

PLAN DE TRABAJO

III Conferencia

Sección Sindical Estatal del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente

Madrid, 9 y 10 de mayo de 2017



servicios a la ciudadanía

INTRODUCCIÓN:

A la hora de abordar un nuevo periodo representativo sindical se hace necesario recuperar y enumerar los objetivos prioritarios en nuestro ámbito de representación que deben coincidir con el trabajo sindical de la Sección Estatal de CC.OO., a lo largo de los próximos cuatro años.

Evidentemente estos objetivos no son aislados ni circunscritos exclusivamente al Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente si no que se enmarcan dentro de la acción sindical de nuestra organización en todos sus ámbitos, Confederal, Federal, Sectorial, como una parte más de los objetivos de las Comisiones Obreras.

No obstante y con esa interrelación directa con la Organización en todos sus niveles de la que hablábamos antes, nuestra acción sindical se desarrolla cerca de los centros de trabajo y afecta directamente a los Empleados Públicos del MAPAMA, de ahí que este plan de trabajo se centre de una manera más directa y concreta en la acción sindical a desarrollar en el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Acción Sindical y objetivos que si bien han de ser armónicos con los generales de nuestra organización no pueden desatender las especificidades de nuestro ámbito de representación, debiendo en consecuencia procurar establecer una relación directa entre los planes generales de CC.OO. imbricando en ellos las demandas de los Empleados Públicos del MAPAMA.

Por otro lado, este Plan de Trabajo pretende ser una mera guía con vocación de ser enmendada y complementada con las posiciones de nuestros afiliados en las Asambleas a celebrar dentro del proceso congresual, es un documento abierto al debate y a la incorporación de ideas y posicionamientos que puedan surgir como producto del debate que ahora se inicia.

El plan se divide en dos áreas de trabajo, por un lado una parte de carácter organizativo que tiene que ver con el establecimiento de medidas y formas de participación entre Afiliados y Trabajadores y nuestra propia representación en todos los centros de trabajo como medio para hacer llegar nuestra acción sindical hasta el último y más alejado puesto de trabajo y por otra parte, deberemos fijar nuestra posición y nuestra acción sindical en todos aquellos aspectos específicos de las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos del Ministerio con la necesaria correlación en el doble sentido entre éstas y las de CC.OO. en todos sus ámbitos de negociación.

DE CARÁCTER ORGANIZATIVO

Comisiones de Seguimiento

A lo largo de los últimos años y como un elemento de participación fundamental hemos creado las comisiones de seguimiento en todos los Organismos Autónomos del Ministerio y sus Servicios Centrales, no obstante a día de hoy, es necesario profundizar de manera decidida en el funcionamiento de estas Comisiones.

Resulta evidente que aspectos como la formación, jornada y horario, vestuario o acción sindical son importantes en nuestra acción sindical en relación con las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos y esta acción sindical de las comisiones ha acercado la negociación a los centros de trabajo.

Desde la Sección Estatal deberemos profundizar en la participación, con el objetivo de conseguir que en todas las Comisiones tengamos representantes de CC.OO., para lograr este fin, desde nuestra participación en la Subcomisión Delegada, Mesa Delegada y grupos de trabajo dependientes de ellas, procuraremos llevar las demandas de las Comisiones a los ámbitos de negociación y comisiones de seguimiento, exigiendo el cumplimiento de lo acordado.

Del mismo modo es necesario establecer una coordinación entre todas para alcanzar los objetivos que en la mayoría de los casos serán los mismos.

Estas Comisiones vinieron en parte a mitigar los graves efectos de los recortes en materia de representación que el Gobierno del Partido Popular nos impuso en el año 2012, al mismo tiempo nos han permitido acercar la negociación a los centros de trabajo, de ahí la importancia en fomentar el adecuado funcionamiento de estos marcos de negociación y debe ser objetivo sustancial en nuestra acción sindical más inmediata.

Secciones Sindicales de Centro

Además de la Comisiones antes referidas, procuraremos la constitución de secciones sindicales en los centros de trabajo en que por razones sindicales o cualesquier otra índole se consideren necesarias en coordinación con las estructuras de la Organización.

