Vitruvio, 8-2ª · 28006 – Madrid · Tel.: 91 568 19 43 · web: sac.csic.es/ccoo · E-mail: ccoo@csic.es · twitter: CCOO_CSIC

NOTA INFORMATIVA MESA DELEGADA AGE EN EL CSIC DEL 18 DE DICIEMBRE DE 2018

El pasado 18 de diciembre se celebró mesa delegada de la AGE en el CSIC con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la reunión celebrada el día 23 de octubre.
2. Modificación RPT funcionarios.
3. Aprobación del Plan de Formación 2019.
4. Aprobación del Plan de Acción Social 2019.
5. Proceso de Estabilización de empleo en el CSIC.
6. Jornada de Científicos: información relativa a la reestructuración del CSIC.
7. Prevención de Riesgos Laborales: Vigilancia de la Salud en el CSIC.
8. Otros asuntos de personal:

   8.1. Propuesta de valoración en los concursos del CSIC de los cursos de igualdad y de prevención.

   8.2. Problemática de la EEHA de Sevilla y del Instituto de Agrobiología de Navarra.
9. Ruegos, comentarios y preguntas

1. Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la reunión celebrada el día 23 de octubre de 2018

Se aprueba y firma por todos los presentes.

2. Modificación RPT funcionarios

Se piden las explicaciones pertinentes sobre estos movimientos. El SGARH explica los casos que afectan a estas modificaciones, así como los distintos tipos de vacantes en la RPT y su gestión. La administración informa de que dichos cambios se han comunicado y cuentan con la aceptación de todos los trabajadores afectados. Finalmente se aprueban las modificaciones propuestas de la RPT de funcionarios.

UGT pide que se facilite a la representación sindical la RPT de funcionarios con su relación nominal. CCOO apoya esta propuesta y argumenta que la RPT de laborales está accesible en la intranet del CSIC.

El SGARH responde que la de laborales está colgada porque así lo sentenció una demanda judicial pero no así, por el momento, la de funcionarios y que él no es partidario porque no le parece que sea algo útil. Si tenemos alguna duda podemos contactar con la SGARH para resolverla.

3. Aprobación del Plan de Formación 2019

La Administración empieza este punto quejándose del contenido de la nota informativa de CCOO sobre el Grupo de Formación (http://tiny.cc/GTForm10_2018) contiene inexactitudes; además critica que la nota únicamente recoja críticas y no la mejora que el plan ha ido teniendo a lo largo de los años.

A CCOO le sorprende que se empiece el punto por esta apreciación de la administración y no entiende que la administración se haya podido sentir molesta con el contenido de la nota, ya que el único objetivo era informar al personal del CSIC de cuáles son los problemas que CCOO ha detectado en la forma de acceso al Plan de Formación.

CCOO reconoce, como no podría ser de otra manera, el trabajo y el esfuerzo realizado por el Gabinete de Formación, y la mejora del plan de formación, del que CCOO ha sido participe a lo largo del tiempo, pero esto no resta preocupación sobre el acceso del personal a los cursos del Plan de Formación.

Para ejemplificar el problema de acceso a la formación CCOO presenta el caso de un trabajador que ha pedido 17 cursos desde 2016, de los cuales 15 son del Área de Ciencia y Tecnología relacionados con su actividad profesional. Los dos únicos cursos en los que ha sido seleccionado han sido "Word online" y "Excel online".

Para CCOO el Plan no está cumpliendo su objetivo de "contribuir a la mejora y el fomento de la cualificación y capacitación del personal y su desarrollo, facilitando su movilidad y promoción dentro de la Administración" si se dan situaciones como la expuesta.

La Administración indica que el Plan, en general, está funcionando bien.

CCOO responde que la formación es un derecho y un deber personal, no colectivo. Si el sistema de acceso a los cursos no garantiza que todas y cada una de las personas del CSIC tengan ese derecho cubierto es necesario modificar ese sistema de acceso. No es un problema del contenido del Plan ni del trabajo del Gabinete, el problema está en los criterios de selección y el acceso, y modificar esos criterios es una decisión política que bien puede tomar la Administración, nada se lo impide.

A preguntas de la Administración UGT y CIG se muestran de acuerdo con el razonamiento de CCOO, que el problema está en el sistema de acceso a los cursos, pero no lo consideran de una importancia suficiente como para oponerse al Plan.

