

tribuna

DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

FED. DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE CCOO.C/ CARDENAL CISNEROS 65, 1ª 28010 MADRID.TEL.:91 2735100. FAX:91 5934022 www.fsap.ccoo.es

boletín de información SEMANAL

Número 912

3 octubre 2008

sumario

- 1. Notas Confederación:** CCOO de Burgos considera que la central nuclear de Garoña ha llegado al final de su vida útil. La economía española necesita unos PGE09 expansivos. CCOO celebra unas jornadas de promoción y difusión sobre negociación colectiva. Informe de CCOO sobre el grado de implantación de estándares básicos en las principales empresas del IBEX 35. Los PGE09 pueden tener problemas para cumplir con un déficit del 3% del PIB. Fidalgo llama a defender el trabajo decente. El 65% de los contratos de los jóvenes tienen una duración inferior a seis meses. CCOO reclama que todos los esfuerzos se pongan al servicio de la actividad productiva y de la protección a los parados..... PÁG. **3**
- 2. FSAP:** Modificación sobre la incapacidad temporal y permanente para el personal sujeto al régimen de MUFACE y clases pasivas respectivamente..... PÁG. **19**
- 3. SAE:** Consolidación de la Disposición Transitoria 4ª del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Carta conjunta de CCOO, UGT y CSIF a la directora de la Mesa General de Negociación de la AGE..... PÁG. **22**
- 4. Sub. Del. Defensa:** Las resoluciones de movilidad no se pueden llevar por la ausencia de UGT en la Subcomisión. **Sub. Del. Seguridad Social:** CCOO vuelve a denunciar la tardanza de la Administración en la dotación de personal..... PÁG. **26**
- 5. S. Defensa:** Los sindicatos exigen la convocatoria de la Mesa Delegada de Defensa para tratar las RPT..... PÁG. **29**
- 6. S. Seguridad Social:** CCOO de Seguridad Social convocará movilizaciones de no producirse un cambio drástico en la negociación de las RPT..... PÁG. **30**
- 7. S. Servicio Exterior:** Habrá elecciones sindicales..... PÁG. **31**
- 8. S. Trabajo:** Notas informativas del mes de septiembre. PÁG. **32**



federación de servicios y
administraciones públicas

secretaría de información y comunicación

inf@fsap.ccoo.es

NOTA DE PRENSA

26 SEPTIEMBRE 2008

CCOO de Burgos considera que Garoña ha llegado al final de su vida útil y reivindica un plan económico y social alternativo

Exige nuevamente la implicación de la Junta de Castilla y León, como lo hizo la Junta de Castilla la Mancha en el caso de Zorita, y la participación de todas las administraciones, para promover un pacto institucional en el que participen todos los agentes implicados y sea capaz de abordar con garantías un plan de desarrollo económico y social alternativo, con un diagnóstico de la situación y basado en la potenciación de actividades que permitan la instalación de empresas y la generación de empleo local.

Ante la finalización del permiso de actividad en 2009 de la central nuclear de Santa María de Garoña, CCOO de Burgos considera oportuno el cierre definitivo de la central con lo que el PSOE cumpliría así su compromiso electoral, y exige un plan de desarrollo económico y social alternativo que minimice el impacto socioeconómico que el cierre de la central pueda tener sobre su zona de influencia.

El cierre de la central nuclear no significa la extinción inmediata de los puestos de trabajo ya que, como en todos los cierres de plantas nucleares, se necesita un alto porcentaje de los empleos durante el desmantelamiento una vez se haya desactivado el reactor. La experiencia de Vandellós, según datos de ENRESA, indica que en el período de desmantelamiento (1998-2003) trabajaron un total de 2.700 trabajadores pertenecientes a 63 empresas. La media de trabajadores empleados en estas tareas es de 323, un 70 por ciento de los cuales pertenecía a la zona de la central. En la ubicación de Vandellós se ha construido un centro tecnológico, denominado Mestral, para el desarrollo, a través de un acuerdo con la universidad, de investigaciones de I+D relacionadas con el desmantelamiento de centrales.

En el caso del cierre de Zorita, la central nuclear más antigua de todas las centrales españolas (se cerró en abril de 2006), la Junta de Castilla la Mancha presentó un plan de desarrollo alternativo para la comarca con 37 medidas concretas de reactivación a ejecutar por una agencia de desarrollo en el marco de una comisión de seguimiento del plan y de un foro de desarrollo de la comarca de Zorita con los ayuntamientos y organizaciones sociales y sindicales implicadas.

Con lo dicho hasta ahora, y como queda recogida en la resolución presentada por la Unión Sindical de Castilla y León, la Confederación Sindical de Euskadi y la Unión Regional de La Rioja, CCOO considera que es momento de afrontar esta situación de cierre de la central nuclear de Santa María de Garoña y aprovechar el tiempo existente hasta la parada de la actividad para buscar alternativas económicas y de empleo para la zona que asegure un futuro próspero para sus habitantes.

NOTA DE PRENSA

26 SEPTIEMBRE 2008

*El Gobierno aprueba el proyecto de PGE 09****La economía española necesita unos PGE09 expansivos para hacer frente a los gastos sociales y las inversiones***

CCOO reitera que se necesitan unos PGE09 expansivos, aunque advierte que las profundas deficiencias de la economía española impiden disponer de recetas mágicas para su rápida superación

El largo periodo de crecimiento con creación de empleo disfrutado por la sociedad española ha finalizado de forma rápida y abrupta, al haber agotado todos los límites del modelo: crecimiento en el precio de la vivienda y paralelo endeudamiento de las familias y empresas. La economía ha crecido por encima de sus posibilidades al multiplicar artificialmente el precio de un producto básico, la vivienda, y los españoles deben ahora pagar la deuda acumulada antes de retornar a ritmos normales de actividad económica. La falta de inversiones dirigidas a ramas de actividad distintas a las operaciones inmobiliarias –donde se concentraban la mayor parte al reclamo de sus elevadas rentabilidades- ha provocado una gran debilidad del tejido productivo español como refleja el insostenible déficit en la balanza de pagos por cuenta corriente (alrededor del 10% del PIB en una coyuntura de práctica recesión).

Los síntomas se han convertido en evidencias y la economía española difícilmente alcanzará un crecimiento del 1,4 por ciento en el presente año, mientras que el resultado del próximo año será, sin duda, todavía peor, con serio peligro de incurrir en un tiempo de recesión (descenso nominal del ritmo de actividad).

Los avisos transmitidos por CCOO en años anteriores no han sido atendidos y la economía española debe afrontar una crisis propia agudizada por la crisis financiera internacional, con pérdidas de empleo que, desafortunadamente, todavía no han alcanzado su punto más álgido. La difícil situación provocada por la debilidad de los fundamentos de la economía española no permite recetas mágicas que superen las deficiencias acumuladas en los últimos quince años. Los cimientos han quedado quebrantados y es necesario construir otros nuevos, si es posible con un sistema productivo más sólido (más diversificado y con mayor productividad) y con capacidad de distribuir la riqueza de forma más equitativa (proyectos empresariales a largo plazo y empleos estables). Además de dirigir los esfuerzos en esa dirección, es necesario articular durante el tiempo que dure la crisis (un periodo más largo del que se viene estimando), una política de protección a las personas en peor situación mediante prestaciones económicas por desempleo y otras específicas que pueda requerir la actual situación.

La gravedad de la crisis hace necesario utilizar todos los recursos posibles para afrontar los problemas y, en esta línea, se hace más necesario que nunca mejorar la coordinación de las actuaciones de todos los niveles de gobierno, evitando parcelar las decisiones.

Las rebajas en los impuestos sobre la renta adoptadas en los últimos años imponen restricciones a los Presupuestos de todas las Administraciones, no sólo el del Gobierno central, que limitan la expansión del gasto u obligan a un mayor déficit. En la actual situación, CCOO considera oportuno revertir las decisiones adoptadas que afectan a la deducción en cuota de 400 euros y la supresión del Impuesto de Patrimonio para con esos recursos (7.000 millones de euros) realizar una política ambiciosa de incentivo del alquiler de vivienda, la generalización de la educación de los niños de cero a tres años, un impulso mayor de la Ley de atención a las personas dependientes y un incremento de la política de I+D+i..

CCOO valora la voluntad de mantener los gastos sociales en desempleo, pensiones y servicios sociales, pero a falta de un análisis detallado de los PGE2009, cumplir con los criterios enumerados de gasto en un contexto de fuerte caída en los ingresos difícilmente puede recogerse en un presupuesto restrictivo e, incluso, puede recoger un déficit superior -alrededor del 3% del PIB-, que puede ser limitado mediante la ingeniería contable (uso de los activos financieros para excluir inversiones de la parte del presupuesto utilizado para el cálculo del saldo) o la inclusión de cifras de ingresos difíciles de cumplir. Por este motivo, los PGE2009 pueden ser calificados de orientativos, a la espera de conocer la evolución real de las cifras de ingresos y gastos.

Por último, no sería aceptable para la sociedad española asumir un proceso de socialización de pérdidas de empresas que durante la época de de abundancia acumularon continuos y elevados beneficios en operaciones inmobiliarias especulativas. Con objeto de proteger el buen uso de los recursos públicos, el ICO debe ajustar su papel a la financiación de proyectos de inversión de utilidad pública sin intentar sustituir el papel encomendado al Banco Central Europeo.