Afiliativas

A lo largo de los últimos años se ha venido produciendo una disminución importante en la afiliación, son muchas y muy variadas las causas, entre otras: la disminución de efectivos producto de las escasas cuando no nulas Ofertas de Empleo Público, o la campaña sostenida desde hace años de descrédito de las Organizaciones Sindicales, los escasos resultados de la negociación colectiva a lo largo de los últimos años, una discreta eficacia en la comunicación, etc.

Todos estos elementos y a pesar que CC.OO. sigue siendo la opción sindical más representativa entre el Personal Laboral de la Administración General del Estado y segunda entre Funcionarios, dentro de nuestro Departamento antes de la modificación de representatividad de 2012 se mantenía esa misma proporción.

En cualquier caso deberemos establecer medidas que nos permitan recuperar un aceptable nivel de afiliación para lo cual parece necesario tomar la iniciativa en este periodo representativo con actuaciones de una mayor participación de los Empleados Públicos en nuestro quehacer ordinario, campañas específicas de afiliación, especialmente entre compañeras y jóvenes, un seguimiento puntual de las bajas con investigación de motivos.

Participativas

Será un objetivo sustancial fomentar la participación de la afiliación y Empleados Públicos en nuestra acción sindical diaria, participación a través de la información en un doble sentido desde la

que se genera en los ámbitos de participación con la Administración Departamental como la de los Trabajadores en sus propios ámbitos mediante las diferentes Comisiones de los Organismos Autónomos y Servicios centrales.

Además de la información deberemos fomentar la participación en la elaboración de iniciativas por parte de los compañeros que serán trasladadas a nuestros ámbitos de negociación, impulsando al mismo tiempo y en sentido inverso el debate y conocimiento de las propuestas generales de nuestra Organización y aquellas que emanen desde esta Sección Estatal.

Evidentemente las decisiones se tomarán conforme a lo que los Estatutos prevén al respecto, lo que no debe ser óbice para profundizar en la participación efectiva de la afiliación y de los Empleados Públicos en general.

De coordinación

Una característica de nuestro Departamento es la gran cantidad de Organismos Autónomos que tiene adscritos, esto supone que las condiciones de trabajo están sujetas a muy diferentes interpretaciones con cierta capacidad de gestión autónoma por parte de estos Organismos, esta circunstancia nos obliga a profundizar en la coordinación en el mantenimiento de nuestras posiciones homogéneas en todos y cada uno de los Organismos Autónomos.

En el mismo sentido deberemos profundizar en la necesaria y estatutaria coordinación con el resto de órganos de nuestra organización en el doble sentido y de conformidad con establecido en nuestras normas que se establezcan en los procesos correspondientes.

Comunicación

En cuanto a la política informativa de la Sección Estatal deberemos continuar intentando hacer de ello una herramienta útil para nuestra acción sindical.

Deberemos plantearnos una política informativa discriminatoria entre la afiliación y el resto de Empleados Públicos, primando la información en cuanto a contenido y prontitud hacia la afiliación frente a la de carácter general.

Asimismo procuraremos que la información en el doble sentido sea lo más ágil posible estableciendo dos planos de información, uno más inmediato y de contenido específico que afectará a la información que se genere en la Mesa Delegada, Subcomisión Delegadas y grupos de trabajo dependientes de ellas y la de las comisiones de los diferentes Organismos.

Otro plano sería de información general dirigido a todos los Empleados Públicos del Ministerio con la información generada por nuestra participación en los distintos órganos y aquella otra que emane de los diferentes ámbitos de negociación de todas las estructuras del Sindicato (Confederal, Federal y Sectorial).

Representación Sindical.

En el año 2012, la Administración recortó la representación que hasta el momento habíamos tenido al interpretar que el centro de trabajo a efectos representativos tendría la consideración de

provincia, Convenio de aplicación y pertenecía a la Administración General del Estado lo que vino a suponer la desaparición de los Comités Provinciales al englobarse todo en un único Comité de Provincia para todo el Personal de la Administración General del Estado, con la consiguiente pérdida de representación para los Empleados Públicos del MAPAMA y del resto de Ministerios de la AGE.

Será objetivo primordial en este nuevo mandato representativo recuperar al menos parcialmente, la representación sustraída.

El MAPAMA por su estructura y competencias funcionales difiere mucho de otros Ministerios más de carácter administrativista, con especificidades propias. En cuanto a las condiciones de trabajo del MAPAMA se hace necesario un ámbito propio de representación donde desarrollar la acción sindical específica del Departamento.

