza que la detección del amianto en los centros de trabajo de la AGE es meramente simbólica y que existe en numerosos centros, sobre todo en las instalaciones más antiguas, es urgente radiografiar donde tenemos amianto, en qué condiciones y con qué riesgos, e impulsar el desamiantado con carácter general.

Objetivos sindicales:

- **Detectar todo el amianto presente en los centros de trabajo, emplazando a los servicios de prevención y a las direcciones de los mismos para que se responsabilicen de estos datos y los participen a los delegados y delegadas de prevención.**
- **Priorizar el desamiantado de los lugares con mayor riesgo para la actividad laboral o por la degradación de los materiales**
- **Impulsar el desamiantado de todos los centros por las empresas homologadas para ello**

ACOSO LABORAL

El acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo o mobbing, es un riesgo laboral de carácter psicosocial cuyos efectos en la salud han de considerarse como daños derivados del trabajo.

Es una obligación empresarial prevenirlo. El acoso laboral se traduce en la exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Se ha constatado la existencia en las empresas de trabajadoras y trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico tal que presentan síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral.

Muchas de estas manifestaciones se ajustan a la definición de mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema. La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo o una individuo se manifiesta de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos.

El protocolo contra el acoso laboral en la AGE se ha transformado en un protocolo para desincentivar la denuncia por parte de las víctimas, las cifras presentadas por la Administración ratifican este criterio de CCOO y demuestran que es un protocolo

ineficaz que impide la detección y la prevención del acoso además de la protección de la víctima.

En la Unión Europea, se estima que hasta un 15 % de las trabajadoras y los trabajadores ha sido víctima de acoso laboral, aunque las cifras varían según el país y el método de medición.

Los datos de la AGE son sangrantes y comprometen la credibilidad de la Administración en su interés en combatir el acoso laboral.

Los últimos datos estadísticos oficiales, nos indican que en 2023 se presentan 44 denuncias (29 hombres y 15 mujeres) de las que finalmente solamente 1 se propone incoar expediente.

Nos dice con estas cifras la Administración que en la AGE no hay acoso laboral, pues tenemos acreditado en 2023, 1 caso entre 250.000 trabajadoras y trabajadores, cuando las estadísticas más conservadoras en España nos hablan del 8 % que representaría unos dos mil casos.

Lo que ratifica lo manifestado desde el inicio por parte de CCOO, que estamos sin protocolo de Acoso laboral en la AGE.

Objetivos del trabajo sindical:

- **La realidad indica que solamente puede haber uno, presionar, generar un cambio de correlación de fuerzas que obligue a la negociación de un nuevo Plan de Acoso laboral que proteja a las víctimas**

TELETRABAJO

La aparición de la pandemia del COVID-19 vino a impulsar una modalidad de relaciones laborales con poco arraigo en nuestra actividad productiva. El trabajo a distancia por razones de COVID 19 se convirtió en una medida excepcional relevante desde una perspectiva de salud pública y salud laboral y fruto de esta situación de emergencia se ha venido consolidando dentro de nuestras relaciones de producción.

En la AGE el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios a distancia que se rige por el principio de voluntariedad y debe ser autorizada por la Administración, basada en las necesidades del servicio y criterios establecidos.

El personal público que teletrabaja conserva los mismos derechos y deberes que los presenciales, incluyendo las normas de prevención de riesgos laborales, aunque sin las inherentes a la actividad presencial.

Los principales riesgos del teletrabajo son ergonómicos (problemas posturales, fatiga visual), psicosociales (aislamiento, estrés, dificultad para desconectar) y de seguridad física (caídas, golpes, riesgos eléctricos).

Estos riesgos pueden prevenirse con medidas como un mobiliario ergonómico, pausas activas, iluminación adecuada y el establecimiento de límites claros entre la vida personal y laboral.

La evaluación de los riesgos en el teletrabajo presenta ciertas dificultades al superponerse el domicilio personal con el centro de trabajo. La evaluación, regulada por el Real Decreto-ley 28/2020, se centra en la zona de trabajo y no requiere acceso al domicilio sin permiso, pudiendo basarse en auto-evaluaciones.

Debemos reconocer que la autoevaluación se sitúa en espacios grises de la legislación preventiva y sería necesario profundizar en el diseño de homologación de la evaluación de riesgos.

Objetivos sindicales:

- **Trabajar para la extensión del teletrabajo como una forma de organización del trabajo normalizada en la AGE**
- **Garantizar los mismos derechos preventivos al personal en teletrabajo que el personal presencial**
- **Especial seguimiento de los riesgos específicos del teletrabajo, correcta evaluación y medidas preventivas**

NUEVAS TECNOLOGÍAS

La realidad de la revolución tecnológica en las AAPP no es una conjetura de futuro, es un hecho real y actual ya en marcha que modifica estructuralmente las tareas, la organización del trabajo y el propio modelo de función pública, con consecuencias inmediatas no solo respecto a la centralidad del trabajo y trabajadores en los procesos, sino también en lo referente a la emergencia de nuevos riesgos laborales.

La digitalización de nuevos servicios públicos, el uso extendido de la inteligencia artificial y la seguridad de grandes volúmenes de datos son solo algunos de los aspectos de la innovación en la Administración Pública.

En ese marco, la AGE está inmersa en el proyecto denominado “Consenso por una Administración Abierta” que entronca directamente con los retos para la Administración y las empleadas públicas y los empleados públicos que la evolución tecnológica está planteando.

Esa guía de actuación de las y los gestores de la Administración Central modifica estructuralmente el modelo actual de función pública, en elementos estratégicos fundamentales, como puede ser la estructura de grupos de empleadas y empleados públicos, el acceso a la función pública, la movilidad funcional y geográfica a través de la organización en torno a áreas funcionales, la implantación sistemática de la IA en los procesos de gestión y producción de la Administración, o el traslado de la responsabilidad de la gestión de personal a un entorno a algoritmos.

Todas estas cuestiones y otras no señaladas deberán ser objeto de reflexión, análisis y propuestas sindicales para defender el espacio del trabajo, el empleo, la universalidad de los servicios públicos y los derechos en el marco de la alternativa sindical desde la acción sindical.

Desde la perspectiva preventiva, estas nuevas formas de organización del trabajo y de las propias relaciones laborales, inevitablemente abrirán espacios a nuevos riesgos laborales para el personal afectado, la digitalización y el desarrollo de la IA en los procesos de trabajo de la AGE no son neutrales ni inocuos.

El uso de la IA también plantea importantes desafíos. Uno de los más destacados es el impacto psicosocial que puede tener sobre las trabajadoras y los trabajadores. La monitorización constante, facilitada por cámaras y sensores inteligentes, puede generar una sensación de vigilancia permanente, lo que aumenta el estrés y puede afectar negativamente la moral y la productividad. Además, esta tecnología podría ser percibida como una invasión de la privacidad, especialmente si no existe una comunicación transparente sobre cómo se recopilan y utilizan los datos.

Por otra parte, la dependencia excesiva de la IA en los procesos laborales plantea el riesgo de una pérdida gradual de habilidades humanas.

Asimismo, es cierto, que la IA tiene un enorme potencial en el procesamiento de datos para la evaluación de los datos de riesgos y la configuración de medidas preventivas alternativas.

Objetivos sindicales:

- **Control sindical de un uso responsable y uso de la IA**
- **Garantizar la transparencia en el uso de datos, preservar la autonomía de las trabajadoras y los trabajadores y promover la equidad en el acceso y la implementación de estas tecnologías**
- **Capacitación a las trabajadoras, los trabajadores y las y los responsables en la gestión de la IA, para que esta sea utilizada de manera complementaria y no como un sustituto de las decisiones humanas**
- **Inclusión de los riesgos sobre la salud de la IA en la evaluación de los riesgos psicosociales**
- **Control sindical sobre los algoritmos implicados en la gestión de personal y en la de tareas y procesos de trabajo**

Centrar objetivos no significa renunciar al abordaje del resto de las materias que ocupan el espacio de la salud laboral.

Trabajaremos también con los riesgos biológicos, la mejora de la vigilancia de la salud, la protección del embarazo y la lactancia, el impacto de los trabajos a turnos y nocturnos, radiaciones ionizantes, visualización de datos, drogodependencias

laborales, riesgos físicos, agentes químicos, riesgos desplazamiento al trabajo, reducción de los accidentes laborales, enfermedades relacionadas con el trabajo.

Es necesario hacer una reflexión final, referida a que durante el mandato de esta Ejecutiva se celebrarán EESS, donde además de volcarnos toda la organización mediante un trabajo intenso en los centros en defensa de las reivindicaciones y los derechos del personal de la AGE.

Será necesario comunicar eficientemente todo el trabajo desempeñado, sin lugar a duda la protección de la salud y la prevención frente a los riesgos es una materia de interés prioritario para el personal, y ahí pondremos el acento también.

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

El desarrollo de la acción sindical en la AGE es una tarea compleja fruto de la gran heterogeneidad que tenemos, no siempre se pueden diseñar políticas de acción sindical de carácter general, sino que debemos abordar la problemática específica de cada uno de los departamentos ministeriales, organismos y entes públicos que integran este Sector con estrategias específicas. La secretaría de acción sindical es transversal, se extiende al resto de secretarías (de negociación colectiva, de la mujer, formación, acción social y responsabilidad social, elecciones sindicales, jurídico etc.) lo que implica la colaboración, coordinación y trabajar conjuntamente en el establecimiento de estrategias de todos los compañeros y compañeras de la Comisión Ejecutiva del Sector.

Como novedad en esta legislatura la dirección del Sector ha creado dos secretarías, la de acción sindical y la de negociación colectiva, con el propósito de reforzar las dos herramientas más importantes que tiene un sindicato para transformar las condiciones laborales.

Tenemos que trabajar en dos niveles, por un lado, en el abordaje de nuestras necesidades estratégicas para ser más fuertes y recuperar nuestra hegemonía, y por otro en las propuestas reivindicativas y su materialización.

Fortalecer el sindicalismo de clase y recuperar la hegemonía del Sector

Una de las claves es el sindicalismo de proximidad, es decir tener una mayor presencia en los centros de trabajo, participando diariamente de la intervención de las relaciones laborales es básico para poder abordar cualquier otra cuestión de la acción sindical o negociación colectiva. Sin organización, sin ser parte de los centros de trabajo, no tenemos sindicato.

CCOO necesita para sostener su espacio de representación, negociación, propuesta o confrontación, una afiliación que sienta el sindicato como suyo, que se identifique con las actividades de la organización y que sean agentes de expansión y crédito frente a las campañas para debilitar o eliminar el sindicalismo de clase.

Para ello tenemos que adecuar la organización y las formas de trabajo.

La articulación de la creación de secciones sindicales en los centros de trabajo es una necesidad urgente para construir ese tejido sindical sobre el que articular la fuerza necesaria para la acción sindical y la negociación colectiva.

Otra de las claves es mejorar nuestra capacidad afiliativa y de movilización. Para poder influir, cambiar la realidad laboral y conseguir acuerdos necesitamos unas correlaciones de fuerzas favorables.

No podemos pretender un peso y capacidad de intervención en el devenir laboral de la AGE con los datos actuales de afiliación y con la actual capacidad de movilización.

Desde el Sector de la AGE debemos desarrollar políticas de participación que refuercen la capacidad de decisión y de corresponsabilización de la afiliación en la acción sindical de CCOO en la AGE. En un sindicato de clase la afiliación no puede ser un sujeto pasivo, contribuyente y receptor de servicios, propuestas o iniciativas. Esta concepción de la afiliación potencia la pasividad y en definitiva sitúan al sindicato como algo ajeno a sus propios intereses y por lo tanto prescindible.

Sólo hay un modo de sentir como nuestra una organización y no es otra que, siendo partícipes de nuestras propuestas, de sus decisiones, de sus negociaciones y sus movilizaciones.

Hay que abrir las puertas para que la afiliación pueda participar en todo el proceso de construcción de la opinión y debate de propuestas para la negociación colectiva, de las movilizaciones y de la firma de acuerdos en el ámbito de la AGE.

Trabajar en la cohesión interna de nuestro sector, desde la dialéctica de la propuesta y el consenso. Las guerras internas nos debilitan, nos desgastan y nos impide conseguir mejoras para nuestro personal. La unidad de acción se hace imprescindible si queremos recuperar la hegemonía y ser un instrumento de cambio.

Esa cohesión la tenemos que conseguir dentro de un sector que es muy heterogéneo. CCOO tiene que ser capaz de dar respuestas específicas a problemáticas específicas para crecer y para evitar que el corporativismo gane espacio.

