

NOTA INFORMATIVA DE LA SUBCOMISIÓN DELEGADA DE CIVEA EN EL CSIC DE 28-11-17

El **Orden del Día** de la Subcomisión fue el siguiente:

- 1º.- Aprobación y firma del Acta 4/2017 de la reunión de fecha 26 de septiembre de 2017.
- 2º.- Informe de horas extraordinarias a 31 de octubre de 2017.
- 3º.- Modificaciones de RPT:
 - Expediente 0020/2017D: Supresión de complemento transitorio por jubilación.
 - Expediente 0022/2017D: traslado de vacante al Centro de Química Orgánica Lora Tamayo, y de la vacante al Instituto de Investigaciones Marinas.
- 4º.- Trabajo Superior Categoría (art.22 III CU):
 - Dos trabajadores de “La Mayora”: GP4 al GP3.
- 5º.- Solicitudes de complementos:
 - Complemento de prolongación de jornada para dos trabajadores del IMEDEA.
 - Complemento AR3 y disponibilidad horaria B2 para un trabajador del IAS.
- 6º.- Estabilización de empleo.
- 7º.- Reglamento de la Subcomisión Delegada de la CIVEA en el ámbito de la Agencia Estatal CSIC.
- 8º.- Ruegos, comentarios y preguntas.

CCOO solicita que el que inicialmente era el 2º punto, relativo a la aprobación del reglamento de esta Subcomisión, se traslade al final de la reunión, punto 7º, para que no agote todo el tiempo y se queden sin tratar otros temas importantes. Así se acuerda por unanimidad de la Subcomisión CIVEA.

1. Aprobación, si procede, del Acta 4/2017, correspondiente a la sesión de 26 de septiembre de 2017

CCOO expresa que hay dos correcciones al acta, que se indicaron con anterioridad a la reunión que no han sido incluidas.

En primer lugar, CCOO reclama que en la reunión expresó que para el reconocimiento de realización de trabajos de superior categoría no debería ser necesario que existiese una vacante del mismo GP y AF en la RPT que el CSIC otorga a un centro concreto; ya que, según la propia administración, la RPT es única y no es propia de cada centro concreto, sino que lo es del CSIC en su conjunto. Esa fue la postura que mantuvo CCOO en la pasada subcomisión y que no se ha recogido en el acta.

El segundo punto que CCOO considera que no está convenientemente recogido en el acta tiene que ver con la situación de los trabajadores y trabajadoras de la escuela infantil.

La SGARH no aceptó esas modificaciones propuestas a la hora de redactar el acta, tampoco las acepta ahora, en el momento de la aprobación, lo que cada vez deja menos margen para que la parte social pueda dejar constancia de lo que expresa en las reuniones.

A pesar de que no se aceptan las correcciones se firma el acta por parte de todos los miembros de la subcomisión, ya que la SGARH ofrece tratar ambos temas más adelante en esta misma reunión para que todas las centrales, así como la administración, puedan dejar constancia de su posición al respecto. Parece que se debe expresar dos veces lo mismo y que se produzcan dos reuniones para que quede constancia de las aportaciones de la parte social.

2. Informe de horas extraordinarias a 31 de octubre de 2017.

La Administración informa de las horas extraordinarias, con compensación horaria o retribuida, que se han comunicado por parte de los centros. Se observa una disminución de estas.

CSIF vuelve a indicar que tiene la sensación de que **figuran pocas horas compensadas**, de lo que deducen que los centros no están comunicando correctamente este tema.

El SGARH dice que **lo que hay que evitar es que se cobren horas que no se hacen**, pero que los reajustes semanales son admisibles y competencia de los centros.

3. Modificaciones de la RPT

- *Expediente 0020/2017D: **Supresión de complemento transitorio por jubilación.***

Se trata de la pérdida del complemento de un puesto del GP3, AF2, en el Instituto Andaluz de Ciencias de la Tierra por jubilación del trabajador que lo ocupaba. Se trata de un complemento CT2, que por su naturaleza transitoria y personal queda suprimido.