Estas características funcionales del Ministerio, en su momento justificaron la creación de Comités de Seguridad y Salud en un ámbito diferente al determinado por la Ley, contando con el apoyo de la Organización en sus diferentes niveles. A nuestro juicio ese podría ser un objetivo a alcanzar también para los Comités, establecer Comités de ámbito de cuenca al igual que los de Seguridad y Salud.

DE ACCIÓN SINDICAL

Los aspectos relacionados más estrictamente con la acción sindical y circunscribiéndonos únicamente a los que son propios de nuestro de ámbito de representación, enumeramos de manera suscita los temas que deberemos abordar en el próximo mandato representativo.

Plan de Presas

A lo largo de las dos últimas Ofertas de Empleo Público se ha iniciado lo que venimos a llamar “Plan de Presas”, que tiene como objeto abordar la situación de los Embalses en materia de recursos humanos.

Hasta el momento y producto de este Plan, que no está finalizado, ha supuesto la incorporación de más de 130 efectivos (en fase de provisión), y el inicio de la aplicación del Plan en los diferentes Organismos Autónomos.

Inicialmente se han convocado unas reuniones en los Organismos Autónomos con un resultado desigual en cuanto a la participación, debe ser parte de nuestro plan de trabajo como un objetivo claro, participar en el desarrollo y aplicación del Plan de Presas, para lo cual deberemos implicarnos de una manera decidida en la negociación en cada Organismo y por ende en los ámbitos del Ministerio que le son propios a esta Sección Estatal.

Agentes Medioambientales

La creación de la escala de Agentes Medioambientales de Organismos Autónomos en el actual MAPAMA y su implantación a lo largo de estos últimos años se está desarrollando de una manera lenta y paulatina no exenta de dificultades.

Será objeto de nuestro trabajo en el próximo mandato representativo profundizar en el desarrollo del proceso de implantación de Agentes Medioambientales, negociando aspectos como la atribución de funciones de coordinación, las competencias funcionales de los dos colectivos que vienen desarrollando la actividad de vigilancia del dominio público, el desarrollo de una estructura que no colapse la actividad de vigilancia procurando un desarrollo de carrera profesional, entre otras.

Externalizaciones

Es evidente que el problema de la externalización supera ampliamente el ámbito del Ministerio, pero no es menos cierto que el Departamento, que bajo la justificación de escasez de recursos ha convertido al MAPAMA en un Departamento claramente inversor, no tanto de grandes infraestructura (que esas ya están en una situación de semi-externalización a través de ACUAMED, con los resultados ya conocidos), sino en la externalización de servicios por falta de medios propios, externalizaciones que se producen sin que se vengán determinadas las actividades que realmente se externalizan, diferenciando claramente con las que si se realizan con los medios propio y sin que haya ningún tipo de evaluación con los resultados de las constantes externalizaciones.

Esta actuaciones han sido objeto en numerosas ocasiones de denuncia sin que hasta el momento hayan tenido resultado alguno, lo que no debe impedir que sigamos denunciado estos hechos en la medida de lo posible y para lo cual es necesario la participación de todos y con el compromiso por parte de la Sección Estatal.

Retributivas

Aunque las condiciones retributivas se regulan en otros ámbitos de negociación – ámbitos en los que participamos de manera estatutaria -, es necesario y será objetivo de nuestra acción sindical más inmediata la aplicación de lo acordado en el ámbito correspondiente y su aplicación en el nuestro a la par que trasladar nuestras iniciativas y propuestas sobre los aspectos retributivos, temas como:

- La implantación de la productividad para el Personal Laboral para actividades funcionales que no se ajustan a lo establecido en el Convenio.
- Alternativa a los actuales criterios de distribución de la denominada productividad y gratificaciones, procurando un reparto más generalizado y objetivo de esas cuantías.
- La demanda y asignación definitiva de retribuciones complementarias que de modo específico resultan necesarias en nuestro ámbito de representación.

- Elaboración de una propuesta sobre retribuciones complementarias para temas actualmente en vigencia a través de una disposición transitoria que desde hace años mantiene ese carácter transitorio. (Conductores).
- Homogenización de las retribuciones complementarias en todos los Organismo Autónomos.
 - Racionalización de la retribución de horas extraordinarias procurando una realización y retribución homogénea en todos los ámbitos del Departamento.