Una vez que hemos establecido nuestras necesidades estratégicas en el interno, debemos construir nuestra tabla reivindicativa, para lo que es necesario conocer el proceso de reforma que se está diseñando para la AGE, y que debemos conocer para atajar la pérdida de derechos.

La acción sindical tiene que servir para abordar y gobernar los cambios en el modelo de la función pública

Cada cierto tiempo el partido de Gobierno impulsa una reforma de la Administración Pública para reducir el gasto público, recortando empleo público sin evaluar las demandas reales de la ciudadanía, las necesidades reales de los servicios públicos ni las cargas reales de trabajo y sin evaluar si las políticas públicas que se ponen en práctica, finalmente, dan resultados.

En el año 2022 Función Pública abrió a debate la necesidad de abordar la LFPAGE, lo hace sin facilitar ningún texto y con un planteamiento minimalista de hacer una “adaptación” del TREBEP a la Ley. Esta reforma de la Administración hay que enmarcarla dentro del contexto de la necesidad del Gobierno de acceder a los fondos europeos Next Generation, sin que exista una voluntad política real de modernizar la AGE.

Durante el año 2023 se crearon dos laboratorios, el de innovación pública y el had lab laboratorio de políticas públicas, y se crearon 18 grupos de trabajo formados por personas del ámbito universitario, empresas, sindicatos y de la Función Pública que alcanzaron una serie de conclusiones que se han ido publicando. Las conclusiones a las que se ha llegado en los diferentes grupos de trabajo han servido para construir el esqueleto del nuevo modelo de la Función Pública, justificando la necesidad de que la gestión de lo público sea desde un enfoque empresarial fomentando la colaboración público-privada, y el proyecto de ley de la Función Pública es el instrumento legal para materializar los cambios, sin que se haya negociado colectivamente con las organizaciones sindicales representativas, y por lo tanto vulnerando el derecho de participación de los empleados y empleadas públicas en sus condiciones laborales, lo que es muy grave puesto que resultará difícil realizar los cambios a espaldas del propio personal.

El Real Decreto-ley 6/2023 vino a introducir las modificaciones en la Función Pública para definir y ordenar un modelo que sienta la base de una reforma para una Administración del siglo XXI (después de que el primer anteproyecto de ley de Función Pública no se tramitase debido a la convocatoria de elecciones) y para cumplir con los requisitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Esta norma que nace sin el consenso parlamentario necesario y sin negociar con las organizaciones sindicales introdujo los cambios estructurales siguientes:

1. **Desarrolla el modelo de dirección**, elemento clave para implantar los cambios. La nueva dirección pública está reservada en exclusiva al grupo A1 y se accede mediante el sistema de libre designación, apostando por una administración politizada.

No se resuelve las disfunciones actuales que hay con la clasificación funcional del grupo A1 y A2 y las titulaciones universitarias de acceso, mantienen importantes diferencias retributivas y de cotización para las

pensiones, pero introducen un nuevo requisito para diferenciar el acceso al grupo superior y es condicionar la aprobación del proceso selectivo a la realización de un máster con carácter eliminatorio, del que todavía no tenemos más datos.

2. Un **nuevo instrumento de organización de los RRHH**; además de la reestructuración de los cuerpos y escalas, Función Pública ha creado un catálogo de áreas funcionales para reorganizar las competencias y habilidades, que conviva o incluso sustituya al instrumento de ordenación del personal clásico de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT). Se trata de incorporar a un personal con mayor polivalencia funcional, por eso se trabaja en una mayor flexibilidad del derecho al cargo, habilitando por primera vez la posibilidad de la pérdida del puesto de trabajo obtenido por concurso (no de la condición de funcionaria o funcionario). La Administración trata de dotarse de una mayor movilidad funcional para cubrir las necesidades cambiantes de la ciudadanía.
3. **Desarrollo de la carrera horizontal y cambios en los derechos retributivos, de formación, de promoción y de movilidad.** Se está trabajando en un modelo de la Función Pública donde el personal pierda derechos que tenía consolidados, pues la administración necesita una mayor flexibilidad en la gestión de sus recursos y un sistema garantista del régimen jurídico del personal dificulta la flexibilidad que necesitan. Se apuesta por potenciar las retribuciones complementarias, lo cual no está mal porque son las que retribuyen las condiciones especiales del puesto de trabajo, pero se han creado dos **complementos**, de carácter subjetivo y vinculados al cumplimiento de objetivos, el complemento de carrera y el complemento de desempeño, lo que puede fomentar es la discrecionalidad e incluso la arbitrariedad en su asignación.

Se proyecta una Administración Pública del siglo XXI más clientelar y con un factor de elitismo frente al principio de acceso universal al empleo público que ordena el art. 23.2 de la Constitución española.

Implantación de la IA en la gestión de los servicios públicos y del personal

La AGE apuesta por introducir la IA generativa para eliminar tareas repetitivas y aumentar la productividad organizacional con menos recursos humanos. Esta colonización tecnológica en la Administración Pública no está exenta de riesgos, y no sólo a lo que se refiere a la privacidad de las personas, la dignidad o la discriminación sino a sus derechos laborales y de prevención de riesgos y de salud laboral. Van a ser los algoritmos los que decidan la selección del personal, la evaluación del desempeño, las medidas organizativas o el papel de la negociación colectiva.

CCOO tenemos que defender la negociación de los algoritmos para evitar sesgos y discriminaciones en el acceso al empleo público, a la promoción profesional vulnerando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. El artículo 6.2 y Anexo III.4 del Reglamento UE 2024/1689, de 13 de junio de 2024, sobre inteligencia artificial clasifica como de ALTO RIESGO la utilización de los sistemas IA en el acceso y selección de personal, la gestión de personal en la asignación de funciones, condiciones de promoción y ascenso, sistemas de evaluación y en definitiva en la determinación de las condiciones laborales.

El papel del sindicalismo de clase es fundamental para establecer un nuevo marco de relaciones laborales que responda a las necesidades de una sociedad inmersa en la revolución del 4.0, que redistribuya el tiempo de trabajo y la riqueza, y que vele porque se cumplan todas las garantías en materia de protección de datos, de control de los datos, seguridad y transparencia de los sistemas de seguimiento o algoritmos para evitar discriminaciones.

La defensa de lo público

En el contexto actual la defensa de los servicios públicos de calidad, con capacidad de gestión y de atención a las necesidades de las personas, se vuelve imprescindible como base para la construcción de una sociedad más justa y más democrática, así como garantes de la igualdad y la equidad. CCOO mantendrá y ampliará el impulso en defensa de unos servicios públicos, con personal público. Porque todos los datos indican que es el modelo más eficiente, más barato y más garantista de derechos para la ciudadanía.

Fortalecer la acción sindical y recuperar la negociación colectiva

La negociación colectiva es la columna vertebral de las relaciones laborales y donde se materializan las correlaciones de fuerza y la capacidad de la movilización sindical en defensa de los empleados y empleadas públicas.

El derecho a la negociación colectiva es un derecho constitucional básico que articula el derecho para defender y regular los intereses de los agentes sociales y del diálogo social.

Con la negociación colectiva regulamos jurídicamente los contenidos de nuestras reivindicaciones, por tanto, existe una tendencia, sostenida en los últimos años, en vaciar de contenido la negociación colectiva y la propia funcionalidad de la misma. Esta orientación busca debilitar la capacidad de interlocución de las empleadas y empleados públicos en la defensa de sus demandas.

Por eso debemos articular estrategias de conflicto para recuperar la negociación colectiva y fortalecer el sindicalismo de clase. Un sindicato de clase sin negociación colectiva dejará de percibirse como útil para la clase trabajadora y permitirá que ese espacio sea cubierto por otras opciones sindicales.

Que no se cumpla lo que negociamos nos debilita, y por eso tenemos que fortalecer la acción sindical y exigir que se cumpla lo pactado.

Con carácter general, queda pendiente de cumplir del Acuerdo marco para una Administración del Siglo XXI: la jornada de las 35 horas, la elevación a real decreto del Acuerdo de teletrabajo, que se implante la jubilación parcial para el personal funcionario, y se dé una solución para el personal laboral fijo que la venía disfrutando, así como la plena implantación del modelo de clasificación profesional conforme al actual Marco Español de Cualificaciones Profesionales, desarrollo del grupo B en la Función Pública.

El acuerdo de fondos adicionales 2018-2020 supuso mejoras retributivas para miles de compañeras y compañeros, se mejoraron complementos retributivos, de carácter fijo y consolidable. Sin embargo, la administración decidió restringir la aplicación de las mejoras al personal y puestos ocupados a una fecha de efectos, excluyendo al resto del personal que ingresaba a la función pública en fechas posteriores y ha creado una doble escala salarial entre el personal que realiza el mismo trabajo, que debemos erradicar. Además, quedan pendientes de cumplir algunas medidas de este acuerdo, entre ellas la más importante la medida 3 que homogeneizaba los complementos específicos.

También queda pendiente de implementar parte del Acuerdo para la mejora y simplificación de la promoción interna en la AGE del año 2022.

En diferentes departamentos ministeriales se reproduce la misma dinámica de incumplir lo que se firma, como el Acuerdo de 16 de mayo de 2023 de la Mesa Delegada de la Administración de la Seguridad Social, el Acuerdo de carrera profesional para el personal funcionario de la Agencia Tributaria, o los acuerdos históricos del personal laboral del INAEM, así como eliminar la flagrante brecha salarial existente.

Para revertir esta situación tenemos que ser capaces de crecer en afiliación, movilizar y presionar implicando a los trabajadores y trabajadoras afectadas, para que se visualice la fuerza sindical que caracteriza a las Comisiones Obreras, el primer sindicato de este país.

Recuperar el poder adquisitivo perdido y homologación retributiva

Esta es una de las prioridades de la política de acción sindical y de negociación colectiva del Sector. Los salarios en la AGE son más bajos que en el resto de las Administraciones Públicas, existiendo personal en los grupos inferiores que no llegan al salario mínimo interprofesional. Una de nuestras reivindicaciones es definir un salario mínimo o de referencia para los grupos inferiores, tanto de personal funcionario como laborales.

A pesar de los acuerdos de subida anual que CCOO hemos suscrito con el Gobierno, la inflación ha provocado una considerable pérdida del poder adquisitivo

de los salarios de los empleados y empleadas públicas. La negociación de la actualización retributiva pasa por garantizar el poder de compra del personal vinculado al crecimiento del IPC.

Igualmente será prioritario el desarrollo de la carrera horizontal, que tendrá lugar mediante la progresión o avance de grados, de categorías u otras clases de escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo, vinculada al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento, evaluado y acreditado. Un mecanismo para mejorar las retribuciones y recuperar poder adquisitivo.

Mención especial merece la situación del personal laboral en el Servicio Exterior, que sufre una pérdida de poder adquisitivo acumulada como consecuencia del contexto inflacionario global y del incumplimiento sistemático de un Acuerdo firmado en 1990 que obliga a la Administración a revisar anualmente las retribuciones del PLEX teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas de cada país.

Revisar el sistema retributivo en la AGE ya que hay personal que con la misma carga de trabajo o incluso mayor cobra hasta 6000 euros menos anuales. La Administración tiene que abordar las demandas de equiparación de las condiciones retributivas de las Oficinas de extranjería y del personal civil del Ministerio de Defensa.

Medidas para adecuar clases pasivas y MUFACE al régimen general de Seguridad Social

Para CCOO modernizar la AGE pasa por revisar el sistema de pensiones del personal funcionario afiliado a clases pasivas, y que el Estado realice las aportaciones para el incremento específico de los haberes reguladores, que se acerque la cuantía de los mismos a las retribuciones reales, cuanto menos, que sean iguales a tres veces el sueldo base anual de cada grupo de titulación. Actualmente existe un desfase entre el 25 % al 30 % que incide en igual medida en la cuantía de las pensiones que perciben, razón por la cual crece el número de personal funcionario que prolongan la edad de jubilación por encima de los 65 años.

Este desfase se produce actualmente por la falta de cotización de la cuota patronal por parte del empresario (el Estado). Algunas de las medidas para adecuar el régimen de clases pasivas al régimen general son las siguientes:

- Equiparación del periodo de cómputo del régimen de clases pasivas al del régimen general.
- Revisión de porcentajes aplicables por cada año cotizado, partiendo del 50 % del haber regulador con 15 años de cotización.
- Extensión del complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones a quienes se jubilen voluntariamente de forma anticipada.
- Equiparación del copago farmacéutico al del régimen general.

