

## **PROGRAMA DE CCOO PARA ELECCIONES SINDICALES 2023 EN MITECO Y MAPA CCHH, MCT, OAPN, ITJ, FEAGA, ENESA, AICA Y AEMET**

**CCOO somos el primer sindicato del país**, tanto por resultado en las elecciones sindicales de toda España, como en número de **afiliadas y afiliados -1 millón-** constituyendo la mayor organización social en nuestro país. **CCOO somos también el sindicato más representativo en el conjunto de las Administraciones Públicas.** CCOO somos un sindicato sociopolítico, de clase y feminista, que conjugamos la **negociación con la movilización** para conseguir alcanzar acuerdos que mejoren las condiciones de las y los trabajadores en su conjunto, y de las **empleadas y empleados públicos en la AGE** en nuestro caso concreto.

**CCOO representamos a todas y todos, funcionarias y funcionarios, a todo el personal laboral**, al conunto de las trabajadoras y trabajadores, representando a todos los **cuerpos, escalas, grupos profesionales y sectores** de tal manera que, nuestras delegadas y delegados conocen de primera mano las necesidades de todas las empleadas y empleados públicos de la AGE. Eso es lo que podemos ofrecer a la plantilla, **la mejor representación posible para luchar por los derechos de todas y todos nosotros.**

**Este programa** extenso pretende informar con cierto detalle que es lo que **CCOO vamos a intentar conseguir para los próximos cuatro años**, además del trabajo de representación del día a día en MITECO y MAPA, sus organismos y agencias.

### **Un programa electoral para las empleadas y empleados públicos del MITECO y MAPA, sus OOAA y Agencias**

#### **Un contexto general con dos grandes Acuerdos en las AAPP firmados por CCOO**

**Dos grandes acuerdos de la Mesa General de las AAPP, firmados por CCOO**, han marcado el devenir de la negociación colectiva en la Administración General del Estado en los últimos cuatro años, el **Acuerdo de Mejora del empleo en las Administraciones Públicas 2018-2020** -que aún falta por ejecutarse del todo a través del **Acuerdo de reparto de Fondos Adicionales** derivado del mismo, y que

servió para recuperar las actualizaciones salariales, elevar los niveles y complementos específicos mínimos de puestos ocupados por personal funcionario y la puesta en marcha del IV Convenio Único para el personal laboral- y el **Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI 2022-2024** que recoge una subida salarial en estos tres años de un **9,8%** así como una serie de medidas complementarias de calado, como las **35 horas** también en la AGE, la reforma de la **clasificación profesional, medidas de igualdad, jubilación parcial para el**

**personal funcionario**, o el compromiso de poner en marcha la **Ley de Función Pública de la Administración del Estado**.

Éste último acuerdo sólo fue firmado por los dos sindicatos de clase, incluida **CCOO**, mayoritarios en las AAPP. **CCOO también queremos poner en valor el Acuerdo para la Oferta de Empleo Público 2022**, que debe continuar para abrir una senda de recuperación del empleo público, después de dos décadas de gobierno de la derecha en la que se pasó de 700.000 empleadas y empleados públicos en 2002, a 350.000 en 2022. **La falta de empleo público implica que no se pueda prestar un servicio público a la ciudadanía de calidad y afecta a nuestras condiciones de trabajo diarias**, incluso a nuestra salud.

**[Aún faltan medidas a aplicar del Acuerdo 2018-2020, que CCOO exigimos cerrar ya](#)**

**CCOO** vamos a seguir luchando por el cumplimiento de las **medidas pendientes del Acuerdo de reparto de fondos adicionales para 2020** en aplicación del II Acuerdo para la mejora del empleo en las administraciones públicas 2018-2020, y en concreto la medida nº 3 **Ordenación de las cuantías de complemento específico desde el nivel 13**, como base a la carrera profesional para el personal funcionario.

En noviembre de 2022 quedaban aún **22 millones de euros** por ejecutar de este Acuerdo, de los cuales 7,6 se dedicarán a la **reforma de complementos del personal laboral del IV CU** -que CCOO reclamamos para las y los laborales del MITECO, sus OOA y AEMET incluida la asignación del nuevo E1-. Además **CCOO reclamamos la aplicación de la subida de niveles y complementos específicos** también para los puestos del personal funcionario **no ocupados en 2019**.

**[9,8 % de subida salarial en el periodo 2022-2024, pero más cosas que CCOO hará cumplir](#)**

**CCOO** para los próximos cuatro años vamos a seguir trabajando en la puesta en marcha de **todas las medidas del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI 2022-2024**. Después de dos años de imposición unilateral de los incrementos salariales, la presión y movilización de **CCOO** ha forzado al Gobierno a volver a la senda del **acuerdo salarial**, logrando evitar, en un contexto de gran incertidumbre económica y política, la pérdida del poder adquisitivo de los y las trabajadoras de las Administraciones Públicas.

De hecho, entre noviembre de 2022 y enero 2023 la subida salarial, gracias a este Acuerdo, ha sido del 4% (1,5% + 2,5 %) que sumado al 2 % impuesto inicialmente en los PGE para el año 2022, **ha supuesto una subida del 6,1 %**, que en septiembre de este año se incrementará en otro **0,5 %** con los actuales datos del IPC y en diciembre en otro **0,5 % si el PIB es del 2,1 %**, con efectos retroactivos desde enero del 2023.

