

**ACUERDO DE LA MESA DELEGADA DE LAS ENTIDADES GESTORAS Y SERVICIOS COMUNES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES INICIALES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES GESTORAS Y SERVICIOS COMUNES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, REFRENDADO POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES Y LA SUBSECRETARÍA DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.-**

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, establece el mandato de dar cumplimiento a la disposición adicional séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, relativa a la creación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social antes del pasado 30 de junio de 2022.

En este sentido, las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, tras un exhaustivo análisis de la situación actual de las plantillas, de la ordenación de los recursos humanos y de sus condiciones de trabajo, consideran conveniente articular un Plan Estratégico de Recursos Humanos para el conjunto del sistema; este Plan exige el cumplimiento de unas condiciones, acordadas con las Centrales Sindicales con representación en la Mesa Delegada, mediante la puesta en marcha de una serie de medidas cuyo objeto ha de ser el de predisponer las actuales estructuras organizativas para la futura Agencia, de manera que puedan integrarse y estar operativas desde el momento de la creación de la Agencia, y a la mayor celeridad posible.

Estas medidas precursoras de la estructura única de la Administración de la Seguridad Social estarán regidas por los principios de unificación y homogeneización de las políticas en materia de personal, así como por la mejora y racionalización de la organización y ordenación de sus recursos en aras a la mayor eficacia y al avance en el cumplimiento de las expectativas profesionales de todos los empleados y empleadas de la Seguridad Social.

Además, la Administración manifiesta su inequívoca voluntad de culminar el cumplimiento del Acuerdo de la Mesa Delegada de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social para la mejora de las condiciones generales de trabajo, refrendado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y la Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de fecha 29 de noviembre de 2018.

En consecuencia, la Mesa Delegada de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, de acuerdo con el objetivo de conseguir una mejora en el servicio a la ciudadanía y en las condiciones generales de trabajo de los empleados y empleadas públicas de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social a través de la implementación de una serie de medidas en el ámbito de su competencia--teniendo en cuenta que las actuales dificultades para ofrecer un óptimo servicio a la ciudadanía, incluyendo horarios más amplios de tarde--, ha alcanzado, en la reunión celebrada el día 9 de mayo de 2023, con el refrendo del Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones y del Subsecretario de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los siguientes acuerdos y compromisos:

### **1. Agencia de la Administración de la Seguridad Social:**

Se procederá a la elaboración de los estudios previos necesarios para que la Administración de la Seguridad Social se encuentre adecuadamente preparada en el momento en que entre en vigor la regulación normativa de la Agencia, englobando a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social bajo una misma estructura que permita orientar la reordenación y racionalización de los Recursos Humanos disponibles para el momento en que deba producirse la transformación de la actual organización administrativa.

Tales estudios se concretarán en un documento, que será presentado a la Mesa Delegada para el ejercicio de sus competencias, en el que se explicita la organización final que se pretende para la Agencia de la Seguridad Social. Asimismo, se presentarán las nuevas líneas funcionales de trabajo y procedimientos de gestión implantados en el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

La reordenación y racionalización del nuevo modelo de estructura tendrá en cuenta especialmente lo previsto en el artículo 16 del TREBEP sobre carrera profesional.

## **2. Provisión de puestos de trabajo:**

El modelo de concurso general (tipo Macro) ha evidenciado deficiencias como modelo de captación de recursos humanos, continuando vigente el acuerdo alcanzado en noviembre de 2018 en el ámbito de la Mesa Delegada en cuanto a la conveniencia de evolución del modelo de concurso hacia un sistema abierto y permanente. Por ello, se propondrá de común acuerdo un calendario de trabajo para analizar los modelos de concursos de provisión de puestos de trabajo en el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y, en especial, el concurso general de provisión de puestos de la Administración de la Seguridad Social.

Asimismo, para favorecer la promoción y los traslados de los empleados y empleadas públicas hacia los puestos vacantes de mayor necesidad para el servicio, previo diagnóstico, negociación y acuerdo en el ámbito de la Mesa Delegada, se acuerda establecer, en todo caso, una periodicidad anual en las convocatorias, en consonancia con lo establecido en el I Acuerdo de Movilidad.

Igualmente, de conformidad con lo establecido por el Acuerdo de 20 de mayo de 2008, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE, en su apartado IV letra B), se negociarán unas bases comunes para la convocatoria de los concursos generales de méritos para el ámbito de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes (EEGG y SSCC), que regirán en lo sucesivo a partir de la firma de este Acuerdo, garantizando que la formación adecuada al puesto de trabajo se considerará como un mérito esencial.