CCOO propone que los cursos tengan listas de espera plurianuales, es decir que la antigüedad en la petición de un curso sea también un criterio de selección.

Se somete a votación el Plan de Formación y se aprueba con el voto en contra de CCOO por no estar de acuerdo con la negativa de la Administración a negociar los criterios de selección.

4. Aprobación del Plan de Acción Social 2019

CCOO no se opone a este plan, pero quiere matizar algunas cuestiones que a su entender son claramente mejorables. CCOO sigue planteando que no se debe excluir a nadie, por lo que está en desacuerdo con la obligación de tener un periodo de tiempo mínimo de antigüedad. Tampoco está de acuerdo con determinados criterios para la concesión de ayudas para la asistencia a exámenes. Tras la explicación dada por CCOO, se ha quedado en discutirlo para próximas convocatorias. Finalmente se aprueba el plan con el voto en contra de CSIF, por no estar de acuerdo esta Central Sindical en que se incluya al personal contratado en dicho Plan.

Vitruvio, 8-2ª · 28006 – Madrid · Tel.: 91 568 19 43 · web: sac.csic.es/ccoo · E-mail: ccoo@csic.es · twitter: CCOO_CSIC

5. Proceso de Estabilización de empleo en el CSIC.

Se pregunta a la administración si ha habido cambios o novedades en estas últimas semanas relacionadas con este proceso. La administración responde que no y que siguen trabajando en definir escenarios lo más favorables al CSIC.

6. Jornada de Científicos: información relativa a la reestructuración del CSIC.

CCOO expresa que ha propuesto este punto para conocer los temas que se trataron en dicha jornada, celebrada el 19 de noviembre, que puedan afectar a todo el personal (científico y no científico: técnico, de gestión y de servicios generales) y si se ha valorado la posibilidad de recoger la opinión o contribución del resto del personal en el planteamiento del nuevo plan estratégico y ligado a este, las consecuencias de la falta de contrato de gestión y de cómo podría quedar el CSIC después.

El SEGE informa que dicha reestructuración se refiere a las áreas científico/técnicas que pasan a ser tres: Vida, Materia y Sociedad. Se hizo una breve exposición sobre la situación del contrato de gestión y el futuro de la Agencia pero que no ha habido cambios desde la última Mesa Delegada. También se planteó la posibilidad de que el 2 de octubre de 2019 no haya contrato de Gestión y perdamos el carácter de Agencia. Desde CCOO se pide que la plataforma wiki de reformas del CSIC esté abierta a la participación de todos los trabajadores del CSIC, no solo del personal de las escalas científicas.

El SEGE afirma que será posible esta participación de todo el personal del CSIC.

7. Prevención de Riesgos Laborales: Vigilancia de la Salud en el CSIC

Este punto ha sido incluido para conocer la situación actual del servicio de prevención tras los cambios acaecidos. El SGARH informa que tras asumir temporalmente las funciones de jefe del Área de Prevención, ha ido visitando diferentes territorios y comités. Fruto de estas visitas está teniendo una visión mucho más realista de la que tenía y le permite mejorar la perspectiva que tenia de este servicio. Respecto a las vacantes que hay y que son necesarias cubrir, informa que las de los técnicos de Madrid están ya muy próximas a quedar cubiertas. No ocurre lo mismo con la vacante de Jefe del Área en el servicio de prevención de Aragón que están teniendo más problemas para cubrirla.

CCOO incide en recordar a la administración el importante papel que los delegados y delegadas de Prevención tienen y la necesidad de que se tenga en cuenta su participación desde el primer instante en todos los procesos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales. Recordamos situaciones en las que se entregan informes o evaluaciones a los directores y después estos no las comparten, o tardan demasiado tiempo, con los delegados y delegadas de prevención. Estas acciones provocan que con demasiada frecuencia se tenga que recurrir a reclamarlas directamente al SGARH, lo que entendemos es negativo para tener unas buenas relaciones entre la parte social y la administración. Desde la administración asumen que estos casos no son aceptables y se analizará esta situación para buscar soluciones. CCOO entiende que estos casos no son aislados y que se repiten con demasiada frecuencia, por lo que es necesario que se busquen soluciones.