- *Expediente 0022/2017D: **Intercambio de vacantes** entre el Centro de Química Orgánica Lora Tamayo y el Instituto de Investigaciones Marinas (IIM).*

Del IIM se transfiere un puesto G3 AF1 al CENQUIOR que, a cambio, cede un puesto G3 AF2. Es decir, que se produce una especie de permuta de puestos de trabajo vacantes entre dos centros para poder proceder posteriormente a atender una petición de trabajo de superior categoría del AF2 que se hace necesaria en el IIM, donde no existían vacantes del mismo GP con el AF2.

Estando de acuerdo con este proceder, no deja de ser sorprendente y, quizá, hasta curioso, toda vez que esta solución podría haber evitado alguna agria discusión en reunión anterior.

Se aprueban.

4. Trabajo de superior categoría (art. 22 III C.U.)

- *Dos trabajadores de “La Mayora”: GP4 al GP3.*

CSIF comenta que estos trabajos de superior categoría se están otorgando de manera rotatoria entre las personas que están en una situación compatible con este reconocimiento. CCOO pregunta si se

han presentado más solicitudes para el reconocimiento de trabajos de superior categoría a la presidencia de esta subcomisión.

La Administración responde que no, que estas son las únicas peticiones que le constan.

Se inicia un debate sobre la forma más idónea de aplicar la compensación por realizar trabajos de superior categoría. La administración informa que existe un elevado número de solicitudes y que su postura, en cuanto a los criterios para asignarlas, no ha variado. La administración está convencida de actuar de forma correcta y de acuerdo a los criterios de Función Pública. Según esta última, no está justificado asignar compensación por realizar trabajos de superior categoría si no hay plazas vacantes del mismo Grupo Profesional y Área Funcional en el mismo centro de trabajo para cubrirlo.

La SGARH dice que ese era el criterio que se mantenía y que CCOO ha cambiado de postura al respecto.

Efectivamente, CCOO ha reflexionado sobre este punto, para posibilitar que ese reconocimiento se pueda producir también en los centros que son más pequeños y que no cuentan con vacantes en la RPT que el CSIC les asigna. El debate de fondo parece que alude a si la RPT es una unidad que el CSIC Central gestiona, o si se establecen asignaciones de puestos para cada centro con algún nivel de autonomía de éstos sobre su gestión; la conclusión a la que parece que se llega es que según la circunstancia de que se trate (superior categoría, movilidad, provisión para concursos, etc.), la RPT permite, o no, movilizar puestos de unos centros a otros, lo cual pudiera resultar arbitrario en nuestra opinión.

CCOO opina que, si se cierra la posibilidad de movilizar puestos de un centro a otro, se propicia que los centros pequeños o determinados grupos profesionales no tengan apenas posibilidades de solicitar trabajo de superior categoría cuando se produzca esa necesidad y lo que, originariamente, era algo puntual se convierte en lo habitual.

Se coincide en la necesidad de encontrar soluciones, pero un posible acuerdo se ve lejano por el momento. CCOO expresa que esta situación se ha visto agravada por la crisis económica y los recortes, que impiden que se cubran todas las vacantes por jubilaciones. Dado que la RPT actual no es acorde con las funciones que ha ido asumiendo el personal del CSIC, tal cual reconoce la propia administración, CCOO pide un grupo de trabajo en el CSIC para analizar la RPT junto con los trabajos reales que se realizan, también con vistas a las actuales negociaciones del IV CU que están en marcha. Si se realiza un buen análisis de la situación se podría hacer un planteamiento global de cara a esas negociaciones; además, se hace necesario abordar ese trabajo para estar en una buena disposición a la hora de negociar la carrera profesional para todo el personal.

Para la Administración esto supone el riesgo de generar expectativas que no se van a cumplir. Es necesario encontrar una forma de reconocer el trabajo de todo el personal, pero eso probablemente llegue en forma de complementos.

En todo caso, según CCOO, se evidencia que la RPT del personal laboral del CSIC está obsoleta, por lo que sería conveniente la creación de un grupo de trabajo para analizarla a fondo, sus posibilidades y sus carencias. CCOO trata de argumentar dicha petición.

La Administración ofrece preparar el tema y formalizar el grupo de trabajo en marzo 2018. En la reunión de enero volveremos a tratar el asunto.

