



Propuestas CSIF en materia de reconstrucción social y económica en las Administraciones Públicas

Introducción:

Tras su constitución el pasado siete de mayo, la Comisión no permanente para la Reconstrucción Social y Económica, aprobada por la Mesa del Congreso, está llevando a cabo su labor mediante la creación de diferentes grupos de trabajo en los que se abordarán los cuatro bloques fundamentales para alcanzar los objetivos concretos.

El Objeto de esta Comisión es la recepción de propuestas, la celebración de debates y la elaboración de conclusiones sobre las medidas a adoptar para la reconstrucción social y económica, tras la crisis del COVID-19, en aspectos esenciales tales como el reforzamiento de la sanidad pública, la reactivación de la economía y la modernización del modelo productivo, el fortalecimiento de los sistemas de protección social, la mejora del sistema fiscal y la posición de España ante la Unión Europea.

Una vez finalizadas sus sesiones, esta Comisión emitirá un dictamen que contendrá resoluciones y propuestas sobre el objeto de sus trabajos y que se remitirá al Pleno de la Cámara para proceder en el mismo a su debate y aprobación.

Es por ello que CSIF quiere hacer llegar a esta Comisión, sus propuestas de mejora y reconstrucción dentro de la Administración Pública, que debe ser un pilar fundamental en el plan de progreso pero que en la actualidad adolece de una serie de problemas estructurales que se han visto agravados por la crisis generada por el COVID-19.

Pese a todos los impedimentos, los problemas y las circunstancias adversas con las que se han visto obligados a lidiar, los empleados públicos de las distintas administraciones han desarrollado su labor de manera admirable, demostrando un altísimo grado de profesionalidad y una actitud ejemplar en todo momento. Pero para que situaciones como las vividas recientemente no vuelvan a producirse, hay que afrontar una serie de reformas en el seno de la Administración y llevar a cabo un gran número de medidas, de diversa naturaleza, que aseguren la prestación de un servicio público de calidad a la vez que unas condiciones dignas para los trabajadores.

Son necesarias acciones a corto y medio plazo en materia presupuestaria, de recursos humanos, de condiciones laborales, de formación, acceso a la Función Pública, dotación de medios electrónicos, prevención de riesgos laborales, reformas legislativas, inversión en infraestructuras, etc.



Las propuestas que CSIF traslada en el presente documento a la Comisión, tienen por objeto mejorar los servicios en la Sanidad Pública, la Educación, la Administración de Justicia y la Administración General del Estado y contiene medidas concretas que ayudarán a implementar un sistema equilibrado y justo que potencie los servicios públicos y posibilite la prestación de un servicio de calidad a la ciudadanía.

CSIF queda a su disposición para cualquier aclaración, ampliación o concreción que consideren necesaria sobre las propuestas que se plantean en el presente documento.

Madrid a ocho de junio de 2020

Fdo. Miguel Borra Izquierdo
Pte. Nacional CSIF

2

Propuestas CSIF sobre el Plan de Reconstrucción en la Educación

El cierre de los centros educativos a la actividad lectiva presencial durante el tercer trimestre del curso 2019-2020 y su sustitución por la educación online, ha puesto de manifiesto, una vez más, que el profesorado es el pilar fundamental del Sistema Educativo. Solamente por su dedicación, profesionalidad y vocación de servicio público ha sido capaz de seguir adelante el proceso de enseñanza-aprendizaje, a pesar de las muchas deficiencias que el Sistema Educativo padece y la poca ayuda recibida de las administraciones educativas.

Pero ahora es preciso reflexionar sobre el comienzo del curso siguiente. El Consejo Escolar del Estado pretende hacer una serie de recomendaciones sobre el tema. CSIF como miembro pleno de dicho órgano colegiado se ha prestado a intentar buscar un consenso en el que se obtenga un documento donde se integren los principios rectores que unen a todos los miembros: la defensa del derecho a la educación y la igualdad de oportunidades. A partir de ahí, recomendamos medidas para que el Ministerio de Educación las tome en consideración y poder así recuperar lo antes posible el ritmo normal de la educación sin que ningún alumno quede rezagado.

Sin embargo, algunas organizaciones están utilizando dicho documento para manifestar sus legítimas políticas educativas e ideológicas en él, incluso proyectando medidas que van más allá de la crisis sanitaria. Por otra parte, las administraciones educativas están intentando culpar al coronavirus de algunos problemas que el profesorado y todos los que nos dedicamos a la educación sabemos que no son coyunturales. En estas circunstancias, el documento obtenido es un catálogo de medidas en las que se mezclan las necesarias para la situación actual y que esta organización comparte, las medidas con intencionalidad política de la que este sindicato huye por entender que son el mayor peligro para el Sistema Educativo, y otras que intentan modificar la legislación educativa y que, en muchos casos, contradicen la política educativa de CSIF.

Así, presentamos nuestro documento que podemos denominar “**Bases para un Plan de Reconstrucción en Educación**” y que hemos centrado en diferentes ejes, pero con tres ideas fundamentales que soportan todo el documento:

1. El inicio del curso académico necesita un sobreesfuerzo de todo el Sistema Educativo para atender a todas las necesidades sanitarias y educativas con las que nos vamos a encontrar. Compartimos el objetivo de que ningún alumno o alumna se quede atrás. Pero ahora y siempre. Sin embargo, en ningún caso puede recaer todo este trabajo en los docentes, como así ha sido, sin apoyos y sin ninguna opinión sobre las medidas
2. Se alerta de problemas educativos en el alumnado y que según anuncian son derivados de la pandemia, que en ningún caso comparte CSIF. La crisis sanitaria ha puesto de relieve estos problemas, pero estaban ahí y no de ahora, sino de siempre. Estos problemas no son de las actuales circunstancias, sino que estaban ahí de modo reiterado como indican de manera tozuda los datos e índices de la educación en los últimos 30 años (ver “Razones y Propuestas para una nueva Ley de Educación”).

3. Sin embargo, no podemos acometer medidas de urgencia para intentar paliar las consecuencias del cierre presencial del último trimestre del curso 2019-2020 y después eliminarlas de un plumazo. Deben ser las bases para reflexionar sobre un nuevo Sistema Educativo y que queden fijadas para mejorar la educación del alumnado y luchar contra los problemas endémicos de nuestra educación.

Aunque hemos separado las medidas planteadas en grandes bloques, todos están interrelacionados y, por tanto, se puede decir que son todo uno en la búsqueda de la mejora de la educación.

A) RECURSOS HUMANOS

Es poco discutible que la necesidad de atención individualizada está reñida con las actuales circunstancias en los centros educativos: ratios altas, profesorado con muchas horas lectivas y plantillas docentes limitadas al número de clases por grupo, sin que se atiendan a otras necesidades en los criterios de plantillas, criterios que en la mayoría de las Comunidades están basados en razonamientos económicos más que en cuestiones pedagógicas.

Las necesidades de refuerzo educativo que se van a necesitar en el inicio de curso no son muchas más de las que se necesita cada uno de los cursos académicos ordinarios. Por ello, las medidas tienen que tomarse urgentemente para atajar de manera perentoria los actuales problemas, pero para consolidarse en el tiempo. Como datos que reflejan esta cuestión señalamos:

- Desde 2008-2009 hasta el 2018-2019 (últimos datos conocidos de manera oficial) el porcentaje de alumnado ha crecido un 10,20% mientras el profesorado de la pública un 3,83%.
- El % de docentes mayores de 50 años es alto en comparativa de la media de la UE y OCDE. Casi el 40% del profesorado tiene más de 50 años.
- El número de horas del profesorado dedicado a clases lectivas es más alto que la media de la UE y OCDE: 1054 en España frente a las 919 de la OCDE y 892 de la UE.

Ante las circunstancias excepcionales y de cara a mejorar los centros educativos, **CSIF propone:**

- a) **Criterios de creación de plantillas en los que se incluyan los apoyos y desdobles de manera estructural.** Los actuales criterios están basados en el número de aulas y/o en horas de cada materia. En ningún caso se crea plantilla para apoyos y desdobles de manera estructural. Esto implica que en muchos casos se utilicen los residuos de los horarios lectivos para estos apoyos, sin que tengan el rigor necesario y mantenido en el tiempo.
- b) **Cupos necesarios para la reducción de ratios necesarias para la crisis sanitaria.** Todas las recomendaciones se basan en el distanciamiento. Es evidente que tiene que reducirse el número de alumnado por aula como protección sanitaria. Pero para

ello se necesita tener un cupo de docentes para su realización. En ningún caso se puede hacer exprimiendo al profesorado.

- c) **Creación de plantillas para la reducción de ratios necesarias y de manera estable.** Estos cupos deben ser la base para unas ratios adecuadas. España tiene las ratios muy altas en comparativa europea. No permite trabajar en las condiciones necesarias para mejorar la educación en su conjunto. Se debe aprovechar la reducción.
- d) **Creación de todas las especialidades.** La especialidad es una garantía de calidad educativa. El abuso de figuras de las llamadas “afines” se ha convertido de un medio excepcional para garantizar la continuidad de las enseñanzas en un medio de ahorro económico. Se debe garantizar que todas las materias sean impartidas por los especialistas en las mismas. Para ello debe ser creadas todas las plazas en plantilla jurídica.
- e) **Equipos de Orientación completos con nuevos profesionales que surgen de las nuevas problemáticas.** La orientación educativa profesional es una necesidad en cada centro educativo. Todos los centros tienen que tener este equipo completo con todos los profesionales a tiempo total. Además, existen nuevos problemas educativos que deben tener soluciones específicas, que pueden venir de nuevos profesionales que deben incorporarse a los equipos de orientación.
- f) **Coordinadores en todos los centros de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.** La prevención en Riesgos Laborales en educación se puede decir que está en pañales, pese a que la ley que lo regula es de 1995. Se podría pensar que es una ley publicada por la administración para que la cumplan otros. La crisis sanitaria ha mostrado la carencia de políticas en materia de prevención en nuestro sistema educativo. Por ello, se debe crear esta figura con la formación y horario en período lectivo para poder efectuarla de manera efectiva.
- g) **Profesionales sanitarios en todos los centros docentes.** La necesidad de profesionales sanitarios en los centros educativos hace mucho que se exige. Como siempre, su falta ha sido corregida por los docentes, con distintas regulaciones de protocolos de las diferentes administraciones, para que el profesorado tenga que disponer de medicamentos al alumnado que lo precise, algo que parece bastante improcedente. Ahora esta necesidad se hace aún más evidente. Cualquier afección o síntoma debe ser tratado de manera inmediata por un profesional y esto debe servir de salida para ser introducidos en plantilla.

B) ATENCIÓN AL ALUMNADO

Si bien todas las deficiencias del Sistema Educativo repercuten en todos los miembros de la comunidad educativa, no puede discutirse que al final el más perjudicado es el alumnado y con todo ello la propia sociedad en su conjunto. Las ineficacias que se muestran repercuten en todos y cada uno de los alumnos y alumnas y al final castiga el progreso necesario de nuestro país.

Ahora se está alertando mucho sobre la brecha digital existente, que puede derivar en mayor repetición y abandono escolar. La Orden Ministerial 365/2020, de 22 de abril, quería incidir en reducir estos problemas, volcando toda la presión y responsabilidad en los docentes de manera, injustificada. El profesorado siempre busca reducir las desigualdades para evitar el fracaso escolar en su trabajo diario, pero en la mayoría de los casos la tarea es titánica debido a la falta de horas y exceso de alumnos y alumnas. Pero, como hemos dicho, no confundamos los problemas producidos por la pandemia y los que ya estaban aquí. Si no tenemos en cuenta esto, no haremos más que otro parche y ahí continuarán los mismos problemas. Como datos objetivos señalamos:

- Las **ratios medias de alumnado** por aula son más altas que la media de la OCDE y la UE. En Secundaria los 25 alumnos de España contrastan con los 23 de la OCDE y los 21 de la UE. En Primaria frente a los 21 de España nos encontramos con los 21 de la OCDE y los 20 de la UE (datos del 2017).
- La **tasa de abandono escolar** es la más alta de la UE. La media europea está en el 10,16% mientras en España en el 2018 se situaba en el 17,9%. Pero si lo analizamos en el tiempo, en España, veremos la cuestión estructural del problema: 38,30% en 1990, 29,30% en 2000 y 28,20% en 2010. Cabe recordar también aquí que el compromiso de España para el 2020 era situarse por debajo del 10%.
- **Tasa de repetición**. Ahora se habla mucho al respecto de este dato. Pero se le presenta como un problema en sí mismo. Si esto fuera así sería solucionable con una frase: prohibido repetir. CSIF refleja que no es más que un síntoma de una enfermedad y, por tanto, paliando de manera artificial este problema no atajaremos su raíz. Y los datos son claros: la media de la OCDE está en el 11,4% mientras en España está en el 28,7%. Pero es necesario contextualizarlo en el tiempo: en 1990 estaba en 39,40%. 10 años después y con la llamada promoción automática seguía en el 36,80%, subiendo hasta el 28,80% en el 2010, siendo ahora la más baja de la serie histórica pero excesiva en todo caso.

