



Madrid, 14 de noviembre 2005

Estimadas compañeras y compañeros:

Como todos sabeis, los días 3 y 4 de noviembre mantuvimos en la sede del IC varias reuniones a las que asistieron por parte del IC el director de Recursos Humanos y la técnico de RR.LL, Acción Social y Formación y por la parte social los sindicatos FSP-UGT, FETE-UGT, FE-CC.OO y CSI-CSIF.

En el orden del día figuraba como primer punto la elaboración y aprobación del reglamento de los grupos de trabajo y la constitución formal de dichos grupos. Finalmente y tras un polémico debate sobre permisos y representatividad, la UGT consiguió que haya permisos específicos para personal de los centros (3 permisos hasta final de año y a partir de enero volveremos a negociar), que los grupos de trabajo tengan rango de comisión, y que las comisiones sean paritarias, con voto propio cada entidad jurídica, tal y como establece cualquier proceso de negociación. El director de Recursos Humanos se comprometió a consultar si pueden constituirse comisiones formales y mientras tanto se acordó llamar a los grupos Comisiones de Trabajo.

Se constituyeron formalmente las Comisiones de Trabajo sobre Condiciones Laborales, Acción Social, Formación y Salud Laboral.

Formada la Comisión de Trabajo sobre Condiciones Laborales, UGT presentó el Acuerdo firmado en el año 98 entre la Administración y los sindicatos, incluidos entre otros los 3 sindicatos presentes en esta reunión, por el cual las partes se comprometían a iniciar un proceso de negociación sobre las Condiciones Laborales del personal del Servicio Exterior y cuyo punto tercero tenía en cuenta las siguientes materias: ámbito de aplicación del Acuerdo o Norma, Procesos de selección del personal laboral en el exterior, procesos de reasignación de efectivos ante cierre de centros, jornadas y horarios, descanso semanal, días festivos, vacaciones, permisos y licencias, suspensión del contrato de trabajo, formación profesional, salud laboral, acción social, categorías profesionales y funciones, comisión de vigilancia, interpretación y seguimiento del Acuerdo, retribuciones y otros.

El IC contestó en la misma línea mantenida hasta ahora:

“No podemos hablar de ámbito de la aplicación puesto que la sentencia, que debe ser congruente, afecta sólo al personal que interpuso la demanda, es decir, personal sometido a la legislación española.”; “No podemos hablar de categorías profesionales” ; “no podemos negociar un convenio, ni marcos jurídicos”; “no podemos hablar de retribuciones”, “no podemos hablar de regimen disciplinario ni de garantías sindicales porque no estamos negociando un convenio”, “Sí podemos sentarnos a negociar porque así nos obliga una sentencia, aunque dicha sentencia no obligue a llegar a acuerdos ... Habrá en todo momento flexibilidad y buena voluntad para que el proceso avance” .

Promovido por UGT, todos los sindicatos fueron unánimes en la protesta del ámbito de aplicación, pues si cierto es, que la sentencia se refiere a un colectivo específico, algunas mejoras de las condiciones laborales que podamos acordar se deberían extender a todo el personal de los centros. El IC contestó que se vería el caso, reiteró su buena voluntad y disposición y desde luego habrá flexibilidad. Sin embargo frente a la reiterada petición de los dos días de viaje para el personal bajo legislación local la contestación fue “la CECIR” nos lo impide. El próximo día 21 se acordó para esta Comisión empezar por provisión de puestos de trabajo.

Respecto a las otras 3 Comisiones de Trabajo la postura de UGT es unánime y coherente. Reclamamos una única Comisión de Acción Social, una única Comisión de Formación y una única Comisión de Salud Laboral, con carácter de Supracomisión, de las que derivarían dos subcomisiones una para sede y otra para centros, puesto que TODOS SOMOS TRABAJADORES DEL IC pertenezcamos a sede o a centros. En esa línea UGT planteó la posibilidad lógica de que haya un sólo plan de Acción Social y un sólo plan de Formación. El director se comprometió a traernos la postura del comité de empresa sobre esta propuesta.

#### Acción Social

UGT demostró que en la práctica el plan de Acción Social de la sede y el de los centros son tan iguales que son copia uno de otro. Se puso al descubierto un error en la página 11 del plan de los centros que habla de la Comisión de Seguimiento del plan cuando ésta ni tan siquiera existía. El IC insistió que no nos es de aplicación el Acuerdo del 1% de Acción Social entre administración y sindicatos y propone dos comisiones una para sede y otra para centros. Para poder valorar más de cerca los presupuestos de Acción Social el IC se comprometió a proporcionar todos los datos. La Comisión se constituyó formalmente, se aprobó el reglamento de funcionamiento interno y se fijó tratar, para la próxima reunión del día 21, la resolución del plan de Acción del año 2005 y las propuestas del plan 2006 (como por ejemplo la inclusión de factores de corrección para familias monoparentales y familias numerosas, establecer porcentajes más redistributivos, plazos de subsanación de errores a partir de la publicación de la resolución, etc... )

#### Formación

A esta reunión por parte del IC, además del personal de Recursos Humanos, estuvo presente el subdirector de académica Casto Fernández.

CC.OO y UGT protestaron enérgicamente por la ilegalidad cometida en la firma de acuerdos para la distribución de los fondos AFCAP, el atropello en las normas de Formación Continua que viene realizando desde el año 2002 que fue la última reunión que se mantuvo con los sindicatos sobre Formación y solicitaron formalmente que no volvieran a ocurrir estos hechos.

Se trataron temas de Evaluación, detección de necesidades, certificado de asistencia y de aprovechamiento, posibilidad de planes bianuales, falta de análisis en los datos extraídos, ... El IC se comprometió a traer datos en la próxima reunión.

## Salud Laboral

La situación de partida sobre temas de Salud Laboral es muy distinta a las demás por dos razones fundamentalmente: Por un lado se ha avanzado muy poco en este terreno y no hay manual de Salud ni de Protocolo para seguir y por otro los casos pueden ser tan heterogéneos y complicados que incluso las legislaciones (locales y española) lleguen a ser contradictorias.

EL IC explicó lo que se ha hecho hasta el momento. Marcar objetivos, un curso de prevención para personal de administración de los centros y recoger información sobre legislación local a través de cuestionarios que se repartieron hace tiempo. En algunos casos específicos cuando la legislación local así lo impone han formado a personal como es el caso de Moscú. También explicó que en el cumplimiento de instalaciones se ha avanzado mucho. Nuevamente el IC se comprometió a traernos estos datos para la siguiente reunión. UGT propuso que el sistema de seguimiento de gestión sea el sistema de seguimiento de la Administración General del Estado.

Las siguientes reuniones están fijadas para el día 21 y 22 de Noviembre. Ya sabeis que estamos a vuestra disposición para cualquier duda, sugerencia y lo que podais necesitar.

Recibid un saludo muy cordial,

FSP-UGT

FETE-UGT