5. Solicitudes de complementos

- Complemento de prolongación de jornada para dos trabajadores del IMEDEA.
- Complemento AR3 y disponibilidad horaria B2 para un trabajador del IAS.

Por el momento, la asignación de **nuevos complementos** está paralizada, por la negociación del IV C.U. y los criterios y procedimiento que puedan derivarse de este.

Se acordó en Subcomisión que cuando se tengan los criterios y se desarrolle la adjudicación de nuevos complementos se formalizará un grupo de trabajo para proceder al análisis de las diferentes casuísticas que se producen.

6. Estabilización de empleo

UGT se interesa por la situación en la que se encuentra este asunto, en concreto solicita que se informe de las novedades que puedan haberse producido desde Función Pública en relación a los puestos de trabajo del CSIC que puedan verse inmersos en este proceso.

La Administración responde que informó a DGFP sobre los puestos que cumplían con los parámetros del (nuevo) acuerdo, que se debe concretar junto con la aprobación de los PGE 2018; remitió un listado con dichos puestos.

La posición de CCOO en este importante asunto es la siguiente:

El nuevo acuerdo global para la estabilización de empleo de marzo de este año, además de ampliar los ámbitos laborales en los que tendrá efectos -la investigación científica parece que ahora sí es uno de ellos-, fija unas condiciones respecto de los puestos afectados que son los siguientes: puestos cubiertos por funcionarios o laborales de manera interina, puestos laborales cubiertos de manera indefinida no fija y puestos laborales cubiertos de manera temporal ininterrumpidamente durante los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Si bien estas características pueden globalmente atender satisfactoriamente las circunstancias de la mayoría de ámbitos laborales donde se va a producir la estabilización de empleo, en el CSIC, aplicar esas características sin un previo estudio detallado puede resultar ineficaz e incluso contraproducente en algunos casos. Es por esta razón por la que, desde la mesa en que se establece el marco global para la estabilización de empleo, se ha previsto que las circunstancias concretas de cada proceso sean estudiadas y negociadas en cada ámbito laboral determinado, en nuestro caso el CSIC.

Sucede que la Administración del CSIC, conociendo este extremo -insistimos, conociéndolo-, opta por ponerse de perfil para no establecer una negociación en el CSIC, que permita estudiar las circunstancias concretas y su mejor adecuación a la realidad de la plantilla del CSIC. Todas las centrales sindicales, sin exclusión, han solicitado la **creación de un grupo de trabajo monográfico** para tratar este asunto, y la respuesta que se ha obtenido es que el CSIC se limita a aportar a Función Pública la información que le van solicitando y que cuando exista algo concreto se informará. El problema es que ya existe; existe un marco global para la estabilización de empleo cuyas características no encajan del todo en el CSIC y, también existe, un emplazamiento para que ese encaje concreto sea negociado en cada ámbito y elevado después.

Desde la administración CSIC se informó en la última subcomisión de que están tratando de hacer ver a Función Pública que las características de los puestos que les fueron requeridas quizá no se adecuaban de manera eficaz a la realidad del CSIC, tratando de promover cambios en los límites temporales, los periodos de interrupciones y los tipos de contratación que podría verse afectada. Preguntando a las centrales sindicales, de manera prácticamente informal, por las propuestas que podrían tener, sin establecer la validez de ellas, el número de afectados, etc.

La situación, por tanto, es la siguiente: Existe un marco global que no es del todo válido para el CSIC, por sus propias dinámicas; desde ese acuerdo se ha instado a los diferentes ámbitos laborales para que se negocie el encaje concreto de las condiciones globales en ese entorno; el CSIC se niega a establecer un canal de negociación para tal fin, asumiendo en solitario una vaga definición del proceso de manera no negociada. En nuestra opinión, esto puede poner en peligro incluso la propia aplicación del acuerdo para la estabilización de empleo en el CSIC.

Por otro lado, en modo alguno vamos a tolerar que se trate de suplantar un verdadero proceso negociador para este asunto mediante una pregunta difusa y sin previo aviso en una Subcomisión delegada. En este sentido, la táctica de hacer preguntas vagas y sobrevenidas en una reunión, para luego poder poner en un acta que un asunto se ha tratado e incluso que ha sido objeto de negociación, es una táctica que no vamos a admitir.

