



MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SECRETARÍA DE ESTADO DE
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
RELACIONES LABORALES

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

MEMORIA-INFORME SOBRE PRÁCTICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

2012

Diciembre - 2013

MARÍA DE MOLINA,
28071 MADRID
TEL.: 91 273.20.81/4
FAX.: 91 273.20.83

I.- INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA MEMORIA

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas presenta un nuevo Informe-Memoria sobre la Responsabilidad Social de la AGE, correspondiente a 2012, en el que, de una manera necesariamente resumida, se da cuenta a la ciudadanía y a todos los grupos de interés implicados, de sus iniciativas y actuaciones en relación con la preservación del medio ambiente, con el avance continuo en materia de derechos y desarrollo de las políticas laborales aplicables a las empleadas y empleados públicos y con el avance, también, en materia de eficacia y calidad de los servicios públicos.

No hablamos, por tanto, de la política del Gobierno en materia de apoyo y promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas, sino del cumplimiento, por parte de la propia AGE, en su propio funcionamiento interno como organización, de los principios que contiene dicho enfoque; y de hacerlo, además, desde la perspectiva de que ha de ser una organización ejemplar, a pesar de la situación de crisis duradera por la que atravesamos. Y todo ello, por el compromiso de la SEAP de avanzar en este terreno, que se manifiesta, entre otras cosas, en la realización de esta Memoria que, sin dejar de ser un informe, pretende convertirse en un acicate para la mejora continua.

La situación de crisis por la que atraviesan, especialmente los países meridionales de Europa, se está traduciendo, indudablemente, en ajustes económicos, tanto para el sector público como para el privado, que inevitablemente afectan también a los otros dos órdenes, social y ambiental sobre los que trabaja la responsabilidad social.

Pero siendo conscientes de que no podemos sustraernos a esta situación, estamos convencidos –a pesar de ello- y quizá más que nunca de la necesidad e importancia de seguir fomentando la Responsabilidad Social en el ámbito de las Administraciones Públicas, al menos por tres razones:

- En primer lugar, porque no podemos seguir “*perdiendo terreno*” respecto de las iniciativas de las empresas en esta materia. Los avances en responsabilidad Social de las Empresas, pueden verse afectados por la crisis, pero no se detienen o, al menos, no se han detenido en muchas de ellas. Y si las Administraciones Públicas han llegado a ella con un cierto retraso, por ejemplo, al compromiso de elaborar y presentar Memorias de

Responsabilidad Social, consideramos que en ningún caso la crisis debe retrasar o hacernos renunciar a este objetivo.

- En segundo lugar, y en relación con lo anterior, estamos hablando de planteamientos de carácter global, que en ningún caso se limitan al corto y, ni siquiera, al medio plazo. Hablamos de planteamientos a medio y largo plazo, que podrán verse afectados por la situación económica en distinta medida, pero no invalidados. Y si bien es cierto que determinados aspectos incluidos en el ámbito de la RS -por ejemplo, la Acción Social-, están directamente afectados en este momento por la necesaria contención presupuestaria que a todos nos impone el cumplimiento de los objetivos en relación con el déficit público, existen, por un lado vías para optimizar los recursos disponibles y por otro, la posibilidad de avanzar y conseguir mejoras, aún a corto plazo, en otros campos, por ejemplo, en materia de igualdad de oportunidades.

Incluso, en algunos aspectos, cabría utilizar la crisis como oportunidad o como plataforma desde la que plantear, por ejemplo, una recuperación de la calidad, de la “*dignidad*” y por qué no decirlo de la imagen de la Administración, del empleo público y de la empleada y el empleado público, frente al cuestionamiento de que, a veces, son objeto.

- En tercer lugar, por último, porque, en definitiva, tenemos un compromiso para ello, asumido en el marco de la Comisión Técnica de Responsabilidad.

La Comisión Técnica de Responsabilidad Social de la AGE, dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE, fue creada a raíz del Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE, publicado por Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública. En dicha Resolución se establece, con carácter general, los cometidos de esta Comisión Técnica que, en definitiva, se dirigen al análisis de la incidencia de las políticas generales de la AGE en los distintos apartados que configuran el ámbito de la Responsabilidad Social. Análisis que deben posibilitar la elaboración de informes de situación en base a los cuales se puedan apuntar y promover las acciones de mejora oportunas.

Se ha partido, desde un principio, de una definición de Responsabilidad Social como *“conjunto de compromisos de diverso orden, económico, social y medioambiental, adoptados por las organizaciones e instituciones públicas que forman parte de la A.G.E y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”*. Definición que seguimos manteniendo, por representar con fidelidad el contenido y los objetivos que abordamos.