- Mejorar el subsidio por Incapacidad Temporal por contingencias profesionales del personal funcionario mutualista para equiparle a la situación que ya tiene el personal laboral por convenio. En los casos de baja por incapacidad temporal por accidente en acto de servicio o una enfermedad profesional del personal funcionario mutualista, la Administración complementará el subsidio por IT de MUFACE hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones desde el cuarto mes de baja y mientras dure la situación.

SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Acción social

A través de los planes de acción social que se desarrollan en el ámbito de la AGE se pretende compensar individualmente gastos del empleado o empleada y de sus familiares más directos, que suponen una merma de su capacidad económica, inspirados en el criterio de aportar mayores ayudas a aquellos y aquellas que tienen menores ingresos.

En estos últimos años, las partidas presupuestarias destinadas a la acción social en los departamentos y organismos de la AGE han sido reducidas hasta quedar en menos del 25 % de las partidas iniciales del ejercicio 2010. Desde la firma del Acuerdo sobre criterios comunes aplicables a los planes de acción social en la AGE en el 2011, la Comisión Técnica de acción social de la MGNAGE o la de seguimiento del Acuerdo no han sido convocadas ni ha existido ningún foro en el que velar por su cumplimiento y actualización. Han sido las mesas delegadas las encargadas de vigilar la parte de su cumplimiento que ha sido trasladado a sus propios planes o bien las encargadas de avanzar hacia otros criterios de reparto.

Desde el Sector de la AGE de CCOO debemos exigir:

- La convocatoria de la Comisión Técnica de acción social de la MGNAGE para exigir la recuperación de los fondos de acción social hasta alcanzar, en primer lugar, las cuantías previas a los recortes del 2010, buscando el objetivo de alcanzar el 2 % del Capítulo I de Gastos de Personal de cada organismo o departamento.
- Esta recuperación e incremento de fondos permitirá la inclusión de nueva 30 modalidades de ayuda que sirvan para cubrir el máximo de situaciones, siempre respetando los principios de igualdad y globalidad, evitando así discriminaciones e intentado alcanzar todas las necesidades que puedan surgir, y el criterio de progresividad, en función de los ingresos de la unidad familiar.

- Superar el acuerdo firmado en el 2011 y actualizar los criterios comunes que deben servir de orientación a la negociación de los planes de acción social.

Prestaciones sociales o ayudas colectivas

En este tipo de ayudas encontramos las guarderías, comedores, sistemas de transporte... gestionados por los propios organismos o departamentos y que no están incluidos dentro de los planes anuales de acción social.

En la mayoría de los casos, este tipo de gastos no aparece dentro del Capítulo I de Gastos de Personal, por lo que no hay control sindical sobre los mismo, aunque sí pueden aplicarse a este tipo de gastos, los remanentes no gastados de la asignación presupuestaria para los planes de acción social.

Sería necesario realizar un estudio de este tipo de gastos, y ver las incidencias que pueden tener sobre las partidas de acción social de los diferentes organismos y departamentos.

Prestaciones complementarias en MUFACE

Una parte importante del personal funcionario de la Administración Civil del Estado está encuadrado en el régimen especial de la Seguridad Social de los funcionarios (y las funcionarias) civiles del Estado, uno de los regímenes especiales del Sistema de Seguridad Social español.

Este régimen especial, cuenta con dos mecanismos de cobertura complementarios:

El régimen del mutualismo administrativo, gestionado por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), que es un organismo público dependiente del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

El régimen de clases pasivas, gestionado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que tiene las competencias para el reconocimiento de los derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de clases pasivas (jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares).

Desde el 1 de enero de 2011, quienes accedan a la condición de funcionarios y funcionarias de la AGE no tienen este mecanismo de cobertura, sino que están obligatoriamente incluidos en el régimen general de la Seguridad Social, solo a efectos de derechos pasivos.

Admitiendo el peso importante que representa entre el personal funcionario de la AGE lo que necesariamente obliga a colocar nuestro foco de atención en este apartado. También es necesario indicar que se trata de un ámbito en donde confluyamos con otros sectores de nuestra Federación y con personal de otras federaciones, por lo que la propuesta y la actuación de CCOO deberá ser consensuada en todo momento.

Un primer compromiso dentro del esquema de este plan de trabajo por tanto es de carácter interno y no es otro que garantizar que las reflexiones que sobre los

mutualismos se realicen en el seno de nuestro sector adquieran peso específico en los foros en que nuestra federación y nuestro sindicato conforme su posición en relación a esta cuestión. Ligado a lo anterior debiera plantearse por el Sector su presencia en los ámbitos de participación de MUFACE, propiciando con ello un mejor y mayor nivel de información sobre la realidad del sistema.

Los efectos del envejecimiento y de los recortes en materia de empleo son palpables y pueden poner en cuestión la viabilidad del sistema.

En lo relativo a la asistencia sanitaria, incluyendo la prestación farmacéutica, MUFACE forma parte del Sistema Nacional de Salud (SNS) en calidad de entidad gestora del régimen especial de la Seguridad Social de los funcionarios (y las funcionarias) civiles del Estado. Esta asistencia se presta, a elección del y la mutualista, bien en el sistema sanitario público o bien, a través de entidades de seguro libre que hayan concertado con la mutualidad esta asistencia.

Atravesamos en los últimos años un periodo convulso en el apartado de asistencia sanitaria, la política de Gobierno y la presión buscando la máxima rentabilidad económica de las compañías aseguradoras, siguen manteniendo en cuestión el sistema de protección. Se demuestra necesario revisar los siguientes aspectos que debemos mejorar en el próximo periodo:

- Recuperar el nivel de protección existente fundamental y con ello recuperar los derechos de la plantilla.
- Conseguir una participación más activa y decisiva de la representación sindical y de los propios trabajadores y trabajadoras en la gestión de dicho presupuesto es otro aspecto que debemos mejorar en el próximo periodo.
- Garantizar el presupuesto de MUFACE y evitar la situación que se ha dado en estos últimos tiempos donde un escenario incierto está repercutiendo sobre la calidad de los servicios que recibía el personal funcionario.
- Búsqueda de alternativas viables que aconsejen otras formulaciones respecto del futuro de MUFACE.

Formación

El plan de trabajo tiene en cuenta varias líneas de actuación dentro del Sector y continuista respecto a la formación y que en principio son:

- La negociación de todos los aspectos relacionados con la formación. Ámbitos y actuaciones concretas.
- La formación como instrumento para la acción sindical y el aumento de la afiliación.
- La formación sindical, en dos vertientes, las elecciones sindicales y la formación sindical general.

Estas líneas de actuación se desarrollan a continuación. Se propone establecer grupos de trabajo en la reunión de coordinación, para trabajar los distintos aspectos que se contemplan.

La negociación. Ámbitos y actuaciones concretas

- Coordinación con las secretarías de formación de las SSE para puesta en común de criterios generales en la negociación de los planes de formación, sin obviar las particularidades de cada departamento.
- Recuperación de los fondos de formación. Esta exigencia debe hacerse desde cada uno de los ámbitos de negociación.
- Avanzar en la coordinación del Sector y las mesas delegadas. Debemos ser capaces de elaborar propuestas que abarquen la diversidad de la negociación en la AGE y aprovechar las experiencias de algunas mesas delegadas hacia el conjunto del Sector.
- Detección de necesidades, en todas las vertientes que contemple la formación tanto en el desarrollo de competencias y habilidades, como en materia de salud laboral e igualdad y de desarrollo personal.
- sElaboración de una tabla de acciones formativas que contemple el contenido de la misma, la forma de impartición, el número de horas, destinatarios... El objeto de la misma es conocer qué cursos se están impartiendo y a quién, así como si tienen valoración en los concursos. Es necesario homogeneizar los baremos de valoración de la formación en los concursos y los criterios de inclusión de cursos.
- Establecer mecanismos en la selección del alumnado y de los ponentes que garantice un acceso igualitario a los cursos.
- Regular los permisos para formación, de tal forma que contemplen todas las casuísticas horarias: turnos, vacaciones, libranzas, formación online, desplazamientos... El tiempo de la formación debe ser tiempo de trabajo en todo caso.
- Avanzar en criterios generales de formación da un paso en la negociación de la carrera horizontal para el personal de la AGE, en la que la formación forma parte del conjunto de méritos para su desarrollo.
- En la formación del INAP no participan las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Es fundamental para el diseño de una formación adaptada a las necesidades de los empleados públicos y empleadas públicas que esta programación tenga en cuenta las necesidades reales de este personal, y la mejor forma de trasladar ésta es por medio de la participación de sus representantes. No solo en el tipo de cursos y sus contenidos y el perfil al que va destinado, sino en la selección del alumnado y del profesorado, así como en los gastos que se generan para asistir a los mismos.

Debemos ser creativas y creativos en la búsqueda de fórmulas que permitan acercarnos a este tipo de participación.

La formación como instrumento para la acción sindical y el aumento de la afiliación

En este apartado el campo de trabajo es muy amplio básicamente orientado a la acción sindical y al incremento de la afiliación diseñando una serie de acciones formativas dirigidas a la preparación de acceso al empleo tanto del turno libre como de promoción interna de determinados cuerpos o escalas, que suponen también un gran esfuerzo en recursos económicos y humanos.

Por otro lado, no debemos olvidar la situación actual e inminente de los procesos selectivos que están en marcha y de los que se vayan a publicar. Es necesario darnos a conocer a las opositoras y los opositores, sobre todo a los libres, cuando van a asistir a los distintos centros donde se realizan las pruebas selectivas, y una buena forma puede ser con la colocación de un puesto de CCOO durante los días de la celebración de las distintas pruebas.

También sería interesante intentar negociar con la Administración nuestra participación como organización sindical en los cursos selectivos que se realizan para el acceso a los distintos cuerpos de la Administración programados en las correspondientes convocatorias de oposiciones (como hacen algunas organizaciones corporativas) impartiendo personas integrantes de CCOO algún tema relacionado con la representación sindical en las Administraciones Públicas.

Avanzando en la escuela de formación online del SAE, no solo debe dirigirse a los cursos de acceso al empleo y a la promoción interna, sino que debe incluir cursos que permitan la movilidad y la carrera profesional, para lo cual debemos trabajar en la homologación de los cursos por el INAP. Aunque sabemos que desde la secretaría de formación se está trabajando sobre este tema, desde el Sector continuaremos insistiendo en la necesidad de homologación de estos cursos.

La formación sindical, en dos vertientes, las elecciones sindicales y la formación sindical general

Como herramienta fundamental, debe ir orientada al incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato que intervienen en sus distintos niveles.

Sin menoscabo de que en la reunión de coordinación de formación elaboremos un mapa de necesidades, en este momento planteamos como necesarios las siguientes acciones formativas:

- Curso de elecciones sindicales
Debemos realizarlos en coordinación con las SSE, los ST y FSC, poniendo especial atención a las fechas de los procesos electorales en la AGE.
- Formación sindical en general

Debemos elaborar cursos propios adaptados a nuestra normativa y realidad, y realizar un estudio de necesidades para maximizar la rentabilidad de la formación. Igualmente se pueden realizar píldoras informativas de corta duración.

Responsabilidad social

Desde el Sector consideramos totalmente insuficiente el nivel de compromiso que ha alcanzado la Administración y el avance imperceptible en la aplicación de políticas socialmente responsables según lo que se desprende de los informes que se han ido presentando anualmente.

Unos informes que no abordan de forma transparente la información necesaria para conseguir conclusiones determinantes sobre la consecución de los objetivos planteados, ni siquiera es posible apreciar en los mismos los avances más significativos, lo que hace imposible obtener una perspectiva general de la situación de cumplimiento de responsabilidad social en la AGE.

La Administración demuestra, a través de sus informes-memoria, un escaso interés en cumplir su compromiso de actuación tanto social, económica y medioambientalmente responsable frente a la ciudadanía y al personal de la AGE.

Pretende difundir una imagen ejemplar en esta materia, aunque dicha ejemplaridad es completamente falsa y tampoco se realiza esfuerzo en la difusión de nada de lo relacionado con la responsabilidad social.

Vistos los resultados que se van obteniendo, y vista la tendencia en la que se mueve esta administración en relación a la responsabilidad social, se hace necesario buscar alternativas que obliguen a la dirección de esta Administración a presentar y desarrollar planes de sensibilización en esta materia mediante cursos o jornadas dirigidas a todo el personal y que implique de forma obligatoria a todos los departamentos y organismos en la participación y en la elaboración de la memoria.