CCOO pregunta por el funcionamiento del nuevo contrato de vigilancia de la salud y el SGARH responde que en principio bien, que solo se han producido algunas quejas puntuales.

8. Otros asuntos de personal:

8.1. Propuesta de valoración en los concursos del CSIC de los cursos de igualdad y de prevención

CCOO informa que a raíz de la aprobación del I Acuerdo sobre movilidad de personal funcionario de la AGE, Función Pública abre la posibilidad de valorar cursos de carácter general o transversal en los concursos de méritos de funcionarios. CCOO propone que en los concursos de méritos, tanto de laborales como de funcionarios, se valoren cursos de formación de Igualdad de género y de Prevención de riesgos laborales. Esta es una reivindicación que CCOO lleva pidiendo desde hace mucho tiempo, pero hasta ahora la administración no había considerado porque Función Pública no lo permitía.

La administración ahora no se muestra contraria a esta propuesta e informa que hará llegar a la parte social una propuesta para que la valoremos. Nos adelanta que en su propuesta se valoraría con 0,15 puntos un curso de Igualdad y con otros 0,15 puntos un curso de Prevención, de un total de 3 puntos para todos los cursos de formación. CCOO propone que se valoren con 0,50 puntos.

Se acuerda esperar la propuesta completa de la administración para estudiarla.

8.2. Problemática de la EEHA de Sevilla y del Instituto de Agrobiología de Navarra

CCOO presenta una serie de denuncias que ha recibido sobre el clima laboral que se vive en la EEHA, que le ha llevado a presentar una queja ante la Coordinadora Institucional del CSIC en Andalucía. Se informa sobre la situación en que se encuentra la gerencia de la Escuela de Estudios Hispano-Americanos (EEHA) de Sevilla. Desde mayo de 2015 la gerencia está ocupada de manera provisional, como gerente en funciones, por una funcionaria del Grupo C1. Se han recibido numerosas quejas de trabajadores del Centro que denuncian situaciones de malestar y conflictos ligados al comportamiento de la gerente, que han generado un mal ambiente en el Centro, y que han tenido como consecuencia el traslado de varios trabajadores.

En mayo de 2018 se convocó el puesto de gerencia de la EEHA y en septiembre se resolvió dicha convocatoria, pero la persona que sacó la plaza no tomó posesión de la misma ya que se le ofreció otra plaza de apoyo a la gerencia del CIC Cartuja de Sevilla.

En octubre de 2018, un representante de CC.OO. mantuvo una reunión con la Coordinadora institucional del CSIC en Andalucía en la que se informó de la situación del EEHA y se le pidió una reunión con el personal del centro para estudiar medidas para solucionar esta situación.

Ante la falta de respuesta, una parte importante del personal de la EEHA envió un escrito explicando la situación a la Junta de Personal y Comité de Empresa de Sevilla, los cuales remitieron escritos informando de la situación a la Presidenta, al Secretario General y al SGARH del CSIC.

El Secretario General informa que ya se ha remitido respuesta a la Junta de Personal de Sevilla. Consultada esta Junta, niega haber recibido ninguna respuesta del CSIC. También explica que esta forma de provisión de puestos es legal y que es una práctica común que usan para cubrir ciertas plazas. CCOO duda de que estas prácticas sean correctas.

El SGARH informa que se reunió con todo el personal de la EEHA en octubre (aunque fue el 15 de noviembre) y que en su opinión se trata de problemas personales de algunos trabajadores con la

gerencia. Los trabajadores de la EEHA no comparten esta apreciación, aunque no intervinieron por sentirse intimidados por la presencia de la gerente.

CCOO propone que se realice una evaluación de riesgos psicosociales que revelaría si se trata de unos pocos conflictos personales o de una situación más generalizada, a lo que se contestan que no lo consideran oportuno puesto que la EEHA está pendiente de una próxima reestructuración.

Creemos que esto no es excusa para negar dicha evaluación y creemos que sería un buen punto de partida para intentar solucionar el conflicto creado en la EEHA.

CCOO presenta otro caso en el CABIMER, donde una trabajadora se ha visto obligada a acudir al Registro General para poder enviar una carta a su director ya que la gerencia no quería recepcionarla "por si el director se sentía molesto"; de nuevo se demuestra que no se trata solo de hechos aislados. Al contrario, desde esta central sindical manifestamos a la administración que son cada vez más frecuentes, lo que repercute muy negativamente en el clima laboral.