NOTA DE PRENSA

29 SEPTIEMBRE 2008

Los días 1 y 2 de octubre

CCOO celebra unas Jornadas de promoción y difusión sobre negociación colectiva, conflictividad laboral y solución extrajudicial de conflictos

Participan los responsables de Acción Sindical, Negociación Colectiva y Sectores, de las Federaciones y Territorios de CCOO, mediadores de la Fundación SIMA y componentes del Observatorio de la Negociación Colectiva

Organizada por CCOO, en colaboración con la Fundación SIMA, se celebran durante los días 1 y 2 de octubre, en el Hotel HUSA Princesa de Madrid, unas "Jornadas de promoción y difusión sobre negociación colectiva, conflictividad laboral y solución extrajudicial de conflictos", en la que participan los responsables de Acción Sindical, Negociación Colectiva y Sectores, de las Federaciones y Territorios de CCOO, mediadores de la Fundación SIMA, y componentes del Observatorio de la Negociación Colectiva.

La apertura de las jornadas, a cargo de Ignacio Fernández Toxo, secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO, se iniciará el día 1, a las 10.00 h, con el debate sobre las rentas salariales: evolución y perspectivas de futuro; A las 12,00 h, el debate sobre La estructura de la negociación colectiva: ámbitos, articulación y complementariedad; A las 16,00 h, Presentación del Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) de CCOO, y a las 16,30 h, el debate sobre buenas prácticas en mediación y arbitraje, en conflictos colectivos individuales. En los debates intervienen Carlos Martín, economista del Gabinete Técnico de CCOO, José Galvez, Salvador López y Bernat Asensi, secretarios de Acción Sindical de FSAP, de FITEQA, y de la Federación de Enseñanza, respectivamente, Ricardo Escudero, catedrático de Derecho de Trabajo y Seguridad Social y director del Observatorio de la Negociación Colectiva, y Esmeralda Sanz, socióloga, técnica de la Secretaría confederal de la Mujer.

El día 2, a las 10,00 h se inicia con el debate sobre Tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Regulación colectiva versus desregulación individualizada, con el análisis de la propuesta de modificación de la Directiva de Tiempo de Trabajo desde la perspectiva del Parlamento Europeo, a cargo del Alejandro Cercas, delegado del Grupo Socialista en el Parlamento Europeo, y La Posición de los sindicatos europeos, a cargo de Javier Doz, secretario de Acción Sindical Internacional de CCOO, y miembro de la ejecutiva de la CES, y sobre Negociación y conflictividad en torno a la regulación contractual de la jornada en España, con experiencias de F. C y T, FECOHT, de la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios y, de la F. Minerometalúrgica.

Ignacio Fernández Toxo, clausurará las jornadas, a las 13,30 h, con su intervención sobre "Una nueva oportunidad para la adecuación del modelo de negociación colectiva".

Informe de CCOO sobre el grado de implantación de estándares básicos de buen gobierno corporativo en las principales empresas del IBEX-35

CCOO ha presentado por segundo año consecutivo el Informe anual sobre el grado de implantación en las principales empresas españolas de estándares básicos de buen gobierno corporativo. El trabajo realizado durante el primer semestre de 2008 se ha centrado, por un lado en el análisis de las propuestas y contenidos sometidos a los accionistas de las empresas integradas en el índice IBEX 35 de la Bolsa española, analizando y estudiando la información, o su carencia, publicada por las diferentes empresas; y de otro, las propias Memorias e Informes de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo que publican dichas entidades.

El origen de este trabajo, elaborado por el Área Confederal de Planes y Fondos de Pensiones, partió de la necesidad de atender las demandas que CCOO recibía de representantes de partícipes y beneficiarios de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo, para analizar y disponer de los criterios necesarios para ejercer su responsabilidad de voto en las distintas juntas de accionistas en las que sus fondos de pensiones mantienen posiciones de inversión.

A propuesta de CCOO hay elegidas o designadas cientos de personas en las comisiones de control y juntas directivas, en los más de 1.800 planes de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social empresarial, que son para el sindicato un motivo de satisfacción por la dimensión que ya han alcanzado estos instrumentos de previsión social complementaria y, al mismo tiempo, una importante responsabilidad para intentar que las personas que aceptan esa responsabilidad desde CCOO, realicen su labor con formación, información y herramientas para cumplir adecuadamente sus funciones.

En documentos relacionados encontraréis un amplio resumen del Informe anual presentado.



IBEX 35: GOBIERNO CORPORATIVO 2007, JUNTAS DE ACCIONISTAS 2008

1. Características principales del informe:

- II Informe Anual de Buen Gobierno que se centra fundamentalmente en:
 - o Análisis de propuestas y contenidos sometidos a aprobación en las Juntas Generales del IBEX 35.
 - o Análisis de la información pública de las empresas del IBEX 35 (Memorias, Informes de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo).
- Origen del trabajo:
 - o Necesidad de dotar a los representantes de partícipes en las Comisiones de Control de herramientas adecuadas para que éstos puedan ejercer su derecho responsablemente; ya que las Comisiones de Control son órganos bipartitos que deben adoptar decisiones colegiadas tras el correspondiente debate en su seno. Esto exige un trabajo previo y la C. S. de CCOO contribuye, ofreciendo a sus representantes criterios para el debate. La posición de cada Comisión de Control será lo que colectivamente decida cada una de ellas.
 - o Responsabilidad de CCOO para que las personas que aceptan esa responsabilidad realicen su labor con la formación e información necesarias.
- Objetivo:
 - o Dotar de herramientas adecuadas a los representantes de los trabajadores en las Comisiones de Control.
 - o Impulsar el buen gobierno corporativo y la responsabilidad social en la empresa.
 - o Facilitar e impulsar la participación responsable de los fondos de pensiones de empleo en las empresas que invierten.
- Futuro:
 - o Mejorar y ampliar los contenidos del informe. Incorporar progresivamente aspectos de responsabilidad social empresarial.
- Elaboración del Informe:
 - o C. S. de CCOO. Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales. Área de Planes y Fondos de Pensiones.

2. Criterios utilizados en la elaboración de este informe:

- Criterios básicos del Código Unificado de Buen Gobierno:
 - Tamaño del Consejo (5-15 miembros).
 - Consejeros independientes (en el Consejo y en las diferentes Comisiones).
 - Diversidad de género.
 - Votación consultiva sobre la Política de Retribuciones.
 - Restricciones estatutarias al derecho de voto.
- Criterios propios de Buen Gobierno:
 - Hemos considerado que aquellos consejeros que llevan más de 12 años en el cargo, no son independientes (en el Código tan sólo es una recomendación).
 - Las Comisiones de Auditoría y Retribuciones deben tener una mayoría de independientes, al ser Comisiones de Supervisión. El Código, en su redacción final, flexibiliza esta última exigencia y no requiere que necesariamente estén compuestas por una mayoría de independientes.
 - Separación del Presidente del Consejo y primer ejecutivo de la sociedad en 2 personas distintas. El Código de Buen Gobierno prefiere no pronunciarse en este sentido. No obstante, en nuestro informe, ha sido un criterio más a considerar.
 - Cláusulas de blindaje: en nuestra opinión es preferible que éstas no existan, pues en muchas ocasiones dan lugar a elevadas indemnizaciones. En caso de que éstas finalmente existan, deberían ser autorizadas por la Junta General.
 - Número de acciones necesarias para asistir a la Junta General: en nuestra opinión con una acción, debería ser suficiente.
 - Ratificación, reelección y nombramientos de consejeros en Juntas: la información sobre el perfil de los consejeros propuestos ha de estar disponible con la suficiente antelación a la Junta General. En algunas ocasiones, esto no ha sido posible hasta el mismo día de celebración de la Junta General. Consideramos que esta actuación no representa una buena práctica de gobierno corporativo, pues perjudica los intereses de los accionistas que votan a distancia y por ello lo hemos considerado en nuestro informe.
 - Retribuciones, pensiones e indemnizaciones elevadas.

3. El informe:

- No hay cambios significativos con respecto al periodo anterior (I Informe Anual de Buen Gobierno: Gobierno Corporativo 2006, Juntas de Accionistas 2007). El gobierno corporativo apenas avanza en las empresas del IBEX 35.
- Las empresas prefieren la vía menos exigente de la autorregulación. Asumen aquellas recomendaciones que estiman convenientes.
- Votación consultiva sobre la Política de Retribuciones: sólo 4 empresas han sometido a votación el informe en un punto separado del orden del día. No obstante, bastantes empresas han presentado un documento sobre la política de retribuciones de las mismas; si bien, la mayoría de estos informes son manifiestamente mejorables.
- Falta de transparencia en los sistemas retributivos. Desarrollo de la ingeniería retributiva (planes anuales, plurianuales, opciones sobre acciones, entregas directas de acciones, pagas extraordinarias, etc.).
- Los planes de pensiones son retribución diferida y no han de ser considerados en un apartado independiente del resto de la remuneración del consejo, como viene siendo habitual en los informes de las empresas del IBEX 35.
- En tan sólo el 54% de las empresas del IBEX 35, hay una representación adecuada de consejeros independientes¹.
- En las Comisiones de Supervisión y Control (Auditoría; Nombramientos y Retribuciones) no hay mayoría de independientes en más del 50% de las empresas². No obstante; esto es condición necesaria, pero no suficiente. Las Comisiones de Banesto, Banco Santander y BBVA, que sí tienen una representación adecuada de esta tipología de consejeros, permitieron unas retribuciones que son, en nuestra opinión, excesivas.
- Presencia testimonial de las mujeres en los Consejos de Administración. No hay mujeres en 12 consejos; en 16 tan sólo hay una; en 5 hay 2; en 1 hay 3 y en FCC hay 5, 4 de ellas son consejeras dominicales de la familia Koplowitz.
- Cláusulas de blindaje: 12 empresas no informan a la Junta de las mismas.