Durante los últimos cinco años, el comportamiento de la Administración se ha movido en claves de opacidad, en claves que impiden la participación y para modificar esta actitud se hace necesario abordar una campaña de denuncia, para garantizar tanto un mejor contenido de los informes-memoria como una mayor agilidad en su elaboración así como recoger la exigencia de participación de todos los departamentos y organismos. El objetivo es vincular realmente a la AGE con la responsabilidad social, poder evaluarlo e identificar las medidas o actuaciones políticas de buen gobierno en la AGE que permitan ir mejorando en esta parcela.

La responsabilidad social en la AGE ha pretendido incluir varios temas:

- Medio ambiente, incluyendo entre otros el consumo de agua, papel y materias primas, emisiones y vertidos, residuos y reciclaje, transporte y movilidad o una contratación pública con criterios ambientales.

- Derechos y políticas laborales, evaluando políticas de igualdad, diálogo social y negociación colectiva, conciliación, seguridad e higiene, formación, medios y organización del trabajo, etc.
- Buen gobierno, refiriéndose a los códigos de conducta, transparencia, comunicación, calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, etc.

Son muchas las cuestiones en las que se podría trabajar y poca la información disponible, pero vamos a enfocarnos en algunas cuestiones puntuales:

- Realizar acopio de información de los planes de responsabilidad social en los ministerios. A partir de la misma podríamos tener una visión global del estado actual en la AGE y revisar aquellos temas que se muestran en la MGNAGE. Las SSE pueden solicitar o facilitar dicha información al SAE, para que pueda analizarse.
- Crear un grupo de responsabilidad social con las SSE que nos permitan coordinar acciones, hacer propuestas generales, hacer seguimiento del cumplimiento de los objetivos, etc.
- Autoevaluarnos. No debemos de exigir lo que no somos capaces de realizar en el seno del sindicato, por lo que tenemos que auto-examinarnos y determinar las medidas positivas que podemos poner en práctica para tener actuaciones socialmente responsables en el SAE.

SECRETARÍA DE MUJER, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Introducción

La secretaría de igualdad presenta este plan de trabajo por compromiso institucional, y con la firme convicción de que el diseño y aplicación de políticas de igualdad deben construirse desde la responsabilidad, la coherencia técnica y el diálogo real con las necesidades del personal funcionario y de todas las personas trabajadoras del ámbito público.

Sin embargo, es nuestro deber señalar -con la transparencia que esta secretaría considera irrenunciable- que este plan de trabajo nace condicionado por un hecho profundamente grave: la aprobación y firma del Plan de Igualdad vigente se realizó con la oposición expresa de esta secretaría y de la persona responsable de igualdad, cuya voz y consideraciones técnicas fueron ignoradas durante el proceso.

Este Plan de Igualdad, lejos de responder a los principios rectores que deben guiar una política transformadora, carece de medidas eficaces y ambiciosas, reproduce inercias burocráticas y opta por maquillar las desigualdades de género en lugar de afrontarlas con seriedad. Su contenido, en lugar de habilitar líneas de acción contundentes, limita el margen de actuación real de esta secretaría.

Por tanto, el presente plan de trabajo se ve forzosamente constreñido, tanto en su alcance como en su impacto, al estar subordinado a un marco normativo y estratégico que no refleja ni la realidad del personal ni las necesidades urgentes que existen en materia de igualdad de género. Hasta la próxima legislatura, nos enfrentamos a un escenario institucional en el que el discurso de la igualdad ha sido vaciado de contenido y convertido en un ejercicio superficial sin voluntad transformadora.

Pese a ello, esta secretaría no renuncia a sus principios. En este plan de trabajo se incluyen todas las acciones posibles dentro del margen limitado que nos impone el actual contexto. Nuestra prioridad será sostener espacios de vigilancia, denuncia y preparación para que, en el momento político adecuado, se retome el camino hacia una verdadera igualdad sustantiva para todo el personal.

Del mismo modo, en el proceso de negociación sobre la adaptación de los puestos de personas con discapacidad tampoco se ha dado participación a esta secretaría, ni se ha permitido la presencia o intervención de la persona responsable de diversidad, pese a tratarse de un tema que afecta directamente a los derechos de un colectivo históricamente vulnerado y cuya inclusión efectiva requiere conocimiento especializado y enfoque interseccional, y se tengan estos conocimientos por formación académica.

La exclusión deliberada de las voces técnicas y responsables en materia de igualdad y diversidad no es un error administrativo: es una decisión política que limita gravemente la capacidad institucional de promover derechos y que perpetúa lógicas discriminatorias bajo una falsa apariencia de avance.

Por estas razones, el presente plan de trabajo debe ser entendido como un esfuerzo comprometido pero condicionado. Está construido dentro de márgenes artificialmente restringidos, bajo una arquitectura institucional que ha optado por la simulación antes que por el cambio, y por la exclusión antes que por el diálogo.

Aun en estas condiciones, esta secretaría no se retira ni se resigna. Nos comprometemos a seguir trabajando con rigor, a sostener espacios de denuncia y reflexión crítica, y a preparar el camino para una futura legislatura en la que se recupere el sentido transformador que debe guiar toda política de igualdad.

La igualdad no se declara: se construye. Y esta secretaría seguirá exigiendo que esa construcción sea real, efectiva y con la necesaria participación, justicia y responsabilidad.

SECRETARÍA DE ELECCIONES SINDICALES Y AFILIACIÓN

El mandato del IV Congreso del SAE fue establecer como prioridad las elecciones sindicales de 2027, aumentando la representación de CCOO en el ámbito del Estado. Necesariamente esto implica aumentar la afiliación en nuestro ámbito. En este contexto se plantea esta campaña que se detalla a continuación:

Plan de campaña elecciones sindicales y afiliación 2025-2026

Objetivo: Mejorar resultados de CCOO en las elecciones sindicales de 2027. Aumentar y conservar la afiliación a CCOO en el ámbito AGE

Ámbito temporal: Cuarto trimestre 2025 y primer trimestre 2026

Eje vertebrador de la campaña: Aumentar la presencia de CCOO en los centros de trabajo de la AGE (sindicato de proximidad). “Pisar centro”.

Desarrollo de la campaña

- Coordinación entre el SAE y los territorios -en colaboración con las SSE- para poner en marcha un plan territorial de visitas de centros de trabajo de la AGE, en función de las prioridades y objetivos fijados por los territorios para las próximas elecciones, y teniendo en cuenta las especificidades tanto territoriales como sectoriales.
- En elaboración una nueva guía de permisos actualizada para que pueda ser utilizada en los centros de trabajo como soporte a la hora de acercarnos a las y los compañeros, así como herramienta de afiliación.
- Además de la guía, se elaborará un pequeño guion y un material específico sobre las cuestiones más relevantes en la negociación colectiva y la acción sindical en la AGE actualmente, y en especial poniendo énfasis en las retribuciones, tanto del personal funcionario como del personal laboral.
- Afiliación: Elaboración y reparto de pequeño díptico sobre la existencia y función del SAE para reparto en los exámenes de los procesos selectivos más relevantes -a través de la coordinación con territorios y SSE- y nuevos ingresos.
- Difusión y puesta en común de la campaña en la Asamblea Sectorial del 8-9 de octubre de 2025

Necesidades de campaña

- Coordinación entre el conjunto de secretarías de la Comisión Ejecutiva del SAE para llevarlo a cabo, en especial organización, coordinación territorial,

comunicación, negociación colectiva y acción sindical, al tratarse de una campaña transversal.

- Presupuesto inicial aproximado de 5.000 euros para impresión de material, con un máximo de 10.000 euros en el conjunto de la campaña.
- Seguimiento de la campaña. En coordinación con los territorios, elaborar un mapa de los centros visitados, para continuar con las visitas de centros y volver a los mismos durante el resto de 2026.

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN

En la estrategia comunicativa del SAE queremos hacer llegar nuestra identidad y mensaje sindical.

La comunicación que venimos emitiendo habitualmente, comunicados, mensajes, notas web, actos, acciones, movilizaciones..., debe llegar lo más clara, directa y efectiva posible al trabajador y la trabajadora.

Para facilitar el acceso a esta información, además de su distribución por correo, la publicamos en la web corporativa (www.sae.fsc.ccoo.es) y canales de comunicación interna. Consideramos asimismo de vital importancia que las SSE estén presentes en la web del Sector, en sus apartados correspondientes, y motivamos su participación activa.

En el mismo sentido respecto de la importancia que tienen las redes sociales en el momento actual es indiscutible, no sólo a la afiliación sino también a la sociedad en general, de nuestra marca y difusión de contenidos en redes sociales y web.

Entendemos que las redes sociales son la gran herramienta de comunicación del mundo actual, en los centros de trabajo y frente a la sociedad, aunque somos conscientes que debemos ceñirnos, principalmente, a la difusión del ámbito de los trabajadores y trabajadoras de la AGE. El crecimiento en la sociedad de las redes sociales y la información por internet no ha llegado por casualidad y es evidente que ha llegado con la globalización.

En definitiva, si se echa la vista atrás se percibe que estamos evidenciando cambios, novedades que se han ido introduciendo de forma progresiva que, desde el Sector, debemos intentar hacer los cambios a la realidad actual evitando saturar a seguidores, seguidoras, compañeros, compañeras, usuarios o usuarias de nuestros canales.

Principios establecidos en el Manual de usos y estilos en redes sociales de CCOO

- La comunicación a través de las redes sociales tiene que ser lo más eficaz posible. Conviene mostrar en todo momento una predisposición a escuchar y responder a todos y todas.
- La participación en iniciativas del sindicato es importante, debemos fomentar la participación del resto de compañeros y compañeras.
- La constancia en nuestra presencia en las redes implica un compromiso de trabajo constante para mantenerla activa.

Los objetivos de la presencia en redes sociales desde Twitter, Facebook, Youtube, Instagram son los siguientes:

- Atraer: crear experiencias, despertar el interés de personas influyentes, captar seguidores y seguidoras, amplificar el alcance de la comunicación externa.
- Convencer: reforzar argumentos, responder críticas y dudas; comunicar, generar y difundir comentarios positivos y reforzar la imagen de marca CCOO.
- Convertir: generar tráfico hacia la web, reforzar la reputación online.
- Fidelizar: conectar regularmente con la afiliación actual y las distintas SSE. Convertir a las seguidoras y los seguidores de la organización en “transmisoras” y “transmisores” que difundan los mensajes corporativos.
- Difundir la actividad sindical en sus ámbitos y del Sector en general.

En este sentido, establecer un sistema esquemático de campañas de publicaciones de alto impacto en breve período de tiempo, para generar tendencias dentro de la red social.

En definitiva mejorar el impulso de las nuevas tecnologías a disposición del Sector.

Es necesario establecer en materia de comunicación una propuesta que debe girar en torno a tres ejes que consideramos fundamentales:

- Comunicación interna a delegadas y delegados, SSE, ST y CE.
- Comunicación a la afiliación y el personal.
- Comunicación externa.
- Simplificar y priorizar los envíos de correos electrónicos.
- Trasladar la comunicación instantánea a telegram.
- Informar con mayor celeridad del contenido de la negociación colectiva.
- Equilibrar el envío de información constante y la posible saturación.
- Impulsar la presencia en redes sociales buscando juventud (instagram o tiktok).
- Recuperar monográficos mensuales InfoSAE (más gráficos).

Medios de comunicación

Debemos de dar continuidad al impulso sobre la estrategia de acción sindical y de comunicación interna reforzando la presencia en medios, especialmente en prensa

escrita y digital, pero también en televisión y radio. Que nos permitirá una mayor visibilización de los conflictos y de las condiciones de trabajo del personal público de la AGE, y de los logros resultantes de la labor sindical de CCOO.

Especialmente la coordinación entre el SAE y las SSE en las campañas de movilizaciones, de notas de carácter general y otra de ámbitos concretos. Desde el trabajo transversal territorial que debe acompañar desde los territorios, con un apoyo en la comunicación más cercana a la ciudadanía.

En este sentido, con la intención de dotar de profundidad esta estrategia, proponemos impulsar un proyecto de comunicación sectorial, bajo la supervisión profesional del gabinete de comunicación federal, que aglutine las líneas de actuación en nuestra página web, redes sociales y medios de comunicación, y que refuerce su objetivo de influencia política para la mejora de las condiciones laborales del personal público de la AGE, el incremento del empleo público y la calidad del servicio público que se presta a la ciudadanía, que se concretan:

- Establecer un protocolo de coordinación SSE/ST/SAE/FSC (notas de prensa, remisión de consultas, atención a medios...), en la línea determinada por la nueva estrategia federal.
- Anticipar notas de prensa por temas de interés y por fechas reiterativas.
- Mantener reuniones con periodistas generalistas y por temáticas.
- Colocar la comunicación como elemento transversal de la acción sindical.
- Orientar a las personas responsables en materia de comunicación en cada SSE o ST.
- Crear un sistema propio, con el asesoramiento de la Secretaría de Comunicación federal.