6

Para atajar los problemas actuales y para poder acometer soluciones a los problemas estructurales de la educación, **CSIF propone:**

- Reducción de ratios acorde a las necesidades sanitarias con visos a una posterior reducción de ratios máximas legal.** La reducción de ratios es una de las medidas que todo profesional de la educación marca entre sus necesidades, independientemente de otras consideraciones. Es imposible atender a la diversidad que existe, con el actual número de alumnos por aula. No es posible entender que con los datos indicados más arriba que muestran problemas graves y con los cambios que ha sufrido la sociedad y por tanto las aulas en los últimos 30 años, las ratios legales sean las mismas que se aprobaron en 1990. Hay que ser claros: no se puede vender calidad sin que haya cambios importantes.
- Atención individualizada con las ratios adecuadas y con apoyos y desdobles correspondientes,** atendiendo a las necesidades de cada uno. Se habla mucho ahora de la brecha digital, sin embargo, es un problema que tiene repercusión en tiempos ordinarios en el mundo de las nuevas tecnologías. Éstas y otras deficiencias

del alumnado son las que se tienen que tratar con vigor. No sería sensato ni responsable el pensar que todo iba bien y por el coronavirus se ha estropeado. Como decimos, los datos son testarudos.

- c) **Itinerarios reversibles para adaptarse a las necesidades e intereses del alumnado.** Que todo el alumnado empiece su etapa educativa y termine su enseñanza obligatoria a los 16 años, sin tener en cuenta las diferencias de capacidades e intereses personales, es una medida inefectiva que muestra constantemente su fracaso. El Sistema Educativo tiene que lograr el éxito de todos ellos, pero para ello debe contar con diferentes itinerarios que permitan conseguir la continuidad educativa por diferentes vías, sin que ninguna de ellas acabe en una vía muerta. Los itinerarios se deben comenzar a los 14 años en los dos cursos últimos de etapa.
- d) **Diversificación curricular. Medida de urgencia inmediata.** Dentro de los itinerarios, se debe encontrar de manera preferente la diversificación curricular. Es una medida que tuvo éxito cuando se aplicó con el rigor por el que nació dicho programa.

C) MODELO CURRICULAR

Las continuas modificaciones que se han ido implementando continuamente en los últimos años no han producido ninguna mejora objetiva en el Sistema Educativo. Si analizamos una programación didáctica a lo largo de los años, veremos cambios en el lenguaje, que en nada mejora lo que se imparte al alumnado. Sirva como ejemplo que, en una reciente encuesta realizada por CSIF, el 93% del profesorado opinaba que la última moda de evaluación por estándares de aprendizaje se había convertido en una tarea burocrática y no pedagógica. Además, cada cambio de ley, y por desgracia son muchos, ha producido que materias importantes de repente pasen a ser irrelevantes y viceversa. A estas dos cuestiones ya de por sí graves, se une la diversidad entre Comunidades Autónomas y el contenido no adaptado a los criterios de los especialistas en cada materia. La pandemia, una vez más, ha resaltado estos inconvenientes y ha mostrado las diferencias existentes, la incapacidad de ajustarse unos contenidos a los objetivos básicos de etapa, y la poca flexibilidad que todo el montaje curricular tiene para adaptarse de manera rápida. Una vez más, todo ha sido descargado al profesorado con las consecuencias conocidas: exceso de trabajo, órdenes contradictorias de las administraciones educativas, carga burocrática para justificar no se sabe muy bien qué y presión del alumnado y familias. Un modelo curricular estable y ajustado a los criterios profesionales es más que necesario. De nuevo todo este desbarajuste implica problemas que objetivamente se pueden analizar:

- **Nivel formativo.** España tiene un muy buen nivel de titulados universitarios. De hecho, es el más alto de la media de la OCDE. Este buen dato contrasta con el contrario. España tiene uno de los índices más altos de personas jóvenes con titulación básica o sin estudios.

- **% matriculados de FP y alto paro juvenil.** El dato anterior se puede relacionar también con otro dato: España tiene el nivel más bajo de la UE en matriculados de Formación Profesional, un 33,3 frente al 46.3%. Para profundizar más en este dato, cabe recordar que la tasa de paro juvenil de España es muy alta (17,6%), alcanzando el 33,3% en los jóvenes que solo tienen estudios primarios.
- **Niveles PISA.** Los niveles PISA siempre dejan a España en general, muy por debajo de los niveles de la OCDE y la UE. Algunos tratan de menospreciar estos estudios. Pero independientemente del estudio, lo que se hace es una evaluación comparativa entre los países con el mismo trabajo. Y España no sale bien parada. Las capacidades mostradas por el alumnado en matemáticas, ciencias o lectura no son las adecuadas.
- **Disparidad entre Comunidades Autónomas.** Además de todo lo anterior, se muestra una diferencia sustancial entre ellas, encontrándonos con Comunidades donde los índices están a la altura de las mejores de la UE y con otras en las que están en la cola del estudio.

Para acometer las necesidades venideras en el ámbito educativo, motivadas por la crisis sanitaria y como base de una educación para el futuro, **CSIF propone:**

- a) Adaptación curricular atendiendo a las necesidades de la pandemia y manteniendo los objetivos de etapa,** donde el profesorado sea el protagonista de la misma, facilitando que se realice de manera sencilla y no burocrática. La adaptación de las aulas a las cuestiones sanitarias tiene que ser prioritaria. A partir de ahí el profesorado debe tener la capacidad de trabajar con autonomía partiendo de unos contenidos básicos fijados para todo el Estado.
- b) Limitación de la promoción automática.** El concepto de promoción semiautomática que introdujo la LOGSE fue criticado duramente por esta organización. Entendía la repetición como un problema en sí mismo, por lo que partía de eliminar lo máximo posible esta medida. Pero es que la repetición es un síntoma grave, sí, pero de una enfermedad superior y así lo indican los datos: como ya se ha indicado la tasa de repetición no se ha visto reducida de manera considerable en los últimos 30 años. Por tanto, promocionar de manera automática conduce a posteriores fracasos, además de infundir mensajes contraproducentes y contradictorios contra la valoración del esfuerzo en el estudio como algo positivo.
- c) Modelo curricular más simple.** Las pautas exigidas para programar y para atender a las indicaciones provenientes de la administración son a veces frustrantes. Capacidades, evaluación por estándares, estándares de aprendizaje y otras palabras montadas como pedagógicas, están alejadas de la realidad de las aulas. Es necesario abordar unas guías curriculares generales, pero tienen que destacar por su simplicidad. El modelo curricular debe partir de la realidad de las aulas, de escuchar al profesorado. Así conseguiremos un modelo simple y sencillo, tanto en su explicación como en su ejecución.
- d) Bloques de materia evitando la actual dispersión de materias.** La actual optatividad y dispersión de las mismas confunden más que favorecen. Incluso a veces, impide un normal avance hacia lo que pretende el alumno con su elección. Se

deben ofertar las materias en bloques comunes adaptados a los diferentes itinerarios. Los aspectos necesarios para su progresión general estarán en todos los bloques y permitirán la reversión hacia otras vías distintas a lo largo de la vida académica del alumnado.

- e) **Impulso decido a la Formación Profesional.** Los datos de empleabilidad y matriculaciones de Formación Profesional en España muestran una clara deficiencia en este sistema. Sin embargo, no existe una decidida apuesta por estos estudios más allá de palabras. Cuando se plantean itinerarios se habla de segregación a los que proponen este itinerario, lo que refleja un claro principio de desacreditar estos estudios. Los estudios de Formación Profesional están demostrando una alta empleabilidad y debe apostarse por su calidad. Pero para ello es necesaria una inversión clara en sus equipamientos y, una vez más, demostrar la importancia de la Formación Profesional reglada en ésta. Cabe destacar que el profesorado no está representado en el Consejo de Formación Profesional, lo que da que pensar en la importancia que se le otorga.
- f) **Prueba única de acceso a la Universidad.** El título de Bachillerato junto con la Prueba de Acceso a la Universidad otorga el derecho a un alumno o alumna de toda España a acceder a cualquier Universidad del territorio. En tanto el acceso a una plaza universitaria viene determinado en condiciones de competencia entre los aspirantes, no cabe ninguna duda de que todo lo que no sea tener igualdad de condiciones en la obtención del título y en las dificultades de la prueba es incidir en la desigualdad de oportunidades. Hasta ahora no se regula de manera homogénea, provocando todos los años diferencias que ruborizan y nuestras administraciones siguen mirando para otro lado.
- g) **Pruebas finales de etapa de evaluación.** Unas pruebas finales en cada etapa homologadas y establecidas por el Ministerio evaluarán y permitirán corregir las actuales diferencias entre Comunidades Autónomas. No pueden servir, como hacía la LOMCE, para titular, puesto que esto va en contra de la evaluación continua, algo que es necesario en etapas jóvenes y más si cabe como medida necesaria para la igualdad de oportunidades. Pero sin esa prueba es difícil detectar los desfases existentes y poner en marcha las medidas de corrección necesarias.

D) PROFESORADO

Sería impensable que una reforma en el Sistema de Salud no tuviera en cuenta a los profesionales sanitarios. Imposible que una reforma en justicia se hiciera sin tener en cuenta la opinión de jueces, fiscales y trabajadores de la justicia. Pues bien, en educación, el profesorado siempre ha sido el gran olvidado. Pocos gestos hay hacia los docentes y uno beneficioso que se introdujo en la LOGSE, la jubilación con ese nombre, se ha eliminado. A partir de ahí, nunca se ha tenido en cuenta su opinión, produciéndose un claro desfase. Los últimos sucesos no solo no contradicen esto, sino que lo aumentan. La actual y enésima reforma educativa no ha tenido ni una sola mesa de negociación para abordar propuestas del profesorado contando con el triste récord de ser la más rápida de la democracia en ser

llevada al parlamento desde su propuesta inicial hasta la aprobación por el Consejo de Ministros (tres meses). Las medidas educativas tomadas por la crisis del coronavirus inciden de nuevo en lo mismo: hasta un 94% de los docentes opinan que no se ha tenido en cuenta su opinión para la toma de decisiones, según una encuesta realizada por esta organización sindical.

Sin embargo y pese al ninguneo, la crisis ha puesto de relieve algo ya sabido: es el profesorado el que tiene la mayor parte del trabajo y responsabilidad y gracias a su esfuerzo, saca adelante al alumnado pese a todas las deficiencias y trabas del sistema.

Toda esta falta de consideración trae consigo datos e índices claros sobre su escasa valoración en estas tres décadas de reformas educativas, que implican una prácticamente nula progresión laboral. Como muestra de algunas:

- **Establecimiento de la carrera profesional.** El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce el derecho de los funcionarios a su carrera profesional. Ésta tiene que ser desarrollada en cada ámbito. Pues bien, en el ámbito educativo todavía no se ha establecido de manera general. Cabe recordar que los docentes son los funcionarios con menos complemento de nivel por grupo. Los niveles 21 y 24 aplicados a los docentes para los A1 y A2 son en otras administraciones nivel 24 y 26. Lo mismo sucede en otras consideraciones. El único complemento que aumenta un poco nuestra inicial desventaja son los sexenios, que hay que recordar que fueron conseguidos tras una huelga muy dura de meses. Posteriormente este complemento fue incorporado a los interinos por reconocimiento de los tribunales.
- **Acceso decimonónico y anticuado.** Las actuales oposiciones y acceso a los puestos docentes tanto en régimen de interinidad como de funcionario de carrera, están muy desajustados con la profesión docente. Son sistemas meramente académicos y están basados fundamentalmente en la memoria. Es necesario reformar el proceso de Acceso a la Función Pública que en puridad no ha sido modificado de manera sustancial en sus elementos principales. La única reforma a la que se puede hacer mención es la exigencia de Master para profesorado de Enseñanzas Medias, que al final se ha convertido en el antiguo CAP, pero más caro, que supone un desembolso económico innecesario para los aspirantes. Poco más se ha conseguido con esto.
- **Formación necesaria.** Los cambios sociales repercuten sin duda en la educación. Por tanto, es necesaria la formación continua de los docentes. Pero de nuevo, los docentes son los únicos de la administración que tienen que formarse por su cuenta y fuera del horario de trabajo. Todos los demás funcionarios disponen de formación propia gratuita y disponen para ello del horario laboral. La formación online ha mostrado todo lo que esto implica.

Para poder reconstruir la educación de manera adecuada, hay que dignificar la labor docente y hacer valer la importancia del profesorado en toda su dimensión. Por ello, **CSIF propone:**

- a) **Formación.** Formación específica para nuevas tecnologías de manera gratuita y dentro del horario lectivo, conforme establece el Art. 14 el Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del

Empleado Público. A ningún trabajador se le puede exigir a posteriori unos conocimientos sin que la formación parta de la empresa y dentro de su horario. Así es en toda función tanto pública como privada.

- b) **Adaptaciones de puestos de trabajo a docentes considerados personas de riesgo si continúa la declaración de pandemia.** Si las autoridades sanitarias siguen aconsejando que los grupos de riesgo no se incorporen a la actividad presencial, se deben adaptar los puestos de trabajo del personal docente cumpliendo dichas recomendaciones.
- c) **Nombramientos como interinos a personal de riesgo sin incorporación al centro de trabajo si continúa la declaración de pandemia.** El que un interino sea considerado persona de riesgo para la situación actual no puede en ningún caso servir de penalización. Por ello se debe proceder a seguir el procedimiento ordinario de adjudicación y después ser adaptados los puestos tal y como se indica en el punto anterior.
- d) **Carrera profesional.** La carrera profesional es un derecho reconocido para todos los funcionarios en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (artículo 14 y Capítulo II). Por tanto, y dentro de la negociación colectiva debe regularse con prontitud. Los esfuerzos del profesorado tienen que tener como contraprestación una carrera acorde a una función esencial como es la de la educación.
- e) **Dotación de medios tecnológicos.** Toda la tarea online del profesorado se ha hecho casi de manera exclusiva con sus propios medios en esta época de educación telemática. Además, con el exceso de datos, la mayoría de las plataformas educativas de la administración han fallado en momentos claves lo que ha hecho que el profesorado haya tenido que utilizar otras variantes. Además de lo incorrecto que es todo esto, hay que valorar todas las implicaciones que tiene en la garantía de las leyes de protección de datos. Es necesario que la administración dote a todos los docentes de los medios tecnológicos necesarios para su labor docente.
- f) **Reforma de acceso a la Función Pública Docente.** Las actuales circunstancias han aumentado más algo ya esgrimido en numerosas oportunidades: la labor actual del profesorado dista mucho de lo que se exige en la formación inicial y en los procesos selectivos para acceder a la función pública docente. Queda claro que a los conocimientos propios de cada cuerpo y materia hay que ir sumando otras capacidades y habilidades propias de la actividad docente actual. Todo ello debe corresponderse con una reforma en profundidad del acceso y de la formación de las universidades, englobado con una atractiva carrera profesional que atraiga a los titulados universitarios.
- g) **Legislación del horario lectivo máximo.** El aumento del trabajo actual sobrepasa con mucho el horario lectivo establecido. Sin embargo, cabe pensar que en ningún caso se incumple ninguna ley y esto para CSIF es muy preocupante. El injustificable aumento lectivo impuesto por ley en los recortes del 2012 fue efectivamente derogado, pero sin una regulación normativa básica, lo que deja manos libres a las

Comunidades Autónomas para establecer cualquier horario. Para CSIF es una imprudencia, incomprensiblemente aplaudida por algunas organizaciones sindicales. Es necesario establecer unos horarios lectivos máximos para la igualdad entre el profesorado de todo el Estado.