En la reunión celebrada por la Comisión con fecha 15 de julio de 2009 se adoptó la decisión de iniciar un proceso de recopilación de información sobre las actividades enmarcadas dentro del concepto de Responsabilidad Social, que permitiera llegar a

medio plazo a la elaboración de “Memorias Responsabilidad Social” que cumplan los requisitos establecidos en los modelos internacionales existentes al respecto. La primera iniciativa en este sentido fue la petición, desde la Secretaría de Estado para la Función Pública, a todos los Departamentos de la AGE, de un primer bloque de información, en base al cual se elaboró el primer informe-memoria correspondiente al año 2009, cuyo objetivo era, expresamente, “*efectuar una primera identificación de las prácticas que se están llevando a cabo actualmente – durante 2009– en la AGE y que se puedan catalogar como socialmente responsables*”. Informe que fue presentado a la citada Comisión Técnica con fecha 15 de julio de 2010.

Tras la presentación de este primer informe, y en el proceso de desarrollo a que antes se ha hecho referencia, la Comisión Técnica de Responsabilidad Social acordó constituir un Grupo de Trabajo con la misión de, partiendo de lo ya realizado y considerando los planteamientos del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial (CERSE) constituido en el entonces Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como los modelos internacionales existentes al efecto (en particular el GRI y la norma ISO 26000) y la propia Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011, de de 4 de marzo), diseñar el modelo de Memoria RS que mejor se adapte a la AGE. En el mes de julio de 2011 fueron aprobados los criterios generales a que habrá de ajustarse dicha Memoria (aprobados por la Mesa General de Negociación de la AGE, con fecha 27 de julio de 2011).

Siguiendo dichos criterios fueron elaboradas, posteriormente, las Memorias correspondientes a 2010 y 2011, manteniendo básicamente la misma estructura inicial.

Este año y fruto del trabajo del citado Grupo esa estructura se ha modificado para adaptarla a los citados modelos internacionales y a la propia estructura establecida por el CERSE. Y se ha introducido, además, una importante modificación metodológica respecto a la elaboración de la propia Memoria, de forma que ésta ya no se realiza utilizando exclusivamente la encuesta a los Departamentos de la AGE, como se ha hecho en los años anteriores. Dicha encuesta se centra ahora, únicamente, en los apartados para los que no existe previamente algún informe elaborado por la propia AGE, extrayéndose de dichos informes la información pertinente para los correspondientes apartados de la Memoria. Con ello consideramos que se gana en fiabilidad y coherencia, evitando, por otro lado, duplicar de forma reiterada e innecesaria la información que se solicita.

Por otro lado, a partir de la Memoria del presente año, se pretende dotar a la misma de una amplia difusión, a fin de que pueda cumplir su objetivo de informar a la sociedad; e incluir en ella un apartado final de conclusiones y propuestas, con el doble objetivo de hacer un resumen y valoración de su contenido y de apuntar algunas vías de mejora para el futuro.

Tras estas modificaciones la estructura general de la Memoria 2012 es la que se recoge en el siguiente cuadro:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO		
TEMAS Y SUBTEMAS		
Desarrollo de subtemas		
TEMA I MEDIO AMBIENTE	TEMA II DERECHOS Y POLÍTICAS LABORALES	TEMA III BUEN GOBIERNO
1) Consumos de agua, electricidad, papel y otras materias primas 2) Emisiones y vertidos 3) Residuos y reciclaje 4) Gestión Medioambiental 5) Eficiencia 6) Biodiversidad 7) Transporte y movilidad 8) Contratación pública con criterios medioambientales	1) Diálogo social y negociación colectiva 2) Políticas de igualdad 3) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar 4) Salud, seguridad e higiene en el trabajo 5) Formación y promoción 6) Empleo y Retribuciones 7) Acción Social 8) Medios y organización del trabajo 9) Evaluación del desempeño	1) Códigos de conducta 2) Transparencia 3) Actuación en relación con los grupos de interés 4) Calidad de los servicios prestados al ciudadano 5) Reducción de cargas administrativas 6) Contratación Pública Socialmente Responsable 7) Comunicación 8) Innovación

BORRADOR

II.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN- 2012

TEMA 1: MEDIO AMBIENTE

Los aspectos medioambientales son, probablemente, los más concretos y conocidos de la RS, que nació ligada al desarrollo sostenible en su acepción más restringida de compatibilizar el mantenimiento del medio-ambiente y la actividad económica.

Para su análisis en el ámbito de la AGE, durante 2012, se han distinguido los siguientes apartados:

- 1) Consumos de agua, electricidad, papel y otras materias primas
- 2) Emisiones y vertidos
- 3) Residuos y reciclaje
- 4) Gestión Medioambiental
- 5) Eficiencia
- 6) Biodiversidad
- 7) Transporte y movilidad
- 8) Contratación pública con criterios medioambientales

Las medidas que se vienen adoptando por los distintos Departamentos y Organismos de la AGE se clasifican, por tanto, en estos distintos apartados; si bien, no son infrecuentes los Planes que incluyen medidas conjuntas.