SECRETARÍA DE COORDINACIÓN TERRITORIAL

Desde una visión territorial y de las SSE constituidas, entendemos que desde el SAE debemos poner el foco prioritario sobre el análisis de situación que desde cada espacio, en atención a sus casuísticas, necesidades y prioridades nos afectan. Con un objetivo común de un acercamiento más directo sobre una realidad existente, con el fin de establecer un círculo de convivencia sindical interno que logre donde confluyan las verdaderas realidades sindicales existentes, problemáticas y mapa de situación, respetando la autonomía de gestión acreditada de las mismas.

Esta visión global nos llevará a realizar unas conclusiones reales que incidirán directamente en alcanzar una posición más integradora y más compacta dentro del Sector que incida directamente hacia un escenario de celebración de elecciones sindicales, que se presume arduo y con dificultades.

Entendiendo la problemática que desde los territorios se suscita, que una mayor cercanía territorial a las circunstancias de las personas trabajadoras obliga a los sectores territoriales a prestar una continua y directa asistencia y atención a las mismas, con la dificultad añadida de que esa multiplicidad de departamentos a los que pertenecen puede suponer un pequeño obstáculo para dar la respuesta adecuada en cada momento y ocasión. Además, dada la distribución de recursos sindicales, en muchas ocasiones esta tarea se complica aún más, por la escasez de los medios disponibles y la alta complejidad de las situaciones que se han de atender, derivada de la casuística propia que tiene cada ministerio.

En el mismo sentido, las SSE tienen un ámbito de negociación colectiva reducido, pero no por ello menos importante. No olvidemos que, en primer lugar, están directamente relacionadas con órganos de representación tales las mesas delegadas departamentales y las subcomisiones paritarias departamentales, lo que supone un campo de actuación bastante concreto y especializado. Esto obliga a tener un alto grado de conocimiento e implicación en las materias propias de cada departamento, para poder desempeñar adecuadamente la labor de defensa de los derechos de las personas trabajadoras de cada ministerio, teniendo en cuenta la disparidad del personal adscrito, su dispersión territorial en muchos casos y, como se ha señalado, la complejidad de abarcar, con sólo doce SSE, a la totalidad del personal distribuido en el conjunto de ministerios con sus modificaciones y cambios. Supone, en primer lugar, un mayor esfuerzo dentro de las SSE, sobre todo a aquellas que atienden a personal adscrito a varios departamentos; en segundo lugar, una mayor coordinación y complementación entre todas las SSE, sobre todo en aquellos casos en los que varias SSE atienden al personal de un mismo ministerio; y, por último, una mayor cohesión y una más fluida comunicación entre las SSE y los sectores territoriales, especialmente entre aquellas SSE que atienden a departamentos cuyo personal está distribuido por todo o casi todo el territorio nacional. Todo ello sin olvidar el papel supervisor, moderador y coordinador que, en todo este conjunto de relaciones, corresponde al SAE.

Por lo que en esta situación visibilizada, se hace necesario afianzar unos mecanismos fluidos, constantes y flexibles que permitan interactuar permanentemente a las SSE con los sectores territoriales y viceversa, para dar respuesta adecuada y a la vez ágil, en el marco de la acción sindical de CCOO, a la problemática que se plantea diariamente en este nivel de negociación colectiva tan cercano a las personas trabajadoras.

Estableciendo como objetivos prioritarios:

- Mapa de necesidades donde evaluar las dificultades que desde cada territorio y SSE debemos orientar nuestra actividad sindical.
- Establecer reuniones periódicas dentro de los medios de los que disponemos, para realizar un análisis real de situación territorial y de SSE.

- Confluir en estrategias comunes y específicas desde la visión territorial y de SSE para lograr objetivos comunes.
- Priorizar unas líneas de actuación de cara a un escenario de celebración de elecciones sindicales y afiliación, los dos principales retos de este mandato, por lo que la coordinación y aprovechamiento de sinergias es fundamental para la consecución de los mismos, junto con la secretaría propia de estos temas y resto de secretarías.
- Conformar estrategias que definan un reforzamiento de nuestra presencia en los centros de trabajo, situando a CCOO como instrumento de reivindicación y avance de las posiciones de clase y de las condiciones laborales del personal de la AGE.

SECRETARÍA DE SERVICIOS JURÍDICOS

Desde un análisis acumulado basado en los hechos, podemos considerar que los servicios jurídicos confederales de los territorios, respecto a las empleadas públicas y los empleados públicos de nuestro Sector, no son útiles en cuanto que no son capaces de abordar las necesidades del personal del Sector.

Esto es más relevante en el caso de las funcionarias y funcionarios del Sector, el colectivo estadísticamente más relevante, cuyo escenario jurídico ha sido modificado por el Gobierno, generando una situación que afecta seriamente a la tutela jurídica efectiva del personal funcionario.

Estos cambios jurídicos sitúan al personal funcionario en una situación de debilidad respecto al resto de las trabajadoras y trabajadores, cuestión que creemos debe de ser abordada con profundidad y con coordinación con nuestra Federación.

Somos conscientes que la elevada cuantía de las costas en el ámbito del contencioso requiere un análisis político y sindical de todas las acciones jurídicas a emprender, pero eso en ningún caso puede suponer una limitación al acceso a la vía judicial.

No podemos dejar de recordar lo importante que son los servicios jurídicos para la acción sindical y como la consecución de afiliación está relacionada con unos servicios jurídicos que puedan resolver las necesidades de los trabajadores y trabajadoras del Sector.

De lo expuesto, queremos extraer varias conclusiones:

- Hay un nivel de carga de trabajo en los servicios jurídicos tanto estatales como territoriales que impiden un funcionamiento eficaz y adecuado a los tiempos sindicales.

- Es necesario mejorar la coordinación entre los distintos servicios jurídicos (estatales y territoriales).
- La celeridad de los tiempos de acción sindical requiere unas respuestas más rápidas que en muchos casos no somos capaces de dar.
- La atención a los afiliados y afiliadas en muchos casos no es satisfactoria, bien porque es lenta o bien porque no se le dedica el tiempo necesario.
- Hay un déficit de nuestros servicios jurídicos en el ámbito de lo contencioso, que requiere abordar estas dificultades desde la especialización y desde la inversión en recursos humanos y económicos.
- Es necesario establecer estrategias que busquen aliviar costes en los procesos judiciales que pueden ser evitables, la utilización de procuradores en el contencioso administrativo es uno de los casos, algo que dificulta la acción sindical y supone pérdida afiliativa, ya que otras organizaciones sindicales han sabido buscar respuestas más satisfactorias.
- El establecimiento de sistemas específicamente protocolarios para acceder a los servicios jurídicos, dificultan una atención rápida y eficaz.

En cuanto a la parte propositiva, en este documento queremos plasmar las siguientes propuestas para abordarlas de manera coordinada con la FSC-CCOO:

- Para mejorar la coordinación entre los distintos servicios jurídicos (estatales y territoriales) se estima necesario canalizar todas las cuestiones jurídicas que se puedan plantear a través de la secretaría de asuntos jurídicos, según el cronograma que se adjunta como Anexo II.
- Con el objetivo de agilizar los tiempos en las respuestas, aclarando muchas dudas desde el instante mismo que se planteen, y mejorar así la atención a las personas afiliadas, se pretende implantar un sistema, a través de un SITE, en el cual se colgarán, tanto algunos modelos estandarizados de escritos de reclamación, como las sentencias que se vayan recopilando sobre aquellas cuestiones de interés, así como los informes jurídicos que se vayan evacuando, todo ello a disposición inmediata de la Ejecutiva del SAE, de las secretarías generales de las SSE, y de las personas responsables territoriales.
- También debemos replantearnos los esfuerzos económicos y humanos destinados a los servicios jurídicos. Es decir, entendemos que hay que replantearse las prioridades en la acción sindical federal.
- Debemos proponer la necesidad de abordar los costes de las procuradores y los procuradores en los juicios ante órganos colegiados y en caso contrario definir desde el gabinete jurídico federal estrategias que solivianten dichos costes como la solicitud del apud acta, la utilización de los apoderamientos electrónicos, etc.
- Se va a establecer un protocolo interno desde el Sector con los servicios jurídicos federales con el fin establecer estrategias para la atención de los

temas jurídicos, con canales de comunicación más ágiles y eficaces, todo ello, siguiendo el cronograma que se adjunta como anexo.

- Profundizar en la viabilidad de realización de “pruebas jurídicas” (entendidas como la utilización de distintas acciones encaminadas a abrir nuevas perspectivas que coadyuven a nuestra acción sindical) dirigidas a nuestro ámbito sectorial.

Destacar nuestra acción en materia jurídica en torno a:

Asesoramiento sindical: mejorar la atención directa a las consultas de los afiliados y afiliadas.

- A través de los responsables de las SSE y/ o de los responsables territoriales, se priorizará dar respuesta a las consultas llegadas al Sector por distintos medios (personales, electrónicos, redes sociales, etc.).
- Con la implantación del SITE “asuntos jurídicos del SAE” se pretende mejorar los tiempos de respuesta de las consultas que llegan al SAE Estatal, todo ello gracias a la inestimable colaboración entre el equipo de asuntos jurídicos del SAE y los responsables de las SSE y los responsables territoriales.

Asesoramiento sindical: mejorar los recursos para atender las consultas jurídicas que nos llegan de las SSE y los ST.

- Dotarnos de recursos suficientes para analizar y responder a las consultas. En este sentido, el grupo de la secretaría de asuntos jurídicos del SAE está compuesto por tres personas, licenciadas en derecho (alguna de ellas abogada en ejercicio) que intentará dar respuesta jurídica a las cuestiones que se planteen, que se reunirán, de manera ordinaria, una vez al mes y, de forma extraordinaria, cada vez que surja alguna cuestión urgente a la que haya de dar respuesta inmediata.
- Organizar las consultas y solicitudes de asesoramiento que debemos trasladar al gabinete jurídico federal, a través de las hojas de encargo que deberán remitirse, debidamente cumplimentadas y firmadas por los responsables de las SSE y/o territoriales, a la secretaría de asuntos jurídicos del SAE.

Protocolo de funcionamiento:

1. Surge cualquier cuestión, de índole jurídica, en una SSE o en un territorio (individual, colectiva, de afiliados o afiliadas, etc.).
2. Desde la SSE o desde el territorio, se traslada esta cuestión a la secretaría de asuntos jurídicos del SAE, quien estudia la misma. Si desde esta secretaría se arbitra alguna solución, ésta se traslada directamente a la SSE o al territorio que ha planteado la cuestión.
3. Si desde la secretaría de asuntos jurídicos del SAE se entiende que debe plantearse el pertinente procedimiento judicial o el correspondiente informe

jurídico específico, se remite informa a la SSE o al territorio para que, los responsables correspondientes (de la SSE o del territorio) rellenen y firmen la correspondiente hoja de encargo, que será trasladada a través de la secretaría de asuntos jurídicos al gabinete jurídico de la FSC (para así poder coordinar todas las cuestiones jurídicas que se vayan planteando en el SAE).

4. El gabinete jurídico de la FSC evacúa la correspondiente solución (bien mediante respuesta a la consulta, bien mediante el inicio del correspondiente procedimiento judicial, bien mediante la elaboración del correspondiente informe jurídico, etc.). De dicha solución se da traslado a la secretaría de asuntos jurídicos quien, a su vez, lo trasladará a la SSE o al territorio que haya planteado la cuestión-.

SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INTERNACIONAL

La estructura y organización de la AGE, donde prima un **modelo de negociación colectiva** que permite articular acuerdos y desarrollarlos en cada uno de los ámbitos, se encuentra en estos momentos bloqueada en su funcionamiento en el seno de la MGNAAPP, al ser incumplido de manera sistemática este modelo por la Administración como único interlocutor, lo que nos debe obliga a revertir la actual situación, si queremos seguir creciendo como organización y mantener los parámetros de atención a nuestra afiliación y a las trabajadoras y los trabajadores, como señas de identidad que siempre nos han acompañado.

Recuperar el modelo de negociación

Es primordial la reivindicación del modelo de negociación del EBEP y presionar para que el mismo funcione, siendo indispensable la participación y la información de todas las estructuras que conforman la organización del Sector, para materializar las negociaciones que se produzcan, intentando desbloquear la situación actual, donde la negociación se limita a un intercambio de cuestiones que están tasadas de forma legal.