¹ Ver criterios utilizados en la elaboración de este informe.

² Ver criterios utilizados en la elaboración de este informe.

- 8 empresas no informaron sobre los consejeros propuestos a reelección, nombramiento o ratificación hasta el día de celebración de la Junta General.
- 3 empresas mantienen voluntariamente restricciones al derecho de voto en sus Estatutos.
- Sólo 13 empresas permiten asistir a la Junta de Accionistas con tan sólo una acción.
- 6 empresas no permiten a los accionistas participar en las Juntas a través de medios telemáticos.
- Elevadas indemnizaciones en Enagás (4,7 millones de euros para el consejero ejecutivo), Endesa (14 millones para Manuel Pizarro) y Bankinter (13,9 millones en indemnización y pensiones del presidente del Consejo saliente).
- Elevadas retribuciones en Acerinox, Banco Santander (retribución fija de los 5 consejeros ejecutivos: 8 millones de euros; remuneración variable de los 5 consejeros ejecutivos: 16 millones de euros; retribución media de la alta dirección: 3 millones de euros), BBVA (retribución media de los consejeros ejecutivos: 3,5 millones de euros; retribución media de la alta dirección: 1,5 millones de euros), Iberdrola (ingeniería retributiva diseñada para el presidente y consejero delegado: 2 millones de euros de retribución fija; 1,75 de retribución variable, 8,2 de retribución plurianual y 3,5 por el cierre del proceso de integración de Scottish Power) y Telefónica.
- Elevadas pensiones en Acerinox, Banco Popular, Banco Santander (Alfredo Sáez más de 60 millones de euros de pensión devengada), Banesto y BBVA (Francisco González más de 60 millones de euros de pensión devengada).
- Primeras 5 empresas del informe; se aproximan a estándares mínimos de buen gobierno: Inditex, Bankinter, Ferrovial, Iberdrola Renovables, Indra.
- Últimas 5 empresas del informe: Endesa, Unión Fenosa, ACS, Abengoa y Acerinox.

Los planes de pensiones de empleo en las Juntas de Accionistas del IBEX 35:

Desde el Área Confederal de Planes y Fondos de Pensiones de CCOO se impulsa, desde hace ya 3 años, la participación de los fondos de pensiones en las Juntas Generales de Accionistas de empresas que tengan su sede social en España (de momento existen muchas barreras legales y administrativas para votar más allá de nuestras fronteras). Para ello, desde el Área se elabora un informe que incluye un análisis de los puntos del orden del día de las Juntas de Accionistas de las empresas del IBEX 35 y un estudio de su gobierno corporativo (ver informes anexos), que posteriormente se remite a las comisiones de control. Estos criterios se basan, principalmente, en el Código Unificado de Buen Gobierno, conocido como Código Conthe; ya que es un Código de amplia aceptación, que unifica los dos códigos previos y del que las empresas deben explicar aquellas recomendaciones que no cumplen. Consideramos que a través de una participación activa de los planes de pensiones en las Juntas Generales será posible impulsar mejores prácticas de RSE en las empresas de nuestra sociedad.

A día de hoy, tenemos constancia de que, al menos, los siguientes fondos de pensiones del sistema de empleo están votando en Juntas Generales:

ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO (535.000 partícipes, 340 millones de euros)

BARCLAYS BANK (4.300 partícipes, 105 millones de euros)

BRIDGESTONE HISPANIA (3.379 partícipes, 84 millones de euros)

CAIXA GALICIA (4.705 partícipes, 430 millones de euros)

CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA (3.077 partícipes, 197 millones de euros)

CAJA JAEN (180 partícipes, 7 millones de euros)

GRUPO CAJA MADRID (18.220 partícipes, 690 millones de euros)

CENTRALES NUCLEARES TRILLO-ALMARAZ (920 partícipes, 42 millones de euros)

PUERTOS DEL ESTADO (4.600 partícipes, 28 millones de euros)

TELEFONICA (44.257 partícipes, 23.342 beneficiarios, 4.061 millones de euros)

PLAN ASOCIADO C. S. CCOO (Sistema Asociado, 700 partícipes, 11 millones de euros)

En 2007 ejercieron su derecho de voto en las Juntas de Accionistas, más de 613.000 partícipes (35% del sistema de empleo). Los derechos consolidados de estos partícipes superan los 5.600 millones (19% del total del patrimonio del sistema de empleo).

NOTA DE PRENSA

30 SEPTIEMBRE 2008

Para CCOO los PGE 09 son orientativos y pueden tener problemas para cumplir con un déficit del 3% del PIB

La economía española necesita de unos PGE 2009 expansivo, como casi con toda seguridad serán en la práctica los presentados, aunque advierte que las profundas deficiencias de la economía española impiden disponer de recetas mágicas para la rápida superación de la crisis

El largo periodo de crecimiento con creación de empleo disfrutado por la sociedad española ha finalizado de forma rápida y abrupta, al haber agotado todos los límites del modelo: crecimiento en el precio de la vivienda y paralelo endeudamiento de las familias y empresas. La economía ha crecido por encima de sus posibilidades al multiplicar artificialmente el precio de un producto básico: la vivienda, y los españoles deben ahora pagar la deuda acumulada antes de retornar a ritmos normales de actividad económica. La falta de inversiones dirigidas a ramas de actividad distintas a las operaciones inmobiliarias –donde se concentraban la mayor parte al reclamo de sus elevadas rentabilidades- ha provocado una gran debilidad del tejido productivo español como refleja el insostenible déficit en la balanza de pagos por cuenta corriente (alrededor del 10% del PIB en una coyuntura de practica recesión).

Los síntomas se han convertido en evidencias y la economía española difícilmente alcanzará un crecimiento del 1,4% en el presente año, mientras que el resultado del próximo año será, sin duda, todavía peor, con serio peligro de incurrir en un tiempo de recesión (descenso nominal del ritmo de actividad).

Los avisos transmitidos por CCOO en años anteriores no han sido atendidos y la economía española debe afrontar una crisis propia agudizada por la crisis financiera internacional, con pérdidas de empleo que, desafortunadamente, todavía no han alcanzado su punto más álgido. La difícil situación provocada por la debilidad de los fundamentos de la economía española no permite recetas mágicas que superen las deficiencias acumuladas en los últimos quince años. Los cimientos han quedado quebrantados y es necesario construir otros nuevos, si es posible con un sistema productivo más sólido (más diversificado y con mayor productividad) y con capacidad de distribuir la riqueza de forma más equitativa (proyectos empresariales a largo plazo y empleos estables). Además de dirigir los esfuerzos en esa dirección, es necesario articular durante el tiempo que dure la crisis (un periodo más largo del que se viene estimando), una política de protección a las personas en peor situación mediante prestaciones económicas por desempleo y otras específicas que pueda requerir la actual situación.

La gravedad de la crisis hace necesario utilizar todos los recursos posibles para afrontar los problemas y, en esta línea, se hace más necesario que nunca mejorar la coordinación de las actuaciones de todos los niveles de gobierno, evitando parcelar las decisiones. En esta coyuntura el Gobierno de España presenta los PGE2009 con un volumen de gasto (304.113,97 millones de euros; 26,7% del

PIB) superior a los ingresos (294.936,93 millones de euros; 25,9% del PIB) que genera un déficit del 0,8% del PIB (9.177,04 millones de euros). CCOO valora positivamente el anuncio del Gobierno de mantener los gastos sociales en desempleo, pensiones y servicios sociales, pero a falta de un análisis detallado de los PGE2009, cumplir con los criterios enumerados de gasto en un contexto de fuerte caída en los ingresos difícilmente puede recogerse en un presupuesto restrictivo. Dado que la evolución de los ingresos puede ser peor a la manejada por los autores (una pérdida del 2,2% cuando en 2008 se prevé el -10%) y los gastos superiores (el crecimiento del gasto en prestaciones por desempleo es del 1,5% nominal sobre la previsión de liquidación de 2008), a lo que se debe sumar la abultada cifra de activos financieros del Estado (14.275,00 millones de euros), será necesario esperar al final del ejercicio para conocer su verdadero contenido, de manera que los PGE2009 presentados pueden ser calificados de orientativos y, en la práctica pueden tener problemas para cumplir con un déficit del 3% del PIB.