**CCOO**, en el segundo semestre del **2024** iniciaremos negociación de **nuevo Acuerdo** de Función Pública, en línea con los anteriores, donde se contemple una subida del año 2025 similar a la establecido en los ANC para el sector privado. Pero el actual Acuerdo además recoge una serie de materias que se están desarrollando que son igualmente importantes en **materia de empleo, jornada de 35 horas en la AGE, clasificación profesional, grupo B, carrera profesional, jubilación parcial para personal funcionario y estatutario, e igualdad entre mujeres y hombres**.

## CCOO seguiremos luchando por una Ley de Función Pública en la AGE

El compromiso del Gobierno de aprobar una **Ley de Función Pública de la Administración del Estado** que desarrolle el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -pendiente desde 2007- recogido en el Acuerdo Marco 2022-2024, se puso en marcha con la negociación de un texto como propuesta de LFPAGE.

**CCOO hemos luchado** en la calle para exigir esa **negociación**, que Función Pública intentaba hurtar a las y los empleados públicos de la AGE; y gracias a ello se consiguieron unas **mejoras en el texto** inicial, consiguiéndose mejoras en la evaluación del desempeño, la carrera profesional horizontal, clasificación profesional -incluyendo el grupo B-, concursos unitarios abiertos y permanentes para el personal funcionario, la promoción interna, y ofertas de empleo público.

Sin embargo, la victoria de la derecha en las elecciones municipales y autonómicas de mayo, han precipitado el **adelanto electoral para el 23 de julio**, lo que supone la disolución de las cortes, y por tanto, **la tramitación del proyecto de LFPAGE ha decaído**, de manera que volvemos a la casilla de salida. **CCOO** habíamos trasladado a los grupos parlamentarios de la izquierda una serie de **alegaciones** para mejorar más el texto pactado, que servirán de **base para abrir de nuevo la negociación** de un nuevo texto -comprometido en el Acuerdo Marco del 9,8%- con el nuevo gobierno que salga de las urnas, y que **CCOO esperamos que sea un gobierno de progreso**.

## CCOO exigimos la puesta en marcha ya de las 35 horas en la AGE

El **Acuerdo Marco del 9,8%** elimina las limitaciones actuales para que la AGE establezca, previa negociación colectiva en la MGNAGE, la jornada de **35 horas semanales para todo el personal del Estado**, lo que tiene implicaciones directas en el empleo así como en lo relativo a las ampliaciones de jornadas, turnos o disponibilidades, productividad, etc. **CCOO** queríamos que se incluyeran ya en una **nueva resolución de jornadas y horarios** que sustituya a la del 28 de febrero de 2019 dictada por Función Pública, así como meterlo también en la **LFPAGE**, pero no ha sido posible. **CCOO** vamos a luchar por su **puesta en marcha cuanto antes**, cumpliendo con lo acordado.

**CCOO** exigimos la **aplicación íntegra de la Ley de Igualdad en la AGE** y la implantación del **protocolo de acoso sexual y por razón de género**

**CCOO luchamos día a día por la igualdad** entre mujeres y hombres en todos los aspectos de nuestra vida, incluido los socioeconómicos. También por la Igualdad en las Administraciones Públicas. **CCOO** llevamos dos años exigiendo que el **III Plan de Igualdad en la AGE se adapte conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad** efectiva de mujeres y hombres y sus normas de desarrollo, lo que implica que se diagnostique de la situación, incluida la brecha salarial de género (relativa a complementos, productividades, gratificaciones, etc). Vamos a seguir luchando por ello, así como por la implantación de los **protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en la AGE**, que garantice la independencia y la cualificación en igualdad para el personal

específico encargado de intervenir en estos protocolos. Ambas cuestiones vienen recogidas también en el Acuerdo Marco.

Además de estos puntos, para la AGE el Acuerdo Marco goza de una serie de medidas para cuya aplicación **CCOO** vamos a trabajar como estamos ya haciéndolo: La puesta en marcha del **teletrabajo** que venga a sustituir al trabajo a distancia para el ahorro energético actual y cuyos gastos deben sufragar la Administración; la **actualización de importes de gastos de desplazamiento** por prestación de servicio; y la **revisión del régimen sancionador en la AGE**. Todo ello junto a la aprobación de la **Ley de Función Pública de la AGE**.

## Propuestas de CCOO para el MITECO, sus Organismos Autónomos y AEMET

### Recuperar la participación de las plantillas en las cosas que nos afectan

**Objetivo prioritario para CCOO: Recuperar la negociación colectiva** en el ministerio, sus organismos y agencia. Desde la creación del **MITECO**, por una serie de decisiones mal tomadas en la reestructuración de la Subsecretaría del extinto MAPAMA, la **Subdirección de RRHH se ha quedado sin músculo**. A ello se le añade un **papel pésimo en la dirección de recursos humanos**, y un sometimiento total a la voluntad -y los intereses- de la DG de Función Pública y su gestión restrictiva, y no en garantizar el futuro del ministerio, con personal suficiente.

Este fue el motivo por el que **CCOO, en unidad de acción** con UGT, paramos la negociación colectiva durante seis meses, hasta que **nos recibió la ministra para explicarle la parálisis en las relaciones**

**laborales** que se estaba dando ante esta situación, y la **grave falta de negociación colectiva en el MITECO, sus OOAA y AEMET**. En aquella reunión en la que participó el entonces **Director General de Servicios, se acordó crear un grupo de trabajo** para abordar los asuntos más graves pendientes, pero ese grupo nunca llegó a constituirse, aunque aquellas movilizaciones se tradujeron en **una reunión al final del año pasado con el Subsecretario** donde se intentó dar solución a algunos de los principales problemas, con poco éxito.

### Una mesa delegada que sigue sin funcionar

**Desde 2018 a penas funcionan regularmente** dos comisiones dependientes de la Mesa Delegada de la MGNAGE en el **MITECO: La comisión de Acción Social** -que se encarga de acordar las bases de los planes de ayudas sociales en el ministerio y sus organismos, y que por abandonar hace dos años el programa informático propio, ha tenido que cambiarse el sistema de baremación-; y la de **Formación** -donde se negocia el plan de formación central anual del ministerio, que **CCOO no hemos firmado** los dos últimos años al tratarse de una **formación básicamente on-line**, que no tiene en cuenta que dos tercios de la plantilla es personal industrial y de campo, y la **falta de negociación de la mayoría de los planes de formación en los organismos** del ministerio para su presupuesto propio-.

**El resto de comisiones dependiente de la mesa** -donde deben debatirse y acordarse cuestiones que afectan a todas y todos los empleados públicos, sean funcionarias y funcionarios o personal laboral- **no están funcionando**: La **comisión técnica de seguridad y salud** lleva desde 2018 sin reunirse para abordar temas de calado del

MITECO, sus organismos y agencia, como los que planteamos **CCOO** sobre el mapeo del **amianto** en todas las instalaciones, el uso del **glifosato**, análisis del **radón**, eliminación de transformadores con **PCB** o el funcionamiento de los **comités de seguridad y salud** de nuestro ámbito.

Dicha comisión sólo se reunió un par de veces para informar de las medidas **COVID** y los planes de reincorporación en los servicios centrales por el año 2020.

Tampoco se reúne desde hace tres años, la **comisión de calendario y horarios** -seguimos en el MITECO con la prórroga del calendario de 2019- a pesar de los problemas que están surgiendo con los horarios especiales y los trabajos a turnos, o la aplicación de las **35 horas semanales** que **CCOO** estamos exigiendo que se trasladen ya a una **nueva Resolución de jornadas y horarios** que sustituya a la del 28 de febrero de 2019, en aplicación del **Acuerdo Marco por una Administración del S.XXI 2022-2024**.

**La comisión de vestuario** se reunió un par de veces en 2021 después de llevar **CCOO** reclamándolo tres años, sin ningún resultado en la recuperación de la contratación mediante acuerdos marco para la VDPH y extenderlo al conjunto del vestuario, sin un nuevo acuerdo que sustituya al de 1999 -y que estaba casi cerrado en 2018- y sin solucionar el asunto de las entregas atrasadas. Desde entonces, **seguimos sin avances y con problemas generalizados**, como en Costas o en algunos organismos.

**La comisión de igualdad** se volvió a constituir en 2020 -ya existía con anterioridad aunque llevaba años sin reunirse- y se reunió sólo una vez en 2021 y otra este año, tras exigirlo **CCOO**, para abordar cuestiones de muy poco calado relacionadas sobre todo con la actividad

externa del **MITECO** con algunos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, pero **sin abordar el estudio de la situación de desigualdad en el ministerio**, sus organismos y agencia -muy masculinizado- y sin medidas concretas.

**CCOO** entendemos que **se cumplen "las formas" del III Plan de Igualdad de la AGE** -que para nosotras es totalmente insuficiente al quedar al margen de la Ley de Igualdad, no contemplar diagnóstico alguno y aún pendiente de la puesta en marcha del protocolo de acoso y por razón de género- pero desde luego no el fondo.

**CCOO** hemos exigido a los gestores que **se tomen en serio la igualdad** entre mujeres y hombres en el **MITECO**, algo que también dependerá de lo que ocurra en las próximas elecciones generales del 23-J, con los ataques que hace la derecha contra la igualdad y su intención de derogar las leyes aprobadas por el gobierno de coalición.

Pero ya no sólo se trata de que no funcionen la mayoría de las comisiones dependientes de la **Mesa Delegada del MITECO, sus OOAA y AEMET**, si no que la propia Mesa **tampoco funciona correctamente**. A penas se reúne para tratar temas de calado transversales -sólo lo hizo con las medidas COVID y tras insistir en ello **CCOO**- que deberían abordarse en ella, incluso la **AEMET** ha decidido unilateralmente salirse de la misma y no elevar lo acordado en el grupo de trabajo dependiente de la misma. Algunos ejemplos es que **no se reúne para analizar y proponer mejoras en la productividad** del personal funcionario -por cierto, datos que llevan cuatro años sin entregarse, desde la creación del MITECO, a pesar de reclamarlo periódicamente **CCOO**- o desbloquear y poner en marcha la **negociación colectiva** preceptiva en algunos organismos, como el **Instituto para la Transición Justa (ITJ)**.



## Una Subcomisión paritaria paralizada

La **Subcomisión paritaria del IV Convenio Único del personal laboral de la AGE en el MITECO** -donde se enmarca la negociación colectiva para el personal laboral adscrito al ministerio, sus organismos y agencia- es **caso aparte**.

Hasta la creación del MITECO, la Subcomisión funcionaba con regularidad, aún con sus problemas, pero desde entonces **ha dejado de reunirse mensualmente**, ni lo hace su comisión permanente -salvo en el breve periodo de mayo a septiembre del año pasado- como establece el reglamento que lo rige. Esto conlleva a que **muchas cuestiones de mero trámite de aplicación del convenio y que afectan al día a día a las y los trabajadores del MITECO, estén paralizadas y tarden años en solucionarse**. Temas como los fijos-discontinuos del Guadiana, la reclasificación de guardas de explotación, las disfunciones y puestos sin encuadrar aún, los más de 200 expedientes de complementos pendientes, algunas movilidades, y otros temas están pendientes de resolverse y muchos de ellos ni siquiera se han abordado. El ministerio, sus organismos y agencia cuenta con **más de 4.000 puestos de personal laboral, y es necesario que la Subcomisión funcione correctamente** para resolver todas las circunstancias relativas a las relaciones laborales del personal laboral del MITECO. **CCOO seguiremos luchando por conseguirlo.**

## Las propuestas del programa de CCOO para el MITECO, sus OOAA y AEMET

**CCOO seguiremos trabajando los próximos cuatro años para intentar conseguir los siguientes objetivos**, que incluimos en nuestro programa:

## **Empleo Público:**

- **Aumento de la plantilla efectiva del MITECO, sus OOAA y AEMET**, dentro de las Ofertas de Empleo Público de la AGE para 2023 y los siguientes años, con el desarrollo del acuerdo para la OEP'22.

- **Ofertas de Empleo Público extraordinarias para el ámbito del Agua, AEMET y Costas**, a partir de Planes Estratégicos de Recursos Humanos en dichos ámbitos negociados en la mesa delegada del MITECO.

- **Renegociación y cumplimiento posterior del Plan Estratégico de RRHH en las Confederaciones Hidrográficas y la MCT** aprobado unilateralmente en 2021 por el MITECO, y su traslación en un Plan de Presas -que sustituya al de 2015 y un Plan de Comisarías, negociados en mesa.

- **Denuncia pública de las externalizaciones y privatizaciones**, exigiendo OEP extraordinarias a Función Pública, para recuperar el empleo perdido tanto en personal funcionario como en el personal laboral. Especial énfasis en la grave situación en las confederaciones hidrográficas.

- **Cumplimiento íntegro del Acuerdo para la Promoción Interna de 2021**-tanto para personal funcionario como laboral- en los procesos de OEP en el MITECO, simplificando todos los procesos.

- **Exigir a la Administración la revisión y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)** adaptándose las vacantes a las necesidades reales de prestación de servicios -incluido los complementos específicos-, así como resolver problemas pendientes desde hace décadas, como el encuadramiento de los

antiguos guardas de explotación y forestales.

- **Garantizar las convocatorias de concursos de traslados** para el personal funcionario, al menos **dos concursos generales y dos concursos específicos** al año, con **mayor transparencia**, haciendo pública la puntuación por méritos específicos en las bases, y convocándose todos los puestos ocupados temporalmente.

- **Avanzar en ampliar los procesos de movilidad** al amparo del RD 364/1995 para Agentes Medioambientales y otros colectivos en similares circunstancias.

- **Garantizar que el concurso de traslados del personal laboral tanto del Anexo I como del Anexo II del IV CUAGE es la forma correcta de movilidad** geográfica y funcional -recogiendo correctamente las necesidades de retribuciones complementarias- para el personal laboral, también en el departamento.

- **Moratoria para la especialidad de instalaciones hidráulicas y plantas potabilizadoras**, ampliando las titulaciones de acceso a ESO y Bachiller durante una serie de años, tanto para el ingreso libre como para la promoción interna, al amparo del párrafo quinto del artículo 28.2 del IV CUAGE.

- **Resolución del proceso de estabilización del personal laboral** en el ámbito del MITECO, sus OOAA y AEMET, garantizando que se cumple la ley específica.

- **Solución definitiva a los fijos-discontinuos de la CH Guadiana** y la privatización del Canal de Lobón.

#### Personal funcionario:

- **Cumplimiento de todos los acuerdos de**

**la Mesa General de las AAPP y de la AGE**, y en concreto, **elevación de los complementos específicos** mínimos para los puestos vacantes en 2019, y regularización -reducción de los escalones, elevando los inferiores- de complementos específicos para el personal funcionario de la AGE. En el MITECO, **elevación de los niveles y los complementos específicos de los puestos de las RPT**, con especial énfasis en las confederaciones hidrográficas y la MCT, mediante planes de ordenación de recursos humanos si es necesario.

- **Revisión y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)** adaptándose las vacantes a las necesidades reales de prestación de servicios, así como resolver problemas pendientes desde hace años de **actualización de complementos específicos**, asociados con las tareas a realizar en el puesto.

- **Productividad:** Exigir a la Administración que vuelva a dar los **datos trimestrales** de productividad como hasta 2018, **aumentar el presupuesto** de productividad en MITECO, sus OOAA y AEMET, y avanzar hacia un **acuerdo de productividad por objetivos y objetivable**, que sustituya a la **Instrucción de 2009** actual, ampliando su uso más allá de la jornada ampliada.

- **Teletrabajo:** Confección del **catálogo de puestos** susceptibles de prestar el servicio en la modalidad a distancia, pendiente desde 2021, para que cuanto antes pueda ponerse en marcha un Plan de Teletrabajo comprometido en la AGE en base a **criterios objetivos** y que suponga que **los medios los pone la Administración** y si hay gastos, son sufragados por el mismo. Este Plan de teletrabajo no puede ser unilateral, y sustituiría al actual Plan de Ahorro Energético que está teniendo una aplicación desigual por unidades y

organismos.

- **Traslados: Recuperar la negociación de un 2º Acuerdo de movilidad para el personal funcionario de la AGE**, valorando la experiencia en todos los puestos de trabajo cuando se promociona y se cambia de cuerpo o escala; garantizando la inclusión de las plazas cubiertas de forma provisional, y la supresión total de las limitaciones a la participación en los concursos. **Dos concursos generales y dos específicos por año**, y que se delimiten la puntuación de méritos específicos en las bases.

- **Promoción interna: Cumplimiento íntegro del Acuerdo** para la Promoción Interna en los procesos de OEP en el MITECO, **simplificándolos, unificando temarios, eliminando partes comunes** ya evaluadas para el acceso al puesto que se ocupa, introduciendo los **certificados de idiomas** como alternativa a la prueba del mismo como otros departamentos, etc.

- **Establecer la Jubilación Parcial para el personal funcionario** tal y como recoge el Acuerdo Marco 2022-2024 firmado por CCOO. **Mejorar las pensiones del régimen de clases pasivas.**

#### Personal laboral:

- **Recuperación del empleo público del personal laboral en el ámbito del MITECO, sus OOAA y AEMET**, aumentando el número de puestos convocados en las OEP para personal laboral, incluyendo especialidades que llevan tiempo sin convocarse, tanto en acceso libre como en promoción interna. **Es necesario ampliar la plantilla de personal laboral, a riesgo de más privatizaciones y externalizaciones** de no hacerse. Es necesaria una **OEP extraordinaria al menos en el ámbito del Agua**, así como la

revisión del Plan Estratégico de RRHH del Agua aprobado unilateralmente en 2021 y su traducción en un nuevo **Plan de Presas y un Plan de Comisarias.**

- **Cumplimiento íntegro del IV Convenio Único del Personal laboral de la AGE en el MITECO, sus OOAA y AEMET.** Solución de problemas pendientes de **encuadramiento** en los organismos autónomos desde 2019 y atrasos del personal laboral temporal.

- **Recuperar el funcionamiento regular de la Subcomisión Paritaria del IV CUAGE y su comisión permanente**, fijando el orden del día de la misma, y reuniéndose con la periodicidad mensual establecida.

- **Garantizar el derecho a la promoción interna del personal laboral del MITECO**, tanto en el Anexo I -con problemas a resolver como el de la hidráulica- y el Anexo II -donde aún no se ha convocado ningún proceso- y puesta en marcha de el cambio de régimen jurídico para éste último.

- **Moratoria para la especialidad de instalaciones hidráulicas y plantas potabilizadoras, ampliando las titulaciones de acceso a ESO y Bachiller** durante una serie de años, tanto para el ingreso libre como para la promoción interna, al amparo del **párrafo quinto del artículo 28.2 del IV CUAGE.**

- **Exigimos a la Administración que se entreguen los datos de masa salarial** prevista y masa salarial no ejecutada, para tener un marco presupuestario conocido a la hora de abordar las cuestiones retributivas en el marco del IV CUAGE.

- **Retribuciones complementarias: Cumplimiento íntegro de los Acuerdos de la COPA y la CONG sobre la transformación de complementos y la asignación del**



**nuevo complemento "E1" de condiciones especiales a cargo de Fondos Adicionales 2020 y masa salarial autorizada,**

como el resto del personal laboral de la AGE adscrito al IV CUAGE. Activación del **grupo de trabajo de complementos para analizar los más de 200 expedientes pendientes** sobre cuestiones relacionadas con los complementos, tras su adaptación al nuevo sistema de retribuciones complementarias. Análisis sobre la situación de algunos complementos y su futuro, como los de mando y jefatura y especial cualificación técnica.

- **Resolución del proceso de estabilización** del personal laboral en el ámbito del MITECO, sus OOAA y AEMET.

- **Solución definitiva a los fijos-discontinuos de la CH Guadiana** y la privatización del Canal de Lobón.

- **Seguimiento ante la COPA** de la solución del mal encuadramiento de hace décadas de las y los antiguos **guardas de explotación y guardas forestales**, exigiendo su cumplimiento.

- **Exigir a la Administración la revisión y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)** adaptándose las vacantes a las necesidades reales de prestación de servicios, evitando así que se oferten vacantes en localidades y/o condiciones que no son las que se necesitan.

- **Agilizar los trámites para la jubilación parcial anticipada** del personal laboral.

### Seguridad y Salud:

- **Renovación de los comités de seguridad y salud de las confederaciones hidrográficas**, mediante acuerdo que

sustituya al de 2016, con el Ministerio, Función Pública y el resto de la parte social.

- **Plantear a Función Pública la extensión de los comités de seguridad y salud** propios a OAPN, AEMET y las Demarcaciones y Servicios de Costas.

- **Puesta en marcha de nuevo de la Comisión Técnica de Seguridad y Salud** del MITECO, sus OOAA y AEMET recuperando sus reuniones ordinarias.

- **Mapeo del amianto** en los organismos autónomos del MITECO y planificación por su retirada en condiciones de seguridad.

- **Estudio de gas radón** en centros sospechosos de acumularlo, y medidas preventivas a adoptar.

- **Moratoria en el uso del Glifosato** como herbicida en el MITECO y sus OOAA, atendiendo a los estudios como cancerígeno de la OMS.

- **Retirada de transformadores antiguos con aislamiento por aceites PBS** en el ámbito del MITECO, sus OOAA y AEMET.

- **Avanzar en la profundización de las evaluaciones de riesgos laborales y en las medidas de protección** colectiva e individuales (EPIs), en este último caso mejorando su gestión y adquisición.

### Igualdad entre mujeres y hombres:

- **Funcionamiento regular de la comisión de igualdad** del MITECO, sus OOAA y AEMET, con un objetivos claros.

- **Estudio de la situación y diagnóstico de la desigualdad** en el MITECO, sus OOAA y AEMET, atendiendo a la posible brecha salarial (complementos, productividades, gratificaciones, etc) y planteamiento de

medidas correctoras.

- **Análisis de datos sobre acoso sexual y por razón de género** en el departamento, y plan para prevenirlo y erradicarlo.

- **Cursos de igualdad transversales dentro del Plan de Formación**, y no sólo para aquellos aspectos técnicos dirigidos a redactar informes externos.

### Vestuario:

- **Nuevo acuerdo de vestuario** en el ámbito de la Mesa Delegada del MITECO, continuando con los trabajos de 2018, que sustituya al de 1.999.

- **Puesta en marcha de un Acuerdo de Marco para la contratación del vestuario** para el conjunto del ministerio y sus organismos para ganar en homogeneidad, calidad de las prendas, mejora en tallajes, entregas y devoluciones, entre otras cuestiones.

- **Recuperación del Acuerdo de Marco para la contratación centralizada** del vestuario del personal -tanto funcionario como laboral- de la **Vigilancia del Dominio Público hidráulico y hacerlo extensivo al marítimo-terrestre**.

### Calendario:

- **Reunión anual de la comisión de calendario y horarios, y nueva instrucción a partir de 2024** con renovaciones anuales, que contemple las 35 horas acordadas por CCOO en el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI (2022-2024), y que recoja correctamente las circunstancias de horarios especiales y el trabajo a turnos.

### Productividad:

- **Volver a tener trimestralmente los datos de productividad** del personal funcionario como ocurría hasta 2018, y que llevan cinco años sin entregarse.

- **Aumento del presupuesto de productividad** para el MITECO, sus OOAA y AEMET.

- **Acuerdo de productividad por objetivos** para el personal funcionario que sustituya a la Instrucción de 2009, y que amplie la productividad a más situaciones que la jornada ampliada.

- **Sustitución de la productividad por el nuevo complemento de evaluación del desempeño**, a recoger en una definitiva Ley de Función Pública de la AGE, en los términos que hemos defendido **CCOO** para la LFPAGE que finalmente ha decaído con el adelanto electoral.

- **Puesta en marcha del complemento de mejora unilateral (MUA)** para el personal laboral del MITECO, sus OOAA y AEMET que llevamos reclamando CCOO desde hace años ante la pasividad del resto de la Subcomisión paritaria.

### Acción Social:

- **Aumento del presupuesto de ayudas sociales**, recortado en 2012-2013 en un 75%, con carácter general y sobre todo en aquellos organismos con una baja dotación.

- **Análisis del resultado de las bases actuales**, y mejora de las mismas, para ganar en mayor equidad y justicia social.

- **Nuevas ayudas: Para medicamentos** recetados por la seguridad social, pero que siguen siendo muy caros. **Ampliación de la**

**ayuda de estudios** para las y los empleados públicos a más materiales y certificaciones profesionales. Al alquiler de vivienda sujeta al aumento presupuestario.

- **Bonificación del transporte público** para las y los empleados públicos del MITECO. Proponer al ministerio plantear mediante convenio con el MITMA y CCAA para avanzar hacia una bonificación del transporte público para las empleadas y los empleados públicos de la AGE.

- **Participación en el desarrollo de las bases de escuelas infantiles y campamentos** para las hijas e hijos de empleadas y empleados públicos del MITECO.

### Formación:

- **Aumento del presupuesto de formación**, recortado en 2012-2013 en un 75%.

- **Mayor oferta de cursos presenciales**, dirigidos al conjunto de la plantilla.

- **Cursos dirigidos a una mayor tecnificación** del trabajo, en especial para el personal industrial y de campo. Criterios objetivos en la elección de tutoras y tutores.

- **Cursos de igualdad transversales** con el objetivo de **prevenir situaciones de desigualdad y acoso** sexual o por razón de género.

- **Transparencia en la asignación de cursos** de formación a través de la publicación de listados de admitidas y admitidos y listas de espera.

- **Puesta en marcha de todas las comisiones de formación en los OOAA del MITECO** y acuerdos sobre sus presupuestos de formación.

- **Recuperación del aulario** en la sede del MITECO en Madrid para impartición del plan de formación.

- **Descentralización efectiva del Plan de formación** del MITECO.

- **Garantizar un crédito mínimo anual de formación continua** para el desarrollo profesional de todas las plantillas.

### Productividad:

- **Volver a entregar a la Mesa Delegada los datos de productividad** del personal funcionario, trimestralmente, como ocurría hasta 2018, y que llevan cinco años sin entregarse.

- **Aumento del presupuesto de productividad** para el MITECO, sus OOAA y AEMET.

- **Acuerdo de productividad por objetivos** para el personal funcionario que sustituya a la Instrucción de 2009, y que amplie la productividad a más situaciones que la jornada de 40 horas.

- **Sustitución de la productividad por el nuevo complemento de evaluación del desempeño**, a recoger en una definitiva Ley de Función Pública de la AGE, en los términos que hemos defendido CCOO para la LFPAGE que finalmente ha decaído con el adelanto electoral.

- **Puesta en marcha del complemento de mejora unilateral (MUA) para el personal laboral** del MITECO, sus OOAA y AEMET.

### Agentes Medioambientales (AMAs) y Técnicos Superiores de VDP

**Tras decaer la tramitación de la LFPAGE** que desarrollaba el TREBEP y que partía de un proyecto de ley donde **CCOO** había

**conseguido algunas mejoras**, y que habíamos trasladado numerosas enmiendas a través de los grupos parlamentarios de la izquierda para mejorar el texto más, de momento decae el desarrollo del **Grupo B** en la AGE precipitado por el adelanto electoral. En este contexto, **CCOO** tenemos una propuesta para la mejora de las condiciones de las y los AMAs, a saber:

- **Creación del grupo B para AMAs**, lo que implica pasar del nivel **N16 al N18**, acordando las titulaciones de grado superior de Formación Profesional que serán requeridas para el acceso libre a la escala, y abriendo la negociación para la transición desde el actual grupo C1.

- **Incremento del número de AMAs** en las OEPs para el conjunto de OOAA del MITECO así como para los servicios provinciales y demarcaciones de Costas.

- **Recuperación del acuerdo marco para la contratación del vestuario de vigilancia del dominio público**, tanto para el hidráulico, como el marítimo terrestre.

- **Delimitar claramente el alcance de los trabajos** a realizar por las empleadas y empleados públicos de VDP .

- **Continuar con el proceso de movilidad** al amparo del RD 364/1995 para Agentes Medioambientales puesto en marcha.

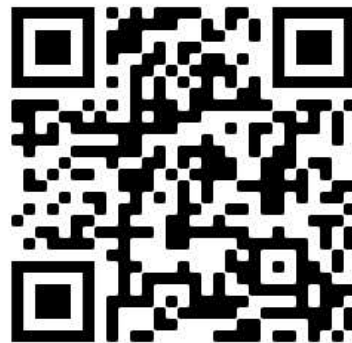
- **Solucionar el mal encuadramiento** del grupo 4G de VDP del Anexo II del IV CUAGE -antiguos guardas de explotación y forestales- encuadrándose en el grupo 3G. De la misma manera abordar el encuadramiento del grupo E1 de VDP.

- **CCOO reclamamos la reducción de los tres niveles de comisiones de servicio** en función del grupo profesional. Esto afectai a todo el personal, pero hay una situación de

agravio a las y los técnicos superiores 3G de VDP encuadrados en el Anexo II del IV CUAGE, frente al M1 del Anexo I.

- **Asignación del nuevo complemento de condiciones especiales “E1”** del IV CUAGE para todo el personal de campo, y en especial de VDP, bajo los epígrafes b y c.

- **Facilitar el cambio de régimen jurídico** del personal laboral VDP a AMA.



#### Programa para la Agencia Estatal de Meteorología -AEMET-

- **Oferta de Empleo Público extraordinaria para la AEMET** con un aumento de los puestos del cuerpo de **observación meteorológica** que implique un incremento neto de la plantilla, muy afectada por las jubilaciones, y permita prestar un servicio público de calidad en condiciones dignas.

- **Convocatoria regular de concursos de traslados y abrir la posibilidad de procesos de movilidad** recogidos en el RD 364/1995 dentro del mismo cuerpo y en las mismas condiciones.

- **Aumento de la partida de productividad** de la AEMET, acorde con la plantilla existente, que garantice el **cumplimiento de la instrucción de horarios especiales**.

- **Nuevo calendario e instrucción de horarios especiales** que se adapte a la realidad de las tareas de observación meteorológica, con una plantilla acorde.

- **Recuperación del empleo para personal laboral** del IV CUAGE en AEMET para la tareas de calibración de equipos, reduciendo externalizaciones y privatizaciones.



## Las propuestas del programa de CCOO para el MAPA, sus organismos y agencias

### Empleo Público

- **Aumento de la plantilla** en las OEP de los años siguientes, tanto en escalas y cuerpos propios, como en los puestos administrativos y de gestión adscritos al MAPA y sus organismos autónomos.

- **Aumento de la plantilla en los laboratorios agroalimentarios y de sanidad animal**, reduciendo externalizaciones y privatizaciones.

- **Incremento de la plantilla del personal laboral** del IV CU en MAPA, muy mermada en los últimos años por jubilaciones.

- **Denuncia pública de las**

**externalizaciones y privatizaciones**, para recuperar el empleo perdido tanto en personal funcionario como en el personal laboral. **Evitar el cierre de centros** tanto del MAPA como de organismos como AICA.

- **Cumplimiento íntegro del Acuerdo para la Promoción Interna de 2021**-tanto para personal funcionario como laboral- en los procesos de OEP en el MAPA, simplificando todos los procesos.

- **Exigir a la Administración la revisión y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)** adaptándose las vacantes a las necesidades reales de prestación de servicios -incluido los complementos específicos-.

### Personal funcionario:

- **Cumplimiento de todos los acuerdos de la Mesa General de las AAPP y de la AGE**, y en concreto, **elevación de los complementos específicos** mínimos para los puestos vacantes en 2019, y regularización -reducción de los escalones, elevando los inferiores- de complementos específicos para el personal funcionario de la AGE. En el MAPA, **eleva los niveles y los complementos específicos de los puestos de las RPT**.

- **Productividad:** Acuerdo de productividad para el personal funcionario que vaya más allá de la Instrucción actual, que contemple una productividad por objetivos y recupere la productividad en horario ordinario.

- **Teletrabajo:** Confección del **catálogo de puestos** susceptibles de prestar el servicio en la modalidad a distancia, pendiente desde 2021, para que cuanto antes pueda ponerse en marcha un Plan de Teletrabajo comprometido en la AGE en base a **criterios objetivos** y que suponga que **los medios los pone la Administración** y si



hay gastos, son sufragados por el mismo. Este Plan de teletrabajo no puede ser unilateral, y sustituiría al actual Plan de Ahorro Energético.

- **Traslados: Recuperar la negociación de un 2º Acuerdo de movilidad para el personal funcionario de la AGE**, valorando la experiencia en todos los puestos de trabajo cuando se promociona y se cambia de cuerpo o escala; garantizando la inclusión de las plazas cubiertas de forma provisional, y la supresión total de las limitaciones a la participación en los concursos.

- **Promoción interna: Cumplimiento íntegro del Acuerdo** para la Promoción Interna en los procesos de OEP en el MITECO, **simplificándolos, unificando temarios, eliminando partes comunes** ya evaluadas para el acceso al puesto que se ocupa.

- **Establecer la Jubilación Parcial para el personal funcionario** tal y como recoge el Acuerdo Marco 2022-2024 firmado por CCOO. **Mejorar las pensiones del régimen de clases pasivas.**

- **Solución al conflicto de la Inspección de Pesca**, con una regularización del complemento específico ajustada a las necesidades del servicio, una nueva instrucción ajustada al servicio prestado y una mejora en la formación de las inspectoras e inspectores de Pesca.

- **Plan de viabilidad para el antiguo CENCA** en San Fernando de Henares (Madrid) más allá del Hubb externalizado.

### Personal laboral

- **Garantizar el derecho a la promoción interna del personal laboral del MAPA**, tanto en el Anexo I -con problemas a

resolver como el de la hidráulica- y el Anexo II -donde aún no se ha convocado ningún proceso- y puesta en marcha de el cambio de régimen jurídico para éste último.

- **Acuerdo para la asignación objetiva del nuevo complemento de productividad** que debe aprobar la comisión paritaria del IV CUAGE y la CECIR, tras aprobarse en la Subcomisión paritaria del MAPA.

- **Aumentar la plantilla del personal laboral del IV CUAGE asignado al MAPA**, recuperando este empleo público en aquellas unidades y organismos donde se ha ido sustituyendo por externalizaciones o privatizaciones. En el caso de los laboratorios agroalimentarios y sanidad animal, introducir puestos de personal laboral de las especialidades directamente relacionadas de Formación Profesional.

- **Plan de viabilidad para el antiguo CENCA** en San Fernando de Henares (Madrid) más allá del Hubb externalizado.

### Acción social

- **Acción Social que mejore en sus bases** el actual baremo y sea más equitativo e igualitario.

- **Aumento de las partidas presupuestarias de ayudas sociales** para la regularización de los presupuestos de acción social entre los distintos organismos autónomos del MAPA.

### Formación:

- **Aumento del presupuesto de formación**, recortado en 2012-2013 en un 75%.

- **Cursos dirigidos a una mayor tecnificación** del trabajo.

- **Cursos de igualdad transversales** con el

objetivo de **prevenir situaciones de desigualdad y acoso** sexual o por razón de género.

- **Transparencia en la asignación de cursos** de formación a través de la publicación de listados de admitidas y admitidos y listas de espera.

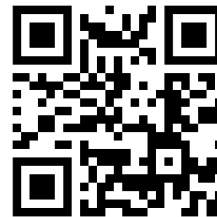
- **Garantizar un crédito mínimo anual de formación continua** para el desarrollo profesional de todas las plantillas.

### Igualdad entre mujeres y hombres

- **Funcionamiento regular de la comisión de igualdad** del MAPA y sus OOAA y agencia, con unos objetivos claros.

- **Estudio de la situación y diagnóstico de la desigualdad** en el MAPA, sus OOAA y AICA, atendiendo a la posible brecha salarial (complementos, productividades, gratificaciones, etc) y planteamiento de medidas correctoras.

**Análisis de datos sobre acoso sexual y por razón de género** en el departamento, y plan para prevenirlo y erradicarlo.



---

***Las elecciones sindicales es el proceso democrático por el que las trabajadoras y trabajadores elegimos a nuestras y nuestros representantes para que defiendan nuestros intereses socio-económicos y nuestros derechos , y nos representen ante el empleador -en nuestro caso la Administración-. El derecho a elegir en un proceso electoral a las y los delegados que nos representan es un derecho constitucional que costó la lucha, la cárcel e incluso la muerte de muchas mujeres y hombres de nuestro país que dieron lo mejor de sí por la Democracia y la Libertad. CCOO -como principal sindicato de España- llamamos siempre a la máxima participación en las elecciones sindicales, porque es un derecho fundamental que -por desgracia- en muchos países no existe o se ha perdido. Las delegadas y delegados que elegimos para los comités de empresa y las juntas de personal son compañera y compañeros igual que nosotros, pero de forma altruista dedican parte de su tiempo a ayudarnos y defender nuestros derechos. CCOO os animamos a acudir a las urnas el próximo martes 20 de junio y participar masivamente, con total libertad.***