Tenemos que seguir defendiendo a través de la negociación la recuperación de los derechos sustraídos, el empleo público de calidad desempeñado por empleadas públicas y empleados públicos, y la reversión al sector público de las funciones externalizadas, recuperando la dignidad y los derechos del conjunto del personal de la AGE.

Recuperar el funcionamiento de la MGNAGE

Debemos considerar una prioridad que CCOO vuelva a ser el primer sindicato en la MGNAGE, adelantándonos a las posibles propuestas de negociación que nos

presente la Administración. Es prioritario fomentar los grupos de trabajo en materias que están sin desarrollar, como la carrera profesional y la evaluación del desempeño, a pesar de los primeros esbozos conseguidos a través de la negociación de fondos adicionales, que a fecha de hoy continúan sin dar los resultados esperados. Hay que mejorar las vías de comunicación con la afiliación y con nuestros delegados y nuestras delegadas, mejorando la inmediatez de las distintas propuestas, en un proceso de abajo a arriba, compartiendo la opinión que CCOO lleva a las distintas mesas de negociación, como lo hemos hecho siempre, llevando la iniciativa, con propuestas y con firmeza.

Cauces de participación y toma de decisión

Hay que establecer y fomentar cauces de participación y toma de decisión con todas las estructuras, dentro del respeto a su ámbito de negociación, tiene que existir una comunicación fluida y una colaboración permanente con todas ellas, colaboración basada en términos de eficacia y eficiencia y con carácter bidireccional, hay que desarrollar la negociación colectiva, a través de la elaboración de propuestas, de debate, llevando a cabo un seguimiento de todo el proceso de negociación hasta la decisión que se adopte finalmente, sin perder de vista la merma de recursos tanto económicos como humanos que seguimos manteniendo.

Creación de foros o espacios similares

Es necesario que, además de los foros de acción sindical y negociación colectiva, se desarrollen por parte de todas las secretarías foros o espacios de debate y participación, es necesario estar en contacto directo con las personas que, tanto en las SSE como en los ST, se encargan de gestionar las materias que correspondan a cada una de las secretarías.

Estos foros deben de tener un carácter bidireccional, no se entenderían los mismos si solo se limitan a transmitir información sin crear debate ni enriquecer las futuras propuestas, siendo necesario hacer un esfuerzo de todas y todos para que las propuestas de la afiliación lleguen a cada una de las secretarías responsables de esa negociación.

Desarrollo de la sección sindical de centro y/o provincial

Debemos situar al sindicato en el centro de trabajo, debemos concebir la sección sindical de centro y/o provincial como el eje fundamental de nuestro desarrollo. Tenemos que volver a recuperar el ritmo normal de contacto con las empleadas públicas y los empleados públicos, y con nuestros delegados y nuestras delegadas, hay que apostar por el desarrollo de las estructuras más próximas al centro de trabajo y a la afiliación, poniendo en valor que las personas de CCOO sean el referente de la afiliación en los centros de trabajo, hay así mismo que fortalecer la presencia de los ST y las SSE, para mejorar la participación y la toma de decisiones.

Reuniones de coordinación

Se deben de mantener, en la medida de lo posible, las reuniones de coordinación de las personas que acuden en representación de CCOO a subcomisiones y mesas delegadas, utilizando los medios audiovisuales por inmediatez o imposibilidad de hacerlo de manera presencial, hay que lograr una coordinación más ágil y eficaz, sin olvidar la compatibilidad con reuniones presenciales, que enriquecen el contacto el debate y las ideas.

Igualmente hay que seguir manteniendo reuniones de manera periódica con las secretarías generales de las SSE, al igual que con las personas responsables de los ST, con la finalidad de identificar e integrar de manera homogénea las líneas de negociación en cada uno de los ámbitos, coordinar la atención sindical directa e intercambiar actuaciones y experiencias, que nos permitan mejorar la atención a los centros de trabajo.

Se seguirá contando en cada reunión de la CE del Sector, de manera rotatoria, con las personas que ostentan la secretaría de las SSE, y las personas responsables de los ST, a fin de escuchar de primera mano, los problemas de cada ámbito específico.

Con respecto a **retribuciones**, hay que apostar por la mejora del poder adquisitivo y por los incrementos de las plantillas de cara a una futura negociación de los presupuestos generales del Estado, hay que reclamar un acuerdo que garantice la recuperación de los salarios de las trabajadoras y los trabajadores de la AGE, manteniendo e incrementando los fondos adicionales, para eliminar las desigualdades retributivas, la brecha salarial entre mujeres y hombres, o los desequilibrios en los complementos de puestos de trabajo, entre otros.

Recuperar el nivel retributivo

Debemos elaborar y actualizar un informe sobre la pérdida salarial sufrida en los últimos años, encaminado a la devolución de lo robado y la recuperación de la estructura de las pagas extraordinarias, con el cobro del 100 % de las retribuciones.

Hay que seguir exigiendo la progresiva recuperación efectiva del IPC, subiendo anualmente por encima de éste, y se deberá actualizar el informe sobre brecha salarial de género, a fin de incidir en la necesaria igualdad en el ámbito de las administraciones públicas.

Mención aparte merece el apartado del fondo de pensiones de la Administración, que no olvidemos que fue fruto de un acuerdo donde se intercambió subida de salarios por aportaciones económicas con carácter anual con cargo a la Administración, encontrándose congeladas las mismas desde hace años.

Garantizar la percepción del salario mínimo

Abordar la negociación de la percepción mínima de 1.400 euros mensuales para todo el personal, independientemente de la vinculación laboral con la Administración, así como el mantenimiento de las horquillas salariales. Debemos de elaborar

propuestas y llevarlas a la práctica, adelantándonos al desarrollo del modelo retributivo del EBEP para personal funcionario y aplicando medidas similares respecto a la negociación del V Convenio Único, actualmente denunciado, y otros convenios de personal laboral fuera de convenio.

Garantizar el poder adquisitivo del personal

Incluir cláusulas de garantías retributivas en futuros convenios, ligar las retribuciones complementarias a las funciones desarrolladas, basado en la definición de conceptos, funciones y cuantías.

Abordar el desarrollo del sistema retributivo del EBEP

Ligar la productividad al cumplimiento de objetivos, comenzaremos por elaborar un estudio con el apoyo de las SSE, para conocer y evaluar el sistema utilizado en los distintos departamentos y organismos sobre este concepto, lo que nos debe permitir conocer cuantías y reparto con el fin de elaborar propuestas que asocien retribución al cumplimiento de objetivos, con criterios objetivos, medibles y evaluables.

Emplear métodos de evaluación basados en objetivos, cartas de servicios, recursos humanos, medios materiales, cargas de trabajo, así como la aplicación de factores correctores.

Internacional. Diálogo social europeo

Después de que en diciembre de 2010 se constituyera el Comité de diálogo social para la administración central y europea, obedeciendo a los requerimientos de la Comisión Europea, y con el objetivo de reforzar el diálogo social a nivel europeo para establecer un punto de conexión directo con las políticas que afectan a las administraciones centrales europeas, desde el SAE hemos venido participando regularmente. Cabe recordar que el comité está compuesto, por una parte por EUPAE (European Public Administration Employers), en nombre de las administraciones centrales de 11 de los estados miembros de la UE, uno de ellos España, y otros 7 como observadores, y por otra parte por TUNED (Union's National and European Administration Delegation), en nombre de la representación sindical. Los avances que se han ido concretando en estos últimos años han ido encaminados a políticas de refuerzo de las garantías de los derechos para los empleados y empleadas públicas de las administraciones centrales en toda Europa.

Todo el trabajo de la parte social viene acompañado del soporte del Comité permanente de la administración central y europea (NEA Committe) en el que venimos participando activamente como parte de nuestra estructura de sector a nivel europeo.

Por otro lado, las dificultades a la hora de cerrar acuerdos con un grupo de países tan heterogéneo con realidades muy distintas, hace que para alcanzar un acuerdo, cualquier mínimo detalle, dilate la búsqueda de soluciones en exceso.

Dentro de este marco, los aspectos a reforzar serían los siguientes:

Trabajar dentro del comité de diálogo social en los proyectos que se desarrollan en el marco europeo.

Conseguir que la participación de nuestro sector en el diálogo social tenga como objetivo primordial lograr procesos de negociación real a nivel europeo.

Trasladar al ámbito europeo las reivindicaciones del ámbito estatal y buscar sinergias que puedan facilitar acuerdos o pactos a nivel nacional.

Poner especial atención a la regulación europea sobre teletrabajo y trasladar nuestras propuestas a la negociación en el Comité de diálogo social para la administración central y europea.

Seguir estrechando lazos con las centrales sindicales afines a nuestra organización y, especialmente, con aquellas que forman parte del denominado Grupo del Mediterráneo.

SECRETARÍA DE CONVENIO ÚNICO

Este plan de trabajo pretende plasmar la responsabilidad inherente que, por sí misma, implica la dinámica de trabajo dada por la negociación colectiva y por la necesidad de atender numerosos grupos de trabajo con temáticas diversas, exigiendo un conocimiento amplio y una puesta al día de cada uno de los procesos que alcanzan al conjunto del personal laboral. Además de la gestión de negociaciones pendientes o en desarrollo, en este periodo, se añade una negociación de calado como es la del V Convenio Único por lo que la exigencia es si cabe mayor, implicando un esfuerzo que debiera tensionar a la organización de CCOO en el ámbito la AGE.

Por otro lado, como ya se indica esta secretaría asume un ámbito de negociación propio que abarca al personal laboral del Convenio Único la AGE, recayendo de forma directa la responsabilidad de gestionar dicha negociación, siendo consciente que, de igual modo, queda a disposición de las necesidades que puedan surgir en otros ámbitos que cuentan con personal laboral y también considerando y valorando el recurso del conocimiento y experiencia que puedan ser de utilidad por lo que nos pueda aportar a esta secretaría.

La necesidad de formar e informar

Siendo también, como sucede con el personal funcionario, el personal laboral un colectivo cuya presencia se extiende en mayor o menor medida a la totalidad de ministerios y territorios y destacando la numerosa y variada tipología de reuniones

que requiere el desarrollo de los acuerdos, nos obliga a mantener una interlocución y mantener vías de comunicación con la organización constantes y diversas según el formato que se estime en cada caso.

Es, por lo dicho, necesario la formación de las delegadas y delegados en cuantos temas se estime oportuno y, mayormente, en el momento de cierre de la negociación del V Convenio por los cambios que pueda conllevar. También es asumida la responsabilidad de la difusión activa de la información junto a la que, en paralelo, genere el desarrollo y aplicación del IV Convenio.

Previamente al cierre de la negociación del V Convenio que es deseable suceda a lo largo del año 2026 y una vez marcados los objetivos de negociación, hemos de hacer lo propio con la traslación de nuestras reivindicaciones y la acción sindical que en cada momento se haga necesaria para implicar al mayor número posible del personal laboral en la consecución y participación de las mismas.

Es fundamental que todo el trabajo que llevemos a cabo revierta en la actividad sindical en los centros de trabajo, hay que hacer llegar la información y el debate a pie de obra y, por ello, hemos de asegurar que esa tarea se realiza pues de poco sirve que alcancemos logros y avancemos en derechos si los mismos no se dan a conocer y, al tiempo, no se dan las explicaciones suficientes que justifiquen los motivos de uno u otro acuerdo.

Una coordinación necesaria

Es trabajo de esta secretaría volcar sobre los máximos responsables del Sector y de las diferentes áreas implicadas, las cuestiones que se planteen fruto del desarrollo de la negociación colectiva o de la acción sindical que se entienda necesaria acometer.

Es igualmente responsabilidad de esta área infundir la necesidad, a quienes asuman en primera línea la negociación y la asistencia a las reuniones convocadas por la Administración, de mantener una línea constante de comunicación con las diferentes estructuras del sindicato que han de atender y asistir al personal laboral en sus demandas.

Promover las reuniones de coordinación con los responsables de negociación de las SS con una periodicidad suficiente y especialmente en momentos que impliquen directamente a un ámbito o a un tema de gran interés que afecte al conjunto o a una gran mayoría del personal laboral.

En este periodo, como se indicó, las novedades que traiga consigo el resultado de la negociación del V Convenio va a requerir de la coordinación mencionada y una puesta al día constante de las novedades que suscite la negociación sucesivamente hasta concluir la misma con el texto que finalmente sea susceptible de validarse por la organización.