Las rebajas en los impuestos sobre la renta adoptadas en los últimos años imponen restricciones a los Presupuestos de todas las Administraciones, no sólo el del Gobierno Central, que limitan la expansión del gasto u obligan a un mayor déficit. En la actual situación Comisiones Obreras considera oportuno revertir las decisiones adoptadas que afectan a la deducción en cuota de 400 euros y la supresión del Impuesto de Patrimonio para con esos recursos (7.000 millones de euros) realizar una política ambiciosa de incentivo del alquiler de vivienda, la generalización de la educación de los niños de cero a tres años, un impulso mayor de la Ley de atención a las personas dependientes, una prestación económica universal por hijo a cargo y un incremento de la política de I+D+i.

Por último, no sería aceptable para la sociedad española asumir un proceso de socialización de pérdidas de empresas que durante la época de abundancia acumularon continuos y elevados beneficios en operaciones inmobiliarias especulativas. Con objeto de proteger el buen uso de los recursos públicos, es ICO debe ajustar su papel a la financiación de proyectos de inversión de utilidad pública sin intentar sustituir el papel encomendado al Banco Central Europeo.



NOTA DE PRENSA

1 OCTUBRE 2008

José María Fidalgo llama a defender el trabajo decente “empleo a empleo y derecho a derecho”

Al movimiento sindical le corresponde aprovechar la oportunidad de reclamar el trabajo decente en todos los países del mundo, porque es un concepto que puede instrumentalizar los cambios que se proponen, ha manifestado Guy Ryder, secretario general de la CSI

“Los sindicatos de trabajadores representamos la primera riqueza del mundo que es el trabajo, por eso reclamamos su respeto, el trabajo decente, con reglas y con condiciones que garanticen su protección fuera del trabajo”, ha manifestado José María Fidalgo en su intervención ante delegados sindicales de CCOO y UGT en el acto que ha tenido lugar en el Círculo de Bellas Artes de Madrid, con motivo de la Jornada Mundial que se celebra el día 7 de octubre POR EL TRABAJO DECENTE, y en el que han intervenido también, Guy Ryder, secretario general de la Confederación Sindical Internacional, Javier López, secretario general de CCOO Madrid y Cándido Méndez y José Ricardo Martínez, secretarios general y de Madrid, de UGT, respectivamente.

Fidalgo ha denunciado que se ha maltratado el trabajo y que la economía de casino ha hecho más pobre a todo el planeta, y ha defendido que el trabajo es la primera riqueza de la humanidad, no hay otra riqueza, por ello los sindicatos nos hemos adherido a los objetivos del milenio que dicen que las instituciones deben trabajar para que los estándares de miseria se reduzcan a la mitad y nos oponemos a la directiva de tiempo de trabajo y al modelo desregulador basado en la individualización de las relaciones laborales, ha manifestado.

Los trabajadores defendemos el trabajo porque es el primer patrimonio de la humanidad, ha señalado el secretario general de CCOO, que también ha recordado que cuando CCOO y UGT pedían un cambio en el modelo de crecimiento era porque consideraban que no se podía crecer basándose en la especulación del ladrillo y en la ingeniería financiera, por ello ha reivindicado lo que a su juicio es la fortaleza de los trabajadores: el sindicalismo democrático y de clase, y ha llamado a los delegados asistentes al acto a “pisar fuertes en las empresas, a que defiendan a los trabajadores, empleo a empleo y derecho a derecho”.

Guy Ryder, secretario general de la Confederación Sindical Internacional, CSI, agradeció a CCOO y UGT el compromiso con esta movilización, desde que se decidiera en el Congreso de su fundación. Si va a ser un éxito es gracias a España, ha manifestado, que está dando ejemplo. Y así, el día 7, los primeros trabajadores en movilizarse serán los de las islas Fiji, después los del punto más oriental de Rusia, seguidos de los de Australia, Japón, India, Europa, América y los últimos los de Alaska, 48 horas de historia porque es la primera vez que se realiza una movilización a escala planetaria.

El secretario general de la CSI ha resaltado la gran importancia de esta movilización, un nuevo sindicalismo internacional capaz de representar los intereses de las trabajadoras y los trabajadores por la defensa y reivindicación de los derechos fundamentales, porque en muchos países no hay ni libertad sindical, ni derecho a la negociación colectiva; por la lucha contra la pobreza, que tiene que ser una prioridad para los sindicatos y una responsabilidad universal y, por último, por la solidaridad, porque hemos vivido una época de capitalismo financiero, de avaricia y de irresponsabilidad.

Javier López, secretario general de CCOO Madrid, ha abierto el acto, denunciando “la indecencia de las cifras que hablan de la pobreza y la precariedad den el mundo, la indecencia de las directivas europeas que recortan derechos, entre ellas la de las 65 horas y de las sentencias que permiten que trabajadores de otros países con peores convenios y condiciones laborales puedan trabajar en otros países con las condiciones de sus países de origen, e hizo un llamamiento a acudir a la concentración del día 7, en la Plaza Mayor de Madrid porque “es la hora de que los trabajadores que integramos la CSI promovamos la movilización de los pueblos del mundo por el derecho a un trabajo decente y una vida digna”.



Directamente relacionada con la temporalidad y la precariedad, el 34,6% de los accidentes laborales con baja los han sufrido menores de treinta años

CCOO denuncia que el 65 por ciento de los contratos temporales que firman los jóvenes tienen una duración inferior a seis meses

CCOO denuncia que es en el empleo que genera menor valor añadido donde se concentra especialmente la mano de obra joven, generando altas tasas de precariedad con salarios insuficientes, ya que casi el 90% de los jóvenes declara necesitar ingresos de otras personas. En España el empleo de los jóvenes sigue siendo uno de los más frágiles y vulnerables en los periodos de crisis económica.

Paralelamente la tasa de temporalidad entre los jóvenes se sitúa en el 51,7%, y además, de todos estos contratos temporales, el 65% tienen una duración inferior a seis meses y el 75% inferior a un año. Estos datos demuestran dinámicas por parte de las empresas que empobrecen la utilización de las formas contractuales despreciando su causalidad. La consecuencia directa de esta tipología de contratos es que solo un tercio de los jóvenes que se quedan en paro cumplen los requisitos para acceder a una prestación por desempleo.

La ausencia de esta protección social dificulta la aspiración de los jóvenes a encontrar un empleo relacionado con sus estudios, de hecho el 58% declara que su empleo está “nada relacionado” con la formación que han adquirido previamente. Por todo ello, la Secretaría de Juventud de CCOO reclama una mayor calidad de la protección por desempleo, y exige planes personalizados de inserción laboral para cada demandante.

Por otro lado, los servicios públicos de empleo son incapaces de responder a la demanda de desempleados jóvenes, de hecho, sólo el 7% de los jóvenes canaliza su búsqueda a través de ellos. Este dato es especialmente preocupante si tenemos en cuenta que la tasa de paro juvenil en España es la más alta de la UE, situándose en el 23,6%. Por todo ello, CCOO reivindica apoyar el proceso de inserción laboral de los jóvenes con políticas públicas reforzando la prospección y la orientación, así como cumplir con la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el paro de larga duración, atendiendo a todos los jóvenes antes del sexto mes de desempleo.

NOTA DE PRENSA

2 OCTUBRE 2008

Pese al aumento del paro entre la población extranjera, siguen aumentando los nuevos demandantes de empleo

CCOO reclama que todos los esfuerzos se pongan al servicio de la actividad productiva y de la protección a los parados

Pese al aumento del paro, entre la población extranjera siguen aumentando los nuevos demandantes de empleo, que representa casi el 60% del total de los nuevos desempleados sin empleo anterior del último año.

El paro registrado aumentó en septiembre en 95.367 personas, un 3,77% respecto al mes anterior. En términos anuales el ritmo de crecimiento del paro sigue aumentando y en los últimos doce meses hay 608.005 personas desempleadas más, un 30,14%. Casi el 60% de la subida se produce en los Servicios, con 56.897 nuevas personas desempleadas (3,32%), seguida de la Construcción (14.241 personas desempleadas más; 3,32%). La Industria registra 7.002 nuevos desempleados (2,17%) y la Agricultura 2.067 personas (2,47%). En términos relativos el mayor aumento del paro se produce entre quienes no han tenido un empleo anteriormente (6,48%).

Como en meses anteriores, el paro afecta más a los hombres (56.541 personas; 4,87%) que a las mujeres (38.826 personas; 2,84%), aunque entre éstas sigue acelerándose el ritmo de crecimiento del desempleo. El paro también afecta proporcionalmente más a los jóvenes (10,4%) que a los adultos (2,91%), y más a la población extranjera (6,63%) respecto al aumento de la población en su conjunto (3,7%). Las dificultades también se reflejan en la contratación registrada, con un descenso respecto a septiembre del pasado año, tanto de la contratación temporal (-5,38%), como de la indefinida (-9,78%). Ahora, el ritmo de reducción de la contratación indefinida es mayor que el de la contratación temporal, una situación bien diferente a la producida a partir del año 2006 con el Acuerdo Laboral, en la que venían aumentando los contratos indefinidos y reduciéndose los temporales.

CCOO constata que la crisis afecta al empleo en todos los sectores de la actividad económica y a todos los grupos de trabajadores, más en la Construcción, con un aumento del paro del 85,6% en el último año, pero con una aceleración fuerte en los Servicios (24,3%) y en la Industria (22%). Y también que, pese al aumento del paro, entre la población extranjera siguen aumentando los nuevos demandantes de empleo, que representa casi el 60% del total de los nuevos desempleados sin empleo anterior del último año.