El SEGE informa de que la gerencia de este centro está ocupada por una persona ajena al CSIC y que ha sido designada tras una minuciosa selección realizada por la Fundación Progreso y Salud de la Junta de Andalucía y que ha logrado contratar a una persona con un perfil muy elevado. Esto no quita que determinadas situaciones, fruto quizás del desconocimiento del funcionamiento de nuestro organismo, provoque situaciones no deseadas. Para el SEGE estas situaciones son aisladas y pueden tener muy fácil solución. Desde esta central sindical manifestamos a la administración que este tipo de hechos, cada vez más frecuentes, repercuten muy negativamente en el clima laboral.

Estos son ejemplos que desde CCOO ponemos de la mala coordinación entre los diferentes actores que trabajan en los centros mixtos. Desde la administración se recabará la información necesaria y se pondrán en contacto con los centros.

Sobre la situación del Instituto de Agrobiología de Navarra, CCOO justifica su inclusión en el orden del día ya que habiendo tenido conocimiento de los graves sucesos que allí han ocurrido y cumpliendo con la petición que se nos hizo en su momento de mantener un perfil bajo para no interferir en la solución que se estaba tratando de dar desde el propio CSIC, consideramos que la situación ha cambiado y que por tanto ya es momento de conocer con exactitud lo ocurrido así como las soluciones. Por parte del SEGE se agradece nuestra comprensión y paciencia durante todo este tiempo y procede a detallar toda lo ocurrido así como las soluciones que se están tomando. CCOO se congratula de poder ver finalmente como se soluciona este conflicto y pide a los responsables del CSIC el máximo esfuerzo para proteger y ayudar a todos los trabajadores afectados por esta situación. Desde CCOO volvemos a manifestar nuestra total disposición para ayudar en lo posible en la resolución de este conflicto y nuestro total apoyo a nuestros compañeros.

9. Ruegos, comentarios y preguntas

CCOO pregunta por las razones de los continuos cambios de criterio relativos a las especialidades y temarios de las convocatorias de nuevo ingreso y promoción interna, del personal técnico y de apoyo. Un año son excesivamente generales (por ejemplo, en la convocatoria de Ayudantes de 2016, con una sola especialidad) y otras veces muy específicas (como en la convocatoria de TSE de 2017). Esto crea una gran incertidumbre en los posibles candidatos que no saben cómo deben preparar los temarios.

La administración reconoce que los criterios deberían ser más estables, y propone 4 especialidades para todas las escalas (Humanidades y ciencias sociales, Evaluación, transferencia y difusión, Biología,

Vitruvio, 8-2ª · 28006 – Madrid · Tel.: 91 568 19 43 · web: sac.csic.es/ccoo · E-mail: ccoo@csic.es · twitter: CCOO_CSIC

recursos naturales, ciencias agrarias y alimentos y Física, química y materiales). Para CCOO esta propuesta está bien para los AYD y AUX, pero considera que para TE y TSE las especialidades deberían ser más específicas, acorde a la especificidad de las plazas.

La administración pide a la parte social que se le hagan llegar propuestas.

CCOO vuelve a preguntar por el estado de la solicitud de un trabajador que ha solicitado un cambio de puesto por razones objetivas. Dado que la situación de este trabajador ha sufrido un nuevo revés, se pregunta en la Mesa Delegada por dicho informe. El SGARH pide más información, que le trasladaremos a la mayor brevedad.

CCOO solicita que se entregue una relación de perceptores de "gratificaciones" (cantidad de dinero asignada y número de perceptores) así como un listado de productividad por grupos y perceptores. La administración responde que al no haber firmado el acuerdo de productividad, CCOO no tiene derecho a disponer de esa información. CCOO discrepa con el criterio seguido por la administración de excluirnos y negarnos esa información, también de incluir o considerar las "gratificaciones" como productividad. Desde CCOO nos reservamos el derecho de volver a solicitar esta información por los cauces que consideremos oportunos.

CCOO pregunta si se han pedido datos para el proceso de estabilización de indefinidos por sentencia o estructurales, ya que nos consta que se está recabando esta información en los diferentes departamentos. El SGARH expresa que ellos mandan datos con frecuencia.

Seguiremos informando.

Madrid, a 21 de diciembre de 2018

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO-CSIC