Equipos de trabajo

Es conveniente reforzar el equipo que habitualmente viene asumiendo la actividad de la Comisión Paritaria y Negociadora de personal laboral. En el texto, ya hemos dejado indicado la referencia al hecho de la cantidad de temas que abarca esta área y las numerosas reuniones que hay que atender junto al trabajo en el interno de la organización, ello genera unas necesidades de recursos que ha de ser suficiente para garantizar la presencia y la atención adecuada a las reuniones y los trabajos tanto previos como posteriores que implican cada una de ellas.

Es preciso, por ello, tener personas referentes que tiendan a especializarse en cada una de las áreas con independencia de la coordinación necesaria entre quienes forman parte de dicha Comisión Paritaria y de los grupos que se deriven de la misma. Esta opción hará más fácil y dinámico el desarrollo de los temas en negociación y la posterior elaboración de recursos y materiales necesarios para dar el mejor traslado posible de la información.

Junto a la participación y la incorporación de nuevos delegados y delegadas a este trabajo aunque sea inicialmente por vías de menor implicación, el hecho de extender la búsqueda de recursos fuera del ámbito de Madrid que, en este caso sí, asuman una mayor implicación debe ser también objetivo de este periodo, la asunción de responsabilidades, la asistencia a las reuniones y el seguimiento de las mismas desde aquellos ámbitos territoriales que se consideraran más pertinentes servirá para dar un traslado más inmediato de las negociaciones y para mejorar la acción sindical en una zona o zonas geográficas de referencia.

En resumen, de lo hablado e indicado en el documento podemos concluir y dar detalle concreto de una serie de objetivos como son:

- Garantizar la participación activa de la secretaría en todos los grupos de trabajo derivados de la Comisión Paritaria y Negociadora.
- Velar por el cumplimiento efectivo de los acuerdos adoptados.
- Promover la comunicación e interlocución continua y fluida con el conjunto del personal laboral.
- Impulsar propuestas ligadas a los objetivos marcados por la organización.
- Favorecer la coordinación y el asesoramiento entre las diferentes responsabilidades y niveles dentro de la Federación y del Sector.
- Coordinar y fomentar la participación en el proceso de negociación del V Convenio Único de la AGE.
- Garantizar los recursos personales suficientes y adecuados para acometer las diferentes áreas temáticas en las que se derive el desarrollo de la negociación,
- Elaborar materiales y recursos para proyectar las reivindicaciones y el resultado de las negociaciones a los trabajadores y trabajadoras.

SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

Coordinar la dirección del Sector con el resto de las estructuras que lo integran

- Organización interna del Sector.
- Organizar todas las actividades y reuniones de los órganos del Sector, Asamblea Sectorial y Comisión Ejecutiva.
- Supervisión y mejora del funcionamiento de los instrumentos de coordinación: acción sindical (ST); negociación colectiva (SSE); así como mesas delegadas y subcomisiones.
- En coordinación con el resto de secretarías establecer mapa de necesidades.
- Custodia de documentación interna, actas y grabaciones de reuniones.

Optimizar la utilización de los recursos para acción sindical y la negociación colectiva

- Actualizar el mapa de utilización de recursos sindicales generados en el ámbito del Sector.
- Renovar con la FSC Estatal el acuerdo de criterios de distribución de recursos sindicales.
- Coordinar con las SSE la participación de la dirección del Sector en las reuniones de los órganos de dirección de las mismas con el mismo fin.

SECRETARÍA GENERAL

Comunicación e intercambio de información con los órganos de dirección federales

- Como persona que representa al SAE y traslada la posición de éste a los órganos de dirección federales en los que participa, la secretaria general deberá potenciar la fluidez de la comunicación y el intercambio de información con la secretaria general y las diferentes áreas de responsabilidad de la FSC.

Funciones y acuerdos de la AS y de la CE

- Impulsar y cohesionar las funciones de la AS y de la CE, con la idea de ejecutar los acuerdos que se adopten en estos dos órganos de toma de decisión.

Coordinación con representantes en mesas delegadas y subcomisiones paritarias

- Mantener la dinámica de reuniones de coordinación, con las personas representantes de CCOO en las mesas delegadas y las subcomisiones.
- Aumentar la frecuencia de estas reuniones, aprovechando las posibilidades que nos ofrece la experiencia adquirida en reuniones a través de videoconferencia, lo que facilitaría salvar los límites que nos impone la necesaria eficiencia en el uso de los recursos.

Espacios para la coordinación con secretarías generales de las SSE y con responsables de los ST

- Impulsar el papel de los dos espacios para la coordinación, uno con las secretarías generales de las SSE y otro con las personas responsables de los ST.
- Conferir a estos espacios el carácter de foros permanentes y estables, como marco único e imprescindible de apoyo a la CE, y a los que se deberá continuar trasladando el debate y toma de decisiones sobre aspectos no aprobados previamente en el Congreso o la AS y que requieran un consenso mayor que el de la propia Ejecutiva.

Garantizar la eficiencia en el uso de los recursos presupuestarios para acción sindical y la negociación colectiva

- Fijar criterios para la distribución del presupuesto acordado para el Sector.
- Diseñar, con carácter anual, los planes de actuación que precisan de recursos económicos, proponiendo su inclusión en el presupuesto del Sector, dentro de los presupuestos federales.
- Desarrollar mecanismos que permitan controlar la ejecución del presupuesto y su justificación, y establecer fórmulas para corregir desviaciones.

Relaciones institucionales: mantener abierta con la FSC Estatal una línea de comunicación dinámica y permanente

- Estos objetivos se han cumplido en estos últimos cuatro años. Y seguiremos trabajando en mantener este objetivo.
- Seguir coordinando todas las reuniones con los grupos parlamentarios y partidos políticos.
- Fomentar y aumentar los cauces de relación permanente con grupos parlamentarios y partidos políticos, que nos permitan abordar las cuestiones específicas de la AGE.

Relaciones institucionales: diseñar estrategias sobre políticas específicas en el ámbito de la AGE para su traslado, debate y, en su caso, defensa por los grupos parlamentarios y partidos políticos

- Continuar la realización de informes o cualquier otro soporte sobre políticas generales, que nos servirán para dar traslado y explicar a los grupos parlamentarios y a los partidos políticos.
- Dar continuidad a la coordinación con las SSE de las cuestiones específicas que deban ser trasladadas a los grupos parlamentarios y los partidos políticos.

Relaciones institucionales: actualizar el mapa de la representación institucional en los ámbitos específicos de la AGE

- Mantener dinamizados los datos de los componentes de los diferentes organismos de la AGE, en los que nos corresponde tener una presencia institucional.
- Mantener los criterios ya establecidos respecto a las personas que deben ostentar dicha representación, como ser conocedoras del ámbito, conocimientos técnicos, su pertenencia al ámbito, mantener el respaldo de la sección sindical, etc.

Empresas públicas: contar con información completa sobre este ámbito

- Terminar de elaborar el mapa de estas empresas públicas, con toda la información como: definición jurídica, plantillas, situación actualizada de sus marcos de negociación, etc.
- Realizar un dossier con la información y documentación de las reuniones, trabajos, reivindicaciones, etc.

Empresas públicas: definir los aspectos comunes que deben obtener respuesta en la negociación colectiva e impulsar un marco de negociación para hacerlo

- Dar continuidad a la elaboración de propuestas y reivindicaciones para la negociación de diversos temas comunes a todas las empresas públicas.
- Impulsar la configuración en el marco de la MGNAGE de un grupo de trabajo sobre las empresas públicas.

ANEXO I: PROTOCOLO DE GESTIÓN Y ACTUACIÓN

PLAN DE TRABAJO SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN

SECTOR AGE ESTATAL 2025-2029

VÍAS DE COMUNICACIÓN DEL SECTOR:

Es importante en comunicación, sobre todo en esta organización sindical, que nos puedan identificar visualmente con una imagen lo más unificada posible al momento tanto de redactar notas informativas o de prensa, como en el diseño de carteles y folletos de campañas.

Las propuestas y proyectos que hemos de realizar en esta secretaría siempre se deberán de desempeñar de forma transversal y coordinada con el resto de secretarías que conforman el Sector; así como cuando las iniciativas o propuestas partan de las SSE y territorios.

A la espera de mantener una primera reunión con la secretaría de comunicación de la FSC Estatal para informarnos de las líneas de actuación que tiene previstas, y si existirá algún tipo de protocolo de actuación en la comunicación sindical federal, adelantamos unas líneas de actuación que posiblemente deberemos de adaptar posteriormente.

1. EMAIL: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.1. Notas informativas

Las notas informativas generalmente son redactadas por las SSE y por las secretarías del Sector. Estas deben enviarse en PDF, con fuente Arial tamaño 12 y con los logos de CCOO aprobados por la FSC Estatal.

Las notas informativas redactadas por las secretarías del Sector se enviarán a la dirección de email: sae@fsc.ccoo.es, para que desde el SAE se remitan a la Comisión Ejecutiva del Sector, a las SSE, a los territorios y a la secretaría de comunicación de la FSC Estatal en algunos casos. Del mismo modo se remitirán desde el SAE las notas informativas que proceden de estructuras superiores del sindicato.

Las SSE no deben copiar y pegar el texto de una nota informativa procedente del SAE o de cualquier estructura superior y reenviarla bajo el encabezado de su SSE a todo el mundo, incluido el SAE.

Cuando la información que contiene la nota afecta a todo el ámbito de la AGE, esta debe ser redactada y difundida por el SAE para evitar duplicidades de emails dentro de las bandejas de correo electrónico de nuestra estructura sindical.

Las notas informativas redactadas por cada una de las SSE se remitirán a la afiliación, a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de sus organismos, las que puedan hacerlo, y al SAE. El SAE se encargará de reenviarlas al resto de SSE, a la CE del Sector y a los Territorios.

1.2. Envío de emails informativos

En cuanto al envío de correos electrónicos sobre información y/o publicación de novedades que proceden de la Administración, cada estructura sindical debemos de informar lo que corresponde a nuestro ámbito.

Toda la información del ámbito de la AGE (convocatorias de concursos de traslados de personal del Convenio AGE y su proceso, OPE y PI de la AGE y su proceso), y cualquier otra información procedente de Función Pública y con ámbito AGE, debe ser remitida por el SAE.

Toda la información procedente del ámbito de una SSE, integrada por todos sus organismos, debe ser remitida por esta misma con el mismo procedimiento que se indica en el último párrafo del punto 1.1.

IMPORTANTE: El SAE y las SSE, al ser las estructuras que generan más volumen informativo, deben revisar y actualizar sus grupos de direcciones de email con el objetivo de mejorar la eficacia de la comunicación informativa en nuestra estructura sindical.

1.3. Notas de prensa

Las notas de prensa (NDP) siempre deben de enviarse en Word o documento de texto, sin logotipos ni encabezado y pie de página, con fuente Arial tamaño 12 y se recomienda que no sobrepasen una página. Es muy importante que se indique al final de la NDP la persona o personas, su responsabilidad y número de teléfono para que los medios de comunicación se puedan poner en contacto.

Normalmente las NDP suelen ser redactadas por las secretarías del Sector y por las SSE, y a continuación deben ser remitidas al email de la persona responsable de comunicación del Sector (montserrat.argemi@ccoo.cat) y a la secretaria general del SAE (montsego@fsc.ccoo.es). A continuación, se remitirán al área de comunicación de la FSC Estatal y si nos dan su aceptación se remitirán desde la FSC a los medios de comunicación y al correo del SAE para su difusión a toda la estructura del Sector.

2. REDES SOCIALES

2.1 Telegram

En el Sector tenemos 3 canales informativos: SAE FSC CCOO, CCOO Empleo público y CCOO Movilidad y traslados. El primero difunde toda la información generada por los territorios, las SSE, el Sector, la FSC, el Área Pública y la

Confederación; los otros dos canales informan diariamente de lo publicado en el BOE en materia de concursos de traslados y procesos selectivos en la AGE.

2.2 WhatsApp

Actualmente en el Sector toda la información se difunde de forma inmediata a través de Telegram, aún así somos conscientes que tanto las SSE como los territorios tienen creados y continúan usando sus grupos de whatsapp; y evidentemente no hay ningún problema en utilizar ambas aplicaciones.

2.3. X

El SAE tiene su perfil de X, @sae_fsc_ccoo, con unos 2.900 seguidoras y seguidores; así como la mayoría de SSE y territorios que también tienen creado su perfil.

2.4. Facebook

El perfil del SAE en Facebook es CCOO Admon Estado, y le siguen unas 1.350 personas o perfiles.

2.5. Instagram

En Instagram tenemos creado más recientemente el perfil sae_fsc_ccoo, con unos 200 seguidores y seguidoras.