CCOO insiste en reclamar que todos los esfuerzos públicos y privados se pongan al servicio de la actividad productiva y que todos los instrumentos de protección social se pongan al servicio de las personas desempleadas, tanto para asegurarles una prestación económica, como para acompañarles en su recualificación o reinserción laboral.

Modificación sobre la incapacidad temporal y permanente para el personal sujeto al régimen de MUFACE y clases pasivas respectivamente

Los días 12 y 16 de septiembre en el Consejo General de MUFACE y en la Mesa General de las AAPP, la Administración nos presentó dos propuestas de modificación de la legislación en materia de incapacidad temporal e incapacidad permanente, para el personal sujeto al régimen de MUFACE y clases pasivas respectivamente.

Ante esta situación, dos consideraciones generales:

1. La Administración incumple el artículo 37.1.b) del EBEP sobre materias de negociación ya que en el primer caso el Consejo General de MUFACE no es un órgano de negociación sino consultivo, y en el segundo no se nos da la opción de negociar, sino que se nos comunica.
2. A pesar del anuncio del Gobierno de la desaparición de la Ley de Acompañamiento, se utiliza la Ley Orgánica de PGE, como "Ley Escoba" para introducir todo tipo de medidas que al Gobierno le interesen, sin dar pie a un desarrollo legislativo normalizado y específico para cada una de ellas.

Análisis concreto de cada una de ellas:

En lo que respecta a la modificación de la Incapacidad Temporal en MUFACE.

1. La reforma tiene un carácter principalmente técnico, de adecuación a la legislación de Seguridad Social, sin grandes novedades.
2. Entre estas novedades, destacar:
 - a) La caracterización de situaciones protegidas de carácter específico. El riesgo durante el embarazo y durante la lactancia materna, separándolos de la Incapacidad Temporal, y reconociéndoles un subsidio del 100% de las retribuciones dando a su cumplimiento a la Ley de Igualdad.
 - b) Equiparación de la duración del subsidio de IT en MUFACE al Régimen General, estableciendo una relación de tal manera que en caso de que se modifique este, se modificará automáticamente el de MUFACE, en los mismos términos.

Aun estando de acuerdo en el fondo de equiparación de regímenes, esto genera un problema de legitimación activa de la negociación ya se va a decidir en un ámbito externo a la Mesa General de las AAPP la modificación de derechos de empleados públicos.

- c) Se mantiene la prestación económica con la única modificación que para el subsidio que paga MUFACE a partir del 4º mes, se toma como referencia las

retribuciones del 3º mes de IT, lo que en algunos casos puede ser beneficioso si la IT se produce a final de año o se produce alguna modificación retribuida en esos tres meses.

d) Se establece un sistema similar al régimen general de la SS en cuanto a continuación o concatenación de situaciones de IT, considerando situaciones diferentes si la causa es distinta o se ha producido un intervalo de 6 meses entre un proceso y el siguiente.

e) Por último y más importante, se establece la posibilidad de control por parte de MUFACE de la IT a través de reconocimientos médicos vinculantes realizados por las **unidades médicas de seguimiento**, de nueva creación, que podrán ser propios o concertados con los Servicios Públicos de Salud.

Este último punto es el más importante ya que introduce un nuevo elemento (ya recogido en el Régimen General), que no podemos considerar negativo ya que era una antigua reivindicación sindical el que fuese MUFACE, a través de los profesionales de la Sanidad, y no los órganos de personal de las distintas administraciones, quienes determinen la situación de IT.

Ahora bien, creemos que se han quedado cortos, ya que en primera instancia el reconocimiento de la IT sigue siendo un acto administrativo, siendo los órganos de personal los encargados de “concederla o de negarla”, no quedando claro cuando intervendrán estas **unidades médicas de seguimiento**.

Es necesaria la modificación legal para que la situación de IT en MUFACE sea exclusivamente un “acto médico” y no administrativo.

Y por último, el proyecto deja excesivas cosas a un desarrollo reglamentario posterior, muchas de ellas no de carácter técnico sino con un profundo calado, con lo cual es imprescindible que si este proyecto sale adelante se consiga una negociación plena de su desarrollo reglamentario.

En cuanto al proyecto de reforma de la Incapacidad Permanente en clases pasivas:

1. En este caso si que estamos ante un proyecto de ley que modifica substancialmente las prestaciones de Incapacidad permanente en clases pasivas y además como el mismo documento recoge “a la baja”. Teóricamente el proyecto intenta acercar el régimen de clases pasivas al régimen general, situación con la que con carácter general no estamos en contra, ya que la FSAP en muchos de sus documentos anteriores ha constatado la necesidad de “integración” de clases pasivas en el régimen general, pero esto solo se puede producir a través de una negociación general, salvaguardando los derechos actuales y por medio de períodos transitorios y no con reformas parciales que solo intentan reducir el gasto en pensiones en clases pasivas.

2. En cuanto al análisis concreto del proyecto:

a) Se introduce indirectamente la graduación para la situación de jubilación por incapacidad permanente, ya que la prestación será distinta, según se considere absoluta o permanente total para toda profesión u oficio.

b) Esta valoración implícita conlleva que la pensión pueda ser del 75% si no se llevan 20 años de servicios EFECTIVOS al Estado y no le impida realizar otras

actividades. Esta reducción comporta varias consecuencias, desde nuestro punto de vista, inaceptables.

* Se establecen períodos de carencia (hasta ahora inexistentes en clases pasivas) para tener derecho al 100% de la pensión que correspondiese, en concreto 20 años de servicio efectivo al estado.

* Al hablar de servicios efectivos al Estado, se está eliminando parcialmente las condiciones actuales (no para la cuantía de la prestación, pero sí para el reconocimiento del derecho) del sistema, que tenía en cuenta los años que le faltaban al titular del derecho hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación.

También se elimina la posibilidad de cómputo recíproco de cotizaciones (en cuanto al reconocimiento del derecho), en otros regímenes públicos de Seguridad Social.

c) Por otro lado no se regula la posibilidad de que en caso de que el interesado pueda realizar otra profesión u oficio (y por lo tanto su pensión pueda ser del 75%), esta actividad se realice en el ámbito público, (situación con la actual redacción del EBEP y la ley de incompatibilidades es imposible), y por lo tanto negarle por vía administrativa el acceso a otra profesión u oficio dentro del sector público, que sí podría realizar en función de las lesiones que padezca.

En resumen, este proyecto de ley es inaceptable y se ha hecho exclusivamente con el objeto de reducir gastos sin tener en cuenta las consecuencias que conlleva.



En el ámbito del II Convenio Único

Consolidación Disposición Transitoria 4ª del Estatuto Básico del Empleado Público

Como ya informábamos anteriores notas informativas, la Administración nos había hecho llegar datos de los puestos afectados por este proceso que en principio no son definitivos pero, como ya avanzamos, es bueno que se vayan contrastando para que no se quede ningún puesto que deba estar inmerso en este proceso fuera de él, por lo que deberéis enviarnos todos los datos de los puestos que creáis que se deben incluir y también con respecto a los temarios.

Tras haber hecho llegar a la Administración un primer paquete de alegaciones, a CCOO le siguen llegando más, llegadas de las distintas subcomisiones delegadas y que se citan más abajo, reiterando la necesidad que nos hagáis llegar cuanto antes todas aquellas que creáis que deben ser tenidas en cuenta de manera urgente ya que la próxima reunión será en un futuro cercano.

El segundo envío de alegaciones es el siguiente:

Ministerio de Cultura

Museo de Altamira

- Plazas que no han salido a consolidación y cumplen los criterios: 4919226, 4919223 y 4919225
- Propuesta de temario de oficial de gestión y servicios comunes Museo de Altamira

Función principal de Atención en Espacios Expositivos / Coordinación de Grupos y Actividades

- o Tema 1.- Atención al Público.
- o Tema 2.- Normas de obligado cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- o Tema 3.- Puestos y consignas del personal de atención en espacios expositivos; mínimos y adicional.
- o Tema 4.- Requisas y partes diarios correspondientes a las aperturas, cierres y relevos.
- o Tema 5.- Funciones del coordinador de grupos y actividades.
- o Tema 6.- La visita a la Neocueva en el Museo de Altamira.
- o Tema 7.- La acogida de visitantes.

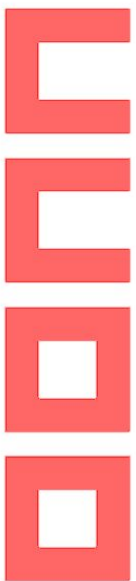
- o Tema 8.- Departamento de Reservas: funcionamiento general (horario, tareas y protocolo de trabajo).
- o Tema 9.- Departamento de Reservas: normas generales (atención telefónica, capacidad diaria de reservas, tipos de grupos y tarifas).
- o Tema 10.- Departamento de Reservas: Procedimiento de solicitud y de confirmación de reserva.

IMSERSO

- Hemos detectado al menos los puestos de trabajo 68356 y 68357 con la especialidad de almacén que se les exige titulación de FP Técnico Superior en Gestión Comercial y Marketing y deberían tener la genérica de su grupo y área sin especialidad, es decir, de bachillerato, BUP, técnico superior o especialista y esto debe valer para todos los puestos de cualquier departamento con la especialidad de almacén.