Comisiones de participación

Formación:

La formación como un elemento fundamental garantista de una adecuada prestación del servicio público y a la vez una posibilidad de promoción profesional para los Empleados Públicos.

Deberemos profundizar en la participación en la gestión de los fondos destinados a la formación, tanto en los del propio Departamento como en los presupuestados en los diferentes Organismos Autónomos, para ello es necesario una mayor imbricación de cada una de las Comisiones existentes en la participación y control de la gestión de los fondos, todo ello en coordinación entre la Sección Estatal y las Comisiones existentes en cada Organismo; para hacer posible esta mayor imbricación deberemos fomentar la actividad de las comisiones a través de los representantes de CC.OO. en cada una de ellas y la actividad de la Sección Estatal en los ámbitos Departamentales (Mesa, Subcomisión y Grupos de Trabajo).

Acción Social

Deberemos recuperar el trabajo iniciado y no concluido de caminar hacia homogenización de las disponibilidades presupuestarias para todos los Empleados Públicos del Ministerio, independientemente de su adscripción a uno u otro Organismo Autónomo y Servicios Centrales.

Debemos reconocer, a diferencia de otras comisiones, que las de acción social vienen funcionando con regularidad y adecuadamente, no obstante deberemos seguir con el trabajo coordinado que se viene realizando e intentando recuperar las disposiciones presupuestarias previas a los recortes y abundar en el objetivo de homogenización en el MAPAMA.

Vestuario

Será un objetivo para este inmediato periodo representativo avanzar en la dotación de vestuario a los Empleados Públicos del Ministerio, utilizando para ello tanto la coordinación y participación de las diferentes comisiones en sus respectivos ámbitos como en la actividad de la actual Comisión General de Vestuario, procurando su funcionamiento regular.

Jornada y Horario

Las condiciones de trabajo en materia de jornada y horario de los Empleados Públicos del MAPAMA necesitan un desarrollo para su aplicación práctica, las Resoluciones que desde Administraciones Públicas y de la Subsecretaría del Ministerio que se vienen produciendo en una parte importante que afectan a un numeroso colectivo de Trabajadores, necesitan un posterior desarrollo debido a la actividad funcional que se desarrolla en cada Organismo Autónomo.

Con el fin de posibilitar la aplicación práctica de estas Resoluciones, se crearon las comisiones de jornada y horario en cada Organismo, comisiones que hasta ahora han tenido unos resultados desiguales en su quehacer negociador.

Será objetivo de esta Sección Estatal promocionar con participación y cooperación la actividad sindical en estas comisiones, estableciendo una comunicación directa entre estas comisiones y la comisión de seguimiento que se viene creando tras la negociación de las Resoluciones de la Subsecretaría.

Otros temas pendientes

- El inicial sistema de Clasificación del Convenio Único se cerró en 2002 dejando algunos encuadramientos de antiguas categorías profesionales en grupos profesionales absolutamente inadecuados. Desde esta Sección Estatal, en diversas ocasiones y de conformidad con lo establecido en el Convenio de aplicación hemos propuesto modificar el encuadramiento – la más reciente el pasado mes de septiembre – dado que el resultado hasta el momento no ha sido el deseado, desde la Sección Estatal nos comprometemos a seguir trabajando en todos los ámbitos que sea posible para su adecuado y definitivo encuadramiento.
- Establecer mecanismos de denuncia pública sobre las constantes externalizaciones que en muchos casos, no definen estrictamente que actividades se contratan y cuales son responsabilidad exclusiva de Empleados Públicos, permitiendo esta indefinición que el trabajo de los Empleados Públicos en ocasiones sea facturado por las asistencias técnicas.
- Profundizar en el derecho a la “ocupación efectiva” de los puestos de trabajo de todos y cada uno de los Empleados Públicos, denunciando la utilización torticera que a veces se da como medida de presión hacia Empleados Públicos.



servicios a la ciudadanía

- Del mismo modo será objetivo de esta Sección Estatal trabajar en aras de conseguir que determinados colectivos (Fijos – Discontinuos), actualmente con contratos de jornada parcial pasen a jornadas completas, no tiene mucho sentido que se estén proponiendo planes por la falta recursos humanos y a la vez se mantengan contratos de estas características.



servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es