## **3. Prevención de riesgos laborales:**

Dada la especificidad de la Administración de la Seguridad Social y previendo su reestructuración, el Ministerio realizará gestiones al objeto de recuperar los Comités de Seguridad y Salud provinciales específicos para el ámbito exclusivo de las EEGG y SSCC hasta su integración en un único Comité para el conjunto del Sistema en cada ámbito territorial.

El Ministerio propondrá de forma inmediata a la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública la creación de subcomités de seguridad y salud provinciales en el ámbito de la Seguridad Social.

Asimismo, se procederá al estudio y negociación de la estructura territorial y estado de situación de los servicios de prevención de cada una de las entidades con el fin de optimizar los recursos disponibles y así mejorar la prestación de sus servicios, así como para facilitar la cobertura de los puestos de trabajo, especialmente los que se encuentren vacantes o cubiertos de manera provisional.

En este sentido, se procederá de inmediato al análisis conjunto y negociación de las bases del concurso para la provisión de los puestos vacantes en los servicios de prevención, con el objetivo de su convocatoria antes de la finalización del primer semestre del presente año 2023.

Se continuará con el proceso de homogeneización de las políticas preventivas en las EEGG y SSCC, enfocadas hacia la anticipación y con especial atención a los reconocimientos médicos, con el objetivo de confluir hacia la unificación de la oferta a todas las empleadas y empleados públicos, con independencia de la Entidad Gestora o Servicio Común y localidad en que presten sus servicios.

#### **4. Productividades:**

En materia de productividad, y continuando con lo previsto en el acuerdo suscrito en noviembre de 2018, se procederá en el plazo de 3 meses al estudio y análisis de los distintos modelos de Productividad en el marco de las disponibilidades presupuestarias, tomando en consideración tanto el actual modelo de valoración del cumplimiento como las diferencias en las cargas de trabajo soportadas por el personal de las EEGG y SSCC o la implantación de los nuevos procedimientos de gestión mencionados en el apartado 1.

En todo caso, el nuevo modelo valorará el esfuerzo y dedicación personal y el cumplimiento de los objetivos propuestos para cada unidad de gestión y/o recaudación.

Dada la carga de trabajo pendiente soportada por los empleados y empleadas públicas, tanto en atención al público presencial, telefónica, telemática o de gestión, y al objeto de reforzar la calidad del servicio prestado, se analizará en la Mesa Delegada, para el ejercicio 2023 y en el marco de las disponibilidades presupuestarias, la adopción de medidas de incentivación destinadas a la adaptación de horarios de atención directa a la ciudadanía.

En este sentido, se dotará antes de un mes una bolsa especial destinada a la implementación de un plan de intensificación de las actuaciones en atención directa a la ciudadanía en los centros de Atención e Información del Instituto Nacional de la Seguridad Social, consistente en incentivar la apertura y atención al público en horario de presencia no obligatoria, que consistirá en la ampliación a dos horas por tarde de lunes y/o miércoles, con el límite horario de las 18:00, en aquellas oficinas en las que la Administración considere necesario el refuerzo de la atención a la ciudadanía, y que se desarrollará, inicialmente, hasta el 31 de agosto de 2023, y de conformidad con las instrucciones sobre intensificación en la atención directa a la ciudadanía que dicte la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones. El plan tiene carácter flexible y, en función de la evolución de la situación, estas condiciones podrán ampliarse o reducirse en su duración o intensidad. Dicha evolución será objeto de seguimiento en el marco de la Comisión prevista en el apartado 9.

Podrá optar a esta mejora retributiva voluntaria, además de la propia plantilla de los CAISS, el personal de las Direcciones Provinciales o Servicios Centrales que disponga de conocimientos adecuados para la atención al público. El número máximo de horas a realizar por este concepto no podrá superar en cómputo anual la cuantía máxima prevista en la legislación laboral para trabajos de carácter extraordinario y fuera de la jornada.

## **5. Formación:**

Con el fin de avanzar en la homogeneización de las políticas de formación conducentes a un mejor aprovechamiento de los recursos en esta materia, y sin perjuicio de las especificidades de cada una de las actuales EEGG y SSCC, se impulsará la creación de la Escuela de Formación de la Seguridad Social, con el objetivo de coordinar y gestionar los programas de formación y especialización para los empleados y empleadas públicos del sistema.

Se continuará con la adaptación de la formación a las necesidades de las EEGG y SSCC a través de los correspondientes Planes de Formación y con la vinculación de la formación a la provisión de los puestos de trabajo.