1 .1.- CONSUMOS DE AGUA, ELECTRICIDAD, PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS:

A) MARCO NORMATIVO

- *LEY 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.*
- *Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.*
- *Orden PRE/2118/2007, de 13 de julio, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas de Ahorro de Energía en los Edificios de la Administración General del Estado.*

- *El Consejo de Ministros aprueba el 20 de julio de 2007 el nuevo Plan de Acción, para el periodo 2008 – 2012, de la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en la Administración General del Estado*
- *Orden de Presidencia 116/2008, de 21 de enero (BOE de 31 de enero), por el que se aprueba el Plan de Contratación Pública Verde de la AGE y sus Organismos Públicos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social.*
- *Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de agosto de 2008, por el que se aprueba el Plan de Activación del Ahorro y la Eficiencia Energética 2008-2011, que contiene un total de 31 medidas.*
- *Plan de Activación de la Eficiencia Energética en los Edificios de la Administración General del Estado, aprobado en el Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009. Resolución de 14 de enero de 2010, de la Secretaría de Estado de Energía (BOE de 26)*
- *Plan de Ahorro y eficiencia energética, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2011*

B) SITUACIÓN GENERAL Y MEDIDAS ADOPTADAS EN 2012

En este contexto, las medidas concretas de ahorro adoptadas en la AGE se analizan en relación a los siguientes vectores o criterios:

B.1.- CONSUMO DE AGUA.

B.1.1.- AHORRO EN LOS CONSUMOS DE AGUA

A la vista de los datos proporcionados por los distintos Departamentos y Organismos de la AGE sobre el consumo de agua en 2011 y 2012, puede concluirse que se ha producido un **descenso global medio en el consumo de agua del 6,2 %** en el conjunto de la AGE, aunque como es obvio, la situación es muy variable entre los distintos Departamentos y Organismos.

Deben hacerse, no obstante, dos observaciones previas en relación con estos datos: en primer lugar, se trata de cantidades aproximadas, habiéndose descontado los casos de Organismos en los que no se conoce con exactitud el consumo en los dos años de referencia. Por tanto, el consumo real total será algo superior al indicado.

En segundo lugar, se debe indicar que el porcentaje global medio que se ofrece es un valor no ponderado, puesto que no se ha tenido en cuenta el peso relativo de cada Departamento/Organismo en el consumo total.

Teniendo en cuenta estas observaciones, se pueden señalar, a título de ejemplo, algunos de los casos más significativos en los ahorros realizados:

- En el capítulo de máximas reducciones cabe citar casos como el de la AEMET, que ha obtenido una reducción superior al 45% en 2012; la reducción de un 41% en el Ministerio de la Presidencia, o de un 31,5% en el Mº de Empleo y Seguridad Social.
- Con reducciones superiores al 10%: los servicios centrales y la AECID, en el ámbito del Mº de Asuntos Exteriores y Cooperación; el Mº de Agricultura, Alimentación y Medioambiente; el Ejército de Tierra en el Mº de Defensa; el Mº de Fomento; el Ministerio de Economía y Competitividad; el Parque Móvil o el INAP en el Mº de Hacienda y Administraciones Públicas o el Mº del Interior.
- Pero también se pueden citar casos en que se han producido incrementos del consumo, como por ejemplo en el conjunto de la Confederaciones Hidrográficas, en el área de Cultura del Mº de Educación, Cultura y Deporte; en el SEPE y en el INSS dentro del Mº de Empleo y Seguridad Social o en la Agencia del BOE. Algunos de estos incrementos, no obstante, obedecen a incrementos de actividad o utilización de determinados centros de trabajo.

B.1.2.- MEDIDAS UTILIZADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:

Entre las medidas concretas más frecuentemente utilizadas en este apartado, prácticamente por todos los Departamentos y Organismos de la AGE, cabe destacar:

- Los estudios de optimización de los usos del agua con el diseño de gestión de presiones y otras mejoras, para reducir el consumo.
- La utilización de griferías temporizadas con perlizadores, para ahorrar en caudal.
- Las cisternas con doble descarga, de menor capacidad.
- La utilización del agua reciclada para el riego de los jardines del exterior y la sustitución de riego por aspersión a riego por goteo.
- La sustitución de jardines verdes por otros secos.
- Las campañas de concienciación en el ahorro del agua.

- La instalación de sanitarios ecológicos, de bajo consumo de agua.

BORRADOR

B.2.- ENERGÍA ELÉCTRICA.

B.2.1.- AHORRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.

Al igual que ocurre en el caso del Agua, el consumo de energía eléctrica por parte de la AGE durante 2012 se ha reducido ligeramente respecto al experimentado en el año anterior, estimándose en un **5,6% la reducción global**. No obstante, también en este caso es necesario hacer las mismas advertencias señaladas en el caso del agua, tanto por lo que se refiere al consumo total, como a la reducción global media experimentada.

En este caso la mayor reducción en el consumo la ostenta, precisamente, el Mº de Industria, Energía y Turismo, con más de un 30% de reducción, seguido del ISM, que consigue una reducción próxima a dicho porcentaje.

En el lado de los incrementos se pueden señalar los casos del la AEMET (con un incremento del 21%) o del INSS (con más de un 13% de incremento).

B.2.2.- ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE.

La utilización de energía eléctrica renovable es aún muy escasa en el ámbito de la AGE, si bien, a modo de ejemplo y de avanzadilla, el Mº de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente manifiesta que el 100% de la energía que consume en los edificios centrales del Departamento procede de fuentes renovables, ya que los contratos de suministro de energía eléctrica que realiza se licitan incorporando esta condición en los pliegos correspondientes.

La utilización de energía eléctrica procedente de fuentes renovables se puede constatar también, aunque en menos amplitud, en otros Departamentos y organismos como: el Mº de Defensa, el Mº de Economía y Competitividad, el Mº de Industria, Energía y Turismo, el INE o el IDAE, en su mayor parte Departamentos y Organismos directamente relacionados con la energía y el medio ambiente.

B.2.3.- MEDIDAS IMPLANTADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA:

- Reducción de horarios y sectorización de encendido en edificios.
- Sustitución de lámparas, por otras de bajo o de menor consumo.
- Contratos de servicios energéticos/Certificados de eficiencia energética.
- Aplicación de códigos de calidad y ecoeficiencia para el mantenimiento y obras menores.
- Mantenimiento preventivo.
- Acciones de sensibilización y formación del personal.

Dentro de la reducción del consumo energético que se produce como consecuencia de los sistemas de climatización y aislamiento de los edificios, se mantiene la medida genérica que establece el Plan de Ahorro y Eficiencia Energética 2008-2011, de:

- **limitar la temperatura interior** de los edificios y espacios públicos climatizados, de forma que la temperatura **máxima sean de 21º en invierno y la mínima de 26º en verano.**

Como actuaciones concretas en este apartado pueden señalarse:

- La instalación de dispositivos automáticos de programación arranque-parada y regulación, en función del régimen de ocupación y de la estación climática.
- La sustitución de elementos antiguos por equipos de climatización de alta eficiencia.
- Aplicación de programas de mantenimiento preventivo específico para los aparatos de climatización.
- Medidas de concienciación sobre la temperatura y la ventilación.

Finalmente, en el apartado relativo a los equipos de oficina destaca la manifestación unánime de todos los departamentos respecto a que, en un 100% de los casos, reúnen los criterios energéticos establecidos en la etiqueta "Energy Star".

B.3.- CONSUMOS DE PAPEL Y OTRAS MATERIAS PRIMAS

El papel es un producto declarado de contratación centralizada, por lo que la responsabilidad de la selección de proveedores en el ámbito de la AGE es la Subdirección General de Compras de la D.G de Patrimonio del Estado.

Por otro lado, en el contexto y en apoyo a la aplicación del Plan de Contratación Pública Verde se han elaborado múltiples informes e instrucciones dirigidas a las unidades de compras, dirigidas tanto a la reducción del consumo como a la selección del papel desde el punto de vista de la protección del medio ambiente. Lo que ha ayudado, sin duda, a la consecución de los objetivos fijados al respecto.

B.3.1.- CONSUMO TOTAL DE PAPEL.

La reducción del 20% en el **consumo total de papel** prevista para el periodo 2010-2015 se está produciendo, de forma no homogénea pero constante en los distintos Departamentos y Organismos de la AGE. Dichas reducciones, durante 2012, llegan a alcanzar hasta más de un 50% que manifiesta haber reducido la S.G de Instituciones Penitenciarias, pero se puede contabilizar más de una docena de Departamentos/Organismos que han conseguido en este año una reducción superior al 20% en relación con el año anterior.

En todo caso debe insistirse en que dicha reducción no es lineal en el tiempo ni homogénea entre los organismos, aunque la evolución general sea la indicada.

B.3.2.- USO DE PAPEL RECICLADO Y/O CERTIFICADO.

Por lo que se refiere a los consumos de **papel reciclado y/o certificado** debe considerarse inicialmente que, cuando se habla de reducir el consumo de papel como medida para preservar el medio-ambiente, se hace normalmente referencia a un doble objetivo de carácter general:

- Por un lado, se pretende reducir al mínimo el volumen total de materia prima “virgen” utilizada, a través de una utilización máxima de papel reciclado. Pero la utilización del papel reciclado tiene un límite –por volumen y por el número de veces que es posible el reciclado-, y por ello, es necesario asegurar, en paralelo, que el papel que usa fibras vírgenes procede de plantaciones certificadas, en las que se asegura el mantenimiento de las mismas.
- Por otro lado, se trata de preservar el medio ambiente, también, a través del control de la metodología de blanqueado del papel, dando prioridad a la fabricación y uso de papeles libres de cloro (TCF).

El objetivo, en este caso, establece alcanzar un consumo total del 90% de papel reciclado en 2015; y, de nuevo, las diferencias entre Departamentos y Organismos en este proceso son considerables, pudiéndose encontrar varios que incluso superan ya este nivel (el MAEC; el MAGRAMA; algunas Unidades dentro del M^o de Defensa; el MECD; varios organismos dentro del M^o de Empleo y Seguridad Social –como el INSS o el SEPE-, o del M^o de Economía y Competitividad –como el INIA-; el CEDEX, en el M^o de Fomento; el M^o de Industria, Energía y Turismo y el IDAE o el M^o de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Menos frecuente parece ser, en todo caso la utilización de papeles certificados.

Respecto a la utilización de papeles reciclados o certificados en la **ediciones**, por último, es de notar que un buen número de Departamentos y Organismos manifiestan utilizar en 2012 un 100% de papel reciclado en sus ediciones (es el caso, por ejemplo, del M^o de Asuntos Exteriores y Cooperación; de algunas unidades dentro del M^o de Defensa y del M^o de Educación, Cultura y Deporte; del INSS y el ISM en el M^o de Empleo y Seguridad Social; o del M^o de Industria, Energía y Turismo. Y también es de señalar el avance experimentado en este apartado por organismos con elevada actividad editorial, como el INE (que pasa de de un 74% a casi un 77% de 2011 a 2012 en el uso de papel reciclado o libre de cloro) o la propia Agencia del BOE, (que pasa de un 33% a un 44% en este periodo). Es de resaltar, por otro lado, que la Agencia del BOE dispone del Forest Certification Assessment (FSC) que garantiza que el papel que se utiliza en la elaboración de sus productos de artes gráficas procede de bosques gestionados de forma sostenible. Y también, que en todas las publicaciones que realiza el MAGRAMA se utiliza papel certificado.

B.3.3.- MEDIDAS IMPLANTADAS PARA FAVORECER EL AHORRO DE PAPEL.

A la vista de la información recopilada en los distintos Departamentos y Organismos de la AGE, se puede afirmar que:

- en **todos los departamentos ministeriales, se aplican prácticas internas comunes** para reducir el consumo de papel y aumentar el uso de papel reciclado

Entre estas prácticas, destacan:

a.- Las que tienen que ver con el **uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC):**

- El uso del correo electrónico para las comunicaciones internas y externas.
- La gestión electrónica de los trámites internos de personal: vacaciones, formación, ayudas.
- La potenciación de las publicaciones electrónicas y a través de la Red.
- El escaneado de documentos para envío y/o archivo.

b.- El conjunto de medidas establecidas en materia de reducción de **suscripciones, boletines y publicaciones en papel:**

- **Las suscripciones**, tanto de prensa como de revistas especializadas (repertorios de legislación y jurisprudencia, ficheros de altos cargos, etc.), se realizan, mayoritariamente, en soporte informático. En los casos en que subsisten las suscripciones en papel, estas se están reduciendo significativamente .
- **Boletines de prensa.** Los resúmenes y documentación de los Gabinetes de Prensa se distribuyen, de forma prácticamente exclusiva, a través de las Intranet o de correo electrónico. Sólo excepcionalmente se efectúa alguna difusión en papel.
- **Servicios de Publicaciones oficiales.** Las publicaciones ajustan sus tiradas a los criterios y objetivos fijados en la Orden PRE/116/2008, de 21 de enero, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros que aprueba el “Plan de Contratación Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social”, en especial la reducción de las publicaciones en soporte papel de un 40% respecto del año 2006 antes de diciembre de 2015, y la edición en formatos electrónicos, siguiendo las buenas prácticas de:
 - Racionalización de las tiradas evitando stocks innecesarios.

- Normalización del tamaño del papel en A4 y A5 salvo excepciones debidamente justificadas.
- Estudio y valoración de la oportunidad de las publicaciones que se propongan por los Centros directivos de los Departamentos.

c.- Finalmente, para **reducir** el impacto de la **impresión en papel en trabajos de oficina**, se han implantado políticas de impresoras compartidas por varios puestos de trabajo, la impresión a doble cara, etc. Los objetivos en este caso son:

- Reducir el consumo de papel, con el apoyo de campañas de sensibilización.
- Sólo se deberán imprimir aquellos documentos que sean absolutamente necesarios y no puedan estar registrados en un soporte electrónico.

1.2.- EMISIONES Y VERTIDOS.

A) MARCO NORMATIVO

- *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.*
- *Orden de Presidencia 116/2008, de 21 de enero, (BOE de 31), por la que se aprueba el Plan de Contratación Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social*
- *Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de agosto de 2008, por el que se aprueba el Plan de Activación del Ahorro y la Eficiencia Energética 2008-2012, que contiene un total de 31 medidas*

B) SITUACIÓN Y ACCIONES DESARROLLADAS EN LA AGE PARA LA REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES Y VERTIDOS

Dos son los criterios seleccionados para el análisis de esta cuestión:

- La Huella de Carbono.
- Las aguas residuales y otros vertidos.

B.1.- HUELLA DE CARBONO:

El cambio climático es el gran reto ambiental y socioeconómico del siglo XXI. Su impacto potencial es enorme, con predicciones de falta de agua potable, grandes cambios en las condiciones para la producción de alimentos y un aumento en los índices de mortalidad debido a inundaciones, tormentas, sequías y olas de calor. Afrontarlo exige una transformación profunda de los actuales modelos energéticos y productivos, y un compromiso global al más alto nivel.

Los principales instrumentos internacionales establecidos para la lucha contra el fenómeno del cambio climático son la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC) y el Protocolo de Kioto, acuerdo internacional adoptado en la CMNUCC en el que se establecen, para los países firmantes, objetivos obligatorios relativos a las emisiones de GEI. En este ámbito es importante mencionar el Paquete de Energía y Cambio Climático acordado a nivel europeo, donde se establecen objetivos ambiciosos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, para el año 2020.

Una medida horizontal de mitigación de gases de efecto invernadero de gran valor es la **huella de carbono**. Ésta cuantifica la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que son liberadas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de cualquier actividad, convirtiéndose así en una herramienta eficaz para conocer no sólo un dato concreto de emisiones, sino para identificar los puntos críticos de la actividad sobre los que actuar y obtener las consecuentes reducciones de emisiones.

El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA), como departamento de referencia en este tema, reconoce el gran potencial de la huella de carbono como herramienta de lucha contra el cambio climático, por lo que está trabajando en el fomento de su utilización por las empresas y organizaciones españolas. En este sentido, cabe destacar que el Centro Nacional de Educación Ambiental (CENEAM), perteneciente al MAGRAMA presenta un largo recorrido en este ámbito, ya que calcula su huella de carbono desde el año 2004, y lo que es más destacable, ha acometido una serie de mejoras que le han permitido obtener una significativa reducción de ésta.

A destacar que la principal fuente de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de los edificios pertenecientes a este Ministerio en su alcance 1 y 2, es el consumo de combustibles fósiles para su uso en los sistemas de climatización; por lo tanto existe un importante potencial de reducción para este tipo de fuentes mediante el cambio al uso de energías renovables en dichos sistemas. Por lo que respecta a las emisiones debidas al consumo eléctrico (alcance 2), son nulas debido a que en este Departamento el 100% de la energía eléctrica procede de fuentes renovables comprada a comercializadores de energía eléctrica renovable según la certificación de la CNE.

Las emisiones del alcance 3 son la mayor parte del total, de forma que gran parte de la huella del Ministerio corresponde a las compras y contratación pública,

actividad que, si bien, depende del presupuesto anual permite concluir que podría reducirse significativamente si se escogen proveedores, productos y servicios más eficientes energéticamente; lo cual confirma la conveniencia de incluir este parámetro en los procesos de contratación pública.

Por lo que se refiere a la situación del resto de Departamentos y Organismos de la A.G.E es de señalar que, exceptuado el caso del citado Mº de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, promotor de esta medida y que ha elaborado ya su Huella de Carbono para los años 2010 y 2011 -además del también citado CENEAM, dependiente del mismo-, nos encontramos ante una medida que, por el momento, es prácticamente testimonial en el conjunto de la AGE, ya que únicamente los siguientes organismos manifiestan haber realizado su cálculo: la Confederación Hidrográfica del Duero, el Ejército de Tierra (en la Memoria RS del Mº de Defensa 2010-2011), el Instituto de Salud Carlos III (en algunas de sus instalaciones, para 2011) y el Centro Español de Metrología (también con datos de 2011).

Existe, no obstante, la previsión de comenzar a calcular dicha huella para los próximos años por parte de un buen número de Departamentos y Organismos.

B.2.- AGUAS RESIDUALES Y OTROS VERTIDOS:

Aproximadamente una tercera parte de los Departamentos/Organismos de la AGE están afectados, en alguna de sus actividades, por la normativa de residuos peligrosos. En su mayor parte se trata de residuos generados en los múltiples tipos de laboratorios existentes, entre los que podemos citar los existentes en el Mº de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, las Confederaciones Hidrográficas, y organismos como el INIA, el CESIC, el Instituto de Salud Carlos III, el CEM o el CIEMAT. En ocasiones, con la existencia incluso de Laboratorios de Nivel 3 de Contención Biológica.

Por otro lado, existen otras actividades (el Ministerio de Defensa, o el Parque Móvil, por ejemplo) en las que también se general residuos peligrosos.

En todos los casos los Organismos afectados realizan el control de sus vertidos por entidades acreditadas y manifiestan realizar todas las previsiones contenidas en la normativa aplicable en el tratamiento de los mismos.

1.3.- RESIDUOS Y RECICLAJE.

A) MARCO NORMATIVO:

- *Ley 10/1998, de Residuos- Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases. Ministerio de la Presidencia (BOE 37 de 12/02/2008).*
- *Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.*
- *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, BOE de 5 de marzo.*
- *Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, BOE de 29 de julio.*
- *Real Decreto 782/1998, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases. Ministerio de la Presidencia (BOE 104 de 01/05/1998).*
- *Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos*
- *Orden de Presidencia 116/2008, de 21 de enero, (BOE de 31, por la que se aprueba el Plan de Contratación Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social*
- *II Plan Nacional de Suelos Contaminados, 2007-2015.*
- *Plan Nacional Integrado de Residuos PNIR ,2007-2015.*

B) SITUACIÓN DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS

Para el análisis de la gestión de residuos en la AGE se han formulado cuatro cuestiones relativas a:

- La existencia, o no, de sistemas de recogida selectiva de residuos.
- La exigencia de uso de productos biodegradables en los contratos de limpieza.
- La posible generación de residuos peligrosos y su retirada.
- La exigencia de certificados de reciclaje o valorización de los residuos.

Respecto a los **sistemas de recogida selectiva de residuos**, todos los Departamentos y Organismos de la AGE, sin excepción, manifiestan disponer de sistemas para dicha recogida, al menos para las cuatro fracciones básicas de los mismos: envases ligeros, papel-cartón, vidrio y resto. Dependiendo de la actividad desarrollada, ésta recogida selectiva puede ampliarse a otros residuos: orgánicos, pilas, tóner, pinturas, fluorescentes, aceites, etc., y utilizarse “puntos limpios” para la recogida de residuos especiales.

Siempre que existen, por otro lado, se segregan y utilizan contenedores específicos para los residuos peligrosos.

La recogida selectiva y la retirada de los residuos suele estar encargada a la propia empresa adjudicataria del contrato de limpieza.

Los **contratos de limpieza** que se realizan en la AGE, por su parte, suelen recoger, siguiendo lo indicado en el Plan de Contratación Pública Verde, la exigencia de utilización de productos de limpieza altamente biodegradables (con la exigencia, por ejemplo, de cumplir el requisito de disponer de alguna ecoetiqueta, como la etiqueta ecológica europea) y exentos de sustancias peligrosas. Existen algunos organismos, no obstante, en los que dicha exigencia aún no se ha implantado (INE; INAP; FNMT).

En tercer lugar, se ha chequeado la posible **generación de residuos peligrosos** y su tratamiento, aspecto en el que, como era de esperar, existen grandes diferencias entre los Departamentos y Organismos, en función de su dedicación. O, si se quiere, en prácticamente todos los Departamentos y Organismos se produce algún tipo de residuo peligroso, pero varía mucho dicho tipo y, sobre todo, la cantidad de los residuos peligrosos que se generan.

En general, en buen número de Departamentos y Organismos se pueden producir pequeñas cantidades de residuos biosanitarios, derivados de la actividad de los servicios médicos o laboratorios existentes. Pero también se pueden generar otros residuos peligrosos que obliguen al Departamento/Organismo a inscribirse en el “Registro de Pequeños Productores de Residuos Peligrosos” (siempre que se generen menos de 10 tons./año).

En todos los casos comunicados la retirada de dichos residuos se encarga a empresas especializadas y en todos los casos, también, la retirada de los mismos cuenta con los **certificados de retirada** correspondientes, tanto en Departamentos –como los Ministerios de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Defensa, Educación, Cultura y Deporte o Economía y Competitividad-, como en Organismos –como el INSS, SEPE, CEDEX, CIEMAT, INIA, BOE o INGESA-.

Finalmente, por lo que se refiere a la exigencia de **certificados de reciclado o valorización** de los residuos, es igualmente una práctica generalizada entre los Departamentos y Organismos de la AGE, y como tal se incluye habitualmente en todas las licitaciones de los contratos de servicios de este tipo.

1.4.- GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

A) MARCO NORMATIVO.

Normas y estándares ISO sobre GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

- *Norma ISO 14001: sistemas de gestión medioambiental: especificaciones y guía de uso.*
- *Norma ISO 14004: sistemas de gestión medio ambiental: pautas generales sobre los principios, sistemas y técnicas de apoyo.*
- *Norma ISO 14031: evaluación de la actuación medioambiental: pautas.*
- *Sistema comunitario de gestión y auditoría medio-ambientales (EMAS)- Reglamento (CE) nº 761/2001, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de marzo de 2001, por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).*

A) ACTUACIONES LLEVADAS A CABO

B.1.- SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL:

Con carácter general, los Departamentos Ministeriales no tienen implantados sistemas de gestión medioambiental, aunque si podemos encontrarlos en determinados centros u organismos dependientes de los mismos. Es el caso, por ejemplo, de los buques de la Secretaría General de Pesca, o del Laboratorio Central del MAGRAMA; de la C.H. del Duero, dentro del las Confederaciones Hidrográficas; de diversas unidades y los tres Ejércitos, en el Mº de Defensa; del CEDEX en el Mº de Fomento; del CSIC; del CEM, en el Mº de Industria, Energía y Turismo; o del Parque Móvil o la FNMT en el Mº de Hacienda y Administraciones Públicas.

En todos los casos la implantación se ha hecho de acuerdo a la Norma ISO 14001.

B.2.- FORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

Un complemento imprescindible en materia de gestión medioambiental lo constituye la formación en esta materia, lo que ha motivado el que se haya solicitado información respecto a la situación en la AGE.

Como resumen se puede indicar que durante 2012 y sin contabilizar la formación requerida por la Norma ISO 1400 en los organismos que disponen de un sistema

de gestión de acuerdo a la misma, se han podido contabilizar un total del 65 cursos relacionados con la gestión medioambiental.

1.5.- EFICIENCIA Y USO DE ENERGÍAS RENOVABLES.

Como complemento a la información sobre ahorro de energía incluido en los apartados anteriores, se incluye en este capítulo nueva información centrada en la eficiencia energética de los edificios de la AGE, por un lado, y en la utilización de energías renovables, por otro. Cuestiones ambas de absoluta actualidad y que irán adquiriendo protagonismo, sin duda, en los próximos años.