- h) **Refuerzo de MUFACE.** La crisis sanitaria ha mostrado que la mutualidad se adapta de manera muy lenta a las circunstancias. Debemos reformar este sistema que mutualiza la sanidad de los funcionarios docentes. CSIF sigue exigiendo el mantenimiento y refuerzo de un sistema que se ha demostrado eficaz, además de beneficioso para el Sistema Nacional de Salud.
- i) **Mantenimiento de clases pasivas.** Las continuas tentaciones de eliminar de manera fulminante a todo el colectivo de clases pasivas que, como se sabe, es personal a extinguir tras la modificación legislativa del 2011, cuentan con prácticamente un único obstáculo: la continua vigilancia y denuncia de CSIF. La última reforma que modifica la gestión de las pensiones de clases pasivas a la Seguridad Social ha contado con la extraña complicidad de los sindicatos de clase. Las advertencias y denuncias de nuestro sindicato en solitario han conseguido que este cambio se discuta en el parlamento y que ahora todo el mundo se tenga que posicionar y hacerse responsable de lo que esto implique. Difícil postura es defender la igualdad empeorando a unos sobre otros. Lo correcto en un sindicato es exigir medidas de igualdad mejorando a los que están en peores circunstancias. CSIF seguirá defendiendo la jubilación voluntaria a los 60 años y con 30 de servicio incluidos los que accedieron posteriormente al 2011.
- j) **Estatuto Docente.** El colectivo docente tiene que ser protegido por una ley que blinde sus condiciones laborales y mejore sus retribuciones en todo el Estado. Esto solo es posible con una legislación básica general establecida en el marco de un Estatuto Docente tal y como marca la Constitución Española.

E) INVERSIÓN EN EDUCACIÓN Y DOTACIÓN TECNOLÓGICA

La implantación urgente de la educación online ha mostrado las deficiencias en las instalaciones de los centros docentes, plataformas educativas públicas, brecha digital y diferencias entre centros docentes y autonomías. Pero como hemos dicho a lo largo de todo este documento no es algo que la crisis sanitaria haya traído como consecuencia. Es algo que ya estaba ahí y lo único que ha sucedido es que se ha visto crudamente manifestado a pesar de que las administraciones lo ocultan continuamente. La inversión educativa en España es baja. Y lo viene siendo desde hace décadas. Esto implica que prácticamente no cambie de manera sustancial las cuestiones necesarias para mejorar la educación. Ya hemos visto algunas con anterioridad: las ratios siguen siendo las mismas e incluso se aumentaron durante la crisis, los actuales horarios lectivos son más altos en general que en 1990, el número de docentes no ha aumentado en relación al número de alumnado. En definitiva, que la falta de inversión que se va acumulando en el tiempo no hace más que hacer más grande el hoyo donde se encuentra la educación pública, que afortunadamente sacan a flote nuestros docentes con su vocación y profesionalidad.

Algunos de los datos son significativos:

- **Inversión educativa.** En el 2010 la inversión educativa fue de 52.557 millones de euros. En el 2019 fue de 52.079 millones. Es decir, la inversión total, todavía es inferior que en el 2009 y todo sin tener en cuenta la inflación, que como es de suponer todavía sería una inversión netamente inferior. Si la OCDE ya advertía en el 2010 que la inversión era baja, las consecuencias serán demoledoras ya que la misma no solo no ha aumentado, sino que se ha visto reducida.
- **Inversión por alumno.** La inversión media por alumno en España es baja. Los datos son significativos. De Primaria a Universidad el gasto medio por alumno en la UE es de 10502 dólares y en España es de 9464 dólares al año. Si comparamos el gasto por alumno entre Comunidades Autónomas de España la diferencia es mayor en el gasto por alumno en la educación reglada: de 4496 €/año Madrid a 7320 €/año el País Vasco, lo que significa casi un 50% de gasto más.
- **Porcentaje de inversión en producto interior bruto.** La LOE legislaba una inversión del 5% del PIB en educación en el plazo de aplicación de esta ley, hace ya más de 10 años. No ha sido derogado y sigue en vigor. Pese a ello se sigue aplazando su aplicación, ahora al 2025. El porcentaje en el 2000 era del 4,20%, 4,91% en el 2010, siendo actualmente del 4,30%. Y todo siendo la cifra media de inversión educativa de la OCDE el 5%.

13

Para poder mejorar la educación es necesario acometer inversiones económicas ambiciosas. Para ello, **CSIF exige:**

- a) Apuesta decidida en inversión en la Educación Pública.** La diferencia entre Comunidades Autónomas en porcentaje de concertación no parece tener ninguna justificación con respecto a las sentencias constitucionales sobre la libertad de elección de centro y se trata más de decisiones políticas, puesto que aquellas que tienen los porcentajes más bajos no parecen incumplir ninguna ley. La educación online ha manifestado algo ya claro: es la educación pública la que tiene que enfrentarse a las desigualdades existentes y la que, por ejemplo, más necesitada se encuentra para poder luchar con eficacia a la brecha digital. El esfuerzo presupuestario tiene que incidir de manera clara en la educación pública como una garantía de la igualdad de oportunidades.
- b) Proyecto de inversión hasta un 7% del PIB.** El 5% era un objetivo importante en el año 2000. Sin embargo, es necesario seguir aumentando la inversión paulatinamente. Se muestra una herramienta necesaria que mejorará la productividad, la empleabilidad y la flexibilidad del modelo productivo a las necesidades globales. La mejora de la educación mejorará la economía en su conjunto lo que influirá positivamente en el PIB. Por ello es una inversión y nunca un gasto.
- c) Blindaje de una inversión mínima por alumno.** La crisis del 2008 enseñó al mundo algo que parecía imposible en aquel entonces: que el PIB puede bajar. Mantener la inversión educativa solo en parámetros de porcentaje sobre el PIB puede implicar recortes ineludibles cuando éste baje, como sucedió a partir del 2010 y puede suceder

tras la pandemia. Además, se tiene que consolidar la igualdad de oportunidades entre las Comunidades Autónomas. Por ello, exigimos que se establezcan las necesidades mínimas exigibles para una educación de calidad y blindarse por ley este gasto como inversión básica. Ratios, horario lectivo, plantilla docente mínima, becas y otras cuestiones esenciales deben estar dentro de los parámetros mínimos exigibles y en ningún caso se podrán ver reducidos por crisis económicas venideras.

- d) Plan de renovación de equipos e instalaciones tecnológicas por centros educativos.** Una vez más la crisis ha manifestado lo obsoleto, tecnológicamente, que se encuentran nuestros centros docentes: equipos no actualizados, redes no ajustadas a las tecnologías actuales, plataformas que no pueden movilizar el tráfico actual e incluso, software no actualizado. Todo esto compromete el trabajo actual e incluso impide el tratamiento de datos ajustado a la actual ley de protección de los mismos. Se debe tener un plan de renovación, mejorar las plataformas, convenios con las principales multinacionales tecnológicas y experiencias conjuntas con las universidades públicas para proyectos de investigación que mejoren las tecnologías y se ajusten a las necesidades actuales.
- e) Dotación en todos los centros de las medidas sanitarias básicas.** Es necesario dotar de las medidas sanitarias básicas para la incorporación a los centros educativos. Dispensadores de geles desinfectantes, mascarillas, guantes sanitarios, recipientes de desecho, pasillos unidireccionales, señales de separación, mamparas y otras medidas sanitarias. Sin embargo, todas éstas tienen que ser planificadas por parte de las administraciones educativas y sufragadas por ellas. Cargar esta responsabilidad de gestión y gasto a los centros docentes, como está haciendo alguna administración, es inasumible pues ya están infrafinanciados y con escaso o nulo personal de administración y servicios para su aplicación por centros.
- f) Modernización de los centros ajustados a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.** Que muchos de nuestros centros docentes no cumplen con la ley de salud laboral, que la aplicación de la normativa laboral en prevención de riesgos en el sector educativo está en pañales y que la administración hace poco para resolverlo era algo denunciado año tras año por esta organización. Es necesario que esta crisis sanitaria haga que estas necesidades perentorias se utilicen para mejorar las políticas en materia de prevención que afecta a nuestros centros docentes.

En definitiva, a lo largo de este documento **CSIF** propone una alternativa sólida y presenta sus 'Bases para un Plan de Reconstrucción en Educación', con propuestas concretas que otorgan soluciones a problemas endémicos que sufre nuestra educación y que el Covid-19 ha puesto de manifiesto.

Propuestas CSIF sobre el Plan de Reconstrucción en la Sanidad

1. Problemas estructurales que han salido a la luz y se han hecho más patentes en esta crisis sanitaria por el Covid-19

La alerta sanitaria ha puesto de manifiesto la necesidad de un Sistema Sanitario Público dotado de recursos humanos, recursos materiales e infraestructuras dignas y suficientes. Los continuos recortes en el gasto presupuestario y la precariedad que sufre el sistema desde hace más de una década, así como la descentralización y gestión en las CCAA, ha dejado igualmente de manifiesto los déficits y la disparidad entre CCAA que CSIF siempre ha denunciado.

La Sanidad Pública debe estar preparada, organizada y proveer acontecimientos como en el que nos encontramos inmersos. El gestionar el límite y rozando la precariedad, ante una situación concreta, desborda el sistema sanitario público, repitiéndose año tras año independientemente de la situación actual del COVID-19, se suele reiterar en distintos momentos y lugares de nuestra geografía a lo largo del año, sin tener evidencias de alertas sanitarias como la actual. Sirva de ejemplo gripes estacional, brotes de tuberculosis, Ébola, masificación de población en zonas costeras y turísticas, etc.

Esta alarma sanitaria que estamos padeciendo ha puesto de manifiesto la auténtica precariedad de nuestro sistema y a costa de los profesionales, que una vez más están soportando situaciones inverosímiles en un supuesto estado de bienestar que se ha evidenciado frágil e ineficaz. Gracias a la profesionalidad del personal que conforma el sistema nacional de salud, incluso arriesgando su salud, ha permitido dar una respuesta adecuada al conjunto de la ciudadanía.

El Sistema Sanitario Público, desde el Ministerio de Sanidad debe encabezar de una vez por todas la auténtica realidad del Sistema y en virtud de su competencia debe coordinar y exigir a las distintas CCAA políticas homogéneas en materia de sanidad, que garanticen una protección eficaz de la salud del conjunto de la ciudadanía. Entre otras, el Ministerio de Sanidad:

- Debe liderar las políticas públicas orientadas a garantizar la protección de la salud como un derecho, de tal manera que contribuya a incrementar el bienestar social.
- Redefinición del papel del Consejo interterritorial, como papel cohesionador, ejecutivo y propulsor de acuerdos vinculantes.
- Potenciar, defender, y coordinar los diferentes niveles de asistencia y de salud, evitando desigualdades en salud en las CCAA, son excelentes indicadores, desde esta perspectiva, de progreso y bienestar social.

- Garantizar un conjunto de prestaciones sanitarias homogéneas para todos los ciudadanos con independencia de su lugar de residencia, así como la movilidad de los ciudadanos con su cobertura en todo el territorio.
- Los múltiples agentes que intervienen en la protección de la salud trabajen de forma armónica y continua. En el tratamiento de la enfermedad debe hacerse especial incidencia en los cuidados, de manera que los problemas de salud no se traduzcan en una carga insoportable e insostenible.
- Articular mecanismos suficientes que permitan a los servicios de salud de las CC AA, incorporar todas las mejoras de efectividad y eficiencia que se desarrollen en el seno del sistema. Entre ellos, se consideran imprescindibles sistemas de información transparente y útil en el proceso de toma de decisiones y una política de personal que incentive y sea coherente con la organización del sistema, adaptada a los reiterados estudios realizados tanto de organismos nacionales, internacionales, sociedades científicas o entidades sindicales, en materia de personal.
- El envejecimiento cada vez mayor de las plantillas engloban un tanto por ciento alto de consideración de personal vulnerable.
- Políticas reales de Conciliación Familiar, tan de moda sobre papel, pero no sobre la realidad, el Personal del Ámbito Sanitario, también son padres, hijos y parejas donde se añaden las situaciones personales de vulnerabilidad antes mencionada, que hacen necesaria una auténtica Conciliación Familiar, hoy denostado e ignorado en nuestro sistema sanitario público como ha quedado de manifiesto a lo largo de esta crisis sanitaria con la supresión de estos derechos.
- Unificación, elaboración, control de calidad de los distribuidores homologados y reconocidos para abastecimiento de material, etc.