2.6. Youtube

También tenemos creado el canal SECTOR ESTATAL SAE en Youtube, @sae_fsc_ccoo, con unos 160 suscriptores y suscriptoras.

2.7. La web del SAE Estatal

El espacio web que tenemos en el SAE, <https://sae.fsc.ccoo.es/>, depende del servidor de CCOO. Nuestro objetivo es ofrecer en esta web toda la información relativa al Sector y sus SSE, así como las noticias y campañas generadas en la FSC Estatal, en el Área Pública y en la Confederación.

Es por ello que diariamente el SAE mantenemos actualizada la página web del Sector, así como cada SSE debe también encargarse de actualizar su apartado web, haciendo difusión de todas las notas informativas y resto de información relativa al Sector y a CCOO.

2.8. Otras:

Podemos plantearnos para más adelante abrir perfiles del Sector en TikTok o en Twitch.

2.9. Información de perfiles de redes sociales en las estructuras del Sector

Para conseguir una mayor rentabilidad en el uso de las redes sociales y de la información que manejamos desde el Sector AGE, así como ampliar nuestro ámbito de difusión; las SSE y los territorios que tienen creados perfiles de CCOO, deberán

comunicarlo a la responsable de comunicación del Sector, montserrat.argemi@ccoo.cat.

3. DISEÑO DE CAMPAÑAS

3.1. Con material gráfico (carteles, dípticos, folletos, merchandising)

La secretaría general tiene la intención de planificar una campaña de largo recorrido destinada a la aproximación del sindicato a los centros de trabajo, con el objetivo de optimizar los resultados en las próximas elecciones sindicales del Sector. En el desarrollo de esta campaña debemos intervenir la secretaría de afiliación y elecciones sindicales, la secretaría de comunicación, así como el resto de estructuras del SAE. Desde la secretaría general y secretaría de comunicación en principio se ha propuesto editar y publicar una Guía de permisos para las empleadas y empleados públicos de la AGE, como material gráfico de la campaña.

Desde la secretaría de prevención y salud laboral se ha remitido para su difusión de carácter urgente e importante la campaña sobre información preventiva frente al calor excesivo en los centros de trabajo de la AGE. También se ha remitido un cuestionario a las SSE y territorios sobre la situación actual de los comités de prevención y la ejecución de los planes de prevención y seguimiento de las evaluaciones de riesgos en todos los organismos de la AGE.

Conjuntamente con la secretaría de formación del Sector y de la FSC debemos de impulsar una campaña de divulgación de la formación en la preparación de procesos selectivos exclusivos del Sector, y destinados a los trabajadores y trabajadoras de la AGE con el objetivo de aumentar la afiliación en nuestro Sector.

En adelante, esta secretaría consideramos también oportuno que la creación y diseño de cualquier propuesta de campaña que proceda de las secretarías de este Sector se comparta con la secretaría general y esta secretaría de comunicación, para su posterior presentación y aprobación en la CE del Sector. En cuanto a las campañas diseñadas por las SSE y territorios, esta secretaría podrá ofrecer los medios necesarios para su desarrollo y las SSE y territorios podrán compartirlas con el Sector si consideran posible la ampliación de su ámbito de difusión a toda la AGE.

También desde esta secretaría podemos realizar diseños gráficos para las secretarías del Sector, las SSE y los territorios a través de la web del Canva y si es necesario podemos solicitar el diseño de cartelería o cualquier otro material gráfico a la secretaría de comunicación de la FSC.

Proponemos también el lanzamiento de una hoja informativa trimestral de los acontecimientos, conflictos y/o acuerdos alcanzados en el ámbito de la AGE, en formato PDF y destinado a los territorios y SSE para su impresión y posterior difusión tanto por email como para repartir en las visitas a centros de trabajo.

3.2. Con material audiovisual (vídeos, audios, podcast)

En esta cuestión y de momento, esta secretaría se encuentra en disposición de recibir ideas que se propongan sobre la creación de campañas tanto audiovisuales como auditivas, y de su emisión y difusión; y teniendo en cuenta siempre el soporte ofrecido por parte de la secretaría de comunicación de la FSC en cuanto materiales y medios profesionales.

4. LANZAMIENTO DE FORMULARIOS A LA AFILIACIÓN DE LA AGE MEDIANTE LOS GRUPOS DE TELEGRAM Y WHATSAPP

La confección de formularios puede partir de cualquier parte de la estructura sindical del Sector (secretarías del Sector, SSE y territorios), pero como se ha comentado anteriormente si el ámbito del cuestionario puede ir dirigido a todas las personas afiliadas en la AGE, se deberá trasladar la propuesta de formulario a la secretaría general y a esta secretaría de comunicación, para su posterior difusión.

5. ASAMBLEAS INFORMATIVAS TELEMÁTICAS PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DEL SAE

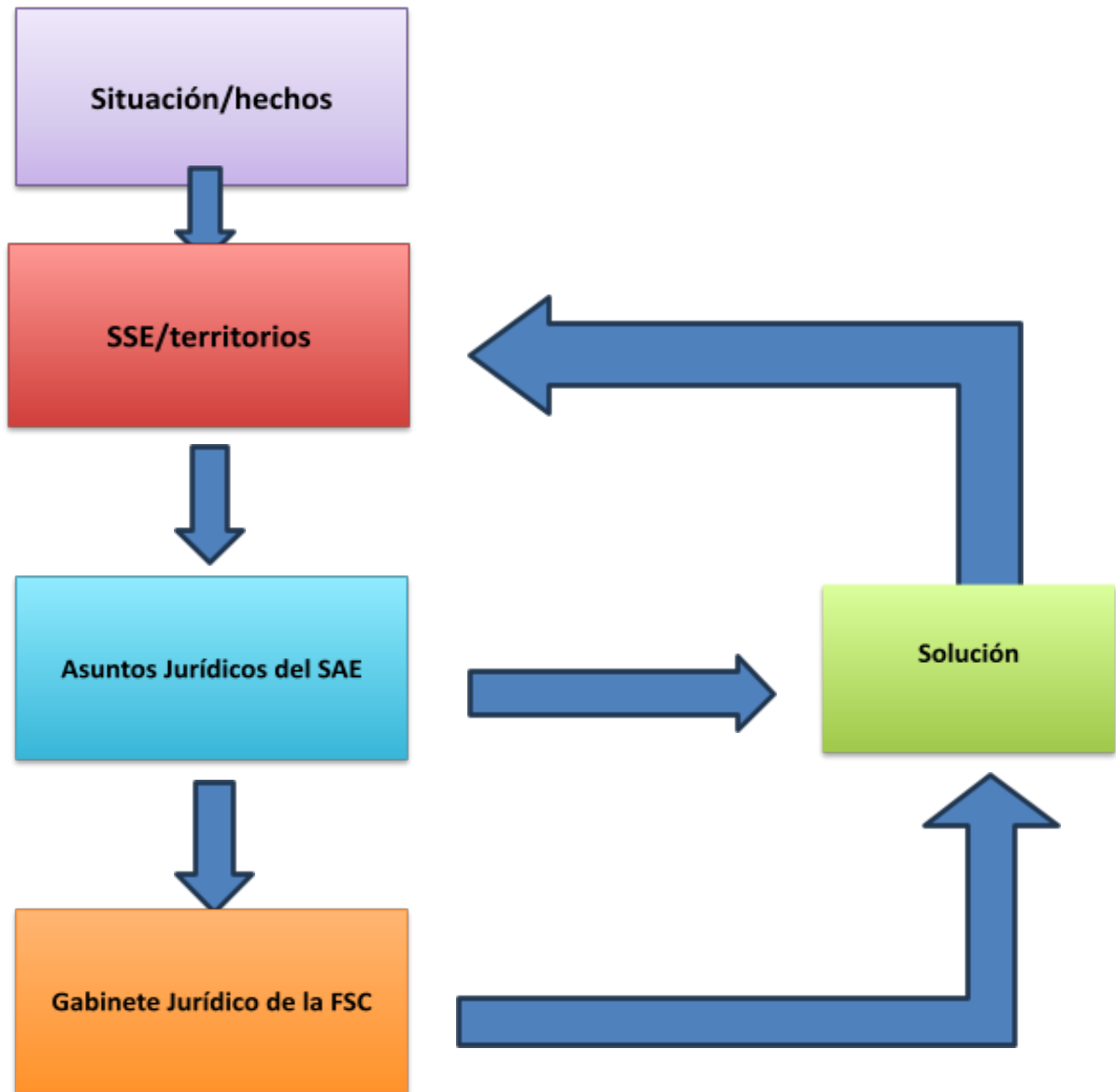
Desde esta secretaría además tenemos la intención de organizar asambleas informativas telemáticas desde el SAE a todas las delegadas y delegados del Sector, con la intención de tratar e informar sobre los temas más conflictivos o que puedan generar dudas al personal de nuestros centros de trabajo. Como por ejemplo: la situación de la jubilación parcial del personal laboral del CUAGE, la modificación de los permisos por conciliación familiar, la carrera profesional, el proyecto de RD sobre teletrabajo...

6. JORNADAS DE FORMACIÓN PARA DELEGADOS Y DELEGADAS ENCARGADOS DE LAS MATERIAS DE COMUNICACIÓN

Realizar una jornada de 3 días dirigida a todas las personas encargadas de comunicación en el territorio o en las SSE con el objetivo de actualizar las herramientas que se están utilizando y empezar a tener conocimiento y como saber tratar todas las oportunidades que nos ofrece la IA.

Este documento queda abierto a posibles aportaciones por parte de las SSE y de los ST.

ANEXO II: CRONOGRAMA



ANEXO III: SITE



ANEXO IV: MODELO DE EVALUACIÓN

Modelo de evaluación de asuntos jurídicos

(con foco en lo contencioso-administrativo)

1. Datos básicos del asunto

Afiliado/a solicitante:

SSE/Territorio:

Materia jurídica: (laboral, contencioso-administrativo, etc.)

Tipo de pretensión: (reclamación, recurso, medida cautelar, ejecución de sentencia...)

Órgano competente: (Juzgado Contencioso, Sala TSJ, Audiencia Nacional, etc.)

2. Análisis jurídico preliminar

Fundamento normativo aplicable:

Existencia de jurisprudencia favorable: ☐ Sí ☐ No

Precedentes internos del sindicato: ☐ Sí ☐ No

Informe técnico preliminar:

3. Valoración estratégica sindical

Relevancia colectiva del asunto:

☐ Individual con escasa proyección.

☐ Puede sentar precedente útil para otras personas afiliadas.

☐ De alto interés sindical o estratégico.

Posibilidad de mediación/solución extrajudicial: ☐ Sí ☐ No

4. Valoración económica

Costes estimados del procedimiento:

Procurador: ☐ Sí ☐ No

Tasas: ☐ Sí ☐ No

Posibles costas en caso de pérdida: Alto / Medio / Bajo.

Recursos disponibles:

☐ SAE territorial

☐ Gabinete Jurídico FSC

☐ Otros

5. Recomendación final

- ☐ Asumir íntegramente por el sindicato.
- ☐ Derivar al gabinete jurídico federal.
- ☐ Buscar solución extrajudicial.
- ☐ No asumir (por falta de viabilidad jurídica/económica).

Firma responsable SSE/territorial

VºBº Secretaría de asuntos jurídicos SAE

ANEXO V: HOJA DE ENCARGO

Ver documento adjunto.

Persona que realiza el encargo:

Nombre y apellidos:	
Responsabilidad sindical:	
Federación territorial, Sector o sección sindical:	
Teléfono:	Móvil:
Correo electrónico:	

Por medio del presente escrito se solicita el encargo de consulta / valoración / informe / asesoría jurídica por parte del gabinete jurídico de la FSC-CCOO respecto a las siguientes actuaciones:

- ☐ Identificación del servicio demandado, consulta / valoración / informe / asesoría jurídica (*táchese lo que no proceda*):
- ☐ Situación del hecho o documento/s sobre el/los que solicita/n valoración/servicio:
- ☐ Descripción del hecho sobre el que se solicita la consulta/ valoración/ informe / asesoría jurídica:
- ☐ Finalidad sindical de la solicitud (Objetivo/utilidad):
- ☐ Documentación para la identificación de los elementos de información concretos sobre los que se requiere el servicio:
- ☐ Elementos complementarios de información, si los hubiere, que se estima necesario valorar o que constituyen elementos de prueba o necesarios para la valoración global:
- ☐ Datos de contacto de la persona del encargo, si es distinta, de la que hace el mismo:
- ☐ Enviar por correo electrónico a: gjuridico.federal@fsc.ccoo.es

En.....a,.....de..... de

Firma de la persona que hace el encargo: