

PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO

II Congreso del Sector de la Administración General del Estado

Madrid, 25 y 26 de abril de 2017



servicios a la ciudadanía
administración general del estado

INDICE

UN MODELO DE SECTOR, PARA GANAR ESPACIO EN LOS CENTROS DE TRABAJO 6

Órganos de Dirección del Sector: Congreso, Plenario, Comisión Ejecutiva Secretaría General. Definición, Composición, Funciones.....	6
El Congreso.....	6
El Plenario Sectorial.....	7
La Comisión Ejecutiva.....	8
La Secretaría General.....	8
Instrumentos de coordinación para la acción sindical y la negociación colectiva.....	9
Referencias de la negociación colectiva más cercana a las personas trabajadoras. Sector territorial, sección sindical estatal, sección sindical de centro.....	10
Planificación y evaluación como método de trabajo.....	11
Los recursos sindicales para la negociación colectiva y la acción sindical.....	12
Afiliación y elecciones sindicales.....	12
El corporativismo sindical en la Administración General del Estado: Una expresión del neoliberalismo en el mundo del trabajo.....	14
Formación sindical.....	15
La participación de las personas afiliadas: elaboración de propuestas; la toma de decisiones.....	16
Movilización y negociación.....	18
Estrategias de comunicación.....	22
Servicios Jurídicos.....	24

UN MODELO DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO QUE GARANTICE DERECHOS A LA CIUDADANÍA. 27

La gestión pública en la AGE.....	27
Empleo Público y gestión externa de los servicios públicos.....	29
Igualdad, mérito y capacidad frente a discrecionalidad.....	31
La contratación pública. Responsabilidad social.....	33
Responsabilidad Social.....	34
Las trabajadoras y trabajadores de la AGE tenemos derechos:.....	35
Empleo estable.....	35
Retribuciones.....	36
Clasificación profesional.....	38
Carrera profesional y provisión de puestos.....	39
Formación en el ámbito de la AGE.....	40
La salud laboral en la AGE.....	42
Jornada laboral.....	43

Acción Social y prestaciones sociales	44
Desarrollo del EBEP y los convenios de la AGE.	46
Igualdad efectiva en la AGE y la lucha contra cualquier discriminación.	48
El ámbito interno.....	48
La defensa de los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres ante nuestra administración.....	48
El Diálogo Social Europeo	49
Digitalización y teletrabajo en la AGE.....	50

BLOQUE I

UN MODELO DE SECTOR, PARA GANAR ESPACIO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

1 UN MODELO DE SECTOR, PARA GANAR ESPACIO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

2 El Sector de la Administración General del Estado (SAE) responde a la necesidad –dentro de las líneas de
3 actuación federal y confederal- de una intervención especializada y coherente respecto a la acción sindical
4 y negociación colectiva en su ámbito de actuación.

5 Con este fin de atender la acción sindical y la negociación colectiva, de forma especializada, en la
6 proximidad de los centros de trabajo para defender de manera eficaz los intereses de las personas
7 trabajadoras y, en especial de la afiliación, se definen los órganos de dirección del sector así como sus
8 instrumentos de coordinación y participación o mecanismos de trabajo, conforme a lo establecido en los
9 apartados siguientes.

10 Por otro lado es imprescindible iniciar un proceso de renovación en los órganos de dirección del sector, de
11 tal modo que podamos afrontar el reto que nos exige el nuevo modelo de Administración, con las
12 personas capaces de aportar nuevas perspectivas y compromisos.

13 Los documentos de debate confederales establecen claramente que *todas las estructuras de la*
14 *confederación preverán la renovación de los órganos de dirección correspondientes y establecerán un plan*
15 *de promoción de sindicalistas llamados a hacerla efectiva.*

16 *Los planes de renovación darán especial relevancia a la promoción de jóvenes y mujeres. La citada*
17 *promoción debe alcanzar los distintos niveles de responsabilidad, desde las Secciones Sindicales hasta las*
18 *CE y los equipos de gobierno que en ellas se puedan crear.*

19 La feminización del SAE es una necesidad y debe formar parte de nuestra agenda interna del Sector.
20 Somos conscientes del déficit que tiene el mismo en cuanto a la presencia de mujeres en los órganos de
21 dirección y de negociación del conjunto del Sector y por eso entendemos que nos corresponde buscar
22 soluciones y establecer objetivos concretos.

23 Le corresponde al Sector potenciar la participación de las mujeres en los órganos de negociación, para ello
24 se facilitará y fomentará la participación de mujeres, en todos los espacios de negociación donde la
25 elección de sus representantes forma parte de las competencias del Sector. El reparto de las secretarías o
26 responsabilidades dentro de la Comisión Ejecutiva del SAE debe contemplar este factor. Desde el Sector
27 se velará para que dicha orientación también sea asumida en todos los ámbitos de negociación existentes
28 dentro del mismo.

29 **Órganos de Dirección del Sector: Congreso, Plenario, Comisión Ejecutiva Secretaría** 30 **General. Definición, Composición, Funciones**

31 El Congreso del Sector de la Administración General del Estado elegirá una Secretaría General así como
32 una Comisión Ejecutiva y se dotará de un Plenario Sectorial. La definición, composición y funciones de
33 estos órganos de dirección serán las determinadas a continuación que, necesariamente, deberán
34 adaptarse a las determinaciones que a este respecto se establezcan en el Congreso o Normas de la
35 Federación Estatal.

36 **El Congreso**

37 El Congreso del Sector de la Administración General del Estado es su máximo órgano de
38 deliberación y decisión.

39 Estará compuesto –dentro de los límites fijados por las normas congresuales federales y
40 confederales- por el número de personas delegadas elegidos conforme al anexo organizativo que
41 regule su convocatoria. Habrá un 10 por ciento máximo de personas natas al congreso, entre los
42 que estarán la Secretaría General del Sector, y el resto hasta completar ese máximo del 10 por
43 ciento, corresponderá elegirlos a la Comisión Ejecutiva del Sector de entre las personas que
44 integran la misma.

1 Corresponde al Congreso del Sector:

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- Determinar, en el marco de las políticas federales, la estrategia general respecto a la acción sindical y la negociación colectiva.
 - Aprobar el Plan de Trabajo
 - Establecer, en los límites fijados por las normas congresuales, el número de miembros de la Comisión Ejecutiva del Sector.
 - Elegir, mediante sufragio libre y secreto, la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva del Sector.
 - Fijar los criterios de composición numérica y distribución del Plenario Sectorial

10 El Plenario Sectorial

11 Se reunirá, al menos una vez al año y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un
12 tercio de integrantes de dicho Plenario., para debatir y acordar los aspectos y temas relacionados
13 con la acción sindical y la negociación colectiva, del ámbito del Sector. Se ordenarán
14 temporalmente las mismas de forma que se garantice la planificación de la actividad y la
15 evaluación de la misma

16 Estará compuesto por un máximo de 60 miembros distribuidos de la siguiente forma:

- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- La Secretaría General y la Comisión Ejecutiva del Sector.
 - Las personas responsables de los Sectores Territoriales constituidos o un representante acordado por la federación de comunidad autónoma o nacionalidad respectiva, de no existir responsable sectorial, así como a Secretaría General de la Sección del Servicio Exterior.
 - Las Secretarías Generales de las Secciones Sindicales Estatales.
 - El resto, hasta alcanzar el máximo establecido, serán elegidos en proporción a las cotizaciones por los sectores autonómicos o de nacionalidad, con arreglo a lo establecido en los estatutos federales y confederales. A los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones territoriales que corresponda elegir miembros al Plenario, Consejo, las personas responsables del Sector territorial forman parte de su cuota de delegados y delegadas.

29 Si la composición resultante de esta distribución no cumpliera los requisitos de género
30 establecidos por los estatutos federales y confederales -proporción 60/40 para cada uno de los
31 géneros-será obligatorio que todos los miembros que corresponda elegir en función de las
32 cotizaciones correspondan al género cuya representación sea inferior a dicha proporción.

33 Si, a pesar de lo señalado en el apartado anterior, continuase existiendo desequilibrio de género
34 en la composición del Plenario, la Comisión Ejecutiva del Sector establecerá un turno rotativo, de
35 mayor a menor volumen de cotización, para que las organizaciones correspondientes sustituyan
36 en cada convocatoria del Plenario, el número necesario de secretarías generales de secciones
37 sindicales, personas responsables de sectores territoriales y sección sindical del servicio exterior,
38 por personas del género cuya representación esté por debajo de la fijada.

39 El Plenario sectorial, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, incorporará a sus reuniones, con voz
40 pero sin voto, a otras personas cuando, considere oportuna su presencia o asesoramiento.

41 Corresponde al Plenario del Sector:

- 42
- 43
- 44
- 45
- 46
- 47
- Conocer la propuesta de Plan de trabajo del Sector.
 - Establecer las líneas de trabajo, en lo que se refiere a la acción sindical y negociación colectiva, así como aquellas otras materias que por delegación federal le corresponda, de acuerdo al Plan de Trabajo aprobado por el Congreso del Sector, siempre en consonancia con las líneas de acción sindical y organizativas federales.
 - Evaluar la acción sindical y la negociación colectiva de su ámbito de actuación.

- 1 • Adaptar estrategia y criterios de desarrollo de las líneas de acción sindical y negociación
2 colectiva federales para su ámbito.
3 • Refrendar aquellos acuerdos que requieran la firma del Sector que hubiesen sido
4 comprometidos en cualquiera de los Plenarios del mismo y siempre respetando lo que
5 recogemos en el apartado que hace referencia a la participación de las personas afiliadas.
6 • Realizar las ampliaciones, sustituciones y revocaciones de la Secretaría General o de la
7 Comisión Ejecutiva que los estatutos federales recogen como función de los consejos, con
8 los mismos requisitos y criterios que se fijan para estos. De los cambios habidos será
9 informado el Consejo Federal.

10 **La Comisión Ejecutiva**

11 Es el órgano al que corresponde dirigir y gestionar el resto de foros propios del sector estatal,
12 aplicando las directrices del Congreso y el Plenario.

13 La Comisión Ejecutiva del Sector de la Administración General del Estado (SAE) estará compuesta
14 por la Secretaría General del Sector y las personas elegidas en el Congreso del Sector en el
15 número que, de acuerdo a los criterios y límites fijados en las normas federales y confederales,
16 éste determine. En su elección, dejando constancia de nuestra apuesta por alcanzar la paridad-
17 deberá respetarse la proporción de género fijada en los estatutos confederales y federales.

18 A partir del este Congreso, los miembros de la Comisión Ejecutiva del Sector de la Administración
19 General del Estado, no podrán ser elegidos por más de tres mandatos. Esta limitación no supondrá
20 en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a
21 la secretaría general del Sector¹

22 La Comisión Ejecutiva funcionará de forma colegiada con reuniones periódicas, convocadas por la
23 Secretaría General o a petición de un tercio de sus integrantes. Se reunirá, con carácter general,
24 una vez al mes y desarrollará sus funciones a través de las distintas áreas o secretarías que
25 acuerde establecer, sin que necesariamente éstas tengan que reproducir las establecidas por la
26 Federación Estatal.

27 Para regular su funcionamiento, la Comisión Ejecutiva podrá acordar un reglamento. En ausencia
28 de éste se regirá, en lo que proceda, por el reglamento de la Comisión Ejecutiva Federal.

29 La Comisión Ejecutiva, a propuesta de la secretaría general, fijará el orden del día y convocará, al
30 menos una vez al año, el Plenario del Sector.

31 La Comisión Ejecutiva podrá proponer al Plenario del Sector, que sean cubiertas las vacantes que
32 se produzcan en el seno de ésta entre congreso y congreso. Las sustituciones acordadas no podrán
33 superar 1/3 del número de miembros de la Comisión Ejecutiva fijado en el Congreso.

34 También podrá proponer al Plenario la ampliación, acordada por mayoría absoluta, del número
35 inicial de los miembros de la Comisión Ejecutiva fijados en el Congreso, siempre que esta
36 ampliación supere el 10 % de dicho número.

37 **La Secretaría General**

38 Es la persona que representa al Sector de la Administración General del Estado y traslada la
39 posición de éste a los órganos de dirección federales en los que participa. Actúa ejecutando los
40 acuerdos del Plenario y de la Comisión Ejecutiva, impulsando y cohesionando las funciones de
41 éstos órganos.

42 La persona que ostente la Secretaría General realizará las convocatorias de la Comisión Ejecutiva,
43 fijando el orden de día, considerando las propuestas realizadas por sus miembros y presidirá sus

¹Esta limitación, que está en consonancia con la propuesta de estatutos confederales, deberá recogerse en los estatutos federales para que sea efectiva

- 1 reuniones. Igualmente propondrá a la Comisión Ejecutiva la convocatoria y orden del día de las
2 reuniones del Plenario del Sector y presidirá dichas reuniones.
- 3 En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva del Sector asumirá, de forma colegiada, las funciones
4 de la secretaría general.
- 5 La persona que ocupe la secretaría general no podrá ser elegida por más de tres mandatos.²
- 6 Si entre congreso y congreso, la secretaría general quedara vacante por cualquier causa, se
7 procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Plenario del Sector.

8 **Instrumentos de coordinación para la acción sindical y la negociación colectiva**

9 El 1er Congreso del Sector de la Administración General del Estado determinó la necesidad de mejorar los
10 mecanismos de coordinación en la acción sindical y la negociación colectiva, creando mecánicas que
11 refuercen la colaboración y permitiesen aprovechar al máximo nuestro potencial en todos los ámbitos y
12 en todos los niveles.

13 En esta línea, han continuado funcionando –seguramente con menos frecuencia de la deseada, pero de
14 forma aceptable dentro de los márgenes que permiten los recursos disponibles- las reuniones de
15 coordinación de las personas que representan a CCOO en Subcomisiones y Mesas Delegadas. Aspecto que
16 es preciso mantener y potenciar, dentro de los límites impuestos por el necesario aprovechamiento de los
17 recursos de los que disponemos.

18 Sin embargo, los foros que establecimos en dicho Congreso – uno, para el desarrollo de la negociación
19 colectiva, con presencia de las secretarías generales de las secciones sindicales estatales; el segundo, para
20 la atención sindical directa, con la presencia de las personas responsables de los sectores territoriales- no
21 han llegado a ponerse en funcionamiento.

22 Sin duda es preciso reiterar los objetivos que se perseguían con la creación de estos foros: una mejor y
23 más eficaz coordinación tanto de aquellas estructuras que se responsabilizan directamente de los
24 diferentes ámbitos de negociación de los Departamentos y Organismos, como de las que tienen como
25 cometido fundamental la atención directa trasladando los resultados de esa negociación y, obteniendo la
26 opinión de la afiliación y del conjunto de las personas trabajadoras.

27 De acuerdo con ello -sin perjuicio de la capacidad de decisión y debate que corresponde a los órganos del
28 Sector en los que están representadas todas sus estructuras- se convocarán reuniones periódicas con las
29 secretarías generales de las secciones sindicales estatales con los objetivos de, entre otros, analizar los el
30 proyecto de Ley de Presupuestos de cada ejercicio, identificar e integrar de forma homogénea las líneas
31 fundamentales de negociación en cada uno de los ámbitos; trasladar a los órganos del sector propuestas
32 sobre negociación colectiva, etc.

33 En los mismos términos -con los objetivos de coordinar la atención sindical directa; desarrollar la misma
34 de forma homogénea, sin perjuicio de las características específicas de cada ámbito; intercambiar
35 experiencias y actuaciones que permitan mejorar la atención a los centros de trabajo, etc.- se celebrarán
36 reuniones periódicas con las personas responsables de los Sectores Territoriales.

37 En ambos casos deberán planificarse los objetivos que se persiguen para cada periodo y realizarse el
38 seguimiento y evaluación de esa la planificación.

39 Con el fin de propiciar el mayor número de encuentros, ampliar la participación y buscar el mejor
40 aprovechamiento de los recursos, se promoverá que tanto las secciones sindicales estatales como los
41 sectores territoriales cuenten con medios para la realización de videoconferencias de forma que, en
42 algunos casos y sin pretender sustituir permanentemente el encuentro presencial, la participación en
43 estas reuniones puedan realizarse por dichos medios.

²Esta limitación, que está en consonancia con la propuesta de estatutos confederales, deberá recogerse en los estatutos federales para que sea efectiva

1 Todo lo anterior debe contribuir a mejorar la coherencia y consistencia de la acción sindical en el ámbito
2 Sector en donde su complejo y necesario entramado de negociación puede propiciar contradicciones en
3 alguno de los enfoques de nuestra acción sindical que es imprescindible superar. En caso de que se
4 considere necesario, se crearán los grupos de trabajo oportunos para dar respuesta a las parcelas de
5 actuación en donde se demuestre necesario realizar un trabajo de síntesis y concretar criterios concretos
6 de negociación que acojan a la totalidad de nuestra estructura de negociación.

7 **Referencias de la negociación colectiva más cercana a las personas trabajadoras. Sector** 8 **territorial, sección sindical estatal, sección sindical de centro**

9 Somos una organización con una doble estructura sindical, por territorio y de rama. Nuestra organización
10 es compleja pero al final de toda esta organización son las secciones sindicales de los centros de trabajo y
11 los delegados y delegadas en los centros pequeños los que ponen en práctica el trabajo sindical de
12 manera cotidiana.

13 Es necesario consolidar una práctica organizativa basada en la colaboración entre las distintas estructuras
14 que conforman la organización de nuestro Sector. Dicha colaboración debe estar basada en términos de
15 eficiencia y eficacia, implementado objetivos comunes a través de "Planes de Trabajo Específicos". Estos
16 deben definir con claridad los objetivos, los recursos disponibles, la distribución de tareas y la evaluación
17 de los resultados, de manera que estos planes se conviertan en el método de trabajo más adecuado para
18 gestionar de manera más eficiente nuestros escasos recursos.

19 En base a las premisas anteriores tenemos que fortalecer la presencia de los Sectores Territoriales, las
20 Secciones Sindicales Estatales así como las Secciones Sindicales de Centro y/o Provinciales. De esta
21 manera estaremos apostando por el desarrollo de las estructuras más próximas al centro de trabajo y a la
22 afiliación.

23 Hay que mejorar los cauces de participación y de toma de decisiones, avanzando de una vez por todas,
24 hacia la paridad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de dirección de nuestras estructuras. Hay
25 que fomentar la participación de las mujeres en todas las estructuras y órganos de participación.

26 Los cambios y transformaciones que se vienen sucediendo en el ámbito de nuestro Sector nos tienen que
27 llevar a cambios en la propia organización que hagan posible atender todas las necesidades de la afiliación
28 y del conjunto de personas que se ven afectadas por estos cambios. Ampliar y reforzar la presencia del
29 sindicato en el centro de trabajo es un objetivo que ha de convertirse en la prioridad organizativa de la
30 actividad del Sector.

31 En CCOO venimos repitiendo insistentemente que debemos estar allí donde se solventan los intereses de
32 los trabajadores y trabajadoras, debemos situar al sindicato en el centro de trabajo. Por lo tanto, se
33 desarrollará de manera más amplia la creación de Secciones Sindicales de Centro y/o Provinciales.

34 Respecto a la estructura de los Sectores Territoriales, Secciones Sindicales Estatales, estos deben de
35 dotarse, dentro del respeto a las competencias de autoorganización de las federaciones territoriales y
36 siempre que ello sea posible, de órganos y estructuras que permitan potenciar los procesos de
37 participación en la construcción de las decisiones:

- 38 • La Conferencia como máximo órgano de participación de la afiliación.
- 39 • Persona que ocupe la Secretaría General: en el caso de los Sectores Territoriales su denominación
40 a veces es el de Coordinador o Coordinadora.
- 41 • Una Comisión Ejecutiva, cuyo número no será superior al que se fija en las normas congresuales.
- 42 • Asamblea o Plenario Sectorial.
- 43 • Secciones Sindicales de centro y/o provinciales.

44 Debemos mantener estas estructuras tal y como se encuentran conformadas en la actualidad,
45 concibiendo la Sección Sindical de Centro y/o Provincial como eje fundamental de nuestro desarrollo
46 organizativo y dotándola de estabilidad.

1 Debemos de estar organizados, entendiendo que ante las agresiones a las que se enfrentan los
2 trabajadores y trabajadoras debemos contraponer una actuación sindical fuerte y continuada.

3 Las Secciones Sindicales de Centro, tal y como quedó aprobado en el último Plenario del Sector celebrado
4 los días 13 y 14 de septiembre, son el instrumento de extensión de la negociación colectiva que se
5 desarrolla en las diferentes mesas de negociación.

6 Se debe de hacer un nuevo esfuerzo para mantener las secciones sindicales ya constituidas y crear nuevas
7 allá donde no existan, como en aquellos lugares que por sus características especiales y concretas, tales
8 como aislamiento, distancia entre centros, volumen de afiliación, peculiaridades laborales, sea
9 recomendable su creación.

10 Por lo tanto, nos remitimos a las propuestas para la constitución de Secciones Sindicales de Centro que
11 fueron aprobadas en el último Plenario del SAE y que se reproducen a continuación, subrayando que
12 estas mismas propuestas encajan en la constitución de nuevas Secciones Sindicales Provinciales, sin que
13 sea excluyente la creación de Secciones Sindicales de Centro.

14 **“Propuestas para la constitución de secciones sindicales de centro en el ámbito del SAE**

15 • **Constitución de secciones sindicales de centro en todos aquellos lugares de trabajo o unidades**
16 **productivas donde por cuestiones de acción sindical o negociación colectiva, desde las**
17 **diferentes estructuras del sector entiendan que es necesario.**

18 • **La propuesta será coordinada entre el sector territorial y la sección sindical estatal donde este**
19 **encontrado dicha sección de centro y se elevará a las estructuras competentes para su**
20 **constitución. (Federaciones de nacionalidad o estructuras provinciales, comarcales o insulares)**

21 • **En los supuestos que desde el Ministerio de las Administraciones Públicas no se reconociera la**
22 **constitución de dichas secciones sindicales de centro, desde la FSC se impulsarán las estrategias**
23 **sindicales y jurídicas necesarias para el reconocimiento de los derechos establecidos en la**
24 **legislación sobre libertad sindical.”**

25 **Planificación y evaluación como método de trabajo.**

26 Entendemos que es imprescindible introducir el mecanismo de planificación de trabajo para todas las
27 secretarías o responsabilidades del sector, así como para la propia Secretaría general.

28 Con este mecanismo garantizamos el ejercicio de crítica y autocrítica, evaluación permanente y rendición
29 de cuentas. Lo importante es que la autocrítica sirva para la evaluación a todos los niveles de tal forma
30 que la evaluación y la rendición de cuentas sean elementos básicos en el funcionamiento del Sector.

31 Cada una de las secretarías o responsabilidades y la propia secretaría general elaborarán un Plan de
32 trabajo en el primer trimestre del año, estos planes de trabajo tendrán una proyección anual.

33 En el Plenario sectorial se presentaran dichos planes de trabajo que serán debatidos en dicho Plenario.
34 Fruto de dicho debate se configurará de forma definitiva el Plan de Trabajo del Sector.

35 El Plan de Trabajo definitivo de cada secretaría, así como el de la propia secretaría General se harán
36 públicos a través de los diferentes medios de difusión del Sector y se trasladarán a todo la afiliación para
37 su conocimiento.

38 En Plenario sectorial se evaluarán los diferentes Planes de Trabajo. En el debate se analizará el grado de
39 cumplimiento de dichos Planes de trabajo y las causas o circunstancias que hubiesen rodeado los
40 resultados.

1 **Los recursos sindicales para la negociación colectiva y la acción sindical.**

2 Desde el Sector debemos impulsar el compromiso por la transparencia que ha asumido nuestra
3 confederación. Por ello los recursos sindicales ya sean económicos o de crédito horario deben ser
4 públicos y conocidos por el conjunto de nuestra afiliación.

5 El crédito horario -patrimonio del sindicato según consta en el código de utilización de los recursos
6 sindicales- es un elemento básico para el desempeño de la actividad sindical y es necesario se asuman
7 criterios en la utilización de tales medios que incorporen tanto el principio de transparencia, como el
8 resto de criterios objetivos y de solidaridad en cuanto a su reparto.

9 Tanto los recursos de crédito horario como los recursos económicos son competencia de la federación
10 según nuestras normas y estatutos, pero ello no impide que desde el SAE elevemos propuestas debatidas
11 y aprobadas en nuestro Plenario que puedan ser asumidas por los órganos correspondientes federales.

12 Los criterios que gobiernen este reparto deben ser objetivos, su distribución no puede obedecer lógicas o
13 equilibrios internos de conveniencia alejados de la acción sindical.

14 Como criterios generales debemos contemplar:

- 15 • Afiliación.
- 16 • Número de personas trabajadoras
- 17 • Número de centros de trabajo
- 18 • Dispersión territorial.

19 Debemos contemplar e incorporar aquellos aspectos diferenciales que hagan especialmente costosa la
20 actividad sindical de nuestra organización en ámbitos concretos con el objetivo de calibrar, de la manera
21 más adecuada posible, el mejor uso de nuestros recursos y todo ello, tras el debate y el consenso
22 necesario de todas las estructuras que convergen en nuestro sector y englobando la totalidad de los
23 recursos existentes (ORUS, LOLS y acuerdo)

24 Indudablemente no debemos perder de vista que como resultado de la aplicación de los criterios que aquí
25 se recogen debe visualizarse nuestra apuesta por acercar la actividad sindical a cada uno de los centros de
26 trabajo y potenciar el trabajo de nuestras secciones sindicales de centro.

27 Si no se consigue este objetivo todos los reconocimientos congresuales en dicha dirección se convertirán
28 en mera declaración de intenciones.

29 Por otro lado, nuestro compromiso con la paridad también debe orientar la distribución de dichos
30 recursos para lo que deberemos adoptar las medidas oportunas entroncando con lo recogido en este plan
31 de trabajo en el apartado dedicado a *la Igualdad efectiva en la AGE y la lucha contra cualquier*
32 *discriminación.*

33 En el apartado económico el Sector también carece de autonomía o capacidad última, con todo parece
34 necesario dotarse de un grupo de directrices que vayan dirigidas en una dirección similar a la comentada
35 en los párrafos anteriores y que podemos resumir en los siguientes apartados:

- 36 • En el Plenario del Sector se conocerán criterios y distribución inicial del presupuesto que
37 contará con la lógica ligazón con los planes de trabajo de cada estructura y con la
38 correspondiente evaluación y con los elementos de compensación oportunos si lo que se
39 pretende es superar déficits derivados de la distribución de créditos horarios.
- 40 • Tanto el presupuesto económico del SAE, así como los documentos de distribución de recursos
41 económicos y de créditos horarios serán conocidos por la afiliación y publicados en los medios
42 de difusión habituales del Sector, manteniendo nuestro compromiso de máxima transparencia.

43 **Afiliación y elecciones sindicales**

44 Los resultados del último proceso de elecciones sindicales en el ámbito de la Administración General del
45 Estado –junio 2015- fueron objeto de análisis en el Sector extrayendo algunas valoraciones que –aunque

1 las competencias de los Sectores se refieren al control y seguimiento a nivel estatal y sólo
2 subsidiariamente en los ámbitos territoriales- es necesario tener en consideración para abordar el trabajo
3 en el futuro. Las más destacadas de estas conclusiones son:

- 4 • CCOO sigue siendo la primera fuerza sindical en el ámbito del personal laboral de la AGE y la
5 segunda en el ámbito del personal funcionario.
- 6 • Se produce una pérdida de representatividad de CCOO que no puede achacarse únicamente al
7 cambio de modelo electoral. Seguimos sin ser capaces de corregir la tendencia de paulatino
8 retroceso de los últimos cuatro procesos electorales. No hay duda de que es imprescindible
9 afrontar esta situación para tratar de modificarla a partir de este mismo momento.
- 10 • Este retroceso no puede tener una valoración positiva, por más que seamos conscientes del
11 éxito del enorme esfuerzo realizado por la organización en su conjunto- y especialmente de las
12 personas que la componen- para hacer posibles estos resultados en un escenario -interno,
13 externo, de cambio de modelo- extremadamente adverso.
- 14 • UGT sufre una fuerte caída que sitúa a esta organización como tercer sindicato en la AGE. Por
15 otro lado, CSIF experimenta un ascenso importante.
- 16 • Las diferencias entre CCOO y CSIF son escasas y podemos afirmar que, en gran medida
17 corresponden con nuestros errores "administrativos" tanto en el control de la presentación de
18 sus candidaturas como en el seguimiento del registro de las actas.
- 19 • Por mucho que se empeñe CSIF en el discurso de ser el "sindicato de los funcionarios", CCOO
20 es el PRIMER SINDICATO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, con casi el doble de delegados
21 y delegadas en las Administraciones.

22 Es obvio que nuestra apuesta es recuperar la posición como primer sindicato en la Mesa General de
23 Negociación de la AGE. Las líneas de actuación y los cambios para recuperar la influencia en los centros de
24 trabajo que se proponen en este Plan de Trabajo, tienen entre otros, dicho objetivo.

25 Pero, además, es imprescindible corregir aquellos aspectos relacionados con la preparación del proceso;
26 el control exhaustivo de las candidaturas presentadas por otras organizaciones sindicales; la vigilancia de
27 la correcta atribución de resultados en las actas de escrutinio y la adecuada codificación de estos
28 resultados al sindicato correspondiente o el seguimiento del proceso de registro en las OPR trabajo, que
29 este último proceso han presentado fallos que no deben repetirse en el futuro.

30 Estas cuestiones -el trabajo de las elecciones sindicales no consiste únicamente en conformar
31 candidaturas y obtener el respaldo de las trabajadoras y trabajadores, aunque sea el fundamental-
32 pueden tener una enorme trascendencia hasta el punto de modificar no sólo la representatividad de las
33 organizaciones sindicales sino, incluso, el número de miembros y recursos sindicales que se asignan a
34 cada una de ellas.

35 No cabe duda de que será necesario mejorar la formación en esta materia de delegadas, delegados así
36 como de las personas que ostentan responsabilidades sindicales.

37 Por otro lado, aunque no sea una competencia directa de las estructuras sectoriales, es necesario abordar
38 actuaciones específicas como sector que permitan corregir la tendencia negativa en la evolución de la
39 afiliación en nuestro ámbito.

40 Es indudable que alguna de las causas de este descenso en el volumen de afiliación -la elevada media de
41 edad de nuestro ámbito y la escasa renovación de efectivos a través de la OEP, por ejemplo- se escapan
42 de nuestro control. Otras -el funcionamiento de los servicios jurídicos que, al menos en la administración
43 del estado se percibe como un problema de gran trascendencia- que entran plenamente en las esferas
44 de actuación federal y confederal. Aun así, hay líneas de trabajo desde el punto de vista sectorial -algunas
45 ya hemos iniciado su desarrollo- que pueden mejorar la situación:

- 46 • Intensificar el seguimiento de las bajas, tratando de concretar su motivo para incrementar las
47 recuperaciones.

- 1 • Definir mecanismos de asesoramiento sindical en el ámbito sectorial que faciliten el
2 funcionamiento y actuación de los servicios jurídicos, tanto desde el punto de vista de la
3 afiliación como de las propias secciones sindicales y sector.
4 • Habilitar vías alternativas de comunicación de la afiliación con el sindicato. Es fundamental que
5 la afiliación identifique al sindicato de una forma personal a través de la delegada o delegado
6 sindical, pero esta no debe ser el único mecanismo de comunicación.
7 • Fomentar la formación sindical de forma que seamos capaces de dar una respuesta
8 comprensible a preguntas que a menudo nos hacen los trabajadores y trabajadoras: ¿para qué
9 sirve afiliarse?; ¿en que se emplean las cuotas que voy a pagar?. Pero también a otras que no
10 son tan corrientes y que, a veces, ni siquiera las delegadas y delegados son capaces de
11 responder: ¿cuál es la estructura y funcionamiento del sindicato?; ¿cómo se participa en las
12 decisiones?; ¿cuál es la estructura de la negociación que me afecta?, etc.

13 **El corporativismo sindical en la Administración General del Estado: Una expresión del**
14 **neoliberalismo en el mundo del trabajo**

15 El corporativismo lo hemos venido percibiendo como un fenómeno de articulación de egoísmos
16 particulares o de grupos en torno a diferentes siglas sindicales. Es cierto que el corporativismo
17 representa la expresión de los pequeños intereses individuales frente a los intereses colectivos,
18 pero no podemos quedarnos exclusivamente en esa perspectiva de lo aparente e inmediato, en
19 ocasiones bajo la bandera del corporativismo también caminan nuestros errores, errores de
20 dogmatismo incapaces de defender lo colectivo sin renunciar a lo específico y a lo heterogéneo
21 sobre la que se construye nuestra realidad laboral.

22 Pero sobre todo, el corporativismo es la expresión sindical de un modelo político y económico que
23 está luchando por imponerse en todas las esferas de la vida desde su hegemonía actual política y
24 económica. El neoliberalismo es el alimento que sostiene el corporativismo sindical, por más que
25 se travista y enmascare para hacerse más digerible en el actual momento de recortes y pérdidas
26 de derechos

27 Todos y todas conocemos sobradamente los mecanismos con los que nos tratan de expulsar de
28 nuestra trinchera en la defensa del mundo del trabajo y de las clases populares, tienen múltiples
29 mecanismos, asfixiando nuestros recursos, desacreditándonos mediáticamente, legislando
30 limitando lo colectivo y potenciando lo individual.

31 Pero no acaban aquí las estrategias, dentro del campo sindical un fenómeno que recoge ese
32 magma sociológico del individualismo neoliberal a cualquier precio es el fenómeno del
33 corporativismo, que tiene en determinados ámbitos ya un espacio y un discurso, pero que no
34 tiene vocación de contención específica y se reivindica como recambio de organización sindical
35 frente al sindicalismo de clase a nivel general. Es cierto que salvo en sectores de la
36 Administraciones Públicas o del sector Servicios, las opciones sindicales corporativistas no han
37 evolucionado aún como para asentarse con niveles de representatividad. Pero no es menos
38 cierto, que los sectores citados representan un elevado porcentaje de la población trabajadora
39 ocupada y tampoco lo es en menor medida que se están produciendo cambios sociológicos
40 profundos donde el individualismo y el darwinismo social crecen entre la población.

41 Enfrentar el corporativismo en el campo sindical es confrontar con el neoliberalismo y sus
42 opciones de relaciones laborales individualizadas de empresa como máxima, atomizando la clase
43 trabajadora y confrontándola entre sí.

44 Y hacerlo exige niveles de comprensión y eficiencia, rechazar el corporativismo meramente por su
45 falta de implantación en ámbitos industriales, o con la descalificación nominal de amarillismo, no
46 es más que la primera derrota que tenemos frente a ellos, el corporativismo representa el mayor
47 riesgo para el sindicalismo de clase, y no lo derrotaremos simplemente por ignorarlo.

1 CCOO tiene que estar beligerante y eficaz frente a los intentos gubernamentales de potenciar las
2 opciones corporativistas modificando criterios como los de representatividad para que entren, o
3 legislando a favor de ámbito de negociación más reducidos como la empresa o los departamentos
4 donde el discurso del egoísmo insolidario corporativista es más fácil de articular.

5 La ofensiva del corporativismo dentro de la Administración General del Estado no es causal ni
6 responde a que los empleados y empleadas públicas sean unos privilegiados, responde a una
7 necesidad estratégica, como es controlar para el corporativismo y por ende para el
8 neoliberalismo, el Estado social y Democrático que se desarrolla en la AGE. Pero no es suficiente
9 una defensa del personal público como clase trabajadora, tenemos la responsabilidad de
10 desarrollar una acción sindical dentro de la Administración General del Estado que integre este
11 personal en los objetivos de la clases trabajadora y de la defensa del estado social, sin renunciar a
12 la defensa de sus especificidades profesionales y laborales dentro de la gran heterogeneidad que
13 abarca nuestra Administración.

14 Necesitamos por tanto un programa específico de acción sindical del SAE frente al corporativismo,
15 construido dentro de la estrategia Federal y Confederal, que contemple como elementos
16 sustanciales

- 17 ○ Diseñando un discurso que debemos hacer extensible a todas las trabajadoras y
18 trabajadores del SAE.
 - 19 • frente a los recortes nos defendemos mejor colectiva que individual y
20 corporativamente.
 - 21 • vinculando el corporativismo al poder y los recortes
- 22 ○ Diagnosticando, incorporando, y generando propuestas que integren lo específico y
23 particular en lo colectivo y general
- 24 ○ Generando alianza en lo táctico que generen contradicciones en el corporativismo en
25 lo estratégico
- 26 ○ Dicho programa específico frente al corporativismo requiere de la necesaria
27 coordinación federal y confederal, para abordar todas las contradicciones que se
28 generan en el interno.
- 29 ○ Este programa específico será aprobado por el Plenario sectorial a propuesta de la
30 Comisión Ejecutiva.

31 **Formación sindical**

32 Desde el Sector de la Administración General del Estado debemos plantearnos la formación sindical como
33 una herramienta fundamental en el ejercicio de la labor de representación. Debe ir orientada a conseguir
34 el incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato que intervienen en sus
35 distintos niveles, de tal forma que mejore la eficacia y capacidad de intervención de nuestra organización
36 en los centros de trabajo y en los diferentes procesos de negociación.

37 La formación sindical debe ir enfocada en dos direcciones:

- 38 • Hacia el externo, capacitando a las diferentes estructuras sindicales (afiliación, delegados y
39 delegadas y dirección) para intervenir en los distintos procesos que le afectan.
- 40 • Hacia el interno, dotando de un conocimiento preciso de nuestra organización, sus principios
41 estatutarios y de los mecanismos de participación.

42 Todo ello sin olvidar, en ningún caso, la formación en igualdad de género y en la no discriminación por
43 razón de sexo, que debe ser transversal en cualquier actividad formativa que desarrollemos desde el
44 Sector.

45 Desde el SAE se elaborará un mapa de necesidades del conjunto del Sector, que sirva de base para
46 desarrollar un Plan de Formación Sindical que permita la planificación y coordinación con el resto de
47 estructuras del sindicato y que tenga como objetivo crecer en afiliación y representatividad.

1 Configurada como un derecho de la afiliación y un deber para los cuadros sindicales, los recursos
2 económicos y personales puestos a disposición de la formación sindical debe ser acordes con los objetivos
3 que se aprueben en dicho Plan.

4 Los procesos de renovación a los que hacemos referencia en el arranque de este plan de trabajo solo
5 tienen sentido si somos capaces de propiciar dicho cambio acompañándolo con el esfuerzo formativo que,
6 inevitablemente debemos abordar, pues de lo contrario el resultado sería una grave descapitalización de
7 nuestra organización sindical. No sirve eludir este esfuerzo interno, ya que cuestionar las posibilidades de
8 renovación y regeneración de nuestro sindicato es una opción que comprometería nuestro futuro como
9 organización sindical.

10 La realidad de la Administración General del Estado es compleja, su futuro va a estar sometido a
11 innovaciones nada desdeñables y la mejor opción es ir adelantando la nueva realidad e ir preparando a
12 nuestros cuadros para estar en condiciones de dar respuesta a los requerimientos de nuestra afiliación y
13 el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Una respuesta que no solo debe construirse desde criterios
14 técnicos, es fundamental que los ideológicos estén presentes para no perder de vista cuales son los
15 objetivos que tenemos como organización.

16 La suma de todos los factores que comentamos en este apartado, factores que convergen y toman
17 sentido en torno a la formación sindical nos permitirá seguir siendo la referencia sindical en todos los
18 centros de trabajo y evitar que otras formas de entender el sindicalismo, otras formas nefastas de
19 entender las relaciones laborales, prosperen entre nuestra plantilla.

20 **La participación de las personas afiliadas: elaboración de propuestas; la toma de** 21 **decisiones.**

22 El sentido que le demos a este concepto de “participación”, junto con la mejora sustancial de la
23 comunicación para trasladar lo que hacemos, son muy posiblemente las claves para recuperar nuestra
24 influencia y capacidad de movilización.

25 Así, los cambios en nuestra organización para dar respuesta a las demandas de una mayor participación
26 que se han puesto de manifiesto, forman parte de los objetivos y propuestas planteados en el debate del
27 proceso congresual confederal y federal.

28 Pero, junto a las conclusiones de ese debate que también formarán parte de las pautas de actuación en el
29 Sector, es preciso establecer mecanismos concretos -con ese mismo objetivo de fomentar la participación
30 de la afiliación- en lo que respecta a la acción sindical y la negociación colectiva que nos corresponde
31 desarrollar.

32 Partimos de la idea de que no hay mejor instrumento de conseguir la vinculación de la afiliación a la
33 organización y a sus propuestas –por tanto a su defensa mediante la movilización – es la participación en
34 la construcción de esas propuestas que se llevan a la negociación y en la decisión final sobre su resultado.

35 Esta idea implica que las personas afiliadas sean llamadas a participar en todo el proceso de negociación
36 colectiva, desde la elaboración de las plataformas reivindicativas hasta su culminación y que sean
37 consultadas antes de la convocatoria de movilizaciones o la firma.

38 Es evidente que los procesos de negociación requieren, en la mayor parte de las ocasiones respuestas
39 ágiles y que no siempre somos capaces de marcar los ritmos y tiempos de esos procesos de negociación.
40 Y, aunque será necesario explorar la utilización de medios digitales para mejorar y fomentar la
41 participación de las personas afiliadas, también es cierto que el uso de estos recursos ha de ser
42 compatible con la prioridad de preservar el contacto, la convocatoria, el debate y la toma de decisiones
43 en los encuentros presenciales con la afiliación y las personas trabajadoras.

44 A pesar de estas dificultades, es imprescindible establecer principios, criterios y procedimientos que, con
45 carácter general, permitan esa participación y, en todo caso, la garanticen cuando se trata de aquellas
46 decisiones sindicales de calado respecto acuerdos o actuaciones que afecten de manera sustancial a las

1 condiciones de trabajo o a sus derechos. Con este fin se establecen los siguientes principios de actuación
2 en el desarrollo de los procesos de negociación:

3 • *Elaboración de propuesta inicial*

4 Para abordar los procesos de negociación que, en el ámbito de sus competencias, corresponde
5 desarrollar al Sector es preciso contar con la definición de unos planteamientos de partida que
6 definan las posiciones que CCOO defenderá ante la Administración. Estos planteamientos se
7 fijarán por los órganos de dirección del Sector con la mayor participación de la afiliación.

8 En aquellos procesos de negociación de mayor envergadura (la negociación del Convenio Único,
9 por ejemplo) se establecerá un procedimiento que permita ejercitar ese derecho a la participación
10 contemplando: la elaboración de una propuesta de plataforma por la Comisión Ejecutiva; un
11 método de debate; un calendario suficiente que permita la participación de la afiliación; la
12 adopción de la decisión por la Comisión Ejecutiva o, en su caso, el Plenario.

13 • *Método de debate*

14 El método de debate podrá contemplar tanto la participación directa de la afiliación –incluyendo
15 la utilización de procedimientos virtuales- como reuniones presenciales en las secciones sindicales
16 –articuladas por los sectores territoriales y secciones sindicales estatales- y mecanismos de
17 delegación proporcionales a la afiliación mediante los cuales se determinen las propuestas que,
18 conformen la opinión de la afiliación, deberán ser trasladadas al ámbito superior

19 • *Seguimiento del proceso de negociación*

20 Es imprescindible la información periódica de la evolución de la negociación durante todo el
21 proceso. Esta es la única manera de garantizar a afiliación la posibilidad de configurar opinión y
22 participar con plenas garantías. La participación no debe limitarse esté limitada a la elaboración
23 de la plataforma y a la decisión final.

24 Para ello se utilizarán los mecanismos de coordinación previstos en este documento y cuantos
25 canales informativos se diseñen al efecto.

26 • *Decisión final*

27 Es necesario articular mecanismos que permitan a los órganos de dirección conocer y valorar la
28 opinión de la afiliación respecto a los procesos de negociación y sus resultados para poder
29 adoptar decisiones al respecto.

30 En todo caso, en aquellos procesos de negociación de mayor envergadura, finalizada la
31 negociación deberá presentarse a refrendo de la afiliación el documento final. Para ello, las
32 Secciones Sindicales y Sectores Territoriales articularán los procedimientos de consulta de la
33 afiliación y recojan su opinión para trasladarla, a través de las personas que las representan, al
34 Plenario del Sector. La decisión que adopte el Plenario será la que se defienda por la
35 representación del Sector en los órganos federales donde participe y ante los interlocutores de la
36 Administración General del Estado.

37 En estos procesos de negociación de mayor relevancia, a pesar de las dificultades que supone, es
38 preciso permitir –bien mediante la firma de preacuerdos u otros métodos- que se deje tiempo
39 suficiente para conformar la posición de la afiliación y desarrollar este procedimiento de toma de
40 decisiones. Este tiempo, con carácter general, no debería ser inferior a 15 días.

41 • *Referéndum*

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

1 **Movilización y negociación.**

2 La negociación colectiva ha sufrido en los últimos años, tanto en nuestro ámbito como en el de las
3 Administraciones Públicas o en el que afecta al resto de los sectores de actividad, un profundo cambio
4 que ha venido a cuestionar modos y estrategias que se habían mostrado válidas durante los años de cierta
5 bonanza económica.

6 El arranque de la crisis puso en cuestión todas las garantías y los niveles de derecho que, erróneamente
7 podían creerse consolidados y nos situaba en un nuevo escenario en donde quien propiciaba el conflicto
8 era la propia Administración, el Gobierno del PP. No era meramente un pulso que pretenda un ajuste
9 coyuntural. Se trata de una maniobra de largo alcance que buscaba, y busca, dinamitar un modelo sindical
10 concreto, el nuestro, el del sindicato o sindicalismo de clase.

11 Sin negar las torpeza y errores que hemos cometido como organización sindical, no se debe ocultar que
12 los intentos de deslegitimación del sindicato han sido permanentes por parte de este Gobierno, se ha
13 instrumentalizado a los medios de comunicación contra CC.OO., se ha cuestionado la financiación o
14 colocado la misma en clave de sospecha y se ha trabajado sobre cualquier otro elemento que permitiese
15 generar desconfianza y el desapego entre los trabajadores, las trabajadoras y el sindicato cuando este no
16 deja de ser su única herramienta de defensa.

17 El objetivo es claro. Si queda algún resorte de la sociedad de este país capaz de responder a las políticas
18 de recorte del Partido Popular, se agrupa en torno al sindicalismo de clase y era prioridad del Gobierno
19 desactivar dicho frente.

20 Más allá de los bestiales e injustos recortes económicos que hemos soportado el conjunto de
21 trabajadores y trabajadoras de este país, más allá del descomunal ajuste en materia de empleo aplicado
22 en nuestra Administración, más allá del numeroso conjunto de derechos que se volatilizaron entre el año
23 2010 y el año 2012, es necesario señalar la pericia del Gobierno a la hora de actuar sobre cada uno de los
24 recursos que podían debilitar la respuesta sindical. El Real Decreto Ley 20/2012 no solo reduce
25 severamente el número de delegados y delegadas a los mínimos estrictamente recogidos en la norma
26 laboral, una decisión que devoró miles de créditos y otro tipo de recursos, cuantificar solo lo perdido en el
27 ámbito del Convenio Único nos pone sobre la pista de la desproporcionada descapitalización que supuso
28 esta decisión y que afectó primordialmente a nuestros niveles organizativos más cercanos a los centros de
29 trabajo. Pero había más, la definición de las unidades electorales en la Administración General del Estado
30 buscaba profundizar en esta descapitalización y, sobre todo, propiciar un vuelco en los resultados
31 electorales haciendo desaparecer cientos de comités de empresa en donde CC.OO. era la opción
32 mayoritaria, todo ello en favor de otro modelo sindical ideológicamente más cercano a un gobierno de
33 derechas.

34 Unido a lo anterior se produce un apagón absoluto de la negociación colectiva que solo es posible
35 recuperar en nuestra Administración en situaciones en donde el interés electoral prima sobre cualquier
36 otro aspecto.

37 Todo ello nos informa y es obvio que no vamos a recuperar la negociación colectiva tal y como la hemos
38 venido conociendo con anterioridad al año 2010. Si en aquel periodo era posible ir arrancando en la mesa
39 de negociación avances que, en mayor o menor grado, iban haciendo partícipe al conjunto de
40 trabajadores y trabajadoras de una situación económica boyante. Creer que ahora es posible recuperar
41 una dinámica similar sin otro esfuerzo que elaborar un buen discurso o una buena dialéctica, sería una
42 equivocación imperdonable. Estamos ante un nuevo modelo de relaciones laborales y va a ser necesario
43 pelear intensamente para reequilibrar la situación.

44 Realizado el diagnóstico, no debemos perder mucho tiempo en lamentaciones o en sesudos análisis sobre
45 el desdichado deambular ideológico de este mundo. Lo que es necesario es adaptarse a la nueva situación
46 e identificar los factores a los que debemos prestar especial atención para estar en la condición más
47 favorable a la hora de defender los derechos de quienes trabajan en la Administración General del Estado.
48 Tampoco se trata de buscar innovaciones más o menos ingeniosas, en la lucha de intereses de los
49 diferentes colectivos de seres humanos está todo prácticamente inventado y debemos ser conscientes

1 que la negociación y el pacto solo son posibles cuando la contraparte concluye que le va a resultar más
2 costoso el conflicto que la cesión. Por lo tanto, de lo que realmente se trata es de recuperar y garantizar
3 el trabajo fundamental que, desde un sindicato y en las claves en las que se desenvuelve las relaciones
4 laborales en nuestro Sector, debe abordarse de forma permanente.

5 Cinco son los factores que vamos a pasar a desarrollar, factores que tienen su expresión no solo en el
6 ámbito de negociación o en las estructuras de organización superiores, los factores identificados
7 contribuyen, y en algunos casos son esenciales, a la hora de definir nuestra tarea pegada a la realidad de
8 los centros de trabajo.

9 • **Iniciativa:**

10 Es imprescindible que el Sector de CC.OO. en la Administración General del Estado cuente con ella.
11 Durante años y años hemos sido el referente de la acción sindical en esta Administración y debemos
12 profundizar sobre ello. Realizar el análisis de situación, identificar los déficit existentes tanto desde la
13 valoración del servicio público que se ofrece a la ciudadanía como en todo lo que afecte a la plantilla,
14 localizar las situaciones de injusticia o desigualdad, valorar las modificaciones que la Administración
15 quiera abordar y las consecuencias de las mismas, todo ello y cualquier otra cuestión que afecte a las
16 condiciones de trabajo, debe estar de forma permanentemente y prioritaria en nuestro foco.

17 Conocemos esta Administración mejor que nadie, conocemos su complejidad, los mecanismos que la
18 gobiernan y todos los equilibrios que se dan en la misma; nos hemos ganado la confianza de la
19 plantilla, entre otras cosas, gracias a ese conocimiento y en ello debemos seguir volcando nuestro
20 esfuerzo para que el liderazgo de CC.OO. siga siendo patente a la hora de defender los derechos de
21 quienes trabajan en la AGE.

22 • **Capacidad de propuesta:**

23 Es una cuestión absolutamente complementaria. De poco serviría quedarse en el mero análisis, la
24 iniciativa debe complementarse con la capacidad de buscar soluciones para que tome valor. Por otro
25 lado, es esta capacidad de propuesta la que da cuerpo a nuestra defensa de la negociación colectiva.

26 Es una seña de identidad de CC.OO. en nuestro sector y lo tiene que seguir siendo incluso con una
27 mayor relevancia. CC.OO. no entra en un proceso de discusión, formal o informal, sin tener una
28 alternativa capaz de dar solución justa o de superar los problemas que en cada momento se deban
29 abordar.

30 En algunas ocasiones las soluciones serán meridianas y simples, en otras la complejidad de las mismas
31 deberán estar acordes con la que se manifieste en la cuestión a solventar pero lo que nunca ocurrirá
32 es que CC.OO. entre en un despacho, en una mesa de negociación sin tener identificado cual es el
33 objetivo que se persigue con ello.

34 • **Participación:**

35 Seguimos con la complementariedad, y tenemos que preguntarnos ¿cómo se construyen nuestras
36 propuestas? ¿Sirve que un grupo de dirección se atribuya la capacidad de concretarlas y las
37 transforme en la alternativa de nuestra organización sindical? En CC.OO. no ha servido nunca y no
38 puede servir en la actualidad.

39 Probablemente alguien pudiera considerar las economías y la eficacia de un modelo en donde unos
40 pocos o unas pocas terminaran realizando el diseño de las propuestas de negociación, de las
41 alternativas o de la política sindical en general, pero en Comisiones Obreras somos conscientes que
42 un modelo sindical de semejantes características está en las antípodas de nuestra manera de
43 construir el Sindicato.

44 La participación de toda la afiliación, la participación de los trabajadores y trabajadoras, es
45 fundamental. Podrá ser esta numerosa o escasa en un principio, podrá estar cerca o despistada en
46 relación a la cuestión que pretendamos tratar en cada momento, pero en cualquier caso deberemos

1 trabajar y establecer los medios y los métodos para que la gran mayoría de las personas afectadas se
2 sienta concernida con nuestros procesos de discusión y con nuestras conclusiones.

3 Es algo vital para que quienes estén afiliados o afiliadas a CC.OO. entiendan el valor de dicha
4 afiliación, es algo imprescindible para incorporar a nuevas personas a niveles de mayor actividad
5 sindical y es fundamental para que el resto de trabajadores y trabajadoras aprecien lo que significa y
6 lo que conlleva pertenecer a una organización sindical como CC.OO.

7 La pereza puede darse entre la afiliación pero jamás puede justificarse en el funcionamiento de las
8 diferentes estructuras de nuestra organización. El Sector debe insistir una y otra vez para que la
9 discusión de todas las cuestiones de relevancia para el Sector responda a un debate amplio en el seno
10 del mismo y similar situación debe darse en cada una de nuestras Secciones Sindicales. Sobre este
11 aspecto no nos rendiremos nunca: Sin democracia, sin participación, no hay sindicato, al menos no
12 hay un sindicato como pretende ser Comisiones Obreras.

13 Por último, y lo más importante, no solo se trata de dotar de un sentido amplio nuestro carácter
14 democrático en lo que a funcionamiento interno se refiere, no solo se trata de buscar el vínculo de las
15 plantillas o de mantener una cierta decencia y coherencia ideológica, hay aspectos que a nadie se le
16 pueden escapar como es el conocer con el detalle y el grano más fino posible la realidad laboral de los
17 centros de trabajo de la AGE, como es el acertar de forma rotunda con el diagnóstico y como es el de
18 tratar de enriquecer nuestras propuestas, de mejorar nuestra capacidad de construir soluciones y de
19 dotar de la máxima eficacia a nuestra organización sindical y al instrumento de defensa de nuestros
20 derechos laborales.

21 • **Vinculación**

22 Probablemente de la aplicación de los tres principios anteriores nazca de forma natural el que aquí
23 recogemos pero no por ello podemos dejar de mencionarlo. El vínculo entre CC.OO. y su afiliación, el
24 vínculo entre CC.OO. y el conjunto de trabajadores o trabajadoras de cada centro es la piedra angular
25 en la que se soporta nuestra capacidad de poder cambiar cosas, de poder influir en la realidad y de
26 poder avanzar decididamente en lo que a derechos se refiere.

27 Podemos tener los mejores diagnósticos, podemos tener las mejores propuestas y el grupo de
28 negociación más brillante que lleguemos a imaginar, podemos contar con una dialéctica demoledora
29 pero si enfrente tenemos la cerrazón de los representantes de un Gobierno que solo pretenden pagar
30 la factura con la amortización de nuestros derechos, como ha ocurrido en años anteriores, de poco o
31 de nada nos servirá.

32 Y en este punto es donde se pone de manifiesto la importancia de lo colectivo. Aquí en donde toma
33 cuerpo el poder de haber dado los pasos anteriores juntos, entre todas y entre todos. El vínculo nace,
34 no solo por coincidir en diagnósticos y soluciones, el vínculo nace primordialmente de haber
35 participado en construir esas alternativas y el mismo lleva aparejada la fuerza de la confianza y la
36 capacidad de colocarnos a todos y a todas en disposición de defender nuestros derechos y de hacerle
37 comprender, a quien tengamos enfrente, que la negociación es el mejor camino.

38 • **Mobilización y conflicto**

39 Es indudable que la negociación colectiva es la apuesta de CC.OO., no la más mínima duda de que
40 nuestra organización sindical cree en la búsqueda de consensos y en la búsqueda de soluciones a
41 través de los procesos de diálogo. Que nadie quiera confundirnos cuando señalamos la importancia
42 de la movilización y del conflicto, en ningún caso lo hacemos como objetivo final de nuestra
43 estrategia. La movilización y el conflicto es un instrumento adicional de nuestra acción sindical cuando
44 se concluye la imposibilidad de llegar a soluciones válidas y justas a través de los procesos de
45 negociación.

46 Ahora bien, que nadie se engañe, la demostración del posicionamiento intelectual e ideológico del
47 Gobierno del partido popular en los últimos cuatro años, los reiterados intentos de exterminar el

1 sindicalismo de clase sin reparar en los medios y el grave deterioro que hemos sufrido en lo que a
2 derechos laborales y ciudadanos se refiere en este país, no hace presagiar que vaya a ser fácil
3 modificar las orientaciones del nuevo Gobierno recientemente conformado.

4 Por lo tanto parece oportuno señalar la necesidad de profundizar en este factor. El conflicto y la
5 movilización tocan el único elemento de valor para un Gobierno: Su fama política. En el pulso que
6 necesariamente vamos a tener que afrontar, aquel que debe servir para situar la negociación
7 colectiva en el centro, una negociación colectiva real, con contenidos y con las garantías necesarias
8 que obliguen a respetar los acuerdos o pactos que se alcancen, en ese pulso, la movilización va a ser
9 imprescindible.

10 Vamos a tener que ganarnos la credibilidad, la tenemos que volver a recuperar entre las plantillas de
11 los diferentes centros de trabajo a través de los resortes que hemos venido comentando en los
12 párrafos anteriores y la tenemos que recuperar ante la empresa, ante el patrón, ante el Gobierno
13 siendo capaces de construir el conflicto que les desgaste y que les obligue a sentarse en la mesa de
14 negociación.

15 ¿Cómo construir este conflicto? Sumando. Todos los elementos de carácter general deben tener su
16 componente específica. Cada una de nuestras reivindicaciones de carácter general debe tener su
17 traducción en cada Departamento, en cada Organismo, en cada provincia y en cada centro de trabajo.
18 El vínculo que antes comentábamos, también debe estar presente en la construcción del proceso de
19 movilización, de tal forma que desde el arranque de la pelea seamos conscientes que luchamos por
20 cuestiones importantes pero cercanas y que nos afectan en el día a día.

21 Y también sumando en lo que se refiere a otros agentes que participan en el funcionamiento de las
22 relaciones laborales en nuestro Sector. Sin ninguna duda, debemos sumar al resto de centrales
23 sindicales, una afirmación que se transforma en categórica cuando hablamos de organizaciones
24 sindicales de clase pero cuidando algunos aspectos, la suma no puede desdibujar nuestras
25 conclusiones, no puede impedir la participación, no puede llevarnos a perder la iniciativa y bajo
26 ningún argumento puede obligarnos a poner en cuestión nuestros principios y nuestra credibilidad.

27 Necesariamente debemos definir nuestras tácticas de conflicto que deberán ir mucho más allá de la
28 movilización sentido estricto. Proponemos algunas premisas que pueden servir para dar forma
29 definitiva a este apartado:

- 30 • La campaña de confrontación debe ser sustentada en una presencia continuada en los
31 medios de comunicación. Si queremos sumar al mayor número de empleadas y empleados
32 públicas del sector, tenemos que ser capaces de incorporar en la agenda de los medios de
33 comunicación las reivindicaciones del sector. La pelea ideológica ante los medios es
34 esencial si queremos que permeabilice sobre nuestras trabajadoras y trabajadores.
- 35 • Hay que territorializar la presencia en los medios y las medidas de tensión. Articulando el
36 discurso general con el concreto.
- 37 • La presencia en los centros de trabajo debe ser continua y debe servir para trasladar
38 tensión, generar climas de reivindicación y para revitalizar nuestra organización.
- 39 • Las asambleas en los centros de trabajo o las visitas en los mismos, deben ser un espacio
40 natural donde generar conciencia de clase. Cuanto más politicemos a nuestros
41 compañeros y compañeras, más posibilidades tendremos de movilizarles.
- 42 • Debemos ser imaginativos y potenciar la inteligencia colectiva. Trazarnos retos en el corto
43 y medio plazo mediante objetivos políticos, definidos y articulados en el tiempo.
- 44 • Sin ilusión no hay movilización, la ilusión es un detonante que sirve para unir a los
45 colectivos en torno a reivindicaciones comunes. Hay que gestionar la ilusión para que no
46 genere frustración.
- 47 • Hay que establecer calendarios concretos y sostenidos de movilización. La movilización
48 debe ser un elemento natural dentro de nuestra acción sindical.

49

1 **Organización interna**

2 ¿Podemos hablar de negociación y movilización sin hacer ninguna referencia al modo de organización
3 interna necesario para dar respuesta a ello? Parece claro que no. Por ello en el apartado de organización
4 hemos recogido cuestiones concretas y aquí volvemos a incidir en algunas que podemos considerar
5 básicas.

6 El centro de trabajo es la columna vertebral de nuestra actuación. En todos los aspectos. No podemos
7 efectuar ningún diseño desde ninguna de las estructuras de nuestra organización sindical que deje en el
8 olvido el centro de trabajo y pegado a ello es fundamental contar con la Sección Sindical de Centro.

9 Es el núcleo fundamental a partir del cual debe tener vida nuestra acción sindical. Lo hemos comentado
10 en alguna resolución del Sector relativamente reciente. En la misma hemos recogido diversas
11 recomendaciones pues no debemos olvidar que entramos en un terreno cuya competencia corresponde a
12 la estructura territorial de la Federación aunque creemos que es fácil compartir lo que se recogía en la
13 misma que no es otra cuestión que lo que estamos señalando en este apartado: El Sindicato y la acción
14 sindical se hace en el centro de trabajo y nuestro instrumento para ello es la Sección Sindical de Centro de
15 Trabajo.

16 Con ello damos respuesta al denominado sindicalismo de proximidad, término poco afortunado pues
17 nunca hemos entendido el sindicalismo de lejanía que nace en contraposición, a buen seguro que
18 también damos respuesta al sindicalista de referencia, término de nuevo cuño en este proceso congresual
19 pero sobre todo a lo que realmente queremos responder es a la necesidad de que nuestra afiliación se
20 organice, debata, participe, se vincule y lo colectivo vuelva a tomar cuerpo en todos nuestros centros de
21 trabajo, actuando como referente para el resto de la plantilla.

22 Ciertamente es que el Real Decreto-Ley 20/2012 nos lo puso difícil imponiendo la sección provincial de la AGE
23 como ámbito generador de derechos sindicales, buscando con ello desactivar nuestro trabajo sindical a
24 nivel de centros de trabajo, cierto es que la firma de acuerdo de recursos sindicales en nada ayuda a la
25 hora de combatir dicho esquema pero también es cierto que en nuestra organización interna no debemos
26 permitir injerencia alguna y debemos configurar aquella que sea más eficaz a la hora de dar respuesta a la
27 defensa de nuestros derechos.

28 **Estrategias de comunicación**

29 La comunicación es un elemento básico de la sociedad, y por tanto debe formar parte de la actividad
30 sindical, tanto en su vertiente interna (dentro del propio sindicato) como externa (trabajadoras y
31 trabajadores y opinión pública en general).

32 La comunicación es un proceso esencial para la organización, y también es el instrumento a través del
33 cual disputamos la construcción de un discurso social alternativo frente a la Administración, que concibe
34 lo público como un espacio susceptible de privatización.

35 Una buena comunicación favorece la implantación y el reconocimiento de nuestras alternativas y
36 propuestas.

37 Venimos anunciando, desde el sindicato federal y confederal, la necesidad de disputar la hegemonía
38 cultural, discutiendo la construcción del relato social y las bases ideológicas.

39 La comunicación es una herramienta de la acción sindical fundamental, sobre manera en un marco de
40 hegemonía neoliberal que trae consigo una concentración de medios de comunicación de masas en cada
41 vez menos manos empresariales, cuyos dueños evidentemente no están en la dirección de que exista un
42 sindicalismo de clases fuerte y eficaz.

43 Por lo tanto nuestra política comunicativa debe de partir de esa realidad para ser capaz de superarla y
44 aprovechar sus propias contradicciones.

1 **Comunicación externa:**

2 El Sector debe tener el objetivo de hacerse público, potenciando la web federal y las redes sociales, pero
3 no sólo para llegar a la afiliación, sino también a la sociedad en general.

4 Es imprescindible el mantenimiento continuo de la web federal; publicando las noticias procedentes del
5 mismo Sector Estatal y las que generen las secciones sindicales estatales o sectores territoriales. Además
6 la gestión de ésta, siempre que sea posible deberíamos de realizarla el o la responsable de comunicación
7 del sector, así como los o las responsables de comunicación de las Secciones Sindicales Estatales teniendo
8 acceso exclusivamente el espacio web de su ámbito.

9 También es necesaria la participación activa en las redes sociales; y estar presentes y participar en
10 Facebook y Twitter tanto el Sector Estatal como las secciones sindicales estatales y los sectores
11 territoriales; creando los perfiles de forma homogénea y compartiendo la acción sindical del Sector y de
12 CCOO.

13 Otro elemento a tener en cuenta, es la difusión y el seguimiento de repercusión de las notas de prensa
14 redactadas desde nuestro sector, dando prioridad sobre todo a la prensa digital; y además teniendo en
15 cuenta, según el alcance de la noticia, que ámbito de difusión podrá ser el más eficaz (local, provincial, ...,
16 nacional).

17 En cuanto a la comunicación visual, consideramos importante iniciar el lanzamiento de virales (videos de
18 no más de minuto y medio) publicándolos en el canal de youtube de la FSC Estatal, con el objetivo de
19 difundir de forma sintetizada y clara nuestras reivindicaciones y nuestra acción sindical, y para que de
20 este modo consigamos llegar a un público más amplio.

21 **Comunicación interna:**

22 La naturaleza de la negociación colectiva en nuestro sector es debida a la estructura y organización de la
23 AGE de forma centralizada, por lo tanto son esenciales tanto la participación como la información de las
24 secciones sindicales estatales y de los sectores territoriales, de lo que se está negociando en el Sector
25 Estatal.

26 El sector, en este caso, tiene que realizar la gestión de informar y promover la participación en la acción
27 sindical y la negociación colectiva en su ámbito; tanto en el sentido de atender los conflictos que
28 presenten los delegados y delegadas a través de su representante del sector territorial o de su sección
29 sindical estatal; como en el sentido de hacer llegar las propuestas de negociación que plantee el sector a
30 la administración a todo el activo sindical, así como la información de cómo se desarrolla la negociación y
31 los acuerdos que se alcanzan en las mesas de negociación.

32 La información a los delegados y delegadas en este sector es indispensable, y por tanto también es
33 necesario realizar un mantenimiento periódico de los listados de distribución de correo electrónico.

34 La participación se debería fomentar mediante la convocatoria de asambleas de afiliados y afiliadas de las
35 Secciones Sindicales provinciales o de centro, donde sean presentadas las propuestas, se discutan y se
36 trasladen las conclusiones a los Sectores Territoriales o Secciones Sindicales Estatales, quien las hará
37 llegar al SAE.

38 También se debe tener en cuenta, que en la mayoría de los casos, el plazo de negociación que da la
39 Administración es muy reducido, así como la compleja estructura de nuestro sector y la falta de recursos
40 sindicales, siéndonos casi imposible en la mayoría de los casos llevar a cabo la participación presencial;
41 por lo que deberíamos de implantar de forma habitual el uso de nuevas tecnologías. Incrementar la
42 participación en reuniones mediante videoconferencias, facilitándonos los medios la FSC Estatal y
43 federaciones territoriales; así como en la dinámica de trabajo que generan los grupos de trabajo crear
44 grupos online (p.ej. grupos de google) para presentar propuestas, y aportar y compartir alegaciones entre
45 todos los integrantes de cada grupo de trabajo. Estos modelos de participación también podrían
46 extenderse a las secciones sindicales estatales y a los sectores territoriales.

1 En cuanto a la información generada de la acción sindical de los sectores territoriales y secciones
2 sindicales estatales, así como de la negociación de las mesas de las secciones sindicales estatales, ésta
3 debería ser comunicada al Sector Estatal por email lo antes posible.

4 **Diseño, coordinación y difusión de campañas:**

5 Cuando el Sector plantee el lanzamiento de alguna campaña, el trabajo de ésta deberá ser coordinado
6 con el/la responsable de comunicación del sector y con la Secretaría de Comunicación de la FSC Estatal,
7 en cuanto al diseño, el material necesario y qué canales para su distribución serán los más adecuados.

8 En el caso de campañas lanzadas por la FSC Estatal y por CCOO, el/la responsable de comunicación se
9 hará cargo, de forma coordinada con la Secretaría de Comunicación de la FSC Estatal, de su distribución y
10 difusión.

11 **Protocolo de actuación:**

12 Consideramos indispensable también, el desarrollo de un protocolo de actuación en el uso de canales,
13 distribución y difusión de la información, con el fin de realizar un trabajo más eficiente y obtener unos
14 mejores resultados.

15 **Perspectiva y transversalidad de género e igualdad**

16 Somos conscientes como desarrollábamos en el apartado de igualdad efectiva que, dentro de la
17 hegemonía cultural, el capitalismo y el patriarcado están íntimamente relacionados y se refuerzan
18 mutuamente, perpetuando el sistema de relaciones de poder y la opresión hacia la mujer.

19 El lenguaje, en este sentido, es un elemento fundamental en la construcción del pensamiento y la cultura,
20 ya que la lengua transmite valores, conocimiento del mundo y leyes de interpretación de la realidad. En
21 nuestra lengua, los usos lingüísticos y gramaticales predominantes han reflejado la centralidad del varón y
22 del masculino, siendo imperceptibles las mujeres y lo femenino en el discurso..

23 Así, dentro de la estrategia de comunicación del sector, el uso de un lenguaje no sexista y la
24 transversalidad de género se vuelve prioridad en la interpretación del mismo.

25 **Servicios Jurídicos**

26 Una vez realizado un análisis basado en los hechos y en las diferentes percepciones que nos trasladan los
27 territorios, podemos considerar que los servicios jurídicos, respecto a los empleados/as públicos de
28 nuestro sector, no son útiles en cuanto que no son capaces de abordar las necesidades del personal del
29 sector.

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

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

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

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

42 De lo expuesto, queremos extraer varias conclusiones:

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

- 1 los tiempos de acción sindical requiere unas respuestas más rápidas que en muchos casos
2 no somos capaces de dar.
- 3 • La atención a los afiliados y afiliadas en muchos casos no es satisfactoria, bien porque es
4 lenta o bien porque no se le dedica el tiempo necesario.
 - 5 • Hay un déficit de nuestros servicios jurídicos en el ámbito de lo contencioso, que requiere
6 abordar estas dificultades desde la especialización y desde la inversión en recursos
7 humanos y económicos.
 - 8 • Es necesario establecer estrategias que busquen aliviar costes en los procesos judiciales
9 que pueden ser evitables, la utilización de procuradores en el contencioso administrativo es
10 uno de los casos que se nos hace conocer por parte de territorios y de las afiliadas/os, algo
11 que dificulta la acción sindical y supone pérdida afiliativa, ya que otras organizaciones
12 sindicales han sabido buscar respuestas más satisfactorias.

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

- 15 • **Es necesario replantearse los esfuerzos económicos y humanos destinados a los servicios**
16 **jurídicos.** Es decir, entendemos que hay que replantearse las prioridades en la acción
17 sindical federal.
- 18 • Hay que impulsar una campaña desde el área pública de CCOO sobre el déficit de la tutela
19 judicial efectiva del personal funcionario de las diferentes administraciones.
- 20 • Debemos proponer la necesidad de abordar los costes de los procuradores en los juicios
21 ante órganos colegiados y en caso contrario definir desde el gabinete jurídico federal
22 estrategias que solivianten dichos costes como la solicitud del *apud acta*, etc.
- 23 • El sector estudiará la posibilidad de dotarse de una persona que ostentaría el cargo de
24 responsable jurídico a tiempo completo, que atendería los temas jurídicos del sector y se
25 coordinaría con los servicios jurídicos federales.

BLOQUE II

UN MODELO DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO QUE GARANTICE DERECHOS A LA CIUDADANÍA

1 **UN MODELO DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO QUE GARANTICE DERECHOS A LA**
2 **CIUDADANÍA.**

3 **La gestión pública en la AGE**

4 Estos últimos cuatro años han sido esclarecedores en lo relacionado con la gestión pública. Durante los
5 años de bonanza económica se utilizaron y retorcieron los argumentos para justificar la permanente
6 descapitalización de nuestra Administración, la privatización de los servicios de la misma, el ansia de
7 negocio con lo público y el sorprendente desinterés de los Gobiernos por garantizar los servicios públicos
8 a la ciudadanía en claves de igualdad, justicia y transparencia.

9 No debemos olvidar como detrás de afirmaciones que pretendían crear una nueva Administración más
10 eficiente, más eficaz, capaz de satisfacer las necesidades de la ciudadanía al menor coste posible,
11 desarrollando servicios de mayor calidad, contando con los elementos de control que otorguen una plena
12 transparencia de los procesos, planes y resultados, favoreciendo la participación ciudadana, lo que
13 realmente había era un esquema de recorte o abandono de los servicios públicos y de identificación de
14 nichos de rentabilidad económico deteriorando los derechos de la ciudadanía.

15 La crisis ha puesto al descubierto todas las intenciones, acabó con las hipocresías y han ido al grano,
16 aplicando las políticas más reaccionarias y nefastas que se hubiesen podido conocer. Se han ventilado
17 todas las teorías sobre la gestión pública con las que antes pretendían ocultar lo obvio (Public choice, la
18 teoría de los costes de transición, el neo-taylorismo, la teoría de la agencia, etc.)

19 Lo puesto en práctica:

- 20 • Congelación de la oferta con una pérdida de empleo en el periodo que supera los 24.000 puestos
21 de trabajo.
- 22 • Deterioro de los servicios hasta un punto insoportable y con especial incidencia en aquellos que
23 tocan directamente a la ciudadanía.
- 24 • Privatización de parcelas de gestión estratégicas de alto valor añadido.
- 25 • Externalización y abandono de aquellas otras parcelas de menor valor añadido, asumidas por
26 empresas privadas, y en donde el beneficio se concreta rebajando salarios y deteriorando las
27 condiciones de trabajo.
- 28 • Modificaciones legales y orientación de los recursos hacia una administración digital que
29 estigmatiza a una buena parte de la población que no puede responder al esquema de "*Hágaselo*
30 *Vd. mismo*"

31 Responde a criterios diferentes a los que cabría esperar en el manejo de esquemas teóricos de mejora o
32 preocupación por la Administración y por la Gestión Pública.

33 Estamos ante decisiones que tienen una innegable base ideológica, lo que se pretende es adelgazar el
34 Estado a su mínima expresión, lo que se pretende es evitar la intervención del Estado con el traslado al
35 mercado y a la sociedad de la asignación eficaz de los recursos y por ende de la resolución de los asuntos
36 públicos reduciendo el papel del Estado a la vigilancia y garantía del Derecho en una formulación
37 absolutamente neoconservadora.

38 La escasa oferta de empleo de los últimos ocho años pronostica una Administración General del Estado
39 pequeña, muy pequeña, y compuesta primordialmente por el grupo A1 teniendo en cuenta un hipotético
40 en el que su papel será fundamentalmente el de coordinación, planificación e inspección de otras
41 entidades o Administraciones que en todo caso serán las responsables de los servicios directos a la
42 ciudadanía.

43 Es indudable que semejante esquema pone en peligro un volumen nada despreciable de los servicios
44 públicos que a fecha de hoy están incluidos en la Administración General del Estado. Es indudable que, de
45 no evitarse, ello tendrá un impacto singular sobre el conjunto de derechos que actualmente tiene la
46 ciudadanía. Pero desgraciadamente también debemos ser conscientes de que la machacona repetición

1 sobre las ineficiencias de la Administración en general y de la AGE en particular, la reiterada referencia a
2 los privilegios de las empleadas y empleados públicos y el hábil manejo de argumentos demagógicos de
3 ahorro fácil sobre las espaldas de quienes trabajan en la Administración o sobre elementos esenciales
4 para mantener una Administración de calidad, han terminado siendo aceptados por una buena parte de la
5 población aunque con ello vaya el sacrificio de una parte importante de sus propios derechos.

6 Debemos redoblar nuestro esfuerzo en relación a dicha cuestión. Los efectos perniciosos de este tipo de
7 decisiones son cada día más obvios en lo que afecta a la ciudadanía y es necesario intensificar nuestro
8 trabajo ante los medios de comunicación y utilizar todos los canales a nuestro alcance para combatir este
9 principio ideológico que es la primera puerta que debemos derribar.

10 Para ello es necesario desenmascarar las mentiras y hacer comprensible a la población de este país cuál
11 será la foto final en lo que atañe a sus derechos, en lo que afecta a la calidad democrática de este país, en
12 lo relacionado con el respeto a elementos esenciales y derechos fundamentales que hemos recogido en
13 nuestra carta magna y para los que la Administración y las empleadas y empleados públicos son su
14 garantía.

15 La Administración no es una isla y los factores de carácter tecnológico, los avances y orientaciones con los
16 que se utilicen los mismos también van a tener un impacto importante sobre las Administraciones
17 Públicas y en particular sobre la AGE. Lo que se ha dado en llamar proceso de digitalización que viene a
18 identificar una nueva etapa en el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones van a
19 modificar la realidad de nuestra Administración.

20 Impedirlo sería absurdo pero es necesario que se aborde con racionalidad. Desde el punto de vista de la
21 ciudadanía se debe evitar abrir o profundizar en una brecha tecnológica que deje a una parte significativa,
22 la más débil económicamente, en una situación de abandono o de exclusión. El canal digital debe ser una
23 opción, debe ser un derecho pero no una obligación como ya se atisba en alguna normativa. Pero no solo
24 eso, hay que garantizar que la digitalización no suponga un retroceso en la calidad o características del
25 servicio que debe asegurarse desde nuestra Administración y, fundamental, sería inaceptable que la
26 mejora tecnológica pretenda justificar una reducción de empleo o un empeoramiento de las condiciones
27 de trabajo de quienes prestamos servicio en esta Administración.

28 Es importante seguir hilvanando nuestro trabajo con partidos políticos, con organizaciones sociales, con
29 parlamentos y buscar alianzas para defender un modelo de Administración y de servicios públicos
30 diferente al que se defiende y se pretende imponer desde la derecha política de este país.

31 Por otro lado, la Unión Europea moldea de una forma importante múltiples características de los países
32 que la componen. Nuestra participación en todos los foros de debate europeos en donde sea posible
33 señalar los derroteros del modelo de Administración Central de nuestro país, denunciar los peligros que
34 ello conlleva y buscar las fórmulas de reversión que fuesen posibles debe transformarse en un tarea
35 estructural dentro de nuestro Sector.

36 No puede ser un trabajo exclusivo de nuestro Sector, lo es de nuestra Federación y de nuestra
37 Confederación y es necesario contar con toda la organización para abordarlo adecuadamente. No se trata
38 de una denuncia puntual, se trata de una lucha en donde nos jugamos partes importantes de nuestra
39 forma de entender la construcción del país.

40 También es necesario eliminar confusiones y evitar reproducir esquemas que se han demostrado poco
41 acertados durante la campaña de Defensa de lo Público que se llevó adelante en este último periodo.
42 Defendemos lo público, defendemos los servicios públicos pero con un matiz importante, que dichos
43 servicios públicos deben estar desempeñados por empleadas y empleados públicos.

44 No sirve dotarnos de fórmulas semánticas que ocultan el debate de fondo y dejan la cuestión sin resolver.
45 No sirve afirmar que los servicios públicos deben ser gestionados de forma directa pero admitiendo que
46 quienes finalmente respondan a los requerimientos de la ciudadanía no sean empleadas o empleados
47 públicos. Incluir a un tercero, con intereses diferentes a los que realmente deben garantizarse en dicho
48 servicio público, compromete de forma inevitable la calidad y las condiciones del mismo. Aún más

1 peligroso es aplicar semejante principio a una Administración Pública dentro de las potestades que la
2 misma tiene pues de hacerlo estaríamos sacrificando elementos esenciales de lo que debe ser una
3 Administración Pública, desde su independencia, a la garantía del principio de igualdad y con ello la
4 calidad democrática del Estado.

5 **Empleo Público y gestión externa de los servicios públicos.**

6 Los datos de pérdida de empleo en nuestra Administración son demoledores. En los últimos cuatro años
7 se ha ido perdiendo empleo a un ritmo aproximado de 7.000 empleos anuales. La reposición ha permitido
8 una recuperación que en términos anuales ha supuesto en torno a los 850 puestos. Debe tenerse en
9 cuenta que el resultado de los dos últimos Reales Decretos de Oferta en donde, aún con pérdida de
10 empleo neta, ha sido posible mejorar el porcentaje de tasa de reposición, no se han incorporado a fecha
11 de hoy a la plantilla de esta Administración al estar pendientes de finalizar sus procesos selectivos o de
12 nombramiento.

13 Si escapamos de la tasa de reposición y lo medimos utilizando las fuentes de la propia Administración, la
14 AGE pasa de los 238.851 efectivos en enero de 2009 a los 209.046 efectivos en enero del presente año
15 (2016), 29.805 empleadas y empleados públicos menos que supone una pérdida del 12,5% del volumen
16 de plantilla inicialmente existente y un ahorro anual de 1.200 millones de euros.

17 No podemos dejar de mencionar un problema adicional que se sufre en la definición de plantilla en esta
18 Administración. La distribución de edad de la misma demuestra claramente la enfermedad que sufrimos.
19 En un elevado número de organismos y departamentos de la AGE se pone de manifiesto que en los
20 próximos cinco años más del 50% de los efectivos estarán en condiciones de acceder a la jubilación o
21 planificamos de forma inmediata como salvar esta situación o la mayoría de los servicios que conocemos
22 quedarán en una situación de precariedad insoportable.

23 No ha existido durante dicho periodo un repunto de la temporalidad en el empleo entre la plantilla de la
24 Administración General del Estado. El Gobierno cercenó dicha posibilidad desde el instante inicial en el
25 que se decide materializar el salvaje recorte de empleo que ha sufrido nuestra Administración.

26 Con todo, perviven en nuestra plantilla del orden 3.000 puestos ocupados por funcionarios interinos y
27 otros 3.500 de personal laboral temporal que en buena medida, por no afirmar que en su totalidad, se
28 trata de empleo estructural que requiere una actuación concreta.

29 Pero no todo el recorte se transforma en ahorro. Este proceso de reducción de plantilla siempre ha ido
30 acompañado de decisiones de externalización o privatización de servicios en nuestra Administración que
31 responden a situaciones diferentes:

- 32 a) Las que supuesta e irónicamente tienen como objetivo primordial mejorar la asignación de
33 recursos. Se trata generalmente de procesos de privatización de parcelas estratégicas de nuestra
34 Administración de un alto valor añadido y en donde lo que prima realmente es el beneficio
35 económico, subyaciendo una base ideológica que orienta a reducir el volumen de la
36 Administración a su mínima expresión.
- 37 b) Las que responden a necesidades críticas. La reducción de plantilla termina afectando de tal
38 manera a los servicios que el órgano gestor o responsable de los mismos se ve abocado a buscar
39 una alternativa que permita sostenerlos. Se trata siempre de externalizaciones precarias y que a
40 duras penas son capaces de responder a los requerimientos que recaen sobre los mismos.
- 41 c) Las de comodidad. No hay una base real que justifique la misma. Se cuenta con recursos
42 económicos para darle soporte, generalmente se han ido manteniendo en el tiempo y la inercia
43 de la gestión, en donde confluyen la de recursos humanos y la de la actividad concreta, propicia
44 que dicha situación se mantenga.
- 45 d) Por último tenemos aquellas externalizaciones en donde, de una manera informal, se ha llegado a
46 concluir que se trata de tareas fuera de los límites que comprenden las potestades de una
47 Administración lo que unido a las dificultades para mantener una plantilla propia que dé

1 respuesta a la actividad han llevado a derivarlas a este modelo de gestión (Vigilancia, Limpieza,
2 Hostelería, Mantenimiento, etc.)

3 El volumen de todo lo anterior se ha ido ampliando en la medida en que los recortes de plantilla han ido
4 tomando intensidad. El supuesto ahorro de dicho recorte se nos va por el sumidero de la privatización o
5 de la externalización, acompañado todo ello de una pérdida de calidad y control en el servicio.

6 La plantilla que incorporan las empresas que asumen alguna parcela de actividad privatizada en nuestra
7 Administración tampoco podemos afirmar que se muevan en un marco de legalidad claramente definido.
8 El goteo de sentencias en donde se declara el vínculo como indefinido no fijo del trabajador o trabajadora
9 de la contrata tras demostrarse la existencia de una cesión ilegal de trabajadores va en aumento y pone
10 de manifiesto las debilidades de alguno de los procesos de externalización que se llevan a cabo.

11 Es imprescindible dar respuesta a la lamentable situación que se sufre en materia de empleo en la
12 Administración General del Estado y para ello se precisa poner en marcha una serie de medidas como
13 son:

- 14 • Eliminar definitivamente la tasa de reposición de efectivos como elemento limitante a la hora de
15 cuantificar la oferta de empleo de cada ejercicio.
- 16 • Realizar un diagnóstico de necesidades de plantilla, identificando aquellas que tengan la
17 consideración de urgentes que deben quedar incluida en una oferta de carácter extraordinario.
- 18 • Identificar todo el empleo temporal, tanto de personal laboral como de personal funcionario, y
19 definir el instrumento capaz de dotar de estructuralidad a aquellos puestos que lo requieran
20 manteniendo su cobertura hasta que la misma se concrete a través de los procedimientos
21 recogidos en el sistema de provisión de puestos.
- 22 • Dentro del diagnóstico debe abordarse un estudio que contemple la edad de la plantilla en cada
23 organismo que permita planificar la reposición de la que fuese necesaria para garantizar su
24 adecuado funcionamiento.
- 25 • Impedir cualquier tipo de estrategia de la Administración, por muy revestida que esté la misma de
26 amparo normativo, que tenga como consecuencia la pérdida de empleo en nuestro ámbito.
- 27 • Es necesario romper el modelo de Administración que el Gobierno tiene el empeño de imponer
28 para la AGE y ello pasa necesariamente y entre otras cuestiones por establecer una oferta de
29 empleo en donde la incorporación de efectivos esté equilibrada entre los diferentes grupos de
30 titulación.
- 31 • Hay que hacer frente a la sostenida externalización de servicios, incluso de actividades nucleares
32 de nuestra Administración, denunciando el incremento en los costes, la precarización de las
33 condiciones de empleo, el descenso en los niveles de calidad de los servicios.
- 34 • Junto al mantenimiento del volumen de empleo, adecuando éste a las necesidades de la correcta
35 prestación de los servicios públicos con la calidad y agilidad a la que tiene derecho la ciudadanía,
36 es preciso impulsar la profesionalidad y cualificación profesional del personal de la Administración
37 del Estado. Para ello, la implantación de un modelo de carrera profesional conforme a los
38 planteamientos recogidos en el EBEP, es un instrumento clave que permitirá aumentar el nivel de
39 eficacia con el que se prestan los servicios públicos en cuanto facilite situar a las personas más
40 cualificadas en los puestos de mayor nivel de dificultad y responsabilidad.
- 41 • E indudablemente es necesario perseverar en una defensa de los servicios públicos,
42 específicamente de los de la AGE, desempeñados por empleadas y empleados públicos. Opción
43 que se demuestra como la única garante del mantenimiento de los mismos y de preservar los
44 principios en los que se fundamenta una administración independiente y democrática.

1 **Igualdad, mérito y capacidad frente a discrecionalidad**

2 Si hay un aspecto que debe presidir el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público es el del
3 respeto escrupuloso al principio de Igualdad en todas las actuaciones, métodos y procedimientos que en
4 dicho desarrollo se regulen.

5 La igualdad es uno de los elementos esenciales tanto en lo que afecta a la forma de entender el servicio
6 que se ofrece a la ciudadanía como en la regulación de las relaciones internas de la plantilla que compone
7 cada uno de los organismos de la Administración General del Estado.

8 A buen seguro que si analizásemos con detenimiento la forma en que se da respuesta a los
9 requerimientos de la ciudadanía desde cualquiera de los organismos que componen la AGE,
10 encontraríamos situaciones susceptibles de mejorarse en lo que afecta a ese trato en clave de igualdad.
11 Desgraciadamente, si lo que analizamos son las relaciones internas, específicamente aquellas que afectan
12 a recursos humanos, al derecho de movilidad de un trabajador o trabajadora, al derecho de carrera
13 profesional, a las oportunidades de mejora salarial o a cualquier otra cuestión de lo vinculado a las
14 relaciones laborales que hubiese quedado su aplicación, total o parcialmente, en manos de la dirección de
15 cada uno de los ámbitos, lo extraño sería concluir que algún caso se haya hecho con respeto al principio
16 de igualdad y con unos criterios que responda a los principios que identificábamos al inicio de este
17 apartado: Capacidad y mérito.

18 La discrecionalidad de la administración en materia de personal, una discrecionalidad innecesaria, es una
19 de las lacras que se siguen poniendo de manifiesto en las relaciones laborales de la AGE y que vienen a
20 cuestionar derechos de la plantilla de carácter básico.

21 Con independencia de que las diferentes normas que regulan el empleo y a la empleada o empleado
22 público desde la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública, se han hecho dentro de
23 un marco legal en donde la igualdad quedaba consagrada en el artículo 14 de nuestra Constitución, lo
24 cierto es que la gestión de recursos humanos ha retorcido toda la legalidad hasta conseguir que en la
25 AGE, el derecho a la igualdad, siga siendo una aspiración y no una realidad.

26 Los espacios de discrecionalidad que la norma les habilitaba para responder con cierta fluidez a la gestión
27 y a la capacidad de auto-organización de la Administración, han sido utilizados de una forma abusiva que
28 nada tienen que ver con la idea que los inspiró. Abusos que siempre han perseguido romper el principio
29 de igualdad, premiar a unos sobre otros y extender la discrecionalidad mucha más allá de lo que la norma
30 pretendía, consolidando un modelo de gestión de los recursos humanos en donde todo lo que afecta al
31 futuro del trabajador o trabajadora queda supeditado a la decisión de la dirección del organismo o
32 departamento.

33 La transparencia, un valor en alza entre la población de nuestro país y una exigencia cada vez más patente
34 hacia todos los servicios públicos, es otra rara excepción cuando lo que analizamos son las decisiones en
35 materia de recursos humanos en cada uno de los centros de trabajo de nuestra Administración, con un
36 plus en este caso, y es que llega a afectar a los derechos de la representación sindical de los trabajadores
37 y trabajadoras y a perturbar las posibilidades de actuación en el ámbito de la negociación colectiva.

38 No vamos a perder excesivo tiempo en describir cuales son las parcelas en donde se manifiesta de forma
39 reiterada estas situaciones, los ejemplos son numerosos: desde las comisiones de servicio al reparto de la
40 productividad o de las gratificaciones, desde el acceso a la formación al derecho a una carrera profesional,
41 desde la información completa de una RPT y la identificación de quienes ocupan los puestos a la
42 información de lo que cobra cada trabajador o trabajadora en base a las decisiones unilaterales de la
43 Administración. No podemos dejar sin mencionar algunas decisiones, especialmente crueles desde el
44 momento en que afectan a las posibilidades de reunirse con su núcleo familiar básico, que hemos venido
45 padeciendo a lo largo de estos años y que pretenden regular el flujo de trabajadores y trabajadoras
46 utilizando limitaciones indiscriminadas a la participación en los concursos.

47 Esta situación debe reequilibrarse. Los contenidos de la futura Ley de Función Pública de la
48 Administración General del Estado deben recoger un grupo de principio que erradique definitivamente

1 este tipo de comportamientos de nuestra Administración y que definitivamente traigan la democracia, la
2 igualdad y el derecho a la información a nuestra Administración.

3 En los últimos años se ha venido trabajando sobre dicha cuestión se han identificado los nichos en los que
4 el principio de igualdad queda comprometido y se han elaborado las propuestas de corrección necesarias
5 que en muchos de los casos pasan sencillamente por respetar los principios legales recogidos en cada una
6 de las normas y evitar interpretaciones que desborden la capacidad discrecional que se le otorga a la
7 Administración.

8 No podemos dejar la cuestión vinculada exclusivamente a la negociación pendiente de la Ley que
9 desarrolle el EBEP, tenemos la obligación de corregir dichas situaciones sea cual sea el marco legal que
10 esté vigente y ello nos obliga a responder desde el minuto uno a cada una de las arbitrariedades que
11 pretenda llevar adelante esta Administración.

12 Es fundamental establecer una adecuada política informativa en torno a esta cuestión. En algunos
13 ámbitos se ha emponzoñado de tal forma la gestión de los derechos que puede generarse algún
14 desconcierto cuando intentemos sanear la cuestión. Las dinámicas aplicadas durante años y años generan
15 expectativas entre algún segmento de la plantilla que no podemos pretender salvaguardar cuando lo que
16 está en cuestión es precisamente preservar el principio de igualdad.

17 Nuestros procesos de negociación, nuestras propuestas, deben evitar consolidar prácticas o métodos que
18 entre en colisión con dicho principio. No hay beneficio alguno que pueda valorarse si lo que nos estamos
19 jugando es la aplicación del criterio de igualdad sea cual sea el volumen de plantilla afectado.

20 Desde dicha perspectiva debemos analizar, si existiesen, todos los acuerdos en materia de:

- 21 • Provisión de puestos de carácter excepcional. Comisiones de Servicio, adscripciones provisionales
- 22 o temporales, atribución temporal de funciones.
- 23 • Bases para los concursos de provisión de puestos vacantes.
- 24 • Movilidad geográfica.
- 25 • Reparto de productividad, horas extraordinarias o gratificaciones.

26 En junio de 2015 se elaboró una propuesta del Sector identificando los elementos a corregir en materia
27 de provisión de puestos y en relación al instrumento de ordenación de la plantilla (RPT) construida
28 primordialmente sobre la base del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, cuyos
29 fundamentos debe servirnos tanto para abordar y corregir la situación en el marco legal actual, hay un
30 grupo de trabajo específico dentro del seno de la MGNAGE aunque lo cierto es que debemos reconocer
31 que a Función Pública le da cierto vértigo las consecuencias de las correcciones que debe introducir, como
32 para abordar el trabajo de propuesta de cara al desarrollo del EBEP en nuestro ámbito.

33 Los criterios de reparto de conceptos como la productividad deben ser sometidos a negociación. Allá
34 donde no se hubiese negociado debemos exigir que la instrucción pase a la mesa de negociación y,
35 finalizado el proceso, debemos analizar si la misma traiciona de alguna manera el principio de igualdad,
36 actuando contra la misma en caso de que así sea.

37 Más dificultades, mejor dicho, todas, tendremos a la hora de regular a través de la negociación colectiva
38 materias como el uso de los fondos de horas extraordinarias o el reparto del concepto de gratificación. En
39 el primer caso la apuesta debiera pasar por transformar las mismas, dentro de los procedimientos
40 recogidos en los convenios, en productividad o en función del volumen de las mismas transformarlas en
41 una exigencia de empleo. En el caso de las gratificaciones no tenemos soporte alguno que nos permita
42 exigir la negociación y toda nuestra actuación, en el marco legal actual, debe orientarse a dotar de
43 transparencia el uso de dichos recursos.

44 Precisamente, el derecho a la información está estrechamente relacionado con la salvaguarda del
45 principio de igualdad. La estrategia de ocultación de información que pone en marcha la Administración
46 está, en la mayoría de los casos, relacionada con la vulneración de este principio:

- 47 • Ocupación de los puestos de la RPT y condiciones de la misma.

- 1 • Modificaciones de la RPT.
- 2 • Propuesta en materia de oferta de empleo.
- 3 • Información sobre el reparto de cualquier concepto económico

4 Nublar esta información entra en colisión con nuestro derecho a la misma como representantes sindicales
5 o como agentes de la negociación colectiva y desde dicha concepción deberemos explorar las
6 condiciones, también desde la vertiente judicial, para recomponer la situación y colocarla en un plano
7 razonable.

8 **La contratación pública. Responsabilidad social.**

9 La contratación pública es una herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el
10 cumplimiento de sus fines y valores fundamentales: cohesión social, redistribución de la riqueza, igualdad
11 y justicia. Se debe evitar, como viene ocurriendo hasta ahora, que la mayor ponderación del criterio
12 precio, entre los tenidos en cuenta para adjudicar los contratos, incida negativamente en el mercado
13 laboral, destruyendo empleo y empeorando las condiciones de los trabajadores.

14 Los objetivos de la Administración General del Estado en este ámbito deben estar dirigidos a la
15 consecución de una contratación pública estratégica, sostenible y socialmente responsable que tenga en
16 cuenta no sólo la calidad, eficacia y sostenibilidad medioambiental en la prestación de servicios públicos y
17 en las compras públicas, sino también la necesidad de no incidir negativamente sobre las condiciones en
18 las que se desarrolla la prestación laboral o sobre el propio empleo. La oferta económicamente más
19 ventajosa no tiene por qué identificarse con la del precio más bajo.

20 En los últimos años, la regulación jurídica de esta materia ha sufrido numerosas modificaciones, algunas
21 de importante calado, para adaptarse tanto a la situación de crisis económica como para cumplir con las
22 exigencias del Derecho europeo, especialmente tras la aprobación de una nueva Directiva sobre
23 contratación Pública —Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de
24 2014— que incide en la aplicación de otros criterios de adjudicación, como los criterios sociales,
25 medioambientales, o de innovación, prioritarios también en aras a un crecimiento inteligente, sostenible
26 e integrador que persigue la Estrategia Europa 2020, en la que la contratación pública desempeña un
27 papel clave.

28 También la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas —Estrategia 2014-2020 para
29 empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una
30 economía más competitiva, productiva sostenible e integradora— aprobada el 24 de octubre de 2014,
31 incorpora elementos en relación a la contratación pública responsable, haciendo especial hincapié en que
32 «las Administraciones, en tanto que son organizaciones, deben aplicarse a sí mismas los mismos criterios
33 que inspiran el concepto de responsabilidad social y hacerlo, además, con un carácter de ejemplaridad».

34 Por tanto, es fundamental conseguir que la prestación de servicios públicos sean de calidad, estratégicas,
35 sostenibles y socialmente responsables, y que deje de tener efecto la obligatoriedad de que el precio más
36 bajo sea el que determine la elección de la empresa que prestará los servicios públicos cuando se utilice
37 más de un criterio de valoración.

38 Es necesario incluir cláusulas sociales y medioambientales en la fase de adjudicación y de ejecución, e
39 incluso la exigencia de capacidad técnica social y/o medioambiental, en todos los procesos de
40 contratación pública de la Administración General del Estado. De ese modo evitaríamos que fruto de la
41 contratación pública de la AGE se produzcan vulneración de derechos de los trabajadores y trabajadoras.

42 Entendemos que la contratación pública de la AGE no puede fomentar la precariedad, el incumplimiento
43 de los convenios y la pobreza entre el personal trabajador contratado, todo ello a costa de favorecer el
44 margen de plusvalía para las empresas contratantes. No parece que el objetivo de la contratación pública
45 en la AGE sea generar beneficios a las empresas adjudicatarias.

1 Más grave aún parece que la Administración General del Estado seleccione a empresas que estén siendo
2 investigadas por no cumplir sus obligaciones fiscales, que están inmersas en procesos de ERES, o que
3 ofertan precios muy bajos que luego repercuten sobre sus trabajadoras y trabajadores.

4 Varias son las líneas de actuación en esta materia que debemos impulsar desde el SAE:

- 5 • Creación de un grupo de trabajo con quien tenga la secretaría o la responsabilidad de
6 responsabilidad social y las SSE, con el objeto de analizar la realidad de cada departamento y con
7 esta información preparar la propuesta de Plan de Trabajo.
- 8 • Situar la responsabilidad social dentro de nuestra agenda de negociación, evitando que la
9 memoria sea el único elemento de valoración dentro de la responsabilidad social.
- 10 • Defender la participación de la parte social en la fase de adjudicación de contratos, con el objeto
11 de fiscalizar que se cumplan las cláusulas sociales y medioambientales. Para ello tendremos que
12 coordinarnos con la Federación para influir parlamentariamente en la futura ley de contratos.
- 13 • En el ámbito social , entre otras, los contratos deben reflejar las siguientes cláusulas:
 - 14 ○ Subrogación de los trabajadores y trabajadoras preexistentes por la empresa
15 adjudicataria, respetando los derechos adquiridos, tanto económicos como referentes a la
16 clasificación profesional, horarios, etc.
 - 17 ○ Cumplimiento de los convenios y de la legislación laboral por parte de la empresa
18 adjudicataria.
 - 19 ○ Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores/as en el total de su plantilla
20 deberán acreditar que está compuesta por un porcentaje superior al 2% de personas con
21 discapacidad igual o superior al 33%.
 - 22 ○ Estabilidad de la plantilla de la empresa referida al mantenimiento o incremento del
23 número de trabajadores con contrato indefinido durante el año anterior a la fecha de
24 presentación de la proposición.
 - 25 ○ La empresa adjudicataria se compromete a ejecutar el contrato con un porcentaje de
26 plantilla indefinida que se fijará entre el 40% y el 80% según el volumen del contrato con
27 la Administración General del Estado.
 - 28 ○ La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla durante la ejecución del contrato
29 al menos a un 10% de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.
 - 30 ○ El adjudicatario deberá establecer medidas de favorecimiento de la conciliación de la vida
31 personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme
32 establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y
33 hombres.
 - 34 ○ Las empresas adjudicatarias deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de
35 Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres
36 y Mujeres.
 - 37 ○ Para aquellas contratas y subcontratas en donde la empresa principal sea la AGE y
38 carezcan de representación sindical debiéramos reflexionar sobre el modelo de
39 colaboración para superar dicha carencia.

40 **Responsabilidad Social**

41 La RS en la AGE está llevando un recorrido de más de 5 años en su aplicación desde la firma del Acuerdo
42 sobre criterios generales para la elaboración de la Memoria de RS en la AGE del 27 de julio de 2011.

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

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

1 Se ha insistido, reiteradamente por parte del Sector, en incluir un mayor número de subtemas: Conflictos
2 judiciales, acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, oferta de empleo pública, externalización de
3 servicios, así como indicadores para mejorar sustancialmente el informe como por ejemplo los que
4 puedan reflejar el cumplimiento de medidas socialmente responsables ligadas a los pliegos de
5 contratación pública y a lo que hemos dedicado el apartado anterior, o aquellos otros que reflejen el nivel
6 de agresiones que sufre el personal que atiende al público.

7 La Administración demuestra, a través de sus informes-memoria, un escaso interés en cumplir su
8 compromiso de actuación tanto social, económica y medioambientalmente responsable frente a la
9 ciudadanía y al personal de la AGE. Pretende difundir una imagen ejemplar en esta materia, aunque dicha
10 ejemplaridad es completamente falsa y tampoco se realiza esfuerzo en la difusión de nada de lo
11 relacionado con la RS.

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

17 Durante estos cinco años, el comportamiento de la Administración se ha movido en claves de opacidad,
18 en claves que impiden la participación y para modificar esta actitud se hace necesario abordar una
19 campaña de denuncia y una apuesta por la renegociación del acuerdo de julio de 2011 para garantizar
20 tanto un mejor contenido de los informes-memoria como una mayor agilidad en su elaboración así como
21 recoger la exigencia de participación de todos los departamentos y organismos. El objetivo es vincular
22 realmente a la AGE con la responsabilidad social, poder evaluarlo e identificar las medidas o actuaciones
23 políticas de buen gobierno en la AGE que permitan ir mejorando en esta parcela.

24 **Las trabajadoras y trabajadores de la AGE tenemos derechos:**

25 La recuperación de todos los derechos robados en estos últimos años, la necesidad de restablecer el suelo
26 de garantías que teníamos en el año 2010 está presente de forma permanente en nuestra acción sindical
27 y en todos y cada uno de los apartados que a continuación pasamos a desarrollar. Es indudable que en
28 bastantes cuestiones hay que ir más allá de la mera recuperación y por ello esta propuesta de plan de
29 trabajo entra con detalle en dichos aspectos.

30 **Empleo estable.**

31 Si hay una característica esencial del empleo para quienes conforman la Función Pública es, de
32 forma indudable, la estabilidad en el mismo. Si se pretende construir una Administración
33 independiente, democrática y garante de los principios recogidos en nuestras normas legales, las
34 empleadas y empleados públicos deben contar con dicha estabilidad, de lo contrario estaríamos
35 en un proceso de involución que nos llevaría a diseños desafortunados que ya tuvieron su
36 expresión hace dos siglos con un resultado nefasto.

37 Los ciclos económicos, y especialmente las crisis, en la Administración siempre afectan al factor
38 empleo. Inicialmente porque la oferta de empleo se reduce a su mínima expresión en un intento
39 de rebajar los gastos, la renovación de plantilla tiene a cero y las nuevas necesidades se cubren de
40 forma impropia. El producto de todo ello es complejo y ya ha sido analizado en otros apartados de
41 este plan de trabajo, por ello vamos a centrarnos en los efectos que tiene sobre la estabilidad en
42 el empleo.

43 Nombrar personal interino, contratar personal temporal es una de las opciones por la que la
44 dirección de los diferentes organismos y departamentos optan cuando la escasez de plantilla llega
45 a un punto en donde los servicios que deben proporcionarse a la ciudadanía quedan en cuestión.
46 En muchos casos, generando bolsas de precariedad injustificadas desde el momento en que
47 cualquier análisis de las mismas nos lleva a la conclusión de que lo que se pretende cubrir es una
48 necesidad de carácter estructural que debiera tener su reflejo en la oferta de empleo.

1 En otros periodos nos hemos visto en la obligación de enfrentar este tipo de problemas. En la AGE
2 se han llegado a alcanzar cotas de temporalidad en el empleo que rebasaban el 20%, cotas que
3 hipotecaron nuestra acción sindical durante años y que aún mantienen su reflejo en algunas
4 normas legales como es el caso de Estatuto Básico del Empleado Público en su Disposición
5 Transitoria Cuarta.

6 ¿Estamos hoy en una situación homologable? No. En la actualidad el nivel de temporalidad en la
7 AGE se mueve en torno al 4% del total de plantilla pero hay un repunte innegable en el uso de
8 esta vía y en el volumen acumulado de empleo temporal y no podemos permitir que se
9 reproduzca una situación similar a la comentada en el párrafo anterior. No se trata de negar la
10 posibilidad de utilizar el instrumento del nombramiento o de la contratación temporal, las
11 necesidades coyunturales pueden, y deben tener, una respuesta coyuntural pero las estructurales
12 deben cubrirse de una forma permanente.

13 Sobre la base anterior se plantea:

- 14 • Todo el empleo estructural debe quedar cubierto a través de los procesos de provisión
15 establecidos en las normas y que básicamente deben contemplar las posibilidades de
16 traslado del personal existente, dar cabida a la promoción y ser definitivamente cubierto a
17 través de la oferta de empleo público.
- 18 • Es aceptable que los puestos vacantes comprometidos en una oferta de empleo, en tanto
19 se cubren de forma permanente, sean ocupados interinamente por personal temporal
20 con el vínculo que corresponda.
- 21 • La contratación temporal o el nombramiento de funcionarios interinos deben responder
22 estrictamente a una causalidad objetiva.
- 23 • Es necesario analizar el empleo temporal existente en la actualidad, un empleo que
24 mayoritariamente debiera tener la calidad de permanente y que se nos acumula en unos
25 departamentos concretos (Empleo y Seguridad Social, Cultura, Educación y Deporte,
26 Economía y Competitividad y Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), e iniciar los procesos
27 oportunos para la cobertura de dichos puestos de forma definitiva.
- 28 • Los principios de acceso a la función pública deben estar presentes en cualquier tipo de
29 procedimiento que se defina para la conversión del empleo temporal en empleo
30 estructural.
- 31 • Por último y a tenor de las últimas actuaciones judiciales, en la Administración General del
32 Estado, debieran corregirse todos los elementos que coloquen al personal temporal o
33 interino en una situación de discriminación y como primer paso debiera configurarse una
34 indemnización por finalización de la actividad que en ningún caso estuviese por debajo de
35 los 20 días de salario por año trabajado, fuese cual fuese el tipo de vínculo.

36 **Retribuciones.**

37 La dignificación de los salarios del personal de la Administración General del Estado es una deuda
38 pendiente que debe tener una respuesta definitiva en este periodo y que debe ser un objetivo
39 permanente en la acción sindical que desarrollemos en nuestra Administración.

40 El salario es el derecho fundamental. De poco sirve acumular una panoplia de derechos: a la
41 promoción, a la movilidad, a la conciliación, a la salud, a la formación, a la carrera profesional, si
42 finalmente nuestro salario cae en el terreno de lo infame y la empleada o empleado público no
43 puede cubrir sus necesidades vitales básicas.

44 Hoy, en esta Administración, ocurre. Los niveles salariales establecidos propician que un elevado
45 número de las personas que componen la plantilla, un elevado número de nosotros y de nosotras
46 nos encontremos en umbrales de lo que se define como pobreza.

47 No podemos permitir que se consolide dicha situación. No debemos permitir que con el
48 argumento de la estabilidad en el empleo se pretendan mantener unas condiciones salariales

1 inaceptables, en muchos casos miserables, y que la devaluación salarial sea una amenaza
2 permanente como instrumento para equilibrar las cuentas del Estado.

3 La AGE mantiene unos diferenciales salariales asombrosos con otras Administraciones. Los
4 salarios en nuestra Administración son, con diferencia, los más humildes. La comparación con
5 cualquier Comunidad Autónoma o con cualquier entidad de la Administración Local pone de
6 manifiesto diferencias entre el 15% y el 70%. Los peores pagados, sin justificación alguna, somos
7 quienes trabajamos en la Administración General del Estado.

8 Pero además, la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios ha sido permanente. No vamos
9 a volver a recoger las series desde el año 1980 para demostrar pérdidas de más del 50%. Nos
10 centramos en los últimos y desdichados diez años, en dicho periodo que ha incluido años con IPC
11 negativo, se concreta una evolución del incremento del coste de la vida del 17,60%, mientras que
12 nuestros salarios en dicho periodo han acumulado una mejora del 4,30%, hay 13,3 puntos de
13 diferencia, 13,3 puntos de empobrecimiento sobre unos salarios que, en demasiados casos, están
14 por debajo del nivel básico de dignidad.

15 Por ello planteamos

- 16 • La recuperación inmediata del 5% que se nos arrebató en el año 2010.
- 17 • La recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de estos últimos años.
- 18 • La definición de un salario mínimo para las empleadas o empleados públicos en la AGE
19 que garantice un salario mensual de 1.200 euros.
- 20 • La revisión de todas las RPT sobre la base anterior, modernizando las estructuras de
21 plantilla y contemplado salarialmente la capacidad productiva real de las empleadas y
22 empleados públicos.

23 Pero tenemos que ir un poco más allá de los elementos macro o de pura aritmética, en este
24 apartado debemos contemplar métodos como los que ya mencionábamos en nuestro apartado
25 dedicado a la igualdad y a la necesidad de eliminar los espacios de discrecionalidad y arbitrariedad
26 de la Administración.

27 Tenemos un grupo de retribuciones marcadas por dicha característica, tanto en el caso del
28 personal funcionario como del personal laboral: Productividad, Horas Extraordinarias,
29 Gratificaciones, Adjudicación de complementos. En algunos casos estamos hablando de cuantías
30 significativas, en otros casos pueden ser anecdóticas pero debemos pelear por acabar como todos
31 los modos de gestión de los recursos humanos basados en la decisión de la jerarquía
32 administrativa.

33 Hay que abordar una estrategia, en todos los departamentos, en todos los organismos para
34 objetivar el abono de cualquier tipo de retribución.

35 Para aquellas que no conlleven consecuencias en la jornada u horarios, debemos negociar
36 modelos de reparto que universalicen el acceso a cualquier tipo de retribución complementaria y
37 que la gradúen de una forma razonable, en función de los esfuerzos colectivos que se hubiesen
38 realizado para alcanzar el conjunto de objetivos que previamente se hubiesen determinado.

39 Para aquellas que conlleven consecuencias de jornada y horario, estableciendo procedimientos
40 que permitan el acceso voluntario a esas nuevas condiciones y cuidando que la exigencia de las
41 mismas es real y una necesidad para la organización o servicio del que se trate.

42 Indudablemente debemos realizar un esfuerzo desde el Sector para alcanzar un nivel de
43 retribuciones complementarias similar y homogéneo para todos los ámbitos. Lógicamente se trata
44 de equiparar a quienes nada o poco tienen en dicho apartado con quienes han conseguido niveles
45 más adecuados en este tipo de retribuciones. La realidad actual carece de justificación y responde
46 a las actuaciones oportunistas que en cada momento se han ido realizando desde el nivel político
47 de nuestra Administración sin que podamos aceptar pacíficamente la consolidación definitiva de

1 diferenciales salariales que solo sirven para desequilibrar toda la política de empleo y para
2 generar discriminaciones y desmotivación entre la plantilla.

3 Por último, es necesario contemplar aquellos ámbitos que se demuestran especialmente
4 deficitarios en materia de empleo, no solo desde el punto de vista orgánico, también desde el
5 punto de vista geográfico como es el caso de aquellos territorios que debieran ser considerados
6 ultra periféricos y determinar el conjunto de medidas necesario, desde el punto de vista
7 retributivo, que permitan superar dicha situación.

8 **Clasificación profesional.**

9 El desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público nos obliga a abordar el sistema de
10 clasificación profesional en la Administración General del Estado.

11 En el caso del Personal Laboral se ha ido avanzando en este trabajo de clasificación tanto en el
12 Convenio Único como en el Convenio de la AEAT o incluso en el resto de Convenios del Sector de
13 menor entidad, en lo que afecta al personal funcionario arrastramos situaciones y herencias que
14 tienen su soporte incluso en la realidad que pretendía gobernar el Decreto de 1964 que recogió la
15 Ley de funcionarios civiles del Estado. Parece por tanto que la reflexión es inevitable y debemos
16 dar un paso que tiene que ser decisivo a la hora de modernizar y superar muchos de los
17 obstáculos que hoy se advierten en el sistema de ordenación de la plantilla en la AGE.

18 Tanto para un vínculo como para otro, hay que construir un modelo válido para esta
19 administración que permita racionalizar la gestión de los recursos humanos, mejorar la posibilidad
20 de construir una carrera profesional, establecer una definición de funciones y responsabilidades
21 concretas que supere la anárquica e interesada situación que hoy podemos encontrar en muchos
22 de los centros de la AGE y cuyo producto sea una sensible mejora del servicio de cara a la
23 ciudadanía.

24 Lo aprendido y lo aplicado en el ámbito del personal laboral nos dota de una experiencia que nos
25 debe permitir abordar el trabajo con unos mínimos de garantía.

26 Lo comentábamos en un apartado anterior, debemos dotarnos de una nuevas RPT en todos los
27 ámbitos de esta Administración y entre las cuestiones que deben plasmarse en dicha RPT están
28 las que afectan a la clasificación profesional, a los cuerpos y escalas que queden adscritos, a los
29 sistemas de provisión de puestos y a la determinación de las retribuciones complementarias.

30 La definición de funciones, de competencias y de responsabilidad es necesaria, no para definir un
31 corsé que dificulte la gestión o servicio que deba realizarse, al contrario como factor que garantice
32 el mismo y que sitúe el hacer y la responsabilidad de cada cual dentro del diseño que se
33 determine para cualquiera de los centros de trabajo.

34 La eliminación de barreras y excepciones en los procesos de ocupación de puestos también es
35 absolutamente necesaria, tenemos una multitud de Cuerpos y Escalas similares y cuya
36 diferenciación obedece a razones que a fecha de hoy no cabe mantener.

37 El artículo 75 del EBEP nos informa del criterio para construir la nueva realidad, se trata de
38 identificar las competencias, las capacidades y los conocimientos comunes. Esa debería ser la base
39 de las agrupaciones a realizar, agrupaciones que deben ser capaces de dar respuesta a la realidad
40 actual y a la evolución futura de una Administración que debe seguir dando respuesta a los
41 requerimientos de la ciudadanía.

42 A partir de lo anterior toman cuerpo los procesos selectivos y las exigencias que se recojan en los
43 mismos.

44 Es meridiano que las orientaciones del EBEP son escasas, su aportación es insuficiente y no
45 termina de estructurar el empleo público, es más el artículo 13 del mismo introduce una
46 complicación adicional, tampoco aporta elementos para la diferenciación de la Administración

1 general y la Administración Especial probablemente todo ello en aras de permitir su desarrollo en
2 cada una de las Administraciones que deben adaptarlo a través de su Ley correspondiente pero
3 este aspecto también nos permite buscar soluciones capaces de superar los elementos
4 corporativistas que hasta la fecha han venido impidiendo las soluciones necesarias.

5 **Carrera profesional y provisión de puestos.**

6 En lo que se refiere a la carrera profesional, dos son las premisas iniciales sobre las que arrancar
7 con esta breve reflexión: Se trata de un derecho de todo trabajador o trabajadora de la AGE y por
8 lo tanto tiene que tener una expresión concreta y no quedar sometido a la discrecionalidad,
9 incluso a la arbitrariedad, de la dirección de turno de cada uno de los organismo o
10 departamentos.

11 Entronca lo anterior con lo que recogíamos en el apartado de *Igualdad, mérito y capacidad frente*
12 *a discrecionalidad* en donde ya identificábamos el principio de igualdad como elemento esencial a
13 la hora de definir el marco en el que debe dotarse de cuerpo este derecho a la carrera profesional
14 que por otro lado conecta con las necesidades de cualquier organización, de cualquier
15 administración, a la hora de responder a los requerimientos de la ciudadanía, pues no debemos
16 olvidar que aprovecha las experiencias y conocimientos acumulados por la plantilla para
17 responder a tareas de mayor complejidad y responsabilidad con mayores garantías de acierto.

18 La carrera profesional se está construyendo en estos momentos sobre dos bases:

- 19 • La promoción interna, superando un proceso selectivo y accediendo a un grupo o
- 20 subgrupo profesional superior.
- 21 • La ocupación de puestos diferentes a través de los concursos para la provisión de puestos
- 22 vacantes.

23 La primera conclusión es obvia, en la actualidad, la carrera profesional se construye
24 esencialmente sobre la base del cambio de puesto de trabajo derivado del decrépito instrumento
25 de ordenación de los recursos humanos. Nuestra RPT tan solo contempla la posibilidad de
26 mantener el puesto en promoción interna para un grupo muy tasado de supuestos.

27 Por lo tanto, el primer objetivo de nuestra negociación, más allá de garantizar los aspectos ligados
28 a la igualdad de oportunidades, es la de dotarnos de procedimientos que contemplen la
29 posibilidad de construir una carrera profesional, en todo o en parte, dentro del mismo puesto de
30 trabajo.

31 A ello debemos unir

- 32 • Mejorar sustancialmente el número de plazas de promoción interna para lo que sobran
- 33 argumentos tanto desde el punto de vista de necesidades de nuestra administración
- 34 como desde el punto de vista de coste económico.
- 35 • Garantizar la cobertura de la totalidad de las plazas mejorando los elementos de apoyo a
- 36 la preparación del proceso selectivo.
- 37 • En concursos deben publicarse la totalidad de las vacantes, con especial atención a
- 38 aquellas que se encuentren cubiertas por procesos excepcionales, debemos establecer un
- 39 ciclo anual en el que se publiquen la totalidad de las plazas en cada organismo o
- 40 departamento, las valoraciones de méritos deben de ser estrictamente técnicas y
- 41 objetivas, el trabajo en las comisiones de valoración debe transparentarse y todo ello
- 42 dentro de un marco común de bases que permeabilicen las estructuras de plantilla y
- 43 garanticen la selección en clave de igualdad eliminando ridículos corporativismos.
- 44 • Las cuestiones ligadas a la conciliación, que se encuentran encajadas en los concursos
- 45 distorsionando la lógica de la valoración deben tener una respuesta diferente. La
- 46 conciliación debe tener una vía específica, los ajustes geográficos que como necesidad de

1 la misma nacen, deben resolverse a través de un instrumento diferente al concurso de
2 provisión de puestos vacantes.
3 • Debemos dar un repaso al modo de provisión de un número significativo de puestos, la
4 libre designación ha desbordado claramente el objeto que la justificó y es necesario
5 volverla a situar en un plano razonable así como el uso de las comisiones de servicio,
6 adscripciones provisionales o la atribución temporal de funciones que deben ajustarse a la
7 excepcionalidad que las justifique y en ningún caso perturbar las posibilidades de carrera
8 profesional de las empleadas y empleados públicos.

9 **Formación en el ámbito de la AGE.**

10 En nuestra apuesta por la defensa de los servicios públicos prestados por empleados y empleadas
11 públicas en condiciones de calidad y accesibilidad, la formación de éstos ocupa un lugar
12 predominante en las relaciones laborales.

13 La formación es un derecho y como tal, está contemplado tanto en el EBEP como en los diferentes
14 convenios colectivos del Sector, y se configura como un elemento de transformación social que
15 permite el desarrollo personal y profesional de este personal, con especial incidencia en la carrera
16 profesional, promoción interna y movilidad, y tiene, por tanto, una importancia fundamental en
17 el desarrollo de la acción sindical.

18 Desde el 2010, los fondos destinados por los departamentos y organismos a la formación de su
19 personal, así como los destinados a la Formación para el Empleo, han sufrido drásticos recortes,
20 estando por debajo del 50% de las cuantías previstas a principios de ese año. Respecto al 2016,
21 los fondos destinados a la formación para el empleo en la AGE no han sido destinados a tal fin, y
22 han sido retirados por el gobierno en funciones en el famoso “cierre contable”.

23 La ley 30/2015, sobre el sistema de formación profesional, abre un nuevo escenario en cuanto a la
24 formación en el sector AGE.

25 Esta ley en su artículo 14, deja claro que la impartición de la formación profesional para el empleo
26 ya no podrá ser ejercida por las organizaciones sindicales. La competencia para impartir la
27 formación profesional será para las empresas, Administraciones y las entidades de formación,
28 públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro,

29 El papel al que quedan relegadas las organizaciones sindicales es al de la *detección de*
30 *necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para*
31 *trabajadores ocupados.*

32 Las subvenciones que hasta ahora otorgaba el INAP para la financiación de planes de formación
33 en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, se
34 otorgaran en régimen de concurrencia competitiva a las entidades de formación que cumplan los
35 requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

36 Con este nuevo marco normativo, el acuerdo AFEDAP, por el que se regula la formación para el
37 empleo en las Administraciones Públicas pierde parte de su validez, ya que las organizaciones
38 sindicales ya no podrán ser promotoras como así recoge el art 10.4 de dicho acuerdo.

39 Somos conscientes que el Gobierno tiene muy claro donde golpear a las organizaciones de clase y
40 ha aprovechado la coyuntura que le otorgan ciertos escándalos de formación para acabar con una
41 herramienta clave dentro de un sindicato como es la formación.

42 CCOO a través del trámite parlamentario no fue capaz de revertir el articulado y la correlación de
43 fuerzas no nos ha permitido parar una norma que deja al sindicalismo sin una de sus acciones
44 estratégicas. Esto nos obliga a establecer nuevas estrategias que han de ser definidas en el corto
45 plazo para abordar los retos que esta nueva imposición nos supone.

46 Por ello desde el SAE debemos desarrollar las siguientes propuestas:

- 1 • Recuperación de los fondos de formación, tanto en formación para el empleo como en la
2 formación departamental. Esta exigencia debe hacerse desde cada uno de los ámbitos de
3 negociación.
- 4 • Definir una estrategia común para todos los ámbitos sobre la base de los itinerarios
5 formativos, identificando las necesidades formativas, garantizando la formación en todas
6 las parcelas también en las ligadas a la promoción así como en salud laboral, igualdad y
7 desarrollo personal y establecer un sistema de valoración coherente con una carrera
8 profesional en claves de igualdad.
- 9 • Establecer mecanismos en la selección del alumnado y profesorado que garantice un
10 acceso igualitario a los cursos.
- 11 • La formación en igualdad de género debe ser una asignatura transversal en todas las
12 acciones formativas y debiendo ser requisito en la selección del profesorado estar
13 formado en esta materia.
- 14 • Permitir el acceso a cursos de otros departamentos u organismos, con objeto de facilitar
15 la movilidad.
- 16 • El tiempo para formación es tiempo de trabajo, por lo tienen que realizarse dentro del
17 horario laboral. En caso de que no sea posible, el tiempo dedicado a la formación deberá
18 ser compensado, por lo que es necesario regular los permisos para formación, de tal
19 forma que contemplen todas las casuísticas horarias: turnos, vacaciones, libranzas,
20 formación online, desplazamientos...
- 21 • Avanzar en criterios generales de formación y dar un paso en la negociación de la carrera
22 horizontal para el personal de la AGE, en la que la formación forma parte del conjunto de
23 méritos para su desarrollo.
- 24 • Establecer mecanismos de coordinación entre la secretaría de formación del sector y el
25 resto de mesas delegadas, a través de los anteriormente recogidos grupos de trabajo.
- 26 • Introducir dentro de la agenda de reivindicaciones del sector la cuestión de la formación,
27 en una doble dirección:
 - 28 ○ La necesidad de dotar de contenido y regularidad a la Comisión Técnica de
29 Formación de la AGE.
 - 30 ○ La exigencia del cumplimiento de la ley 30/2015, en cuanto a las funciones
31 que corresponden a la parte social: Diseño, planificación, programación,
32 control, seguimiento y evaluación.
- 33 • Establecer estrategias judiciales concretas cuando dicha ley no se cumpla en cuanto a las
34 funciones que otorga al sindicato, fundamentalmente en lo referente a los fondos propios
35 departamentales y los fondos propios del INAP, donde se nos sustrae nuestra
36 participación. Cada una de las resoluciones emitidas por estos organismos donde no
37 hayamos participado deben ser recurridas por incumplimiento de ley.
- 38 • La Comisión Paritaria de la AGE, debe defender las propuestas de cada mesa técnica de
39 formación departamental. Para lo cual se requiere información y coordinación.
- 40 • Debemos negociar un nuevo Plan AFEDAP. El que tenemos actualmente ha quedado
41 desnaturalizado al excluirnos a la parte social de la capacidad de ser promotor de la
42 formación. Obviamente debemos coordinarnos con nuestra Federación. El objeto debe
43 ser el establecer mecanismos de negociación, que no conviertan dichos procesos en
44 meramente informativos. Estos mecanismos tasados de negociación deben incluir no sólo
45 los planes unitarios sino los interadministrativos y debe establecer como requisito la firma
46 de la mayoría de la parte social.
- 47 • Hay que configurar estrategias comunicativas propias del sector respecto a la formación
48 como derecho a las trabajadoras y trabajadores. EL hecho de que al personal laboral le
49 sustraigan parte de su sueldo para la formación y que con esas cuantías se potencie un
50 sistema privatizador de la misma, requiere una respuesta. Esta estrategia debe de
51 coordinarse federalmente.

- 1 • Debe estudiarse la creación de la escuela de formación online del SAE, con presupuesto
2 propio del sindicato y a través de las plataformas de la UNED, donde se incluyan aquellos
3 cursos que fruto de la propuesta y el debate sean imprescindibles para mejorar la acción
4 sindical del sector en su conjunto y de las SSE en particular. En este nuevo marco de
5 formación, creemos que al igual que se financia la formación sindical con fondos propios,
6 debería invertirse en formación de las trabajadoras y trabajadores como elemento
7 determinante para la acción sindical.
8 • Hacer efectivo el derecho a los permisos individuales de formación, recogiendo entre
9 otros la formación online y la formación fuera de la jornada de trabajo.

10 **La salud laboral en la AGE**

11 Las políticas sindicales de salud laboral tienen una dimensión que supera el mero marco de
12 control de la aplicación de la normativa legal vigente y del ordenamiento de la funcionalidad de
13 los diferentes puestos de trabajo en los centros de la Administración General del Estado. Todas y
14 todos compartimos la obviedad de que sin salud, sin vida, el resto de derechos laborales no se
15 pueden ejercer.

16 En un contexto donde la negociación colectiva está prácticamente suspendida, y donde la
17 Administración siempre tiene la tentación de profundizar en su desnaturalización, desde la
18 prevención de riesgos laborales (a pesar de las limitaciones legales existentes en la aplicación de
19 la Ley de Prevención a la AGE ó el RD 707/2002 de actuación especial de la inspección en la
20 Administración) aún existe la posibilidad de tutelar derechos, modificar condiciones laborales y
21 defender a las trabajadoras y trabajadores más allá de lo que la correlación de fuerzas de la
22 negociación colectiva permite.

23 Los gestores de la Administración General del Estado son plenamente conscientes de ello, y por
24 eso han modificado el RD 67/2010 para limitar nuestras herramientas en éste terreno.

25 Las consecuencias las conocemos todas y todos y las padecemos en el devenir de nuestra
26 actividad preventiva cada día, al limitar la participación de los trabajadores y trabajadora de la
27 AGE, reduciendo el número de comités de seguridad y salud en un 50% y el de delegadas y
28 delegados en casi el 60%.

29 Aun a pesar de estas limitaciones o precisamente por ellas, las políticas de prevención de riesgos y
30 salud laboral desde el Sector de la Administración General del Estado en todos sus ámbitos
31 departamentales o territoriales deberían de ser reforzadas.

32 La capacidad de intervención que la protección frente a los riesgos laborales la legalidad vigente
33 nos da, exige que seamos más rigurosos y más proactivos para relacionar éstos riesgos con la
34 organización laboral de las Administración General del Estado, con la falta de políticas preventivas
35 integradas en los departamentos y centros de trabajo y utilicemos la reivindicación de nuestras
36 exigencias y derechos hasta las últimas consecuencias, sin excluir ningún ámbito ni derecho.

37 Para desarrollar estas actuaciones necesitamos reforzar la coordinación interdepartamental, para
38 presentar un modelo de acción sindical de prevención de riesgos unificador desde la
39 heterogeneidad del sector.

40 El bloqueo que la Administración hace de la prevención de riesgos debe de encontrar respuesta
41 no solo en el campo de la negociación colectiva o la denuncia ante la autoridad laboral y/ó penal,
42 sino en el defensa de una normativa que no limite los derechos de participación, información y
43 consulta que la ley otorga a las delegadas y delegados de prevención.

44 Debemos de articular medidas concretas dirigidas a conseguir estos objetivos

- 45 • **Creación de grupo de trabajo en salud laboral, conformados por la secretaría de**
46 **salud laboral y los responsables de salud laboral de las SSE, presenciales o**

- 1 telemáticamente para abordar la puesta en común de la problemática y las
2 estratégicas frente a la misma.
3 • Desarrollo de una estrategia jurídica con la federación que permita cuestionar ante
4 los tribunales las medidas de los recortes en prevención de riesgos
5 • Coordinar e impulsar la armonización e implementación departamental de toda la
6 legislación y normativa vigente
7 • Desarrollo de políticas de concienciación y participación del personal en prevención
8 de riesgos laborales, con el objetivo de extender el tejido de defensa en los derechos
9 a la salud dentro de la Administración General del Estado

10 Jornada laboral.

11 Parece necesario tratar la cuestión de la jornada laboral en un texto que pretende recoger el plan
12 de trabajo para el Sector en los próximos cuatro años aunque lo cierto es que cuando colocamos
13 la jornada laboral en el centro e iniciamos la explicación de las modificaciones necesarias,
14 probablemente estamos participando en consolidar un esquema de trabajo que cada día está más
15 cuestionado. El *presentismo* laboral poco aporta a una organización, son otros los valores que
16 debieran tenerse en cuenta a la hora de determinar las obligaciones inherentes a un puesto de
17 trabajo en la Administración General del Estado.

18 La identificación de los objetivos que se persigue como servicio público, los factores de mejora
19 que fuese posible incorporar y la capacidad de responder realmente a las exigencias de cada uno
20 de los centros de trabajo de esta Administración se demuestran como un grupo guía más
21 adecuado a la hora de determinar el campo de obligación de cada trabajador o trabajadora. A ello
22 habría que añadir elementos de motivación y unos criterios de dirección de cada uno de las
23 unidades capaces de aprovechar el potencial humano existente entre la plantilla.

24 Pero lo cierto es que con ello entraríamos en otro debate que solo tendría sentido si en esta
25 Administración se diera una verdadera revolución en la forma de organizar la misma y de
26 considerar a cada uno de los miembros que la componen. Estamos lejos de esa revolución, no
27 renunciamos a ella pero debemos dotarnos de directrices para el caso probable de que no
28 prospere nuestra propuesta de modificar la forma de entender las obligaciones laborales.

29 Por ello planteamos:

- 30 • La jornada laboral en la Administración General del Estado debe ser 35 horas semanales
31 con un horario anual que como máximo alcance las 1.460 horas.
32 • El horario fijo de presencia no debe superar las 5 horas diarias quedando el resto del
33 horario dentro de un marco de flexibilidad que abarque un trimestre y en el que se puedan
34 producir las compensaciones necesarias.
35 • La nueva Ley de Procedimiento Administrativo Común acaba con la obligación de trabajar
36 los sábados y por lo tanto debemos descargar de dicha obligación a la totalidad de la
37 plantilla que hasta la fecha estaba afectada.
38 • Debemos tender a un sistema de vacaciones y de días de libre disposición de similares
39 características para todas las personas que trabajan en nuestra Administración con
40 independencia de la antigüedad. Poder alcanzar los 26 días de vacaciones y los 14 días de
41 libre disposición debe estar al alcance de toda la plantilla. Se pueden barajar soluciones de
42 compensación horaria para quienes no cuenten con una antigüedad concreta.
43 • La jornada de verano debe dejar de tener el carácter de recuperable y abarcar un
44 cuatrimestre completo, algo que ya se recoge en el horario máximo anual que se propone.
45 • Debemos mejorar las medidas de conciliación y hacer compatible la vida laboral y familiar
46 en aquellos periodos en donde se produzcan las circunstancias excepcionales que lo
47 requieran incluso con la utilización de permisos retribuidos que conlleven la ausencia
48 completa durante periodos concretos.

- 1 • En cuanto a los elementos de control y sus consecuencias, sin que ello se entienda como la
2 configuración de un marco de protección a quien incumpla con sus obligaciones, debe
3 facilitarse la información necesaria al trabajador o trabajadora, garantizarle el trámite de
4 audiencia y plantear alternativas de recuperación del horario antes de llegar al descuento
5 salarial.

6 **Acción Social y prestaciones sociales**

7 A través de los Planes de Acción Social que se desarrollan en el ámbito de la Administración
8 General del Estado se pretende compensar individualmente gastos del empleado o empleada
9 pública y de sus familiares más directos, que suponen una merma de su capacidad económica,
10 inspirados en el criterio de aportar mayores ayudas a aquellos y aquellas que tienen menores
11 ingresos.

12 En estos últimos años, las partidas presupuestarias destinadas a la acción social en los
13 departamentos y organismos de la Administración General de Estado han sido reducidas hasta
14 quedar en menos del 25% de las partidas iniciales del ejercicio 2010. Desde la firma del Acuerdo
15 sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la AGE en el 2011, la Comisión
16 Técnica de Acción Social de la MGNAGE o la de seguimiento del acuerdo no han sido convocadas
17 ni ha existido ningún foro en el que velar por su cumplimiento y actualización. Han sido las Mesas
18 Delegadas las encargadas de vigilar la parte de su cumplimiento que ha sido trasladado a sus
19 propios planes o bien las encargadas de avanzar hacia otros criterios de reparto.

20 Con esta recuperación e incremento de fondos permitirá la inclusión de nuevas modalidades de
21 ayuda que sirvan para cubrir el máximo de situaciones, siempre respetando los principios de
22 igualdad y globalidad, evitando así discriminaciones e intentado alcanzar todas las necesidades
23 que puedan surgir, y el criterio de progresividad en función de los ingresos de la unidad familiar.

24 Desde el Sector de la Administración General del Estado de CC.OO debemos exigir:

- 25 • La convocatoria de la Comisión Técnica de Acción Social de la MNAGE para exigir la
26 recuperación de los fondos de Acción Social hasta alcanzar, en primer lugar, las
27 cuantías previas a los recortes del 2010, buscando el objetivo de alcanzar el **2%** del
28 Capítulo I de Gastos de Personal de cada organismo o departamento.
29 • Esta recuperación e incremento de fondos permitirá la inclusión de nuevas
30 modalidades de ayuda que sirvan para cubrir el máximo de situaciones, siempre
31 respetando los principios de igualdad y globalidad, evitando así discriminaciones e
32 intentado alcanzar todas las necesidades que puedan surgir, y el criterio de
33 progresividad, en función de los ingresos de la unidad familiar.
34 • Superar el acuerdo firmado en el 2011 y actualizar los criterios comunes que deben
35 servir de orientación a la negociación de los Planes de Acción Social. Para ello,
36 desde el SAE, en coordinación con las Secciones Estatales y Secciones Sindicales que
37 negocien estos planes, se realizará un estudio que permita conocer la situación en
38 la que se encuentra el Sector, facilitando la actualización de estos criterios.

39 *Prestaciones sociales o ayudas colectivas*

40 Este tipo de ayudas encontramos las guarderías, comedores, sistemas de transporte... gestionados
41 por los propios organismos o departamentos y que no están incluidos dentro de los Planes
42 anuales de Acción Social.

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

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

1 *Prestaciones complementarias en Muface*

2 Una parte importante del personal funcionario de la Administración Civil del Estado está
3 encuadrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado,
4 uno de los regímenes especiales del Sistema de Seguridad Social español.

5 Este Régimen especial, cuenta con dos mecanismos de cobertura complementarios

6 El Régimen del Mutualismo Administrativo, gestionado por la Mutualidad General de Funcionarios
7 Civiles del Estado (MUFACE), que es un organismo público dependiente del Ministerio de
8 Hacienda y Administraciones Públicas.

9 El Régimen de Clases Pasivas, gestionado por la Dirección General de Costes de Personal y
10 Pensiones Públicas, que tiene las competencias para el reconocimiento de los derechos pasivos y
11 la concesión de las prestaciones de clases pasivas (jubilación, viudedad, orfandad y a favor de
12 familiares)

13 Desde el 1 de enero de 2011, quienes accedan a la condición de funcionarios/as de la AGE no
14 tienen este mecanismo de cobertura, sino que están obligatoriamente incluidos en el Régimen
15 General de la Seguridad Social, solo a efectos de derechos pasivos.

16 El colectivo al que da protección la Mutualidad estaba integrado a 31 de diciembre de 2015 por
17 1.498.098 personas, siendo titulares 956.401 y teniendo un peso importante entre el personal
18 funcionario de la AGE lo que necesariamente obliga a colocar nuestro foco de atención en este
19 apartado. También es necesario indicar que se trata de un ámbito en donde confluyamos con otros
20 Sectores de nuestra Federación y con personal de otras Federaciones, por lo que la propuesta y la
21 actuación de CC.OO. deberá ser consensuada en todo momento.

22 Un primer compromiso dentro del esquema de esta Plan de Trabajo por tanto es de carácter
23 interno y no es otro que garantizar que las reflexiones que sobre el mutualismos se realicen en el
24 seno de nuestro sector adquieran peso específico en los foros en que nuestra federación y
25 nuestro Sindicato conforme su posición en relación a esta cuestión. Ligado a lo anterior debiera
26 plantearse por el Sector su presencia en los ámbitos de participación de MUFACE, propiciando
27 con ello un mejor y mayor nivel de información sobre la realidad del sistema.

28 El número de personas adscritas al sistema también requiere una reflexión, la cifra que
29 recogemos es excepcionalmente baja, hay que remontarse a la década de 1980 para encontrar
30 otras similares. Los efectos del envejecimiento y de los recortes en materia de empleo son
31 palpables y pueden poner en cuestión la viabilidad del sistema.

32 En lo relativo a la asistencia sanitaria, incluyendo la prestación farmacéutica, MUFACE forma parte
33 del SNS (Sistema Nacional de Salud) en calidad de entidad gestora del Régimen Especial de la
34 Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

35 Esta asistencia se presta, a elección del mutualista, bien en el sistema sanitario público o bien, a
36 través de entidades de seguro libre que hayan concertado con la Mutualidad esta asistencia.

37 Atravesamos en los últimos años un periodo convulso en el apartado de asistencia sanitaria, la
38 política de recortes de Gobierno y la presión buscando la máxima rentabilidad económica de las
39 compañías aseguradoras, han puesto en más de un momento en cuestión el sistema de
40 protección. Se demuestra necesario revisar los siguientes aspectos:

- 41 • Garantizar el presupuesto de MUFACE y evitar la situación que se ha dado en estos
42 últimos años en donde los recortes han dominado el escenario repercutiendo sobre la
43 calidad de los servicios que recibía el personal funcionario. Siendo cierto que en el año
44 2016 se ha recuperado, en números absolutos, el presupuesto existente en el año 2010
45 también lo es que persiste los déficits que se arrastraban en aquel momento.
- 46 • La cartera de servicios a garantizar para todo trabajador o trabajadora adscrita a MUFACE
47 debe ser idéntica, igual a la del sistema sanitario público. Pero no solo la cartera básica de

1 servicios, la totalidad de los servicios debe ser idéntica. No debe permitirse que las
2 aseguradoras diferencien servicios que prestan a los mutualistas respecto a la cartera que
3 ofrecen como aseguradora privada.

- 4 • El cambio de entidad de seguro debe quedar abierto de forma permanente y evitar la
5 restricción al mes de enero que hoy está vigente.

6 En lo relativo a la protección de la familia, MUFACE otorga al colectivo, prestaciones por hijo/a o
7 menor acogido a cargo con discapacidad, así como ayudas por nacimiento o en caso de parto
8 múltiple.

9 La acción protectora alcanza también a servicios sociales y la asistencia social, proporcionando
10 subsidios por jubilación o fallecimiento, ayudas asistenciales en situaciones de especial necesidad,
11 entre otras.

12 Durante el año 2014, los mutualistas vieron recortadas las prestaciones que reciben a través de
13 MUFACE, esto afectó básicamente a las prestaciones dentarias, prótesis oculares y audífonos así
14 como a los tratamientos por ortodoncia, los recortes supusieron unos 20 millones de euros.

15 También fue congelada la aportación del Estado por segundo año consecutivo, cuyas cuentas ya
16 se habían visto reducidas en más de mil millones de euros en los últimos cinco años.

17 La ejecución presupuestaria de MUFACE a 31 de diciembre de 2015, reflejó un recorte de más de
18 13,7 millones de euros que afectaron a las prestaciones sociales y sanitarias del colectivo.

19 Este hecho es llamativo debido al ahorro que se había producido de 11,5 millones en prótesis y
20 otras prestaciones como gafas y ayudas dentales, de 754.000 euros en formación, de 579.000 en
21 lesiones permanentes no invalidantes, de 515.000 euros en asistencia a la gran invalidez y de
22 440.000 en ayudas por parto múltiple, sin que dicho ahorro revirtiera en la Mutualidad.

- 23 • Recuperar el nivel de protección existente antes de los recortes presupuestarios es
24 fundamental y con ello recuperar los derechos de la plantilla.
- 25 • Conseguir una participación más activa y decisiva de la representación sindical y de los
26 propios trabajadores y trabajadoras en la gestión de dicho presupuesto es otro aspecto
27 que debemos mejorar en el próximo periodo.
- 28 • Reforzar el organismo y garantizar su capacidad de respuesta a los requerimientos de
29 personal funcionario es otro aspecto que debe estar presente en nuestro planteamiento.

30 **Desarrollo del EBEP y los convenios de la AGE.**

31 El sector tiene importantes retos que afrontar en el próximo mandato y que van a implicar y
32 comprometer a toda la organización. No son retos nuevos sino más bien consolidar, profundizar y
33 también redefinir líneas y proyectos en los que el sector ya viene trabajando.

34 Después de diez años de la entrada en vigor del EBEP, el avance de la negociación y la aprobación
35 de una ley de Función Pública en la AGE, que permita la aplicación plena del Estatuto y su
36 desarrollo, deben entenderse como un objetivo básico. Un desarrollo que tiene que mantener en
37 esencia la orientación ideológica de un sindicato que no entiende como disociados los derechos
38 de los trabajadores de su concepción de la administración pública y de los servicios públicos que
39 presta.

40 El Estatuto Básico del Empleado Público no es ajeno a esta idea de vincular las relaciones de
41 empleo público con los servicios que el ciudadano recibe de la Administración, su exposición de
42 motivos expresa este vínculo. Desde nuestra organización debemos cargar de significado este
43 vínculo para dotarlo de nuestra concepción del empleado público y de nuestra concepción de una
44 Administración Pública.

45 *“La democracia se ha parado en las puertas de las fábricas” N.Bobbio. Sirva esta afirmación para
46 señalar la importancia del trabajo sindical y las bases que han de sostener el mismo de cara a*

1 estos cuatro años. La democracia no puede pararse a las puertas de las Administraciones y
2 nuestra organización ha de ser un agente que profundice en un concepto de democracia en la
3 Administración y desde luego el Estatuto Básico del Empleado Público puede ser el marco desde
4 donde se produzca esa profundización.

5 Los fundamentos de actuación contenidos en el EBEP (art.1), son en sí mismos elementos que
6 deben orientar su desarrollo :servicio a los ciudadanos e intereses generales, igualdad de trato
7 entre mujeres y hombres, objetividad, profesionalidad e imparcialidad, desarrollo y cualificación
8 profesional permanente, evaluación y responsabilidad en la gestión ,sometimiento pleno a la ley y
9 al derecho, transparencia .Cada uno de ellos marca una línea de desarrollo del EBEP que tendrá
10 que plasmarse en la Ley de la Función Pública de la AGE .

11 Por tanto, el desarrollo de un modelo de Administración Pública y de servicios públicos coherente
12 con una profundización de la democracia en la Administración y con un empleado público acorde
13 con ese modelo de Administración.

14 Para CC.OO el concepto de “empleado público” no se ha entendido nunca como un concepto que
15 con mejor o peor fortuna pudiese amalgamar las distintas relaciones de empleo en la
16 Administración. En sí mismo su significado desborda la suma de los distintas característica de
17 empleo que engloba .El “empleado público” para CC.OO es un concepto referido a un
18 determinado modelo de servidor público que trasciende las distintas relaciones de empleo bien
19 funcionarial, bien laboral .De ahí que el desarrollo del EBEP y la propuesta de nuestro sindicato
20 para el mismo deberá ser coherente con esta idea.

21 Para el sector de la Administración General del Estado de CC.OO la negociación de los convenios
22 colectivos para el personal laboral de la AGE está orientada y es igualmente solidaria con esa
23 visión y con este concepto de empleado público. En esa línea el Convenio Único del personal
24 laboral de la Administración General del Estado marcó un hito al crear una estructura de
25 negociación para el personal laboral de la Administración General del Estado que unifico las
26 condiciones laborales de buena parte del personal laboral de la AGE. Esta idea de consolidar un
27 convenio único ha estado presente en los argumentos que han llevado a la denuncia del III
28 convenio Único y tendrán que estar presentes en el desarrollo de la negociación de un IV
29 Convenio Único, cuya responsabilidad recaerá en la próxima ejecutiva del sector. Consolidar el
30 proyecto de Convenio Único es oponerse a la discrecionalidad de la Administración en la
31 contratación fuera de convenio, consolidar el proyecto de convenio único es establecer un ámbito
32 de negociación y unas condiciones de trabajo para aquellos ámbitos sin negociación.

33 Los efectos de la reforma laboral, los recortes en salarios y derechos y la política de personal son
34 los grandes problemas a los que se enfrenta esta negociación del IV Convenio Único. Consolidar
35 el proyecto de convenio único es hacer frente al progresivo deterioro y a la precarización del
36 empleo en este ámbito.

37 En el ámbito de la Administración General del Estado conviven otros ámbitos de negociación para
38 el personal laboral que tienen sus convenios colectivos. Con la misma visión con la que
39 abordamos la negociación del personal laboral del Convenio Único dentro del ámbito del EBEP y
40 del concepto de empleado público, en esa línea cabe abordar la negociación colectiva en estos
41 ámbitos .La pervivencia de los distintos convenios es compatible siempre y cuando seamos
42 capaces de crear sinergias que redunden en la mejora de la negociación en unos u otros ámbitos y
43 mantengamos la coordinación suficiente que nos permita crecer con la diversidad. La movilidad
44 de personal entre convenios, procesos de cobertura inter-convenios y otras fórmulas han de
45 hacer compatible el concepto de personal laboral de la AGE con la pervivencia de distintos
46 convenios colectivos.

1 **Igualdad efectiva en la AGE y la lucha contra cualquier discriminación.**

2 El trabajo desde el punto de vista de igualdad de género para el próximo período debe centrarse en la
3 aplicación de la transversalidad en todo nuestro trabajo sindical Se trata simplemente de hacerse dos
4 preguntas en cualquier momento de nuestra actividad sea esta de elaboración, de propuesta, de
5 negociación o de análisis

6 • ¿Afecta por igual a mujeres y a hombres?

7 • ¿Contribuye a fomentar la igualdad o acrecienta la desigualdad?

8 Estas preguntas tienen que ser el mantra que se repita dese la sección sindical de base hasta la mesa
9 general de negociación y las respuestas a las mismas deben condicionar la negociación de forma que
10 desde el SAE de CCOO no se admita la desigualdad de trato futura y se luche contra la actualmente
11 existente.

12 Por puro pragmatismo dado que resulta más fácil parcelar el trabajo, es necesario separar claramente dos
13 espacios y marcarnos objetivos diferenciados en cada uno de ellos:

14 **El ámbito interno**

15 Aunque somos conscientes de las limitaciones derivadas de la aplicación de estatutos y
16 documentos federales y confederales y de las dificultades añadidas por la autonomía de SSE o de
17 los ámbitos territoriales, es necesario preguntarse por qué en un ámbito con gran presencia
18 femenina, la presencia de mujeres es tan escasa en el interno y muestra además una progresión
19 inversa en relación a los niveles de responsabilidad dentro de la organización. Es cierto que las
20 cuotas en CCOO se reservan exclusivamente para órganos ejecutivos y procesos congresuales,
21 pero nada impide que en un ámbito, por convencimiento de quienes en él participan, se adquiera
22 el compromiso de mejorar la presencia femenina.

23 Sorprende que desconozcamos la distribución de créditos sindicales por sexo, incluyendo las
24 liberaciones o que las responsabilidades asumidas por unos y otras en las diferentes mesas de
25 negociación formen parte del mismo agujero negro.

26 Nuestro objetivo debe ser realizar un diagnóstico de situación que nos permita cuantificar la
27 presencia de mujeres tanto en cuanto a representación y participación en la actividad sindical
28 como a presencia en las mesas de negociación y en puestos de responsabilidad en los diferentes
29 niveles del SAE de CCOO. Diagnóstico que debe incluir un análisis cualitativo que permita discernir
30 las causas de esta escasez.

31 Conocidos los resultados será necesario analizar las desigualdades existentes y analizadas sus
32 causas y establecer las medidas correctoras con el compromiso de todo el sector.

33 Es necesario además convencer a nuestra gente de que la lucha por la igualdad exige
34 necesariamente que los hombres asuman su parte en el trabajo doméstico y de cuidado, de otra
35 forma nos limitaremos una y otra vez a proponer e implantar medidas más destinadas a facilitar la
36 vida de las mujeres que a conseguir la corresponsabilidad de ambos sexos, un camino que lejos de
37 llevarnos hacia la igualdad real consolida los roles y agudiza la desigualdad existente entre unas y
38 otros.

39 **La defensa de los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres ante nuestra**
40 **administración.**

41 El mayor problema con que nos encontramos en materia de igualdad de género es la absoluta
42 negativa de quienes dirigen esta administración a estudiar la auténtica situación de hombres y
43 mujeres en nuestro ámbito y realizar los análisis necesarios para determinar si existen o no
44 brechas de género en la AGE. Y ello es independiente del color del gobierno de turno. Parece que
45 lo que prima entre quienes gestionan es la consecución de un único objetivo que no es otro que

1 ocultar a toda costa la existencia de discriminación en nuestro ámbito y lo más sorprendente es
2 que para ello cuentan con el apoyo prácticamente incondicional de otras organizaciones
3 sindicales que lejos de mantener el compromiso de la lucha por la igualdad de género en la AGE
4 se limitan a considera el tema como de menor entidad menor y en casi todos los casos como
5 prescindible.

6 Es cierto que en los últimos años tras la publicación de la ley orgánica 3/2007 la administración se
7 ha visto obligada a entrar en este tema, pero lo ha hecho de refilón e incluso a pesar de los dos
8 planes de igualdad publicados, negando siempre la posibilidad de realizar un auténtico
9 diagnóstico que permitiera conocer la situación de unas y otros. Así, a pesar de las campañas del
10 gobierno para su estudio en empresas privadas y a sabiendas de que existe porque diferentes
11 estudios sobre retribuciones en el sector público de nuestro país así lo han demostrado, se han
12 negado a estudiar la brecha salarial en la AGE y tampoco facilitan análisis sobre el desarrollo de
13 la carrera profesional a pesar de que las escasas aproximaciones publicadas demuestran que
14 existe una clara desigualdad en la promoción profesional de hombres y mujeres.; además el
15 protocolo de acoso sexual y por razón de sexo se mantiene en un limbo de inaplicación ante la
16 negativa del gobierno a elevarlo a RD tal y como exige la LOI.

17 Los mencionados son solo la punta de un iceberg de desigualdad que permanece oculta en la AGE
18 pero dibujan un panorama en el que no resulta fácil trabajar. Es difícil intentar la erradicación de
19 lo que intuimos pero no podemos confirmar y de aquello que, identificado, se nos impide
20 cuantificar

21 La prioridad de CCOO en nuestro ámbito no puede ser otra que conseguir la consideración de la
22 AGE como una empresa más, con las mismas obligaciones que el resto de las empresas en este
23 país, en relación con la igualdad de género.

24 Como objetivos prioritarios:

- 25 • Hacer la foto de la situación de mujeres y hombres, la foto más fidedigna posible, en
26 relación a los elementos fundamentales del empleo: ingreso, salario y carrera profesional,
27 debe ser un objetivo prioritario.
- 28 • El segundo de nuestros objetivos debe ser evitar la manipulación de medidas de
29 conciliación de la vida laboral y familiar. Medidas que lejos de fomentar la
30 corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado, consolidan los roles
31 tradicionales de mujeres y hombres y generan discriminaciones en relación a la movilidad,
32 al desarrollo de carrera profesional etc.
- 33 • La eliminación de las diferencias existentes entre los derechos de personal laboral y
34 funcionario en cuanto a elementos que afectan directamente a la igualdad de género
35 (como ejemplo las fórmulas admitidas para el uso del permiso por paternidad para una u
36 otra vinculación jurídica).

37 **El Diálogo Social Europeo**

38 En diciembre de 2010 se constituyó el Comité de Diálogo Social para la Administración Central y Europea,
39 que obedeciendo a los requerimientos de la Comisión Europea, tiene por objetivo reforzar el diálogo
40 social a nivel europeo, estableciendo un punto de conexión directo con las políticas que afectan a las
41 administraciones centrales europeas. El Comité está compuesto, por una parte por EUPAE (European
42 Public Administration Employers), en nombre de las Administraciones centrales de 11 de los estados
43 miembros de la UE, entre los que se encuentra España, y por otra parte por TUNED (Union's National and
44 European Administration Delegation), en nombre de la representación sindical.

45 Los avances que se han ido concretando en estos últimos años, han ido encaminados a políticas de
46 refuerzo de las garantías de los derechos para los empleados y empleadas públicas de las
47 Administraciones Centrales en toda Europa. Como resultado del trabajo del comité, cabe destacar, el

1 Acuerdo marco europeo EUPAE/TUNED para un servicio de calidad en la Administración central o el
2 reciente texto acordado en derechos de información y consulta que tiene como objetivo final
3 implementarse en un directiva europea.

4 Todo el trabajo de la parte social viene acompañado del soporte del Comité Permanente de la
5 Administración Central y Europea en el que venimos participando activamente como parte de nuestra
6 estructura de sector a nivel europeo.

7 Por otro lado, las dificultades a la hora de cerrar acuerdos con un grupo de países tan heterogéneo con
8 realidades muy distintas, hacen que para alcanzar un acuerdo, cualquier mínimo detalle, dilate la
9 búsqueda de soluciones en exceso. Aquí es necesario dedicar un esfuerzo mayor a esta área y contar con
10 un canal eficaz a la hora de transmitir la información.

11 Dentro de este marco, los aspectos que debemos perseguir especialmente son:

- 12 • Conseguir que la participación de nuestro sector en el Diálogo Social tenga como objetivo
13 primordial forzar procesos de negociación real, tanto dentro de la administración española como
14 a nivel europeo.
- 15 • Propiciar una declaración europea en favor de unos servicios públicos en las Administraciones
16 Públicas Centrales desempeñados por empleadas y empleados públicos.
- 17 • Carta europea de derechos de la ciudadanía que deben garantizarse desde las Administraciones
18 Centrales y de derechos fundamentales del personal en dichas Administraciones.
- 19 • Promoción de una directiva europea frente a los riesgos psicosociales y emergentes en relación
20 con las nuevas tecnologías o digitalización.
- 21 • Aumentar la participación dentro del Comité de Diálogo social, trabajando activamente en la
22 elaboración de propuestas, profundizando en los aspectos tratados en los grupos de trabajo y
23 colaborar estrechamente con las personas responsables de dirección del comité.
- 24 • Incrementar, acentuar, resaltar la importancia del sector dentro de la estructura europea
25 sectorial dentro de nuestra propia organización. (NEA Committe)
- 26 • Reforzar el trabajo en internacional en nuestro sector, involucrando expertos por materias en
27 cada uno de los proyectos que parten del comité, que son finalmente los que concluyen medidas
28 correctoras a la hora de abordar las soluciones en las distintas administraciones.
- 29 • Incrementar el peso de la organización en el desarrollo de las líneas que acabarán determinando
30 las políticas públicas que son necesarias para el reforzamiento del servicio público a nivel nacional
31 y europeo.
- 32 • Crear un grupo de coordinación con la FSC. Colaborar estrechamente con la Federación Estatal en
33 las áreas comunes, puesto que los contenidos y el trabajo que se realiza debe ir en la misma
34 dirección a la hora de dar una respuesta uniforme a cada una de las cuestiones.
- 35 • Creación de un marco permanente de diálogo social europeo en el ámbito de las
36 Administraciones Centrales.
- 37 • Estrechar los lazos con las centrales sindicales afines a nuestra organización y especialmente con
38 aquellas que formas parte del grupo del mediterráneo.

39 **Digitalización y teletrabajo en la AGE**

40 Está apareciendo un nuevo orden económico y laboral vinculado a las sinergias en ingeniería del software,
41 las telecomunicaciones, la microelectrónica, la robotización, los datos a gran escala, con máquinas cada
42 vez más inteligentes que conectan con otros ámbitos de la sociedad del conocimiento y se dirigen a un
43 mundo que está apareciendo; la digitalización, la cuarta revolución industrial.

44 El entorno laboral está siendo afectado por nuevas formas de trabajo y desafíos, Trabajo 4.0, “Internet de
45 las cosas” y la digitalización son conceptos en constante evolución que requieren de una investigación
46 más clara en relación al impacto en la seguridad y salud en el trabajo. Estos nuevos cambios requieren
47 modelos legales adecuados de seguridad y salud que puedan garantizar la debida protección a los
48 trabajadores con la misma base que se realizó en el siglo XX con otros riesgos tradicionales y asimismo es

1 necesario revisar si aquellas fórmulas que fueron exitosas en el pasado pueden ser aplicables a los nuevos
2 requisitos que los riesgos psicosociales emergentes desafían.

3 La revolución digital implica la necesidad de una transformación cuidadosa en los aspectos sociales. ¿Qué
4 es lo importante dentro de este contexto? Trabajo decente, seguro y saludable. Tomándose seriamente
5 los cambios en las preferencias individuales de los trabajadores en relación a su ámbito laboral, y
6 desarrollando políticas consagradas a un acercamiento más dirigido a la vida. Asegurándonos que los
7 salarios y seguridad social justa en nuestra economía de mercado social puedan ser igualmente aplicables
8 a las nuevas formas de trabajo.

9 ¿Son todavía hoy aplicables los concepto básicos del derecho del trabajo (como son “empleado” o “lugar
10 de trabajo”)? Solo el tiempo lo dirá pero no debemos olvidar la obligación histórica del derecho de
11 prevenir o servir de guía para afrontar estos nuevos desafíos. Lo que parece claro es que la actual
12 legislación aplicable a la materia es en su mayoría regulación concebida para riesgos más tradicionales o
13 en otro tipo de ambiente de trabajo.

14 Hay un nuevo orden con serias consecuencias para el empleo. Las sinergias que se derivan del desarrollo
15 de las ingenierías del software, robótica, telecomunicaciones y microelectrónica han creado memorias y
16 arquitecturas muy eficientes, mayor movilidad y ubicuidad de la información y máquinas que combinadas
17 con otras ramas del conocimiento generan un universo nuevo: la Digitalización.

18 Como la información puede compartirse a grandes distancias y entre enormes audiencias con un coste
19 muy reducido, las tecnologías digitales hacen posible unos modelos de negocio extremadamente
20 fragmentados. Esta circunstancia reduce la necesidad de estructuras empresariales rígidas e integradas en
21 el plano funcional y geográfico, con un personal, jerarquías e instalaciones claramente definidos.

22 De esta manera se aumenta la capacidad de las empresas para recurrir a la contratación flexible de mano
23 de obra, por ejemplo en forma de trabajadores autónomos

24 La Confederación Europea de Sindicatos, está reclamando a la Comisión Europea que regule la
25 automatización de trabajos en cuanto a niveles mínimos de retribución, condiciones sociales, fiscalidad,
26 tiempo de trabajo y formación en nuevas tecnologías. En una resolución del Comité Ejecutivo de junio de
27 2016 explican las potencialidades y alertan sobre los riesgos que supone la digitalización en la economía si
28 se deja en manos del mercado y no se desarrollan iniciativas políticas que abran marcos de negociación
29 entre empleadores y sindicatos.

30 El grupo de reflexión Bruegel calcula que los Estados miembros de la UE corren el peligro de perder entre
31 un 40 % y un 60 % del empleo en los próximos veinte años como consecuencia de la automatización que
32 ocasiona la digitalización. Por añadidura, parece que en la era digital, al contrario de lo que ocurrió en
33 fases precedentes del desarrollo industrial, los beneficios globales para la economía en términos de
34 productividad ya no se traducen directamente en un crecimiento del empleo. Por consiguiente, siguen
35 existiendo dudas de que una economía plenamente digitalizada genere la suficiente demanda de mano de
36 obra para compensar las pérdidas de empleo que se calculan que producirá la automatización de los
37 servicios

38 El fuerte incremento de las modalidades atípicas de empleo ocasionado por la digitalización implica que
39 una parte cada vez mayor de la mano de obra dejará de contribuir y de beneficiarse de los sistemas
40 establecidos de seguridad social, como los subsidios de desempleo, la sanidad pública y los seguros de
41 pensiones. En algunos Estados miembros, este punto ha sido ya objeto de debate entre los interlocutores
42 sociales y el gobierno. Además de un descenso en los niveles generales de empleo, esta evolución puede
43 erosionar los ingresos y, por lo tanto, la eficacia global de los regímenes fiscales y de los sistemas de
44 bienestar social, que se basan en unos ingresos generados principalmente a través de los impuestos y
45 gravámenes sobre la renta, así como de los sistemas de cotización de empresarios y asalariados y que, por
46 lo tanto, dependen de unos niveles elevados de empleo convencional.

- 1 Esta pérdida de eficacia podría plantear graves amenazas al tejido del modelo social europeo, que se
2 fundamenta en una fuerte participación pública en la financiación y prestación de los servicios de interés
3 general y en unas redes eficaces de seguridad social.
- 4 La revolución digital tendrá (está teniendo) un fuerte impacto sobre las relaciones laborales, el empleo, y
5 la salud laboral en la Administración General del Estado.
- 6 El Plan de Transformación digital de la Administración General del Estado (AGE) y sus Organismos Públicos
7 (OO.PP) constituye el marco estratégico global para avanzar en la transformación de la Administración,
8 uno de cuyos objetivos estratégicos es el teletrabajo, conforme señala el propio plan de transformación
9 digital, *“mediante la deslocalización del trabajo es un aspecto crítico a considerar en el diseño de las
10 soluciones tecnológicas para que la carga de trabajo se pueda trasladar allí donde esté el personal más
11 cualificado para atenderla, siempre que resulte compatible con la normativa reguladora de la distribución
12 de competencias de cada Administración u Organismo”*
- 13 El ajuste de empleo en la Administración General del Estado se sostiene en dos vías fundamentales, una
14 intensificación de salida de personal mediante procesos de jubilación por envejecimientos de las plantillas
15 y al mismo tiempo por otra parte mediante una sustitución de personal mediante la transformación
16 digital de las administraciones públicas, convirtiendo el canal digital en el preferente para la relación de
17 los ciudadanos y empresa
- 18 La propia naturaleza de la digitalización profundiza la externalización cada vez mayor de las actividades de
19 la Administración que tienen un impacto directo sobre el empleo, sobre la pérdida de control del Estado
20 sobre sus privilegios y funciones y que deslocalizan los derechos laborales con un creciente dumping
21 social y la elusión de la fiscalidad por procesos generados en espacios territoriales o virtuales carentes de
22 fiscalidad.
- 23 La individualización de las relaciones laborales deja al personal afectado en la práctica fuera de la
24 protección de la negociación colectiva, aunque se mantenga formalmente su inclusión, la desigualdad en
25 la relación laboral y la practica expulsión sindical de estos espacios de relaciones laborales, desregula la
26 protección y los derechos de este personal. Esta situación además de precarizar el trabajo tiene
27 consecuencias sobre la salud al aumentar el estrés ante la inseguridad y temporalidad laboral.
- 28 La salud laboral es el factor que queda fuera del control sindical y en muchos casos de los derechos
29 regulados por los Estados, lo que es un enorme riesgo ante los riesgos de salud emergentes con estas
30 nuevas tecnologías
- 31 El teletrabajo feminiza la precarización laboral y duplica la carga de trabajo con la doble presencia. Las
32 administraciones centrales, al igual que el resto de patronales, promueven intensamente el teletrabajo
33 como un elemento de conciliación de la vida laboral y personal. Los datos demuestran justamente lo
34 contrario, lo que está provocando es que el teletrabajo sea mayoritariamente femenino, recluya a la
35 mujer en el hogar, y la someta en exclusividad a una doble carga de trabajo, la laboral y la familiar,
36 provocando además de una profunda desigualdad social y laboral, importantes daños en los riesgos
37 psicosociales que padecen estos colectivos laborales. Con ello si no se articulan medidas correctoras que
38 impidan esta feminización las nuevas tecnologías serán un nuevo instrumento de desigualdad de género y
39 de nuevos riesgos psicosociales para la mujer. El teletrabajo finiquitara nuestra apuesta política por la
40 corresponsabilidad.
- 41 Otro elemento, importante de las consecuencias inmediatas de la revolución tecnológica en la
42 Administración General del Estado, es el de la brecha digital, tanto en el acceso a los servicios por los
43 ciudadanos. Como asimismo por sectores laborales del personal de la AGE que esta envejecido y alejado
44 de la tecnología de la información y que no está teniendo ninguna estrategia de reciclaje que lo adecue
45 para el acceso a la información y la defensa de sus derechos en el ámbito de una Administración
46 digitalizada.
- 47 Esta profunda transformación del modelo del Estado y de su Administración exige que el sindicato
48 anticipe propuestas y alternativas capaces de garantizar la pervivencia del Estado y sus servicios públicos,

- 1 en condiciones de integración social, derechos básicos universales y personal público como garante de los
2 servicios públicos.
- 3 • No podemos confundir el teletrabajo con una medida de conciliación, no podemos situar el
4 foco en la engañosa flexibilidad que parece proporcionar y obviar el grave deterioro que
5 puede propiciar dentro del esquema de relaciones laborales existente en nuestra
6 Administración. Tendremos que ser capaces de explicar las consecuencias negativas del
7 mismo y el sacrificio de derechos que conlleva si no somos capaces de establecer las
8 garantías necesarias.
 - 9 • Desarrollo de un modelo alternativo de empleo para la nueva Administración del Estado, que
10 se sustente sobre un personal cualificado con un conocimiento de alto valor añadido, que
11 garantice la reposición de personal público en las nuevas esferas productivas y evite la
12 externalización de los recursos y control del Estado.
 - 13 • Modificación normativa y legal en el ámbito de la salud laboral para extender los derechos y
14 la protección a los nuevos ámbitos de contratación y de localización funcional y geográfica
15 del trabajo en los nuevos medios de producción y de relaciones laborales.
 - 16 • Negociación y control sindical de todo los procesos de teletrabajo, garantizando las
17 condiciones básicas del resto del personal y su presencia y orgánica regular en los centros de
18 trabajo.
 - 19 • Proceso de formación y reciclaje continuo de todo el personal de la AGE en materia de
20 tecnología digital que evite cualquier brecha digital. Adecuación de la infraestructura de
21 tecnología digital en todos los puestos de todos los departamentos.
 - 22 • Promover alternativas fiscales de los procesos de deslocalización productiva que se produzca
23 en la Administración General del Estado



servicios a la ciudadanía
administración general del estado



www.sae.fsc.ccoo.es