Medio Ambiente

- Falta por incluir el número de puesto 82.523 (MMA nº 40.471)



1 OCTUBRE 2008

Ante la convocatoria de la Mesa General de Negociación de la AGE del 2 de octubre, CCOO, UGT y CSIF piden en una carta conjunta la inclusión de otros asuntos diferentes al propuesto por la Administración

Los sindicatos piden fórmulas retributivas para que los empleados públicos mantengan el poder adquisitivo

Ante la convocatoria de la Mesa General de Negociación de la AGE, prevista para el 2 de octubre, y cuyo punto único del orden del día es "Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado", los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, han elaborado una carta conjunta para que se incluya en dicha convocatoria dos asuntos considerados por la parte social de vital importancia: el mantenimiento del poder adquisitivo de los funcionarios y, por otro lado, negociar los criterios que deberían establecerse en la oferta de empleo público:

Estimada directora:

Convocada la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para su celebración el día de mañana, 2 de octubre, estimamos oportuno, a la vista del orden del día planteado por el Ministerio de Administraciones Públicas, incorporar otros asuntos de vital importancia que afectan de manera esencial a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y que, en cualquier caso, deben ser debatidos y negociados en la citada Mesa.

Esto tiene su fundamento en que, tras la celebración el pasado día 16 de septiembre, los asuntos allí tratados deben tener su correspondiente tratamiento y negociación en la reunión que mañana se afronta para el conjunto de empleados públicos de la AGE.

Los temas que deben incluirse en el orden del día, además del establecido por la Administración, para la celebración de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, son los siguientes:

- Negociación de los aspectos retributivos que afectan al personal adscrito a la Administración General del Estado, sin perjuicio de la subida general establecida en el proyecto de Ley de Presupuestos del Estado para 2009, básicamente el tratamiento de las fórmulas que puedan establecerse para el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados en el supuesto de desviación del IPC.*
- Negociación de los criterios que deberán establecerse en la oferta de empleo público en general: determinación de los ámbitos deficitarios, priorización de los mismos, implicaciones en las promociones internas que deban llevarse a cabo y aspectos análogos.*

Finalmente, y con relación al punto del orden del día establecido por el Ministerio, estimamos conveniente definir la estructuración del grupo de trabajo que va a afrontar las líneas básicas de actuación que deban definirse, así como los aspectos, materias sustantivas y calendarios que deban abordarse inicialmente en lo que se refiere al borrador de la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.

Un cordial saludo,

Madrid, 1 de octubre de 2008



Resoluciones de movilidad no se pueden llevar a cabo porque UGT sigue sin presentarse en la subcomisión delegada del Ministerio de Defensa

Al igual que sucedió el pasado mes de julio, la reunión de Subcomisión Delegada de este mes de septiembre se ha celebrado sin la presencia del sindicato UGT por decisión unilateral, este hecho altera el funcionamiento habitual de las reuniones en tanto que determinadas resoluciones no se pueden llevar a efecto ante el requerimiento de acuerdo previo por las partes.

Entre los grupos de trabajo que no pueden llevar a término sus decisiones, se halla el grupo de trabajo del artículo 64, movilidades por razón de salud, esto conlleva que no se puedan emitir resoluciones a trabajadores/as que pueden precisar adaptaciones o cambio de puesto de trabajo por razones de enfermedad, es una cuestión que lamentamos suceda y esperamos que se resuelva lo antes posible.

En general, todos los sindicatos presentes en la reunión mostraron su preocupación ante la situación y quisieron dejar claro que la situación actual no justifica las actuaciones llevadas a cabo, perjudicando, además a los trabajadores y trabajadoras que han de esperar más tiempo del habitual para que su petición se lleve a efecto.

Se han presentado por parte de la Administración nuevas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afectan a personal de varias provincias y, además, se procederá a aplicar los artículos 32.4 solicitados y presentados por la Administración en la reunión que cumplen los requisitos exigidos por el Convenio Único.

Por otro lado, se dio cuenta de las reuniones que el Cuartel General de Tierra está manteniendo con los directores y trabajadores de los centros de cara a la reordenación de las áreas de hostelería y limpieza, se explicó que el proceso conllevaba la adopción de diferentes medidas en función de las circunstancias pero siempre con el objetivo de evitar la convivencia en un mismo centro de empleados públicos y empresa privada.



CCOO vuelve a denunciar la tardanza de la Administración en la dotación de personal

En la subcomisión delegada, celebrada el 25 de septiembre, además de los temas particulares de gestión ordinaria del articulado del convenio, se trataron los siguientes asuntos:

Información sobre la propuesta enviada a la CECIR de dotación de plantilla en el Centro de Referencia de Salamanca e incremento de plantilla para los centros de Melilla y San Andrés de Rabanedo

Sobre este último asunto, la Administración informa que los puestos creados para Melilla son 55 y para San Andrés de Rabanedo, además de los 77 existentes, han sido autorizados 17 más, a finales de julio.

La petición, realizada a la CECIR, para el centro de Salamanca fue de 101 puestos y parece ser que el tema se trataría en la reunión que ese órgano iba a tener misma semana. La Administración no tiene información oficial sobre el resultado, pero extraoficialmente, y como es habitual, los puestos aprobados estarían muy por debajo del número de petición.

CCOO volvió a denunciar la tardanza en la tramitación de estos procesos, así como la vía privatizadora que va a existir en este centro y en los que próximamente puedan inaugurarse.

Resolución del concurso

CCOO ha solicitado que se dé respuesta a algunas incidencias que han hecho que algunos trabajadores no pudieran ocupar vacantes como consecuencia del sistema de coordinación que ha regido este concurso. La Administración informó que están estudiando cada caso y que en la medida de lo posible resolverán las que puedan y proponen que una vez hecho esto se podría solicitar al MAP la publicación de las vacantes no ocupadas, por incidencias, a un concurso departamental. CCOO respondió que si demostraban voluntad en resolver lo antes posible las máximas incidencias, el sindicato no tendría ningún inconveniente.

En cuanto a las resultas, nos comunicaron que van a resolver solo las que conciernen al Servicio Público de Empleo, IMSERSO, ISM, Euskadi, Cataluña, Islas, Ceuta y Melilla. CCOO expuso su desacuerdo por varios motivos:

- No aceptábamos que se volviera a discriminar a ningún territorio ni entidad ya que nos volvíamos a encontrar con las limitaciones a los trabajadores del IMSERSO y dejaría de haber resultas en los territorios donde está presente esa entidad.
- Se ponían criterios que en ningún caso estaban en las bases del concurso, bases que ellos habían esgrimido para restringir otras posibilidades que CCOO proponía en la resolución del mismo.

- Que existía el compromiso de que el sindicato participaría en los criterios de las resultas y no lo cumplían. Al final, y ante la oposición de todos, se comprometieron a ver la incidencia de las resultas en el resto de organismos y territorios para incorporarlos. CCOO tiene fundadas dudas de que sea cierto.

Provisión de puestos. Información relativa a: concurso, consolidación, Oferta de Empleo Público libre y promoción

Consolidación. En este tema hicimos hincapié, por enésima vez, en la formación y los temarios, en el sentido de exigir la máxima adecuación posible a las funciones que verdaderamente se realizan en el puesto de trabajo ya que se da el que no en todos los grupos, las condiciones de trabajo sean homogéneas entre las mismas categorías. Al parecer, se va a intentar dar una respuesta que mejore esta situación (otra declaración de intenciones que unos por imposibilidad y otros porque les da lo mismo, no abordarán).

Promoción. En principio no hay fecha cierta, ni aproximada. Nos comunicaron que el MAP les ha limitado las vacantes en 209 y que el criterio es que salen de las ofertadas a concurso.

CCOO, ante la posibilidad que se había anunciado de que saldrían plazas distintas a las ofertadas en concurso, expuso que, por su parte no tenía inconveniente en sacar el mayor número de vacantes a promoción, es más, todas las existentes, pero eso tiene un problema y es que cualquier vacante, por ejemplo, del grupo 4 que salga a promoción sin que previamente haya salido a concurso, estaría ofertándose directamente al grupo 5, sin haberle dado la opción a concursar al grupo 4, agravado, por el argumento de no necesaria cobertura. Dicho esto, somos conscientes de que hay que aprovechar cualquier oportunidad de que exista la promoción, de una vez por todas, y estaríamos al final de acuerdo en tirar con el máximo para delante, pero tendríamos que buscar una fórmula que compensara, en la medida de lo posible, a los grupos que no han tenido oportunidad de concursar por no ofertarles las vacantes que ahora pudieran salir, siempre hay que intentar los máximos agravios posibles.

Consultas y sugerencias

CCOO pregunta a la Administración por la situación en que se encuentra la autorización para poder contratar en las plazas vacantes generadas por los concursos de traslados. La Administración contesta que ya han sido solicitadas dichas autorizaciones y están a la espera de respuesta.

CCOO volvió a insistir en el tema por las consecuencias de la no-contratación, como son el número de días que van acumulando los trabajadores, y que posteriormente tienen que disfrutar generando una cadena de necesidades de servicio, y en otros casos provocar modificaciones en los calendarios laborales, que pudieran dar lugar a posibles denuncias.