2. Medidas a llevar a cabo para abordar en la Comisión de Reconstrucción:

Recursos humanos

- Revisión Urgente de los Planes de Ordenación de RRHH de las CCAA, en lo que concierne a permanencia en el Servicio activo del personal. Adecuación de las plantillas a las necesidades reales de la población. Reposición del 100% de las plantillas. Homogenizar las ratios de personal en todas las CCAA.

- Las carencias de la Atención Primaria, puestas de relieve en esta crisis sanitaria, hace necesario abordar una reforma de la misma, con un incremento presupuestario y con la participación de todos los operadores del sistema nacional de salud, para conseguir la mejora de la asistencia sanitaria de la población, mejorando las actuales condiciones laborales de los profesionales.
- Favorecer la calidad y cohesión dentro del SNS de todo el territorio para garantizar la cartera común de servicios básicos, cuestión que está aprobada y recogida en nuestra Constitución Española desde el año 1978 y que debe respetarse al amparo de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna.
- Dotación en los centros educativos de la figura de la Enfermera Escolar, como divulgadora de información medidas preventivas, transmisión de enfermedades, hábitos saludables, formadora en prevención y educación para la salud, ya reconocida por la OMS.
- Dotación suficiente de Trabajadores Sociales Sanitarios, por Unidad de Gestión Clínica, Zona Básica de Salud, Centros sociosanitarias, etc, profesionales altamente cualificados con respecto a lo sociosanitario, con implicación en la historia clínica, al ser profesionales que intervienen, en situaciones de riesgo social con impacto psicosocial, (Dependencia, soledad, altas hospitalarias con cuidados sociales básicos, exclusión social, etc.).
- Planificación sobre la apertura de resto de actividad asistencial paralizada, con incremento de las listas de espera, dotación de recursos humanos en Atención Especializada para aliviar las alarmantes listas de espera.
- Ofertas de empleo público que convoquen la totalidad de las plazas existentes y cubiertas de manera temporal, eliminando la tasa de reposición.
- Compromiso formativo continuo de todos los trabajadores. Avanzar en la homogeneización de criterios en la formación continuada de las profesiones sanitarias del sistema, conforme el ámbito competencial del Estado.
- Garantizar una oferta de empleo público bianual, previo concurso de traslados abierto y permanente.
- Homogeneización en los criterios a baremar en los procesos de selección y provisión de plazas en el ámbito del sistema. OPEs y Bolsas Temporales de Empleo.

La urgente necesidad de reforzar el Sistema Sanitario Público queda latente en la comparación de cifras y datos entre los ejercicios 2010-2018, (este último publicado en diciembre de 2019).

Profesionales del ámbito sanitario del Sistema Nacional de Salud.

El número de profesionales que conforman el SNS en 2010 era de 490.351 y en 2019 de 510.224. En una década se ha incrementado en 19.872 profesionales del ámbito sanitario, número exiguo para las necesidades reales que necesita el sistema sanitario público en nuestro país y muy por debajo de la media de la Unión Europea.

El gasto sanitario en España representa el 6,4% % del PIB, existiendo diferencias de más del 5% de países del entorno europeo, (Francia, Alemania, o Suecia) que superan el 11% del PIB, encontrándonos el puesto 14º de los estados miembros.

Si nos circunscribimos a ratios de profesionales como por ejemplo la enfermería no se ha modificado desde el 2010, con una ratio de 5,2 enfermeras por cada 1000 habitantes, cuando la media de la UE, está en las 8,4 enfermeras por cada 1000.

Con respecto a los médicos la ratio está en 3,9 médicos por cada 1.000, según los resultados del Informe anual de estadísticas sanitarias 2018, publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Con respecto a 2012, España ha bajado 13 posiciones en el ranking mundial. Por delante de España se sitúan países del entorno europeo como Grecia, con una ratio de 6,3 médicos por cada 1.000 habitantes; Portugal (4,4); Alemania (4,2); o Italia (4).

Anualmente en torno al 5% de los profesionales, en todas sus categorías profesionales llegan a la edad de jubilación, sin que dichas plazas se repongan en las distintas ofertas de empleo público.

La media de edad de los profesionales del ámbito sanitario sobrepasa los 55 años. El 62% de los profesionales de atención primaria se sitúa en esa media de edad, frente al 44% de los profesionales de la especializada.

El sistema sanitario público aglutina en el resto de categorías profesionales, que no es médico o enfermera, el 50,19% del total de los profesionales, que todos son equipos de apoyo a los anteriores en sus diversas funciones, pero que igualmente les afecta el envejecimiento reseñado, incluso más acentuado.

Conforme a los datos estadísticos, El personal tiene que hacer frente a una atención sanitaria en dos ámbitos:

Atención Primaria: 234 millones de consultas médicas, 130 millones de consultas de enfermería, 13 millones de visitas a domicilio y 29 millones de urgencias y 7 millones de 112/061, con tan solo 36.000 médicos de familia y 30.000 enfermeras. Y en 3000 centros de salud, 10000 consultorios y 2000 puntos de urgencias extrahospitalaria.

La inversión en Atención Primaria supone el 14% sobre el total de la inversión en el sistema nacional de salud. Para CSIF esta inversión es exigua y debe incrementarse para potenciar la “puerta de entrada en el sistema sanitario”

Atención Especializada: 4 millones de ingresos hospitalarios, con 81 millones de consultas, con 3,6 millones de intervenciones quirúrgicas y 23 millones de urgencias, sin incluir las estancias medias de hospitalización y sin actuaciones en trasplantes.

Con una inversión del 63% igualmente exigua para la magnitud de una atención superespecializada acorde con nuestro país y muy por debajo de la UE.

Esta crisis sanitaria ha evidenciado que nuestro Sistema Nacional de Salud necesita una mayor inversión económica para paliar los males endémicos que viene arrastrando desde hace años, y fortalecer el sistema. No podemos ni debemos olvidar que, según los datos estadísticos, la expectativa de vida en nuestro país se sitúa en torno a los 83 años. Actualmente el 20% de nuestra población superar los 65 años.

Por ello, se hace necesario por un lado aumentar las plantillas y acabar con la tasa de reposición en las ofertas de empleo público, para adecuar las mismas a la media de la UE y poder prestar un servicio de calidad a los más de 47 millones de ciudadanos y por otro acabar con la alta tasa de temporalidad existente y dar estabilidad a las plantillas.

19

Atención a la ciudadanía

- Una cuestión viva, día a día cada vez son mayores los avances científicos así lo van demostrando y la población se merece un estado de bienestar como pilar fundamental de su vida, desde una óptica sanitaria, no podemos ir derivando al usuario de un lado para otro, eternizando plazos, pruebas diagnósticas, que al final rompen con ese estado del bienestar debido a las políticas cicateras y de recortes de todas las CCAA, independientemente de que una crisis agrave más el tema.
- De las 112.000 camas hospitalarias, nos encontramos en el 3,1 de camas por cada 1000 habitantes, encontrándose la media de la UE, en 5,2 camas por habitante.
- La opinión de la ciudadanía sobre el sistema sanitario ha ido bajando con el paso del tiempo y situarnos en el 44% de la población que entiende que funciona bien frente al 56% que entiende debe mejorarse.

Medidas legislativas

- Modificación de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, para incentivar la provisión de plazas de difícil cobertura. Planteamiento de estudio y modificación del Estatuto Marco y del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Modificación y actualizaciones de funciones con respecto a los desfasados Estatutos de Personal.
- Consideración de personal de riesgo a todos los colectivos del ámbito sanitario y establecimiento de coeficientes reductores.
- Aplicación del artículo 76 del EBEP en el Real Decreto por el que se aprueba el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud. Exigimos que se aplique dicho artículo, y se derogue la disposición transitoria tercera, que permita la aplicación de la nueva clasificación profesional. Pasando al grupo B todos los Técnicos superiores sanitarios y Técnico Superior en Administración. Pasar al grupo C los TCAE, Técnicos de Farmacia y Técnicos de grado medio en Administración
- Que los certificados de profesionalidad permitan acceder al grupo C-2 para las categorías recogidas en las distintas agrupaciones profesionales (Celadores, Pinches, Planchadoras, Limpiadoras, Lavanderas...).
- Planes de Bolonia, actualización de los títulos universitarios.

Condiciones laborales

- Conseguir una auténtica conciliación de la vida laboral y familiar.
- Modelo retributivo uniforme. Desde la publicación del Estatuto Marco del Personal estatutario, las retribuciones complementarias dependen del criterio de las CCAA, lo que lleva a agravios comparativos entre trabajadores, en función de su lugar de trabajo.
- Homogenización Real de la Carrera Profesional y Desarrollo Profesional. Las distintas CCAA ha establecido Carreras profesionales con distintos requisitos de ingreso, retribuciones y otras condiciones que pretendemos sean homologadas en aras de la cohesión interregional. Con un modelo único.
- Recuperar los derechos perdidos tanto económicos y la acción social.
- Recuperar la jornada laboral de 35 horas.
- Crear y puesta en marcha de Observatorio Único del Sistema Nacional de Salud para negociación de las condiciones laborales del personal, empleo en el sector y de nuevos modelos de gestión.
- El ámbito de negociación acordó constituirse en grupos de trabajo para realizar

seguimiento continuo, recabar datos necesarios para evaluar dentro del SNS las condiciones laborales de los trabajadores, la evolución del empleo dentro del sector, y los parámetros de calidad que ofrecen los distintos modelos de gestión para con posterioridad hacer un posicionamiento fundamentado.

- Cronograma para la creación, implantación y dotación de plazas de las categorías de enfermeros/as especialistas en los distintos Servicios de Salud.
- Grupo de trabajo sobre clasificación y cualificación de los profesionales que defina las funciones básicas de las categorías/grupos profesionales.
- En la actualidad, las funciones de las distintas categorías profesionales están recogidas en textos preconstitucionales y, por supuesto, no se recogen las cualificaciones y categorías de nueva creación desde entonces. Queremos que se proceda a su estudio en un grupo y posterior aplicación práctica.
- Retomar el Real Decreto sobre troncalidad, modificando la memoria económica.
- Condiciones laborales de las Áreas de capacitación específicas (ACE) y la reespecialización. Como parte de RD de troncalidad publicado, las ACE y la reespecialización precisan de modificaciones normativas en los decretos de relación laboral del personal en formación, que queremos seguir negociando, puesto que la redacción que se ha dado en el RD de troncalidad es lesivo para los trabajadores que opten a estas vías de formación especializada.
- Las especialidades en Enfermería se encuentran en vigor hace años. No sucede lo mismo con puesta en marcha real de alguna de ellas, las convocatorias para la obtención excepcional del título en otras y, sobre todo, el traslado al ámbito laboral, mediante la creación y dotación de las categorías profesionales y convocatorias para cubrir las plazas creadas.
- Prescripción Enfermera.
- Salud laboral. Cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.
- Jubilación parcial y anticipada voluntarias. Reconocimiento del coeficiente reductor a los trabajadores de la sanidad por el riesgo laboral de los trabajadores a turnos, cargas de trabajo, peligrosidad, stress asistencial...

En palabras del Ministerio se expresaba que el esfuerzo del colectivo fue un factor determinante para la consecución de los objetivos, así como para la recuperación económica, sin dicho sacrificio no hubiera sido posible dar solución a los problemas que atravesamos desde 2012.



Los profesionales del ámbito sanitario, sí garantizamos la eficacia y la calidad en la prestación de los servicios sanitarios públicos aún en condiciones precarias tanto laborales, como económicas, etc.

Financiación en los próximos PGE

- Incremento presupuestario y finalista en Sanidad, acorde a la homogenización de una cartera de servicios, recursos humanos e infraestructuras, pilares básicos para abordar una sanidad universal pública para todos los ciudadanos. (Reconocido el pasado 13 de mayo por el Secretario General de Sanidad)
- Un sistema de financiación suficiente y solidaria, que facilite y mejore la cohesión social.
- Igualmente se reconoce que la inversión en sanidad está estancada en valores del 6,4% en el gasto sanitario total, con la necesidad de incrementar el presupuesto en al menos el 2% paulatinamente hasta llegar a la media de los países del entorno. Siempre referidos a la sanidad pública.

Propuestas CSIF sobre el Plan de Reconstrucción en la Administración General del Estado

1. Problemas estructurales que han salido a la luz y se han hecho más patentes en esta crisis sanitaria por el Covid-19

Desde el inicio de la crisis económica de 2008 y hasta la actualidad, desde CSIF hemos reiterado el paulatino desmembramiento de los servicios públicos en el conjunto de las Administraciones, debido a la manifiesta carencia de recursos humanos, que se agrava al ser plantillas envejecidas. Esto ha supuesto ante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 que un alto porcentaje de los EEPP es personal vulnerable, por edad o por patologías, siendo insuficientes para atender algunos servicios esenciales (por ejemplo, en sanidad, II.PP., AEAT, SEPE, Seguridad Social...).

Además, la grave crisis social que ha provocado la pandemia, ante el brusco parón del tejido productivo nacional y el compromiso por parte del Gobierno de abordar múltiples medidas extraordinarias de protección por desempleo, han multiplicado la carga de trabajo de los organismos encargados de gestionarlas, agudizando sus carencias. Esta situación ha sido especialmente grave en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) pese al esfuerzo realizado por su plantilla en reducir sus consecuencias.

El mayor problema surgido ha sido el paso, sin ninguna actuación previa ni regulación legislativa, a la modalidad del teletrabajo. No ha sido posible incorporar todo el personal que hubiera podido desarrollar este trabajo por la masiva falta de los medios técnicos para desarrollarlo, especialmente de escritorios virtuales, que lo permitiera (suplidos con equipos privados de los empleados públicos). A ello hay que añadir la ausencia de regulación legal del teletrabajo, la falta de evaluación de riesgos de los puestos de teletrabajo, así como falta de medios y personal para la atención telefónica y telemática al ciudadano.

Estos problemas han conllevado el retraso en la tramitación de expedientes y resoluciones en los diferentes ámbitos de la AGE, siendo la inversión en equipos informáticos perentoria.

La organización de las fases de escalada y desescalada y la distribución de los EEPP entre servicios no presenciales y presenciales ha puesto de manifiesto una falta de definición clara de lo que son servicios esenciales en dichos escenarios que debe solventarse.

Las actuaciones en prevención de riesgos laborales reflejan la escasez de personal en los servicios de PRL, repercutiendo en la explicación de las medidas preventivas al personal, así como de la revisión del cumplimiento de las normas a aplicar y la evaluación previa de los puestos de trabajo, in situ, antes de la reincorporación presencial.

Se ha detectado muchas carencias y descoordinación entre la atención sanitaria de MUFACE con la Sanidad Pública.

Ha sido notoria la carencia de EPIs (en la cantidad y calidad requerida), de otros medios de protección e higiene (mascarillas, mamparas, geles desinfectantes, etc.) así como de realización de test PCR de detección del coronavirus para los EEPP previo a la incorporación de los mismos en las diferentes fases de la desescalada.

En AGE son numerosas las instalaciones obsoletas (tanto administrativas como laboratorios), con falta de mantenimiento en los edificios y de dotación de material, así como de espacios compartidos por muchos trabajadores, circunstancias a considerar para el futuro.

En IIPP se ha puesto de manifiesto una alarmante falta de apoyo y puesta en valor por parte de la Administración de la Comisión Técnica de Prevención de II.PP., también a los propios Comités de Prevención de los Centros Penitenciarios. Así CSIF solicitó el 27 de enero de 2020 la convocatoria urgente de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para la implantación de un protocolo de actuación en el medio penitenciario y equipar al personal con los equipos preventivos necesarios. No convocaron hasta el 11 de marzo de 2020. La falta de actuación por parte de la Administración provocó la exposición y contagio de cientos de trabajadores penitenciarios.

Por otra parte, el grado de envejecimiento de los trabajadores penitenciarios provocó que, mientras en el resto de administraciones los trabajadores incluidos dentro de los denominados como “grupos de riesgo” estaban en modalidad de teletrabajo o exentos del servicio por razones de salud; en II.PP. estos trabajadores mantuvieron la modalidad presencial. CSIF denunció a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ante la Inspección de Trabajo por la situación en que se encuentran los colectivos en riesgo en II.PP. Los 4 trabajadores fallecidos a causa del Covid-19 en IIPP pertenecían a “grupos de riesgo”.

Además, la evaluación de Riesgos Laborales de carácter general, no está adaptada a los diferentes puestos de trabajo existentes en cada centro penitenciario, lo que la convierte en ineficaz pues factores como las diferentes características estructurales o los perfiles conflictivos de los internos, diferencian profundamente los riesgos laborales de un mismo puesto en diferentes centros penitenciarios.

2. Medidas a llevar a cabo para abordar en la Comisión de Reconstrucción

Recursos humanos

Desde hace años CSIF viene denunciando carencias de personal en prácticamente todos los organismos de la AGE. Con la llegada de la pandemia se ha hecho más que evidente en toda España, a pesar del empeño y la profesionalidad de los empleados públicos para subsanarlo, por lo que es prioritario establecer una OEP (libre y de promoción interna), con proyección plurianual y convocatorias descentralizadas, agilizando el tiempo para su resolución, que permita la creación neta de empleo, revierta la disminución de efectivos, compense el gravísimo envejecimiento de nuestras plantillas y reduzca la alarmante

externalización de servicios. Para ello se requiere con urgencia un Plan Integral de RRHH, que evidencie las carencias de funcionarios y laborales de los diferentes ministerios y organismos, ya que los estudios que se han realizado denotan que la Administración en diversos ámbitos está al borde del colapso.

Es imprescindible además impulsar la aplicación efectiva de los principios de igualdad, mérito y capacidad en los concursos para acceso a las plazas convocadas, eliminar los códigos de exclusión para acceso a plazas de funcionario, limitar el uso abusivo de comisiones de servicio y adscripciones provisionales, que limitan la promoción y movilidad de los EEPP, definiendo relaciones de puestos de trabajo negociadas con las organizaciones sindicales y exigir que los puestos destinados a personal funcionario no se cubran mediante la incorporación de otro tipo de personal externo.

Se debe implementar así mismo el concurso unitario y el concurso permanente del personal laboral previsto en el IV CUAGE, así como facilitar la movilidad mediante concursos (del personal funcionario y laboral), eliminando las actuales restricciones.

En el marco de esta OEP plurianual en toda AGE la actual crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la necesidad de abordar un plan de choque en diversos organismos:

AEAT

Su plantilla es de casi 25.000 trabajadores, 5.000 empleados menor a la media de los 5 mayores países de la UE, y el refuerzo de personal es crucial para una mejora de los ingresos públicos, sin necesidad de incrementar la presión fiscal.

En concreto, desde el año 2008 se han perdido unos 3.000 empleados y se ha incrementado la media de edad en ese mismo periodo en más de 5 años, hasta situarse en los 52,16 años. Urge acortar las diferencias respecto al resto de Europa.

El incremento de los medios humanos de la Agencia Tributaria repercutirá de manera directa en la obtención de ingresos públicos que se encuentran ocultos en el fraude fiscal y la economía sumergida. En España, no existe ningún estudio oficial que establezca el porcentaje de economía sumergida, aunque hay estimaciones que lo sitúan en torno al 24% del PIB. Esto supondría unos 70.000 millones para las arcas estatales, una merma que disminuye las opciones de mejorar los servicios públicos.

Planteamos que la lucha contra la economía sumergida implique a todos los recursos de la Agencia Tributaria, que debe afrontar una reestructuración. Además de los dedicados a aplicar el sistema tributario (Inspectores, Técnicos y Agentes de Hacienda), hay que potenciar servicios como el de Vigilancia Aduanera (SVA), como embrión de una futura Policía Fiscal en el Plan de Lucha contra el Fraude.

El SVA (Servicio de Vigilancia Aduanera) cuenta con una amplia trayectoria y aporta, por ejemplo, la capacidad de obtención de pruebas que sólo son accesibles mediante técnicas de investigación policial. Su personal, reconocido como Agentes de la Autoridad y autorizados a portar armas, persigue delitos de contrabando, tráfico de drogas, etc. y su

experiencia podría resultar de extraordinaria utilidad. Por eso, reclamamos que este servicio cuente con un Reglamento (hasta ahora no lo tiene) que amplíe sus competencias -adscritas a Aduanas - y se extiendan a todas las relacionadas con la lucha contra el fraude fiscal.

En definitiva, en un contexto como el actual prevemos incrementos importantes en el gasto y una posible reducción de los ingresos públicos por la crisis del Covid-19. Por esta razón, es el momento de tomar medidas y que la AEAT sea garante de la justicia fiscal, la igualdad y la eficacia en la aplicación de un sistema tributario justo.

SEGURIDAD SOCIAL

Fruto de la no incorporación de efectivos, la plantilla de la Seguridad Social disminuye constantemente, a la vez que envejece, con una media de edad de 56 años. El 28% de puestos de personal funcionario y un 15% de puestos de personal laboral no están ocupados. Esta situación se debería paliar con la convocatoria de puestos específicos en la Administración de la Seguridad Social en las Ofertas de Empleo Público. Se deberían convocar plazas específicas de este ámbito para todas las categorías, sobre todo para los cuerpos C1, C2 y para el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

Para paliar la falta de personal mientras se convoque y resuelva esa OEP, y para poder hacer frente a esta pandemia o futuras crisis, se debe autorizar la contratación de funcionarios interinos con cargo a la misma, así como crear una bolsa de empleo, para facilitar la futura contratación de personal interino, con las personas que hubieran aprobado sin plaza.

SEPE

La plantilla ya se había visto minorada en los últimos diez años en 3.200 trabajadores (más de 1.100 efectivos de pérdida en el periodo que abarca los últimos cuatro años) y con una tasa de temporalidad cercana al 20%, circunstancia ésta que desde CSIF hemos venido denunciado desde la crisis de 2008.

Destacar que del número total de trabajadores mencionados que integran su plantilla en la actualidad, algo más de siete mil EEPP, están cubriendo de manera presencial o indirecta (teletrabajo) las descomunales cargas de trabajo que se ciernen actualmente sobre este servicio público, atendiendo en ambos casos a la grave emergencia social que esta situación produce. Sirva, como dato de especial relevancia, que el número de trabajadores indicado está atendiendo en la actualidad a más de siete millones y medio de desempleados en estos meses. La gestión ordinaria, obviando las consecuencias de esta crisis sanitaria, es sobre tres millones de personas en lo que respecta a datos de los últimos años.

Para CSIF es de vital importancia contar permanentemente con una plantilla estructural convenientemente dimensionada, sin las altas tasa de temporalidad actual. Si antes de esta Pandemia la plantilla del SEPE soportaba una tasa de temporalidad del 19%, con la totalidad de la incorporación de personal interino comprometida por el Gobierno específica por la Pandemia alcanza una tasa del 26,3% de temporalidad, cifra absolutamente inasumible

teniendo en cuenta la relevancia de este Servicio Público esencial y la complejidad técnica y especializada de las funciones que desarrolla.

Además, ha quedado también demostrado que la previsión y la planificación es imprescindible. Así los más de 800 interinos que han completado durante estos dos meses la plantilla del SEPE no pueden ser plenamente efectivos hasta que concluyan un período mínimo de aprendizaje in situ en las oficinas "sobre la marcha, restando operatividad inmediata a este refuerzo de la plantilla.

Se vuelve absolutamente necesario el abordar la modificación de las distintas relaciones de puestos de trabajo del Organismo. El fin no es otro que hacerlas atractivas para la incorporación de efectivos provenientes de oferta de empleo público, de nulo interés hasta la fecha por parte de los opositores a la AGE. También, el poder atraer a personal de otros Departamentos y Organismos, ante un elevadísimo número de vacantes y fidelizar a su plantilla.

II.PP.

Se ha comprobado la falta de personal penitenciario para abordar cualquier situación como se ha hecho palpable con el Covid-19. Faltan sanitarios, funcionarios de vigilancia, técnicos, falta de personal laboral (mantenimiento, limpieza...). Para subsanarlo debe efectuarse una OEP extraordinaria para la cobertura de sus más de 3.500 vacantes.

27

Se deben adecuar las RPT's de los centros a las necesidades reales para evitar las sobrecargas de trabajo que impiden garantizar la seguridad y cumplir el mandamiento constitucional de la reeducación y reinserción social. Se debe contemplar además transferencias de la sanidad penitenciaria.

Para cumplir el objetivo ineludible de reducir la temporalidad en la AGE, condición necesaria para la prestación de servicios públicos de calidad, que debe ser inferior al 8% de tasa de temporalidad, hay que implementar el "Acuerdo sobre el desarrollo de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito AGE", de 11 de diciembre de 2019. Creemos necesario además establecer que la OEP contemple la obligación de convocar las plazas cubiertas de manera temporal desde hace más de 3 años.

Puesta en marcha de una verdadera carrera profesional, horizontal y vertical propiciando una evaluación del desempeño negociada que habilite la promoción profesional que premie el esfuerzo y la dedicación de los empleados públicos. Es fundamental suprimir de las leyes de presupuestos generales del estado los preceptos que paralizan la carrera profesional y los incrementos retributivos derivados de la misma establecidos en acuerdos entre la Administración y los sindicatos, como sucede entre otros con el acuerdo de carrera profesional de la AEAT de 14 de noviembre de 2007 por el efecto del artículo 18.8 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (presupuestos prorrogados para el año 2019).

Atención a la ciudadanía

Es necesario implantar sistemas de atención telemática y telefónica que den un servicio adecuado a la ciudadanía, incluso en situaciones excepcionales, puesto que los existentes se han mostrado insuficientes o se han colapsado, por ejemplo, ha habido problemas para obtener claves PIN y acreditar la identidad en las solicitudes de certificados electrónicos, y para contactar telefónicamente para obtener asistencia ante incidencias, dudas o problemas.

La solución pasa por incrementar notablemente la dimensión de los servicios de atención telemática y telefónica, que debe replantearse facilitando números de teléfono gratuitos y más personal especializado para su atención, combinados con el teletrabajo, para poder dar respuesta a situaciones como la actual.

Además de mejorar el acceso telemático a las diversas aplicaciones se debe garantizar la asistencia presencial para aquellos colectivos que bien por su edad o por sus características especiales no tienen acceso a la gestión telemática.

Los ciudadanos deben percibir de los servicios públicos están bien gestionados, y ahora también que existe una seguridad en cuanto a la salud del ciudadano que acude presencialmente a las oficinas de la AGE, y la del EEPF que le atiende. La Administración no debe escatimar esfuerzos ni presupuesto en adecuar las ventanillas de atención al público y la atención presencial a corto ni tampoco a medio plazo, de forma que no sean un foco de contagio de éste u otros virus que pueden llegar en futuras pandemias. Para garantizarlo se considera imprescindible generalizar el uso obligatorio de la cita previa y limitar el aforo en las salas de espera. La implantación de la cita previa debe ir acompañada de un buen sistema de acceso a la solicitud de la misma y se debe habilitar un protocolo que regule el número de personas a atender y la forma de llevarla a cabo.

Se debe abordar la posibilidad de que sea general el cierre de los Registros Generales Administrativos el sábado, inhábil a efectos Administrativos, y por tanto se puede entregar el lunes sin que corra plazo, favoreciendo así la Conciliación familiar y el uso eficiente de los recursos.

28

Medidas legislativas

La regulación del Estatuto Básico del Empleado Público tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, si bien es necesaria en AGE el desarrollo normativo de la Ley de Función Pública, previa negociación colectiva, que regule la nueva administración y la carrera profesional, permita la evaluación del desempeño, desarrolle el TREBEP y equipare a la AGE con el resto de AAPP.

- Adecuación de los Grupos de clasificación a las nuevas titulaciones para el acceso a la función pública.
- El artículo 76 del TREBEP regula los grupos de clasificación del personal funcionario de carrera. Por otro lado, la disposición transitoria tercera del citado texto legal

condicionó la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional hasta que se generalizase la implantación de los nuevos títulos universitarios para el acceso a la función pública. Una vez implantado, desde 2010, de manera definitiva el Plan Bolonia deberán actualizarse dichos grupos de clasificación, incorporando al Grupo B todos aquellos colectivos de funcionarios de carrera que desempeñen funciones atribuidas a las nuevas titulaciones para el citado grupo de clasificación.

- Regulación implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales
- Planificación normativa de una OEP plurianual que tenga en cuenta las bajas por jubilaciones y que permita incrementar las plantillas
- Regulación legal del teletrabajo en la AGE, previa negociación con las organizaciones sindicales, que incluya la evaluación de riesgos y la aportación de los equipos necesarios por la Administración.
- Cumplimiento con las obligaciones asumidas en el IV Convenio AGE.
- Regulación normativa de las medidas de conciliación para el personal con hijos menores de 12 años y personas dependientes a cargo que permita compatibilizar su atención con el trabajo. Se propone el teletrabajo con flexibilidad horaria.
- Reforma del artículo 103 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, a los efectos de que se incorpore a Vigilancia Aduanera en los términos ya recogidos por la Jurisprudencia y del Ministerio Fiscal como Policía Judicial y Administrativa en la persecución de delitos de contrabando, blanqueo de capitales y fraude fiscal, y dándole una nueva denominación que encaje con su referida naturaleza, y que a su vez le diferencie de otros cuerpos policiales dependientes del Ministerio del Interior: Servicio de Vigilancia e Investigación Fiscal y Aduanera.
- Una reestructuración de la AEAT, encajando (bajo una dependencia jerárquica directa de la Dirección General a nivel central, y de los Delegados Especiales a nivel periférico) una Policía Fiscal en el Plan de Lucha contra el Fraude, a fin combatir la economía sumergida con todos los recursos disponibles por la AEAT.
- Aprobación del Reglamento de Funcionamiento Interno del Servicio de Vigilancia Aduanera, en base a lo previsto en el artículo 56, trece, de la Ley 66/1997 para adecuar tanto su ámbito competencial como facultativo en la lucha contra el fraude fiscal, además de sus tradicionales competencias en la lucha contra contrabando y blanqueo de capitales.
- Adquisición de la condición de Agente de la autoridad para los trabajadores de II.PP. Esta condición estaba prevista en el Protocolo contra las agresiones en el ámbito penitenciario firmado por CSIF con el gobierno del PP, pero nunca se llegó a desarrollar, sería necesario la modificación del art. 550 del Código Penal, así como la

modificación de la L.O. General Penitenciaria en el sentido de introducir el reconocimiento de la condición de Agente de la Autoridad a los funcionarios públicos penitenciarios.

- Replantear la situación sobre la catalogación que tiene el SEPE como Organismo Autónomo del Ministerio de Trabajo, pasando a formar parte de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, habida cuenta de que aplican y gestionan la misma Ley que éstas (Ley General de la Seguridad Social).

Condiciones laborales

La actual pandemia ha puesto de manifiesto la imperiosa necesidad de definir planes de reorganización temporal de efectivos y modalidades de trabajo ante escenarios de crisis. Estos deben contemplar:

- Definición de actividades esenciales de cada ministerio u organismo que requieran trabajo presencial y dimensionar los turnos requeridos para garantizarlas.
 - Definir la distribución de personal en planes de escalada-desescalada de actividad presencial a teletrabajo y viceversa
 - Flexibilidad horaria
 - Mecanismos para garantizar la comunicación eficaz entre la Administración y los empleados y viceversa en tiempo de confinamiento
 - Regulación del teletrabajo que debe potenciarse para evitar riesgos de contagio y desplazamientos innecesarios.
- La regulación del teletrabajo debe contemplar, entre otros aspectos, que la Administración dote a los empleados de los recursos informáticos y medios necesarios, se fijen horarios y descansos, garantizando el derecho a la desconexión digital, se establezcan planes de formación en PRL en trabajo no presencial, se evalúen los riesgos del puesto de trabajo y sufrague los costes directos e indirectos que ocasionen el teletrabajo (actualmente los empleados están utilizando sus ordenadores, teléfonos, conexiones a internet, mobiliario...).

Hay que habilitar sistemas de seguridad con contraseñas seguras con firma digital para permitir el acceso a los diferentes organismos.

- Medidas de conciliación para el personal con hijos menores de 12 años y personas dependientes a cargo que permita compatibilizar su atención con el trabajo. Se propone el teletrabajo con flexibilidad horaria.
- Que no se obligue al personal vulnerable a prestar servicios presenciales mientras no haya cura o vacuna, asignándoles tareas que se puedan realizar mediante teletrabajo.
- En materia de riesgos laborales hay que potenciar servicios de prevención y aumentar el número de CSS y por tanto Delegados de Prevención (Es inviable por ejemplo que los Comités de Restos de las Provincias, engloben órganos tan dispares como la Seguridad Social, DGT, Ministerio de Hacienda, SEPE, cada uno con sus diferentes condiciones, o

que en ámbitos como la policía haya un comité con 3 delegados para cubrir 9 provincias y 94.226 km²).

Los miembros de los comités de seguridad y salud laboral deberían contar con un crédito horario suplementario a su condición de miembro de órgano de representación y se debe mejorar la formación que la Administración les proporciona.

Se deben establecer mejoras de MUFACE para dar cobertura a sus afiliados en la realización de pruebas diagnósticas y seguimiento de la situación epidemiológica de cualquier enfermedad incluida el Covid-19 y seguimiento y estudio de las posibles secuelas.

La Administración debe proporcionar al personal EPIs, medios de protección, elementos higiénicos, etc. en cantidad y calidad suficiente. Las mascarillas quirúrgicas no protegen de contagio al portador. Se deberían proporcionar mascarillas FFP2 y hacer test de detección.

En el ámbito de II.PP. se ha manifestado una grave carencia de medidas preventivas (que deben ser subsanadas) que ha motivado diversas actuaciones de CSIF:

- Denunció a la SGIIPP por la falta de protección en el uso de las mascarillas al incumplir su deber de proteger la salud de los trabajadores al entregarles como parte de sus equipos de protección una sola mascarilla de tipo quirúrgico, con un uso establecido de 4 horas, para un turno de trabajo que puede alcanzar las 40 horas.
- Solicitó: pantallas de protección facial como parte de los EPI Adquisición; nuevos Guantes de Cacheo específicos para IIPP; protección para los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo; un servicio de lavandería externo y bolsas para los uniformes; la instalación de cámaras térmicas en los accesos de los centros penitenciarios; extremar la limpieza y desinfección, así como un Plan de Formación específico.
- Solicitó la realización de test coronavirus a todos los trabajadores penitenciarios, así como la inclusión del personal de II.PP. en el escenario de “Exposición de Riesgo” y no en “baja probabilidad de exposición”

31

Financiación en los próximos PGE

- Para salir de esta crisis hay que hacer una gran apuesta por modernizar la AGE, que continúa teniendo unas competencias fundamentales a pesar del grado de transferencias de nuestro país, dedicando un porcentaje del fondo europeo para hacer frente al COVID19 en beneficio de los servicios públicos.
- Alcanzar un nuevo pacto salarial que permita recuperar la disminución de nuestras retribuciones realizada durante los años de la crisis económica, recuperar el percibo de las pagas extraordinarias equiparadas al salario mensual y compense la pérdida de poder adquisitivo acumulado. (-12,91 a -17,91% en el periodo 2010-2019)

- Homologación salarial entre administraciones. Con el criterio de igual trabajo igual salario eliminar las diferencias retributivas de los empleados públicos de la AGE en los diversos sectores y territorios con las administraciones autonómica y local.

En el ámbito de prisiones demandamos la urgente equiparación económica con los trabajadores penitenciarios de Cataluña.

- Actualizar los importes del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, ya que dichas cantidades no han sufrido variación en casi dos décadas.
- Aumento y recuperación de las partidas presupuestarias dirigidas a la Acción Social y a la Formación de los EEPP
- Se debe racionalizar el gasto en “Cargos” así como la estructura gubernamental, reduciendo el número de ministerios para reducir gastos.
- En los presupuestos generales del Estado han de preverse las partidas necesarias para afrontar las propuestas.

Propuestas CSIF sobre el Plan de Reconstrucción en la Administración de Justicia

1. Problemas estructurales que han salido a la luz y se han hecho más patentes en esta crisis sanitaria por el COVID 19

La Administración de Justicia, legislatura tras legislatura, vive su particular “día de la marmota” a cuenta del llamado “Pacto de la Justicia” y de la necesidad de reformar y modernizar una Administración que nunca ha suscitado un verdadero interés de nuestros gobernantes salvo cuando se trata de repartirse influencia en algunas instituciones del ámbito judicial.

En consecuencia, es normal que una situación tan excepcional como la que estamos viviendo haya puesto, como vulgarmente se dice, “patas arriba” a la Administración de Justicia.

En primer lugar, ha quedado patente el retraso tecnológico de la Administración de Justicia. Algo que se ha revelado tan importante en esta crisis como es el teletrabajo que ha sido imposible de implantarlo de forma efectiva debido:

- al diferente desarrollo tecnológico entre las diferentes administraciones prestacionales (CCAA con traspasos de gestión de medios personales y materiales y el Ministerio de Justicia)
- la falta de inversión real en medios tecnológicos en la Justicia.
- la falta de formación y de una cultura digital en la Administración de Justicia.
- al error estratégico cometido al repartir equipos informáticos portátiles sólo a Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia, derivado del excesivo corporativismo que empaña todo intento de modernización.

Si la cultura del teletrabajo se hubiera potenciado desde el primer día, la Justicia estaría mejor preparada para afrontar las consecuencias del COVID 19 en relación con el incremento de carga de trabajo que se espera. En estos momentos se trabaja a distancia en según qué destinos sin un marco regulatorio negociado y publicado.

En segundo lugar, la **ausencia de una cultura de prevención de riesgos y protección a la salud** de todo el personal que comparte un espacio común de trabajo.

Esta falta de cultura tiene su origen en lo fundamental: **ausencia de servicios de prevención en muchas administraciones prestacionales, empezando por el Ministerio de Justicia** lo que lleva a que no pueden cumplir, ni siquiera con el Esquema de Seguridad Laboral que ellos mismos han establecido.

Sin servicio de prevención cualquier medida que se pueda adoptar en materia de seguridad y salud en el trabajo es papel mojado.

En tercer lugar, la falta de personal en el Ministerio de Justicia y en algunas CCAA para gestionar los medios materiales y personales de esta Administración.

En cuarto lugar, la **falta de voluntad de articular un mecanismo estable de diálogo y de participación de los agentes sociales**. Se ha utilizado el estado de alarma como excusa para reducir a la mínima expresión la negociación colectiva y para no facilitar información que se ha solicitado en varias ocasiones por escrito.

En quinto lugar, se ha demostrado **la complejidad de gestionar una Administración donde tienen voz hasta cuatro niveles u organismos distintos**. CCAA, Ministerio, CGPJ y Fiscalía General del Estado. Esta complejidad llevó al Ministro de Sanidad a facultar al Ministerio de Justicia para ejercer competencias en materia de personal del Libro VI que corresponden a las CCAA con traspasos en Justicia.

Desde nuestro punto de vista, esta crisis ha demostrado que no se puede seguir con el proceso de transferencias en Justicia. **Es preciso reforzar el carácter nacional de los Cuerpos de Justicia** en la línea de lo establecido por el Tribunal Constitucional por dos vías:

- Reforzando la homogeneidad del estatuto jurídico de los Cuerpos nacionales (ingreso, jubilación, concursos nacionales, marco común de jornada general y horarios, marco general de vacaciones y permisos etc..) No se puede permitir que los funcionarios de justicia que desempeñan las mismas funciones a lo largo de todo el estado, tengan unas retribuciones diferentes y unas normas distintas a las que someterse según el territorio en el que desempeñen funciones a pesar del carácter nacional de estos cuerpos.
- Reforzando la cooperación y coordinación entre administraciones.

2. Medidas a llevar a cabo para abordar en la Comisión de Reconstrucción:

CSIF ha propuesto medidas a corto plazo y medio plazo para reactivar la Administración de Justicia y afrontar el incremento de carga de trabajo que se espera en los próximos meses, probablemente hasta bien entrado 2021 debido a la crisis económica y social provocada por el parón sufrido a causa de las medidas de restricción de la actividad en todos los órdenes decretada en el estado de alarma.

Para **CSIF** es esencial afrontar la situación coyuntural que se ha producido y no pretender arreglar los “males de la justicia” con la excusa del COVID 19 en unos meses cuando no se ha sido capaz de hacerlo en decenas de años.

Eso no quita para que se puedan empezar a negociar, diseñar e implantar medidas que sirvan para este momento y que puedan tener continuidad en el futuro.

Medidas propuestas a corto plazo para hacer frente al COVID 19:

- Dotación de todas las plazas vacantes y de las bajas de forma inmediata, (activando las bolsas de interinos conforme al art. 489 de la LOPJ)
- Establecimiento de planes de actuación con prolongaciones de jornada negociadas e incentivadas sobre la base de:
 - Un análisis del volumen de procedimientos y actuaciones que fueron suspendidas desde el 14 de marzo
 - Objetivos claros, tanto temporales como de tramitación y resolución de expedientes o celebración de actuaciones suspendidas.
 - Se podrían establecer planes de actuación para actuaciones concretas como, por ejemplo, celebración de juicios y vistas o práctica de actos de comunicación.
- Nombramiento de refuerzos (art. 489 LOPJ) en las jurisdicciones y en los órganos especializados que así lo precisen. Muy probablemente las jurisdicciones social y contencioso- administrativa, así como los Juzgados de lo mercantil van a sufrir una avalancha de asuntos. De todos modos, se trataría de analizar la situación en cada orden jurisdiccional en cada momento y aplicar las medidas de refuerzo necesarias.
- Creación de servicios de apoyo temporales de carácter horizontal a través de los cuales se podrían articular medidas de refuerzo antes citadas muy particularmente cuando se trata de reforzar jurisdicciones enteras o incluso planificar planes de apoyo concreto a partes del procedimiento que lo precisen. En primer lugar, reforzar los señalamientos y luego, reforzar la ejecución pensando por ejemplo en el orden social. (art. 50 del RD 249/1996 y art. 436 y ss de la LOPJ)
- Establecimiento de sistemas de práctica de actos de comunicación telemática, planes de actuación con objetivos concretos para agilizar la localización de las personas y la práctica de la diligencia ordenada por el Juzgado y reforzamiento de estos servicios dotándoles de los medios materiales adecuados para la averiguación de domicilios, requerimiento a los procuradores y abogados de la información necesaria para la localización de sus clientes y una normativa clara y uniforme de práctica de actos de comunicación y de ejecución. Además de reforzar su posición y protección jurídica en la práctica de estos actos.
- Establecimiento de medidas (al igual que ocurre en Correos) que posibiliten la realización actos de comunicación que no puedan realizarse de forma telemática y tengan que realizarse de forma presencial sin necesidad de que los interesados firmen la diligencia correspondiente.
- Aprovechar al máximo las funciones atribuidas en la LOPJ a los cuerpos de Letrados, Gestión, Tramitación y Auxilio, reconociendo el valor añadido que pueden aportar los Cuerpos Generales y en base a ello acometer un proceso de

redistribución de funciones dentro de la oficina judicial con el reconocimiento laboral y económico que corresponda.

- Reordenación del teletrabajo que se está prestando en estos momentos de forma precaria y sin garantías de ningún tipo para quienes están cediendo el uso de sus propios equipos informáticos (Cuerpos generales fundamentalmente).
- Reforzar los servicios de atención al público tanto en efectivos como en medios materiales (informáticos) para la comunicación presencial o a distancia con los ciudadanos y profesionales, así como acceso a expedientes judiciales liberando de este trabajo a los Juzgados que pueden dedicarse a resolver consultas más concretas o más especializadas, en vez de estar interrumpiendo su trabajo para atender todo tipo de consultas.
- Implantación de manera definitiva de la cita previa como medio de información y relación con los ciudadanos, creando un programa informático para la gestión de estas citas previas similar al que se utiliza para la renovación de los DNI, o en Hacienda para el tema de las declaraciones.
- En el orden contencioso administrativo la tramitación como regla general de los procedimientos abreviados según la regulación establecida en el artículo 78.3 sin necesidad de celebración vista, salvo que se justifique de forma motivada la necesidad de su celebración.

36

Otras medidas a medio y largo plazo:

Con la mirada puesta en la denominada Justicia 2030, iniciativa del actual Ministro de Justicia para conseguir un amplio consenso en la necesaria reforma de la Administración de Justicia, **CSIF** presenta una batería de medidas o de ámbitos de actuación sobre los que propone trabajar conjuntamente bajo estos principios:

Primero. - Para **CSIF** la solución a los problemas de la Justicia está dentro y no fuera. La Administración de Justicia es un servicio público esencial y así debe seguir siendo.

La litigiosidad definida como la tendencia a judicializar todo tipo de conflictos no se combate limitando el derecho al acceso a la Justicia y el de la tutela judicial efectiva o extendiendo en exceso el principio de intervención mínima del derecho y de la Justicia. La distinción entre asuntos importantes (judicializados) y asuntos no importantes (desjudicializados) supone una falta de respeto al ciudadano, sujeto de los derechos antes mencionados, para el que su problema es importante.

La litigiosidad tiene un componente cultural que debe ser objeto de análisis y de tratamiento a través de la educación y de la formación. Pero, también, creemos que antes

de pensar en restringir el acceso a la Justicia se debe analizar qué reformas se pueden aplicar para asumir la carga de asuntos que se reciben en los Juzgados cada año.

Los servicios públicos dirigen su actuación bajo los principios de objetividad e imparcialidad y su prestación por empleados públicos (en este caso funcionarios/as de Justicia) es garantía del cumplimiento de ambos principios en la Administración de Justicia.

Los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia (Letrados, Cuerpos Generales y Cuerpos especiales) están llamados a tener un papel central en esta transformación. Esto implica un paso adelante en la asunción de nuevas funciones, cambios en el rol que juegan en el procedimiento judicial y una adaptación a las nuevas tecnologías y a la digitalización de la Administración y a un nuevo entorno de trabajo, y en consecuencia los cuerpos de gestores deben asumir ciertas funciones actualmente asignadas a los letrados, haciendo valer el grupo A de dicho colectivo dado que actualmente solo puede accederse a dicho cuerpo con grado universitario.

Para conseguir su implicación es necesario que este proceso de cambio suponga mejora en sus condiciones laborales acorde con esas nuevas funciones, esos cambios y esas adaptaciones. La evaluación del desempeño sirve para mejorar la eficiencia a través de mecanismos por los que el personal puede controlar su evolución, su desarrollo como empleados públicos, en definitiva, su carrera ligada a la mejora de la eficiencia y la eficacia en la prestación del servicio.

Segundo. - Es necesario apostar por el capital humano que presta sus servicios en la Administración de Justicia, su formación de base y sus capacidades que les permiten asumiendo nuevas funciones y/o aprovechando las funciones que ya están incluidas en la LOPJ para cada cuerpo y que permitan agilizar y mejorar la eficiencia y eficacia del servicio público. A modo de ejemplo, CSIF ya ha propuesto la creación de un sistema de mediación público alternativo o complementario a la externalización del servicio que proponen algunos operadores jurídicos.

Por otro lado, una justicia ágil supone evitar cuellos de botella en la tramitación de los procedimientos más allá de los necesariamente impuestos por la función atribuida a Jueces y Magistrados, Fiscales o Letrados de la Administración de Justicia de la atribución de funciones. Aprovechar el capital humano de la Justicia supone hacer legal lo que ya es real en las oficinas judiciales y funciona.

En la tramitación diaria existen resoluciones de impulso procesal o de constancia o actividades auxiliares de la tramitación de los procedimientos encomendadas a estos Cuerpos, pero que materialmente se están ejerciendo por funcionarios de los Cuerpos de Gestión y Tramitación procesal y administrativa y que obligan a que un procedimiento pase por un trámite meramente formal de firma dilatando su tramitación.

Tercero. - El artículo 9 del TREBEP establece que “2. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las

Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca”.

El ejercicio de la potestad jurisdiccional tiene un carácter ineludiblemente público y, en consecuencia, el personal que participa en su ejercicio debe ser funcionario. La aplicación de este principio exige tratar con mucho cuidado cualquier intento de externalizar todo o parte de este servicio y, cuando menos buscar alternativas aprovechando el potencial del personal funcionario de la Administración de Justicia.

Propuestas como la mediación o la cesión de la ejecución a determinados colectivos debe ser fruto de una reflexión colectiva y, en todo caso, para **CSIF** existen alternativas para mejorar el servicio público si se aclara el destino de determinados Cuerpos y se deja de considerar como personal colaborador a quien tiene un papel fundamental en la tramitación de los expedientes.

Cuarto. - El Poder Judicial en nuestro país es único y los ciudadanos tienen derecho a acceder a la Justicia en condiciones de igualdad. Es por este motivo por el que el artículo 122 de la CE fija que el estatuto del personal de la Administración de Justicia debe estar recogido en una Ley Orgánica (LOPJ).

De este planteamiento arrancan dos de las características esenciales de los Cuerpos de la Administración de Justicia: su carácter de Cuerpos nacionales y la reserva de función. Para **CSIF** estas dos características deben conservarse y apuntalarse, lo que no quita para que se respete el marco competencial establecido en los Decretos de traspasos de gestión de medios personales y materiales siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el sentido dado por el legislador constitucional a estos Cuerpos de la Administración de Justicia.

Quinto. - la negociación colectiva debe ser el instrumento a través del cual se deben diseñar, aplicar y realizar el seguimiento de las reformas que se vayan a poner en marcha en la Administración de Justicia. Sólo los cambios de calado que surgen de una negociación real, leal y efectiva son duraderos.

Recursos humanos:

- Finalización de los procesos selectivos pendientes de las OEP 2017-2018. Convocatoria de la OEP de 2019 y aprobación de la OEP 2020. La Administración de Justicia necesita recursos humanos y no se puede caer en el error de recortar plantillas mediante la supresión de procesos selectivos o volviendo a tasas de reposición cero o negativas. Por dos razones:

Los servicios públicos y los de Justicia se han mostrado como imprescindibles para la continuidad de la sociedad en tiempos de crisis. Las carencias sufridas son la consecuencia de los recortes del pasado o de la falta de atención prestada a estos

servicios públicos y sus trabajadores. Una sociedad con servicios públicos fuertes es una sociedad resiliente.

Por otro lado, existe un compromiso de mantener la temporalidad en un 8% para evitar repetir situaciones de abuso en la contratación temporal de personal, tal y como en repetidas ocasiones se ha manifestado el TJUE

- Incremento del personal de los departamentos de gestión de personal y medios materiales de las Administraciones prestacionales. Potenciación de las unidades administrativas contempladas en el artículo 439 de la LOPJ como centro de destino de los Cuerpos de la Administración de Justicia.
- Creación y/o reforzamiento de los servicios de prevención, así como de la planificación de la coordinación de actividades empresariales.
- Desarrollo del teletrabajo en la Administración de Justicia en el que es necesario implicar tanto al Ministerio como a las CCAA. Un teletrabajo homogéneo en todo el territorio nacional, negociado, incentivado, como herramienta no sólo de conciliación sino también de organización del trabajo y que nos permita afrontar una situación similar a la que se ha producido o situaciones de escala menor en las que no se pueda acudir al centro de trabajo (incendio en los Juzgados de Ibiza por poner un ejemplo), y que de paso puede contribuir a la mejora del medio ambiente al haber menos tránsito diario de circulación para acceder a los puestos de trabajo.
- Participación sindical en la planificación a corto, medio y largo plazo de las necesidades coyunturales o estructurales de personal. Empezando por analizar las necesidades de personal estructural en la Administración de Justicia paso a paso.
- Negociación de la normativa de personal interino con el objetivo de que la sustitución de personal titular por urgente necesidad sea eficaz y efectiva y, además, se impida el abuso en la contratación temporal.
- Negociación de la normativa para fomentar la movilidad voluntaria a través de comisiones de servicio o sustituciones verticales y horizontales.

Medios materiales:

- Inversión en medios materiales, especialmente, tecnología, programas de gestión procesal interoperables, ordenadores y hardware actualizados etc...
- Digitalización de la Administración de Justicia.

Un programa único para toda la Administración de Justicia encaja poco con el reparto competencial existente y la existencia de plataformas desarrolladas por algunas CCAA, pero, desde el punto de vista de la movilidad y de la formación

inicial y continuada del personal es una ventaja, además, de las que se derivan de cuestiones tecnológicas. Desde este punto de vista cabe pensar que sería mejor que, la Administración de Justicia integrada por cuerpos nacionales, dispusieran de un mismo programa informático de gestión procesal para el tratamiento digitalizado de los procedimientos judiciales.

Por el contrario, mantener la variedad de plataformas con la condición de que sean plenamente interoperables respeta el marco competencial, permite conocer alternativas y desarrollos distintos que pueden mejorar la eficacia y eficiencia del servicio, aunque plantea dificultades en relación con la formación del personal y su movilidad nacional.

La digitalización de la Justicia implica, además, la continua actualización de los programas y el control de la seguridad y protección de datos.

- Inversión en sedes judiciales funcionales, saludables y modernas.
 - Revisión del estado actual de las sedes judiciales, IML salas de autopsia e INTCF etc...
 - Evitar la dispersión de sedes judiciales. Proyectos de ciudades de la Justicia realizables y funcionales.

40

Medios organizativos:

- Asunción de la gestión del Registro civil por funcionarios de los Cuerpos de Letrados y generales de la Administración de Justicia. Mantenimiento de los 431 Registros civiles principales y 2.500 Registros civiles delegados con personal de Justicia reordenando las funciones de la Justicia de Paz en este sentido.

Los Cuerpos de la Administración de Justicia son el personal experto y adecuado para seguir gestionando este servicio público esencial. Sólo faltan los medios materiales y organizativos adecuados.

- Potenciación de la Justicia de Paz con funciones de mediación, procesales y de Registro civil. Los 2.500 Juzgados y Agrupaciones de Paz de nuestro país pueden y deben asumir más funciones para descargar de trabajo al resto de órganos judiciales.
- Justicia de proximidad en relación con la creación de los tribunales de instancia. Con la potenciación de órganos judiciales en las cabeceras de partido con funciones civiles, penales, contencioso administrativos y sociales (en este caso, en función de la actividad industrial y empresarial de la localidad y del partido).
- Creación de un sistema de mediación y conciliación público previo o paralelo a la tramitación de un procedimiento judicial aprovechando los perfiles profesionales, capacidades y formación real del personal de la Administración de Justicia.

- Revisión de la oficina judicial y fiscal. Simplificación de su estructura básica con dos servicios comunes transversales: Servicios generales y ejecución unas UPAD ampliadas para tramitar los procedimientos. Creación de servicios de apoyo para atender incrementos de carga de trabajo coyunturales tanto a las UPAD ampliadas como a los servicios comunes.
- Revisión del sistema de guardias para adecuarlas a las necesidades actuales. Con unas retribuciones acordes a los tiempos actuales (la orden actual es del año 2003).

Condiciones laborales:

- Mantenimiento del carácter nacional de los Cuerpos de Letrados, Cuerpos Generales y especiales y la reserva de función como consecuencia de ser la Administración que presta servicio a un poder del estado específico y único en todo el territorio nacional. En este sentido, es necesario reforzar la homogeneidad de los Cuerpos a través de la LOPJ como normativa marco de su estatuto jurídico conforme marca el artículo 122 de la Constitución y sin perjuicio de la potestad reglamentaria atribuida a las CCAA con competencias.
- Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño transparente y objetivo.
- Redefinición de los perfiles profesionales de la Justicia del siglo XXI y de los conceptos retributivos para hacerlos más comprensibles y transparentes.
- Reestructuración de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia dentro de los grupos de funcionarios y creación de nuevos cuerpos especializados para una justicia cada vez más especializada en la que se incluya al personal laboral existente. Creación de un único cuerpo general o de dos uno de Gestión Procesal y Administrativa con los Cuerpos de Gestión y Tramitación y otro con funciones de Agente (ejecución) de apoyo a la actividad judicial (vistas y juicios, archivo etc..)

Paralelamente se podría establecer un cambio en la calificación de los nuevos cuerpos asignándoles a un grupo superior tal y como se hizo en el año 2005. Los Gestores deberían ser un grupo A1 ya que la titulación requerida para su acceso es el grado universitario.

- Reestructuración de las categorías de Letrados para convertirlas en categorías personales independientes del puesto o destino que se ocupe.

- Mayor permeabilidad en el acceso a la carrera judicial desde el Cuerpo de Letrados y estudio de la judicialización progresiva del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia aprovechando su formación, experiencia y capacidad acreditada a través de formación complementaria.
- Redistribución funcional en las oficinas atribuyendo funciones con valor añadido a todos los funcionarios de Justicia eliminando cuellos de botella en la tramitación de los procedimientos, con el correspondiente reconocimiento económico al asumir funciones superiores a las que habitualmente se realizan. Y potenciación de una verdadera promoción profesional (no oposición) aprovechando los conocimientos y experiencia del personal.
- Reordenación de los conceptos retributivos para que sean más transparentes y retribuyan los conceptos retributivos que deben retribuir tanto en relación al tipo de actividad como al carácter del puesto o su calificación.
- Revisión retributiva de todos los Cuerpos en función de las nuevas funciones que se van a asumir o se vienen asumiendo desde hace años.
- Adecuación salarial de los cuerpos A1 (Letrados, Médicos Forenses, Facultativos).
- Revisión de las categorías de Letrados que deberían ser personales y no ligadas al puesto de trabajo que se ocupe ni consolidables por ese motivo.
- Revisión del sistema de concurso de traslados:
 - ordinarios con todas las vacantes existentes. En este sentido, CSIF siempre ha propuesto el sistema de concurso continuo en cuanto se produzca la vacante. Como alternativa CSIF propone dos concursos de traslados anuales y con resultados.
 - específicos que deberían ser convocados de forma periódica
- Establecimiento de una verdadera carrera y promoción profesional en Justicia. A través de unas relaciones de puestos de trabajo que faciliten la promoción y la carrera profesional tanto vertical como horizontal. En el caso de la promoción profesional debe garantizarse de forma real y efectiva la movilidad vertical desde Auxilio Judicial hasta Letrado de la Administración de Justicia.
- Homogeneización de retribuciones a nivel nacional (complemento específico) en los Cuerpos Generales y especiales.
- Revisión del sistema y retribuciones de las guardias.
- Establecimiento de sistemas de productividad objetivos ligados a programas específicos y monitorizados para todos los Cuerpos.

- Establecimiento de programas de formación orientados a la actividad procesal o a cualquier otra actividad auxiliar del proceso judicial a través de la potenciación del CEJ que debe convertirse en el centro de formación de todos los Cuerpos de la Administración de Justicia en coordinación con los centros de formación de las CCAA con competencias.

Programas de formación exclusivos o con participación de alumnos de varios cuerpos

Es necesario introducir, a través de la formación, una verdadera cultura de trabajo en equipo bajo el principio de diferentes responsabilidades, igual dignidad profesional arrinconando el rancio corporativismo.

Programas de formación de carácter procesal, pero también de otras disciplinas o materias orientadas a incrementar las capacidades, herramientas de gestión emocional y habilidades del personal de Justicia facilitando su adaptación a una realidad procesal cada vez más especializada y favoreciendo, además, su promoción y carrera profesional.

Es imprescindible introducir una cultura digital y de trabajo digital en la Administración de Justicia en la que existen muchas inercias del pasado que provocan resistencia al cambio.

- Medidas de mayor flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.
- Planes de igualdad en la Administración de Justicia y protocolos contra el acoso en el puesto de trabajo.
- Eliminación en el artículo 139 LJCA del principio de vencimiento en la determinación de la condena en costas en el orden contencioso administrativo, especialmente, en asuntos que se refieran a materia de personal, es necesario recordar que en la jurisdicción social no existe la imposición de costas respecto a los trabajadores que reclaman judicialmente.

Medidas legislativas:

En relación con cambios en la normativa procesal, no vamos a entrar en el detalle de indicar qué procedimientos deben cambiar o deben eliminarse o deben crearse. No obstante, vamos a reproducir lo que hay dijimos en la Subcomisión de Justicia del Congreso de los Diputados para una Estrategia Nacional de Justicia hace dos años largos en septiembre de 2017 y que se pueden resumir en lo siguiente:

A la hora de afrontar el problema de la denominada lentitud de la Justicia hay que tener en cuenta tres cuestiones:

1. Ya en el año 1999, en el Libro Blanco de la Justicia se mencionaba la diferente valoración que los ciudadanos tenían de la Justicia en función de si habían pasado por algún Juzgado o no. En el primer caso, la valoración no era tan mala e incluso era buena, como la que tenían quienes nunca habían pasado por un órgano judicial. En este sentido, la percepción de quien no ha pasado por el trance de verse ante un Juez está mediatizada por los medios de comunicación y por el hecho de que lo noticioso no es la normalidad sino la anécdota. Esto no quiere decir que haya determinados juzgados, órdenes o materias en las que haya atasco y la justicia sea lenta, pero se trata de analizar estos casos y no abrir una causa general contra la Justicia que impida aprovechar lo que sí funciona.
2. La función jurisdiccional exige tiempo para conocer el caso, evaluar las circunstancias, valorar los hechos y dictar sentencia. Por otro lado, el ejercicio directo de la potestad jurisdiccional crea un cuello de botella en la decisión final sobre un procedimiento que retrasa este proceso. CSIF ya ha propuesto más arriba la descentralización (redistribución de funciones dentro de la oficina) de algunas decisiones de trámite o de impulso procesal o la práctica de algunas actuaciones auxiliares del procedimiento que ahora se firman mecánicamente por Jueces y Letrados. Otra de las propuestas es la de aprovechar la formación y la capacidad demostrada por los Letrados de la Administración de Justicia facilitando la permeabilidad en el acceso a la Carrera Judicial de quienes de este Cuerpo quieren acceder a la judicatura. De ningún modo se trata de sustituir el acceso libre a Juez, sino de un proceso complementario que permitiría incrementar el número de jueces disponibles y las ratios en relación a la población para situarnos en los niveles europeos.

Aun así, es evidente que las decisiones más importantes van a residir siempre en la misma persona por lo que, en cierto modo, hay que respetar los tiempos de la Justicia.

3. El nivel de garantías de un sistema procesal o el tipo de intervención del Juzgado en los tiempos del procedimiento (justicia rogada o inquisitiva) influyen también en esta lentitud. Ya hemos hablado en este documento de la necesidad de mejorar y ampliar los medios de los que disponen los servicios de actos de comunicación y ejecución, pero no podemos olvidar que existen numerosas resoluciones judiciales que deben ser notificadas en personal al interesado para preservar sus derechos fundamentales y no crearle indefensión. Si esa persona no se encuentra, el procedimiento no avanza.

Para terminar este apartado, la decisión de establecer sentencias tipo o la extensión de la posibilidad de dictar sentencias “in voce”, favorecer la oralidad de los procedimientos, eliminación de las vistas cuando la prueba propuesta sea estrictamente documental y sistemas de mediación públicos previos al inicio de la acción procesal como ocurre en el orden social, van en la línea de explorar dónde están los límites de las garantías del procedimiento y la necesidad de agilizar la tramitación de los procesos que constituye una demanda y una necesidad en una sociedad moderna.

Reformas legislativas que simplifiquen trámites en procedimientos civiles como la eliminación del trámite de juicio oral en el procedimiento ordinario, si solo hay prueba documental, o lo piden las partes... La vuelta a la oralidad en los juicios verbales civiles.

Establecimiento de un sistema público de mediación y conciliación previa (como ocurre en la jurisdicción social en estos momentos) aprovechando el capital humano existente en Justicia y potenciando los juzgados de Paz con dotación de Cuerpos de la Administración de Justicia

El incremento de materias sometidas a procedimiento abreviado eliminando la vista en los casos en los que exista sólo prueba documental y garantizando una segunda instancia en el ámbito contencioso administrativo.

Regulación de un sistema más eficaz de actos de comunicación aprovechando la tecnología para que los juzgados puedan, directamente, notificar, citar y emplazar vía telemática.

Regulación de los actos procesales telemáticos manteniendo las garantías procesales a los justiciables y unificación de la práctica de dichos actos en todos los órdenes jurisdiccionales.

Reforma de la Ley de Enjuiciamiento Criminal actualizando su contenido y sistematizando las reformas sufridas en sus más de 100 años de historia

En el ámbito orgánico y estatutario, la mayor parte de las propuestas de este documento precisa de cambios legislativos o reglamentarios. Pero es preciso que esos cambios se realicen de forma coordinada y no repetir la situación actual en la que es necesaria la revisión de:

- La propia Ley Orgánica del Poder Judicial.
- RD 1451/2005 y 1608/2005 y normativa de desarrollo para adaptar su contenido al de la LOPJ.
- Orden de interinos que data del año 2005 para incluir las previsiones en materia de prevención del abuso de contratación temporal.
- RD 796/2005 que regula el régimen disciplinario

Financiación en los próximos PGE:

Está claro que la reforma de la Justicia precisa de un apoyo no sólo político, profesional, sindical y social, sino también presupuestario en forma de una memoria económica y un plan de financiación a corto, medio y largo plazo.

Muchas de las medidas planteadas se apoyan en la necesidad de mejorar la eficacia y la eficiencia de la Administración de Justicia, pero va a seguir siendo suficiente un incremento sostenido del presupuesto destinado a Justicia tanto en el Ministerio de Justicia como en las CCAA con competencias para hacer frente a cambios de tipo estructural pendientes desde hace demasiado tiempo.

Decenas de años de falta de inversión y de precariedad de medios sólo pueden superarse con una decidida inversión en una Administración de Justicia moderna y considerada como servicio público esencial.

En este sentido, no somos ajenos a las dificultades que nuestra economía va a atravesar como consecuencia del COVID 19, pero no podemos cometer errores del pasado y considerar la financiación adecuada de un servicio público esencial como un gasto, en vez de considerarlo como lo que es: una inversión. Una Administración de Justicia ágil puede movilizar millones de euros en la economía además de ser un factor de certidumbre (junto con otros factores como la independencia, una legislación coherente y estable etc..) que dan seguridad jurídica a quien invierte dinero y crea empleo.

En los próximos presupuestos debería habilitarse gasto, con una partida presupuestaria suficiente que permita afrontar:

- El gasto derivado del nombramiento de refuerzos y de los programas de actuación con prolongaciones de jornada propuestos para combatir a corto plazo las consecuencias del COVID 19
- Para financiar la modernización del Registro civil sobre la base de su gestión dentro de la Administración de Justicia tanto en relación con los medios materiales como personales. (nuevo programa, nueva estructura y relaciones de puestos de trabajo).
- La necesaria y urgente eliminación de la discriminación salarial en el ámbito del Ministerio de Justicia en el complemento específico respecto de los ámbitos de las CCAA con traspasos de gestión de medios personales y materiales.
- El desarrollo de la carrera profesional en Justicia
- Inversión para la implantación del teletrabajo con garantías que permita estar preparados para cualquier otra incidencia de este tipo además del resto de ventajas de esta forma de trabajo a distancia.
- No obstante, las necesidades de financiación de la Administración de Justicia son evidentes e insoslayables y así es necesario garantizar recursos suficientes con la creación de un fondo para la reforma de la Justicia incrementando el presupuesto de Justicia en un mínimo de un 7% anual que debería también reflejarse en los



presupuestos de las CCAA con traspasos de gestión de medios personales y materiales de la Administración de Justicia.