

ACUERDO, DE 16 DE MAYO DE 2023, DE LA MESA DELEGADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES INICIALES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN 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.

La Agencia de la Seguridad Social es un mandato recogido en la recomendación octava del Pacto de Toledo, el único compromiso relevante que queda pendiente. Tal compromiso se recogió en el Acuerdo Social Tripartito con las organizaciones empresariales y sindicales, de 1 de julio de 2021, y dio lugar a la disposición adicional tercera de la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones, en la que se instaba al Gobierno a presentar un proyecto de ley antes del 30 de junio de 2022. Por ello, es objetivo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones presentar un anteproyecto de ley al Consejo de Ministros, iniciando su tramitación con carácter inmediato.

Tras un exhaustivo análisis de la situación actual de las plantillas, de la ordenación de los recursos humanos y de sus condiciones de trabajo, la Administración considera conveniente articular un Plan Estratégico de Recursos Humanos para el conjunto del sistema de la Seguridad Social; este Plan exige el cumplimiento de unas condiciones, que deben ser 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.

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 la Administración 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 la Administración 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 todo el sistema de la Seguridad Social a través de la implementación de una serie de medidas en el ámbito de su competencia --teniendo en cuenta las actuales dificultades para ofrecer un óptimo servicio a la ciudadanía-- ha alcanzado, en la reunión celebrada el día 16 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, que integrará todas las organizaciones de la Administración de la Seguridad Social bajo una única estructura.

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 mediante la ordenación racional, homogénea y eficiente de los Recursos Humanos integrados en el sistema.

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:

Continua 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 general (tipo Macro) hacia un sistema abierto y permanente. Por ello, se acuerda un calendario de trabajo para analizar los modelos de concursos de provisión de puestos de trabajo en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social para alcanzar ese objetivo.

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 una periodicidad anual en las convocatorias, en consonancia con lo establecido en el I Acuerdo de Movilidad.

Igualmente, se negociarán unas bases comunes para la convocatoria de los concursos generales de méritos para el ámbito de la Administración de la Seguridad Social en las 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 la Administración de la Seguridad Social 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 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 para

facilitar la cobertura de los puestos de trabajo.

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 inmediata convocatoria.

Se continuará con el proceso de homogeneización de las políticas preventivas en todo el ámbito de la Seguridad Social, 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 organización de la Seguridad Social o localidad en las que presten sus servicios.

4. Trabajo no presencial:

En cumplimiento de la legalidad vigente, en particular la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, y dado que se va a producir un importante refuerzo de las unidades de gestión de la Seguridad Social gracias a la incorporación de los 2.500 interinos aprobados por las resoluciones de la CECIR de 30 de marzo de 2023 (500 interinos C1 de la AGE) y de 24 de abril de 2023 (2.000 interinos C1 de la Seguridad Social), a partir del día 1 de julio de 2023 se implantará una jornada de trabajo no presencial a la semana para los empleados y empleadas que integran el sistema, siempre que sus tareas sean susceptibles de ello, con carácter voluntario y garantizando la adecuada prestación del servicio público, especialmente la atención a la ciudadanía.

La aplicación de esta medida en lo relativo al trabajo a distancia a partir del 1 de julio exige el cumplimiento previo del siguiente calendario:

1. Solicitudes: Hasta el 30 de mayo.
2. Autorizaciones: Del 31 de mayo al 15 de junio.
3. Reclamaciones: Del 16 de junio al 25 de junio.
4. Revisión Mesa Delegada: Del 26 de junio al 30 de junio.

Revisado el funcionamiento de esta medida, a partir del día 1 de enero de 2024 se podrán implantar dos días de trabajo no presencial a la semana, en las mismas condiciones. No obstante, esta medida se podrá ir adelantando en función de la solicitud de los responsables de la Administración de la Seguridad Social y de la evaluación que se vaya efectuando en la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo que se

establece en el apartado 9.

5. Productividades:

En materia de productividad, y continuando con lo previsto en el acuerdo suscrito en noviembre de 2018, se procederá, antes del 15 de septiembre de 2023, 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 la Administración de la Seguridad Social. 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 de la Administración de la Seguridad Social, y al objeto de reforzar la calidad del servicio prestado, se analizará en la Mesa Delegada, en el marco de las disponibilidades presupuestarias, la adopción de medidas de incentivación del rendimiento durante 2023.

6. 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 estructuras que conforman la Administración de la Seguridad Social, 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, antes del 1 de octubre de 2023, el proceso de incorporación de toda la Administración de la Seguridad Social en la herramienta de gestión de la formación (GESFOR) y la puesta en

funcionamiento de la Plataforma Única de Formación de la Seguridad Social.

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 todo el sistema, en sus diferentes modalidades, presencial y no presencial, garantizando el tiempo y los medios materiales necesarios, así como las adecuadas condiciones de aislamiento cuando se trate de formación en el puesto de trabajo.

7. 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 promover 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 facilitar la formación necesaria para su ocupación definitiva, con el 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 que en el futuro estos procesos tengan lugar procurando que cualquier posible incorporación masiva de personal interino solo se produzca tras un concurso interno de traslados del personal funcionario.

8. 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.

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.

En Madrid, a 16 de mayo de 2023.-

CALENDARIO DE REUNIONES

1.- Día 25 de mayo: **Provisión de puestos de trabajo.**

- a) Concurso abierto y permanente para facilitar la movilidad y la promoción profesional.
- b) Convocatorias anuales de concursos de traslados generales. Revisión de modelos de bases de concursos.
- c) Preparación de la convocatoria del concurso para la cobertura de los puestos vacantes en los Servicios de Prevención.

2.- Día 1 de junio: **Organización y condiciones de trabajo.**

- a) Presentación de las nuevas fórmulas organizativas y funcionales de gestión por parte de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.
- b) Análisis de las condiciones de trabajo en esas fórmulas funcionales.

3.- Día 8 de junio: **Oferta de empleo público y promoción interna.**

4.- Día 15 de junio: **Prevención de riesgos laborales.**

5.- Día 22 de junio: **Productividades.**

- a) Incentivos al rendimiento en 2023.
- b) Análisis del sistema de productividades de la Administración de la Seguridad Social.
- c) Planificación de la posible aplicación de un nuevo modelo a partir de 2024.

6.- Día 29 de junio: **Formación.**

7.- Del 26 al 30 de junio: **Trabajo a distancia.**

- a) Supervisión de los planes de trabajo para su aplicación el 1 de

julio.

- b) Diseño del modelo de evaluación para la aplicación progresiva de los dos días a la semana.