UGT FSP Servicios Públicos | CCOO federación de servicios y administraciones públicas | CSI-CSIF | USO | CIG Confederación Intersindical Galega | SAP | CGT | C.S.I.T. Unión Profesional

A los trabajadores del INEM-SPEE:

En la mañana del 22 de mayo, el Subsecretario del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Leandro González Gallardo, recibió nuevamente a los representantes de la Plataforma Sindical del SPEE-INEM en una reunión que deviene de la del día 13, y de la que ya os informamos puntualmente. En la práctica, ésta ha supuesto el inicio del proceso de negociación cara a abordar la solución a la problemática que le planteamos.

De inicio, hemos de reconocer que la Administración nos presentó una serie de medidas que, por su audacia y profundidad, carecen de precedentes en cualquier otro de los procesos negociadores a los que hemos asistido durante tantos años. Si al final esas medidas (que apenas fueron esbozadas y que se desarrollarían en reuniones posteriores) nos conducen a una solución definitiva, podemos iniciar un proceso negociador relativamente corto que ponga fin a la perenne crisis que sufre nuestra Organización.

En síntesis, y después de concluir la coincidencia en el análisis de la situación con las Centrales Sindicales, el Subsecretario habló de una "solución total" eliminando la política del "parcheo" aduciendo que, tras conversaciones con sus homólogos de Hacienda y MAP, podríamos contar con una autonomía suficiente que permitiera al SPEE la gestión de algunas materias, sin tener que esperar el "visto bueno" de los mencionados. La vía sería mediante un proceso de desconcentración en nuestro Organismo de funciones de aquellos Ministerios. Ese proceso se materializaría mediante la firma de un documento con el Ministerio de Trabajo donde se fijaría el alcance de dicha desconcentración y con la idea de que fuera un proceso abierto a que en el futuro se realizase con otras cuestiones. Este método, que sería bastante rápido y permitiría la agilidad suficiente, carece de precedentes (nos comentaron, textualmente, que sería un "plan piloto" y, caso de funcionar óptimamente, se trasladaría a otros ámbitos de la AGE) aunque, eso sí, tendremos que tener en cuenta que es un proceso reversible dependiendo del resultado del mismo.

En principio, el SPEE-INEM podría tener cierta capacidad propia de maniobra para gestionar de sus Presupuestos todo lo relativo al Capítulo 1 (Gastos de Personal), así como lo relativo a la gestión y organización de los recursos humanos. Esto dejaría en manos de nuestros gestores aspectos muy importantes, tales como la modificación de partidas incluidas en dicho capítulo y el uso de las cantidades presupuestadas y no gastadas que, hasta ahora, había que devolver al erario público. Podríamos modificar y aprobar las RPT, podríamos diseñar, organizar y ejecutar los procesos de promoción y funcionarización de nuestro personal, todo ello incluido en el "traje específico" que se pretende confeccionar para el SPEE.

Esto supondría un gran cambio que podría significar el salir del permanente círculo vicioso en el que estamos recluidos, donde los acuerdos realizados por las Centrales Sindicales con la Dirección y Ministerio son coartados sistemáticamente por terceros, CECIR y MAP.

Pero para que el nuevo marco en el que estamos empezando a desenvolvernos sea eficaz y la resolución de la gravísima situación en que nos hayamos sumidos sea posible, es imprescindible que vaya acompañado de una sustancial inyección de fondos. Y ahí es donde el Subsecretario se refugió en la discreción y en una cierta ambigüedad. A corto plazo (menos de dos semanas) se planteará una oferta económica y de incremento de efectivos que no se quiso cuantificar, ni tan siquiera en términos relativos, mediante la promesa de un sensible incremento presupuestario y un número indeterminado de incorporaciones.

Por ahora, y aunque queremos trasladar a todos los trabajadores que esta oferta supone un gran avance cuantitativo (dado que la autonomía organizativa era una condición necesaria e imprescindible para la resolución de dicha problemática) ésta puede ser insuficiente si no va acompañada de un fuerte incremento presupuestario.

Ante la falta de concreción de los principales elementos que pueden resolver la situación en la que nos encontramos, nos vemos obligados a mantener las iniciativas, asambleas y el calendario de movilizaciones.

Con la unidad y el trabajo de todos conseguiremos nuestros legítimos y necesarios objetivos.

PLATAFORMA SINDICAL DEL INEM-SPEE.

UGT FSP Servicios Públicos · CCOO federación de servicios y administraciones públicas · CSI·CSIF · CIG Confederación Intersindical Galega · SAP USO · C.S.I.T. Unión Profesional · CGT

Plataforma

	Carencias	Propuestas
Salarios	• Una grave carencia de plantilla que afecta a más del 85% de los centros de atrabajo y que se arrastra desde hace más de 10 años. • Importante incremento de cargas en los últimos 6 meses que hace peligrar la gestión. Incremento que probablemente se intensifique en los próximos meses. • El elevado número de centros de trabajo y una amplia dispersión geográfica que impide establecer cualquier estrategia para aprovechar economías de escala. • Faltan instrumentos ágiles y creíbles para la sustitución de plantilla en los momentos en que sea precisio.	• Mejora mínima de **250 Euros/mes para todos y cada uno de los miembros de la plantilla**, con el objetivo de establecer un nivel digno de salarios, reducir los elementos de discriminación y evitar la permanente descapitalización de efectivos. • **Revisión de las RPT** para eliminar todas las irracionalidades existentes y corregir los desequilibrios actuales.
Efectivos	• Una grave carencia de plantilla que afecta a más del 85% de los centros de atrabajo y que se arrastra desde hace más de 10 años. • Importante incremento de cargas en los últimos 6 meses que hace peligrar la gestión. Incremento que probablemente se intensifique en los próximos meses. • El elevado número de centros de trabajo y una amplia dispersión geográfica que impide establecer cualquier estrategia para aprovechar economías de escala. • Faltan instrumentos ágiles y creíbles para la sustitución de plantilla en los momentos en que sea precisio.	• **Incorporación inmediata de 1.500 efectivos estructurales** y concretar un calendario que permita alcanzar un nivel de **plantilla mínima de 10.500 efectivos permanentes.** • **Creación de una bolsa propia**, de gestión provincializada, para la sustitución de trabajadores y trabajadoras en el momento en el que fuese necesario.
Plan Empleo	• Más de un 20% de la plantilla con vínculo laboral realizando tareas propias de Personal Funcionario. • Casi un 10% de la plantilla de la Red de Oficinas en puestos fuera de la horquilla de niveles poniendo de manifiesto la necesidad de propiciar procesos de promoción interna que adecuen las RPT a las tareas a realizar y aproveche el caudal de experiencia y formación de quienes trabajan en el SPEE (INEM). • Los procesos existentes en carácter general, después de cuatro años han fracasado de forma rotunda.	• Plan de Empleo que contenga medidas para el **cambio de vinculación jurídica de todo el Personal Laboral** y un total de **1.800 oportunidades de promoción para el Personal Funcionario.**