CCOO pregunta a qué organismo se van a imputar los presupuestos del 2009, correspondiente a los CAR, CETIS, etc. La Administración responde que se están preparando los proyectos de presupuesto para que estos centros, a partir de enero pasen a depender orgánica y funcionalmente de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes.

Ante esta respuesta, CCOO solicita a la Administración, que los trabajadores afectados no tengan pérdida económica alguna, en lo que se refiere a productividades, y se busquen las fórmulas más convenientes para llevarlo a cabo, así mismo solicitamos tener una propuesta antes de que se ejecute.

Nota conjunta de CCOO, UGT y CSIF

Los sindicatos exigen la convocatoria de la Mesa Delegada de Defensa para tratar el tema de la RPT

Una vez pasada la fecha del día 29 de septiembre, señalada por la Administración para la reunión de la CECIR en la que se trataría el tema de la nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de funcionarios del Ministerio de Defensa, la parte social ha tratado por todos los medios de recabar urgentemente información precisa y concisa de lo acordado por la Administración en dicha reunión.

Lamentablemente tan solo nos han transmitido de manera verbal unas impresiones muy negativas para los intereses de los funcionarios, informándonos de la existencia de importantes recortes a lo pactado el pasado día 30 de mayo entre la parte social y la Administración del Ministerio de Defensa.

Ante la pobre información facilitada, que nos hace temer lo peor, de momento no vamos a realizar valoración alguna, ni plantear acciones a tomar, hasta tener datos concretos de las pretensiones de la Administración para con el colectivo de funcionarios de este departamento.

Habida cuenta de la paupérrima información recibida por parte de la Administración, la parte social ha exigido de forma urgente una reunión de la mesa delegada de negociación del Ministerio de Defensa para tratar el tema de la RPT, a esta solicitud de reunión, la Administración ha contestado convocando a la citada Mesa Delegada para la próxima semana donde esperamos recibir amplia información de la pasada reunión de la CECIR y de cuáles son los planes de la Administración para el colectivo de funcionarios del Ministerio de Defensa. Obviamente de esta convocatoria de Mesa Delegada haremos públicas sus conclusiones a la mayor brevedad posible tan pronto se celebre.



federación de servicios y administraciones públicas



FSP
Servicios
Públicos



De no producirse un cambio drástico en el proceso de negociación de las RPT, donde se aporte una propuesta clara y asumible

CCOO de Seguridad Social convocará movilizaciones

Una vez finalizado el verano, seguimos sin tener noticias de la Administración. Nos fuimos de vacaciones con una propuesta claramente insuficiente en la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Administración de la Seguridad Social y volvemos y obtenemos la llamada por respuesta.

La actitud del Ministerio de Trabajo e Inmigración nos parece claramente inaceptable. CCOO siempre ha sido un sindicato negociador, pero para poder negociar hace falta tener a alguien al otro lado de la mesa, que tenga voluntad de llegar a acuerdos y a cumplirlos.

Quedan muchos puntos del acuerdo sin cumplir: modificación de las RPT en el resto de la Red Local, Direcciones Provinciales, Servicios Centrales, puestos de atención telefónica y telemática, puestos de las Direcciones Provinciales y Servicios Centrales en los que se presta una atención presencial y directa al ciudadano, oficinas únicas, productividades, plazos, etc.

También tenemos que tratar, entre otros temas, la modificación de la RPT de la Gerencia de Informática, otras mesas de negociación que por estas fechas estaban operativas, siguen tan siquiera sin estar convocadas. Es decir, tenemos mucho por hacer.

CCOO por última vez y como última apuesta a la voluntad negociadora de las partes, exige el desbloqueo de la negociación, con la convocatoria inmediata de la Mesa Delegada. De no producirse dicha reunión, o que en la misma no se presente, por parte de la Administración un documento suficiente, con garantías y plazos, el conflicto está servido. Todo ello, en un plazo necesariamente corto. La solución está en manos de los responsables del ministerio y las Entidades Gestoras. A ellos compete evitar situaciones no queridas por nadie.



*Reunión de la Comisión Técnica del personal laboral en el Exterior****Habrá elecciones sindicales en el Exterior***

En la reunión de la comisión técnica del personal laboral en el Exterior, celebrada el 26 de septiembre, se ha decidido negociar un Acuerdo para regular el procedimiento para la convocatoria de elecciones para el personal laboral en el Exterior.

La celebración de elecciones está prevista para mediados de abril de 2009. Los sindicatos presentes en la Comisión Técnica presentarán una propuesta conjunta, que irá en la línea de lo regulado en la normativa española, para ello, la Administración se compromete a facilitarnos datos actualizados del personal por países, ministerios y fecha de contratación, en el caso de temporales.

El Acuerdo deberá estar firmado antes de finales de diciembre de este año. Se pedirá asesoramiento al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Compañeras y compañeros, empecemos a calentar motores y a prepararnos para ganar las elecciones en el Servicio Exterior, ya que esto va a ser, en gran medida, lo que nos permita consolidar derechos, avanzar en ellos y hacerlos aplicar en el puesto de trabajo.

La Comisión Técnica continúa con sus trabajos de avance en el desarrollo del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el Exterior y se reunirá con frecuencia para ir abordando todos los temas pendientes. La próxima reunión tendrá lugar el próximo día 10 de octubre.



Funcionarios interinos pero por otra vía

La incorporación de personal funcionario interino, autorizada a finales del mes de julio, debe tener como objetivo el que todos los puestos sean finalmente ocupados por funcionarios de carrera, así, tanto los puestos como quien los ocupen sean de carácter estructural y con ello se vaya limando los déficit de este Instituto. Ahora bien, en tanto dicho volumen de puestos tenga cabida en la Oferta de Empleo Público, deben buscarse fórmulas que impidan una permanente rotación del personal que se vaya incorporando.

La opción elegida para la autorización de los 866 funcionarios interinos que en este mes estamos terminando de incorporar es la peor de todas. Obliga a nombramientos con una duración máxima de 6 meses y además impide que se pueda concretar otro de las mismas características sobre la misma persona, a tenor de lo que dice el artículo 10.1.d) que los ampara:

Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.

No podemos permitir un ciclo diabólico de nombramientos y ceses en el organismo que nos colocara cada seis meses ante la obligación de formar y rodar a un nuevo y numeroso grupo de personas. Por ello es necesario y urgente modificar el soporte jurídico para dar cabida al mantenimiento de personal funcionario interino en el organismo hasta la cobertura de dichos puestos por parte de funcionarios de carrera, siendo para ello dos las opciones existentes si tenemos en cuenta la redacción del EBEP:

Utilizar la vía que viene recogida en el artículo 10.1.a) en donde necesariamente debería contarse previamente con los puestos vacantes y en base a ellos realizar el nombramiento de funcionarios interinos hasta su cobertura por personal funcionario de carrera. Probablemente la mejor opción, aunque repercute sobre la oferta de empleo de forma bestial ya que los últimos reales decretos de oferta obligan a que todas las plazas ocupadas por dicha vía deben incorporarse necesariamente a la Oferta de Empleo. Teniendo en cuenta el elevado número de puestos que se han autorizado en el SPEE (INEM) y la apuesta que desde el Gobierno se está realizando por recortar el volumen de la Oferta se producirían tensiones que necesariamente habría que resolver modificando sustancialmente alguno de los criterios que actualmente imperan.

Otra posibilidad es que se autorice un programa específico para el SPEE (INEM) sobre la base del artículo 10.1.c) y con ello superar la limitación en la contratación de los seis meses que es lo que perturba todo el sistema. La Subsecretaría del Ministerio de Trabajo e Inmigración se comprometió a buscar una alternativa de solución antes de finalizar el año y sería conveniente tenerla garantizada a la mayor brevedad para evitar las incertidumbres y dificultades que pueden producirse una vez entremos en el periodo de ceses del personal funcionario interino que ahora se está incorporando.

*Acción Social****CCOO matiza qué condiciones debería cumplir la ayuda al transporte para sus beneficiarios***

La propuesta de Ayuda al Transporte que nos presenta la Administración requiere ciertas matizaciones para poder tener unas condiciones adecuadas:

- Debe financiar los gastos desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora a la del centro de trabajo, en transporte público y exigiendo como justificante el título de transporte (diario, semanal o mensual) sin necesidad de que éste sea nominativo.
- Debe contemplar la financiación de los gastos de transporte de aquellos trabajadores y trabajadoras que se hubiesen visto obligados a abandonar su núcleo familiar básico para incorporarse al puesto de trabajo en el SPEE (INEM), afectando en este caso a los gastos de locomoción en transporte público desde la localidad de residencia a la localidad donde este radicado dicho núcleo familiar.
- Debe contemplarse las limitaciones para poder utilizar transporte público, bien por inexistencia del mismo en horario adecuado o por otros aspectos que afecten especialmente a la capacidad de movilidad de la persona que debe desplazarse. En dichos casos debiera contemplarse la posibilidad de financiar los gastos de transporte en vehículo propio.



¿Cuanto personal sigue faltando en el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)?