Y en cumplimiento del Acuerdo General de Gestión de la Formación de 7 de junio de 2021, se concluirá, en el plazo máximo de 3 meses, el proceso de incorporación de todas las EEGG y SSCC en la herramienta de gestión de la formación (GESFOR) y la puesta en funcionamiento de la Plataforma Única de Formación de la Seguridad Social.

Asimismo, se facilitará la formación a distancia en el propio puesto de trabajo, procurando que se disponga de las condiciones de aislamiento adecuadas, siempre que ello sea factible.

Igualmente, y en concordancia con lo recogido en el referido Acuerdo de Gestión para la Formación en el Empleo, se establecerán y negociarán las diferentes modalidades y condiciones específicas de formación para el conjunto de empleadas y empleados de todas las EEGG y SSCC, en sus diferentes modalidades, presencial y no presencial, garantizando el tiempo necesario, condiciones de aislamiento y medios materiales necesarios.

## **6. Estabilidad en el empleo:**

La Mesa Delegada acuerda que el empleo interino es excepcional para la provisión de puestos de trabajo, exclusivamente aceptable para los estrictos casos indispensables a fin de dar cobertura a nuevos servicios o para garantizar mediante un plan de choque la atención a la ciudadanía en las oficinas de la Seguridad Social.

El Ministerio se compromete a la cobertura definitiva de las plazas ocupadas por el personal temporal mediante los procesos previstos en la legislación vigente, aplicando criterios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, así como a procurar y facilitar la formación necesaria para su ocupación definitiva, con compromiso de analizar el posible establecimiento de bolsas específicas de empleo temporal y listas de candidatos para solventar situaciones sobrevenidas de incremento de cargas de trabajo, con plena garantía de transparencia en la contratación temporal y en el nombramiento de funcionarios interinos.

Igualmente, el Ministerio se compromete a mantener informadas a las Centrales Sindicales con representación en la Mesa Delegada, y a que estos procesos tengan lugar sin menoscabo del derecho a la promoción interna de los funcionarios.

### **7. Oferta de Empleo Público y Promoción interna:**

Es objetivo del Ministerio recuperar la convocatoria de determinados cuerpos propios de la Seguridad Social, en especial del Cuerpo de la Administración de la Seguridad Social (Subgrupo C1). Además, el Ministerio se compromete a la revisión de todos los procesos de promoción interna que se convoquen en el ámbito de la Seguridad Social a partir de la firma de este Acuerdo, conforme al Acuerdo de 3 de noviembre de 2022 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en relación con la reducción de temarios, la acumulación de ejercicios, la descentralización de las pruebas y la aplicación de toda la normativa en vigor.

Igualmente, el Ministerio se compromete a mantener informadas a las Centrales Sindicales con representación en la Mesa Delegada de la preparación y desarrollo de estos procesos.

### **8. La Mesa Delegada:**

La Mesa Delegada negociará y acordará, en su caso, cualesquiera otras materias objeto de negociación que afecten directamente a las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos de las EEGG y SSCC, además de las recogidas en los apartados anteriores, especialmente las referidas a calendario laboral, acción social, igualdad y prevención de riesgos laborales.

### **9. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo:**

El seguimiento de este Acuerdo se realizará en una Comisión creada al efecto, donde estarán representados, por un lado, la Administración y, por otro, los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, a cuyos efectos se seguirá la agenda de reuniones que se anexa.

## CALENDARIO DE REUNIONES

- Dia 18 de mayo: Provisión de puestos de trabajo;
  - Dia 25 de mayo: Presentación de las nuevas fórmulas organizativas y funcionales de gestión por parte de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social;
  - Dia 1 de junio: Análisis de las medidas organizativas previstas por la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, orientadas a la facilitación de la prestación de los servicios públicos por las empleadas y empleados públicos con plena garantía de la atención a la ciudadanía. Planificación de su aplicación a partir de la plena incorporación de los 2.500 interinos.
  - Dia 8 de junio: Análisis del sistema de productividades de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social. Planificación de la posible aplicación de un nuevo modelo;
  - Dia 15 de junio: Oferta de empleo público y promoción interna;
  - Dia 22 de junio: Prevención de riesgos laborales;
  - Dia 29 de junio: Formación;
  - Dia 6 de julio: Estabilidad en el empleo;
- ❖ En cada una de estas reuniones se analizará el tema objeto de la reunión a partir de una presentación de la Administración y se acordará, en su caso, una agenda de reuniones del grupo de trabajo que eventualmente pueda constituirse sobre cada asunto.

En Madrid, a 9 de mayo de 2023.-