7. Reglamento de la Subcomisión Delegada de la CIVEA en el CSIC

La administración informa que únicamente ha recibido correcciones de UGT, por lo que considera que el resto de las centrales están conformes. CCOO propuso numerosas correcciones en la anterior reunión, de las que aún no ha tenido noticia, ya que la ponencia del borrador de Reglamento que resultó no ha sido remitida para su estudio y enmienda definitiva.

UGT propuso unas modificaciones que remitió a la presidencia de esta Subcomisión:

- 1) Sobre la forma de las reuniones extraordinarias se acuerda que sean “por videoconferencia cuando lo pida la parte social”.
- 2) La parte social puede invitar a asesores a las mesas. Hasta ahora si esos asesores eran del CSIC la administración les computaba ese tiempo como trabajo. Con el nuevo reglamento esos asesores tendrán que pedir el día libre. UGT se opone a este cambio, pero la Administración insiste en que la representación de los trabajadores es suficiente para cubrir todos los temas.

La administración pretende dar por aprobado este borrador sin que tengamos el texto definitivo de dicho reglamento y sin conocer si han recogido las aportaciones de CCOO o CIG en la Subcomisión anterior. Ante la oposición de CCOO, la Administración enviará un texto definitivo para su aprobación final.

CCOO mantiene su desacuerdo con el reglamento y considera que debe aprobarse por unanimidad de toda la mesa. Pide expresamente que figure en el acta el desacuerdo con el Reglamento.

8. Ruegos, comentarios y preguntas

Promoción interna

La SGARH informa de una reunión con MINEICO donde les informaron de la OEP2018 con 21 laborales de acceso libre, pero **no dieron datos de promoción interna**. Cuando tengan esos datos, antes de fin de año, convocarán una reunión extraordinaria.

Complementos PC1

En relación a una consulta hecha en la mesa por UGT, la SGARH comenta que el personal laboral que haya promocionado a funcionario y estuviese cobrando el complemento PC1 debe volver a solicitarlo y se le concederá de nuevo, pero sin compensar los meses que no se han cobrado. En opinión de CCOO, las actuaciones que deben ejecutarse de oficio, como es esta, no deben resultar en una menoscabo de los derechos adquiridos, cuando se hayan gestionado de manera no diligente por parte de la administración.

Usuarios para intranet para el personal contratado de menos de seis meses

CCOO pregunta por qué los contratados de menos de seis meses no tienen usuario en la intranet ni acceso al correo. Hay que tener en cuenta que mediante el usuario de intranet puede acceder a los datos personales y las nóminas, y que las comunicaciones del organismo y de los representantes de los trabajadores se producen mediante correo electrónico.

La Administración queda pendiente de hacer la consulta y dar una respuesta.

Bolsa de trabajo con personal que aprueba un proceso selectivo, pero no obtiene puesto

CCOO pregunta sobre la propuesta de la administración para crear una bolsa de trabajo para cubrir puestos de personal funcionario interino, con el personal que aprobado un proceso selectivo para las escalas funcionariales a turno libre pero que no obtuvo plaza.

La Administración comenta que lo están intentando aplicar, pero la alta especialidad de los puestos en el CSIC hace que sea muy complicado de implantar este sistema.

Trabajadoras de la escuela infantil

CCOO pregunta por la actualidad este tema. La Administración responde que ofrecieron sacar los nuevos niveles a promoción interna de manera paulatina, pero los trabajadores han declinado la oferta, por lo que sigue la vía de la reclamación a la CIVEA.

Tarjetas identificativas

CCOO comenta que hay una parte del personal del CSIC, como los indefinidos no fijos y otros con varios años en la Institución, que no disponen de tarjeta identificativa propia del CSIC. Este hecho provoca algunas molestias, ya que les impide identificarse como miembros del CSIC para acceder a comedores o Centros, para los que se precisa de la tarjeta con banda magnética.

La Administración consultará el tema y dará una respuesta.

También se recuerda que en el pasado se expidió una tarjeta identificativa para los miembros de las mesas de negociación y a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, algo útil para poder identificarse en los centros a los que puedan acudir en uso de funciones representativas.

11 de diciembre de 2017

SECCIÓN SINDICAL DE CCOO-CSIC