La falta de personal en el Servicio Público de Empleo Estatal es uno de los aspectos que debemos determinar una vez finalice el mes de septiembre.

Parece meridianamente claro que hasta el momento estamos lejos de incorporar los 1.415 efectivos adicionales en la Red de Oficinas y por lo tanto seguimos sin alcanzar la barrera mínima de personal en la Red que se establecía en 5.750.

Según nuestros números, faltaban 530 efectivos, de los que habrá que descontar los puestos que realmente se hubiesen incorporado en la red de Oficinas tras el nombramiento de la Promoción de 2007 al Cuerpo General Auxiliar Administrativo. Una opción, esta última, que en el mejor de los casos sin que se desperdiciara ni una sola plaza permitiría, incorporar un total de 201 nuevos trabajadores y trabajadoras a la Red de Oficinas.

Por lo tanto, al menos 329 personas más deben incorporarse y para ello debemos contar con la oportuna autorización.

A los 329 deberemos sumar, los puestos que no se hubiesen cubierto a través de los procesos de promoción y las bajas vegetativas que se hubiesen producido en el último periodo en la red de oficinas.

En septiembre el número de personas debe de concretarse y en octubre debería estar incorporado en el SPEE.



Más tentaciones de privatización: la intermediación

Los Servicios Públicos de Empleo son un desgraciado ejemplo de lo que supone la externalización o privatización de los servicios.

En más de una ocasión hemos comentado lo que ocurre con la informática de la casa, el coste que tiene y los escasos beneficios que reporta para quienes trabajamos en el organismo o para la ciudadanía, que tendría que ser beneficiaria de las mejoras que en buena lógica debieran producirse.

Pero si nos retrotraemos en los tiempos, todavía es posible recordar cuando el Instituto Nacional de Empleo mantenía el monopolio en un elevado número de cuestiones, primordialmente en todas aquellas que tenían alguna relación con las políticas activas de empleo.

Desgraciadamente, lo que antes denominábamos Formación Ocupacional abrió la veda. Se dismanteló todo el sistema de centros de Formación Ocupacional del organismo, entró en decadencia la figura del formador propio y finalmente tras los procesos de traspasos de competencias a las Comunidades Autónomas, se exportó el modelo a todos los territorios que nacieron ya con la pata de formación fundida.

La orientación profesional también pasó por este mismo ritual. Otra parcela que debería estar en el ámbito público, que debería dar coherencia a todas las actuaciones del Servicio Público de Empleo, pasaba a ser gestionada por entidades externas y con el traspaso de competencias a las CCAA se exportaba o se consolidaba la situación.

La intermediación ha sufrido diferentes ataques. El primero fue el de la autorización de las Empresas de Trabajo Temporal y posteriormente la norma que permitió la creación de agencias de colocación sin ánimo de lucro ambos se gestaron entre el año 1994 y 1995. Es cierto que éstas no han tenido prácticamente ninguna trascendencia.

Pues bien, ahora el ministerio parece apostar por un nuevo ataque a la intermediación y autorizar la creación de empresas de colocación pero en este caso con ánimo de lucro. Con ello se terminaría dinamitando otra de las bases fundamentales de un Servicio Público de Empleo y en la parcela de políticas activas poco quedaría encomendado en exclusiva al ámbito de lo público.

Esperamos y deseamos que no se concrete este escenario. Trabajaremos para que ello no sea así. Es cierto que la competencia de la intermediación, en el caso del SPEE (INEM), tan sólo nos queda en el País Vasco, Ceuta y Melilla pero con independencia de ello nos parece inaceptable este nuevo tajo en lo que debería ser la definición del Sistema Nacional de Empleo de este país.

Una tarea nueva: abono acumulado para el retorno de extranjeros no comunitarios

El Consejo de Ministros del viernes 19 de septiembre aprobó el Real Decreto Ley para el abono acumulado de la prestación por desempleo a los extranjeros que retornen a sus países de origen. El BOE del 20 de septiembre, sábado, recoge el texto del Real Decreto Ley.

El pago se realiza en dos veces. El Real Decreto Ley no indica como, aunque la nota del Consejo de Ministros adelanta que el primero será del 40% de la prestación que se abonará en España y el resto, 60%, se hará en el país de origen, transcurridos 30 días naturales desde el primer pago.

El decreto es de aplicación a los nacionales de países que tengan suscrito con España convenio bilateral en materia de Seguridad Social, aunque el Ministerio se reserva la posibilidad de aplicarlo aunque no exista dicho convenio siempre que los países de origen cuenten con mecanismos de protección social que garanticen la dispensa de una cobertura adecuada. El decreto no es de aplicación a los trabajadores nacionales de países que formen parte de la Unión Europea o del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de Suiza.

En principio son los siguientes:

Andorra	Ecuador	Perú
Argentina	EEUU	Rep. Dominicana
Australia	Rusia	Túnez
Brasil	Filipinas	Ucrania
Canada	Marruecos	Uruguay
Chile	Méjico	Venezuela
Colombia	Paraguay	

El trabajador o trabajadora extranjera deberá comprometerse a retornar a su país en el plazo de 30 días naturales y no volver a España en el plazo de tres años. El abono anticipado no conlleva ninguna cotización a la Seguridad Social para el trabajador o trabajadora por lo que tampoco se deducirá aportación alguna en concepto de cotización.

Cabe la posibilidad de que en un futuro puedan existir ayudas directas que faciliten el traslado y acciones de preparación previa de orientación, información y formación para emprender una actividad económica.

Deberá realizarse un desarrollo concreto de este Real Decreto Ley que según se indica en la nota del Consejo de Ministros ya está elaborado. A los que sí nos coge en pelotas es a quienes trabajamos en la Red de Oficinas. No cambian las costumbres, nos seguimos enterando por el BOE de las modificaciones que afectan a nuestras tareas. En fin, para que luego tengamos que soportar a algunos y algunas largando sobre calidad.

La incorporación de los funcionarios interinos en el SPEE está siendo extremadamente lento

Es el único calificativo que podemos otorgar al proceso de incorporación de los 866 funcionarios interinos que fueron autorizados por Administraciones Públicas y por el Ministerio de Economía y Hacienda a finales del mes de julio.

Tras dos meses de gestión, faltan por incorporar aún más de 250 efectivos de la autorización antes comentada. Un despropósito absoluto si tenemos en cuenta las necesidades de personal que se ponen de manifiesto en el SPEE (INEM), las cargas de trabajo existentes y las colas que se siguen produciendo en un elevado número de unidades.

Dos meses después de tener la autorización, falta por incorporarse el 30 por ciento de las personas que debían de estar trabajando ya en nuestras oficinas.

¿Torpeza? ¿Desgana? ¿Incompetencia? ¿Burocracia? Imposible de saber aunque de todo habrá. La cuestión es que teniendo la solución en la mano, muchos de quienes estamos en las oficinas seguimos soportando situaciones inadmisibles y la calidad del servicio que este organismo está obligado a dar se deteriora sin que ninguno de sus responsables parezca capaz de ordenar y hacer realidad una solución que ya está autorizada.

CCOO no puede permitir que entre unos y otros terminen empantanando este proceso. El compromiso era que para antes de finalizar el mes de septiembre debería haberse alcanzado la cota de los 5.750 efectivos en la red de oficinas. Al ritmo que hoy vamos, ni haciendo magia sería capaz de responder el Instituto a dicho requerimiento. Nos vamos a dirigir a la Subsecretaría del MTIN para denunciar esta situación y exigir que se establezcan las garantías necesarias para alcanzar la plantilla mínima comprometida dentro de los plazos establecidos.



El concurso C/138 general de los niveles 14 a 16 podría estar resuelto a finales del mes de octubre

Este concurso fue publicado en el BOE del 30 de mayo. En la actualidad se está finalizando la mecanización de las solicitudes, aproximadamente unas 1.400 para los 109 puestos que se recogían.

Se pone de manifiesto alguna de las graves carencias que se padecen en la parcela de gestión de los recursos humanos en este organismo. La falta de una herramienta informática que dé agilidad y seguridad en este apartado de los concursos de provisión de puestos, es uno de los puntos negros que todos soportamos y que nos llevan a los descomunales retrasos en lo que afecta a esta materia.

CCOO ha venido denunciando esta cuestión desde hace más de dos años. La falta de previsión de la Subdirección General y su desidia a la hora de garantizar las soluciones necesarias nos llevan a mantener unos procesos decimonónicos a la hora de abordar la gestión de cada uno de los concursos.

La situación es de chiste:

- La aplicación informática en uso no pita, sólo permite su utilización por un usuario y revienta cada poco.
- La aplicación que se mandó hacer para sustituirla no está terminada y está lejos de ser una garantía de solución.
- Se está pensando en diseñar otra que finalmente se elaboraría desde una empresa privada que nos dejaría otro medio año a la espera de su concreción y que deberíamos pagar a pesar de los 60 millones de euros que nos cuesta la asistencia técnica en materia de informática en este Instituto.

La cuestión y en lo que afecta a este concurso, es que se espera que la comisión de valoración se pueda reunir en la segunda semana del mes de octubre y teniendo en cuenta que se trata de un concurso general de gestión más sencilla que los específicos, es de prever, que se estaría en condiciones de elaborar la resolución para antes de finalizar el mes de octubre.