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.*
- *Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la defensa de los consumidores y usuarios.*
- *Real Decreto 235/2013, de 5 de abril, por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios*

B) SITUACION RESPECTO A LA EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EL USO DE ENERGIAS RENOVABLES

B.1.- EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS:

En el contexto del compromiso asumido por España sobre el Protocolo de Kyoto, para limitar el crecimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero, el Consejo de Ministros de 20 de julio de 2007 aprobó **el Plan de Ahorro y Eficiencia Energética en los Edificios de la Administración General del Estado (PAEE-AGE)** y los de sus organismos y sociedades dependientes. En dicho Plan se estableció un **objetivo mínimo de ahorro energético del 20% para el año 2016, respecto a 2008**; lo que es ratificado en el artículo 85 de la Ley de Economía Sostenible.

El conjunto de medidas previstas al efecto se agrupan, en dicho Plan, en los siguientes seis grupos:

- 1.- Contratación de obras (incluyendo como criterio de adjudicación la eficiencia energética).
- 2.- Adquisición de equipamientos consumidores o transformadores de energía.

- 3.- Concursos de proyectos.
- 4.- Gestión patrimonial.
- 5.- Gestión energética de los edificios.
- 6.- Formación, información y concienciación de usuarios y gestores de edificios públicos.

Para reflejar el **grado de cumplimiento del Plan** y los objetivos conseguidos, se le ha atribuido al **Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE)**, Entidad Pública Empresarial adscrita al Ministerio de Industria, Energía y Turismo e integrada en la estructura de la Secretaría de Estado de Energía, la recepción de informes de seguimiento anual facilitados por los gestores energéticos y la elaboración de un informe final de seguimiento.

Aquí no se ofrece, por tanto, más que una pequeña referencia sobre esta cuestión, pudiendo avanzarse, en todo caso, que los estudios realizados en edificios públicos muestran que **es posible realizar ahorro energético sin reducir el confort de las personas usuarias** y sin necesidad de inversiones económicas significativas, mediante medidas que promuevan cambios de comportamiento.

En este contexto y en relación con la política de ahorro en los edificios de la AGE es necesario señalar que:

- Desde el Ministerio de Industria, Energía y Turismo e IDAE, **se ha comenzado a transponer la Directiva 2012/27/UE**, relativa a la eficiencia energética, en cuyo Artículo 5 titulado “Función ejemplarizante de los edificios de los organismos públicos”, se insta a los Estados a:
 1. A partir del 1 de enero de 2014, el 3% de la superficie total de los edificios con calefacción y/o refrigeración que tengan en propiedad y ocupe su Administración Central se renovará cada año de manera que cumpla al menos los requisitos de rendimiento energéticos mínimos fijados por cada Estado (CTE).
 2. Para el 31 de diciembre de 2013, los Estados miembros elaborarán y harán público un inventario de estos edificios y en el cual se indicará:
 - a. La superficie en m²; y
 - b. El rendimiento energético de cada edificio o los datos pertinentes sobre energía.
 3. La Administración Central comprará solamente productos, servicios y edificios con alto rendimiento energético, según lo indicado en el Anexo III de esta Directiva.

4. Los Estados miembros animarán a los organismos públicos, también a escala regional o local, y a las entidades de derecho público responsable de las viviendas sociales a:
 - a. Adoptar un plan de eficiencia energética, que exija objetivos de ahorro específicos.
 - b. Implantar un sistema de gestión energética, incluyendo auditorías, dentro de la aplicación de su plan.
 - c. Utilización de ESE's como medio para alcanzar los objetivos de ahorro.
- Así mismo, desde el IDAE ya se está trabajando en el cumplimiento de los puntos 1 y 2 del artículo 5 referido.

Así, los **Ministerios de Industria, Energía y Turismo (MINETUR)**, a través de la Subdirección General de Planificación Energética y Seguimiento y el **Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MINHAP)**, a través de su Dirección General del Patrimonio del Estado, son los organismos responsable y competente, respectivamente, para la trasposición en España del artículo 5 de la Directiva 2012/27/UE de 25 de octubre de 2012 relativa a la eficiencia energética. En virtud de ello, ambos Ministerios encomendaron al IDAE, la realización de los trabajos destinados a garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 5 de la citada Directiva.

Para la realización del inventario de edificios de las Administración central el IDAE ha desarrollado la **Plataforma Informática de Gestión Energética y Patrimonial (PIGEP)**, cuyo principal objetivo es la centralización y explotación de la información patrimonial y energética de todos los edificios pertenecientes a las Administración General del Estado (AGE) de nuestro país.

La Plataforma PIGEP fue inicialmente creada para gestionar el Plan de ahorro y Eficiencia Energética de los Edificios de la AGE (**PAEE-AGE**) aprobado por Consejo de Ministros de 20/07/2007.

Con dicha plataforma IDAE da cumplimiento al encargo del MINETUR y de la Dirección General de Patrimonio del Estado, de realizar el inventario del artículo 5 de la Directiva 2012/27/UE.

Por lo que se refiere a la **actividad formativa** específica sobre eficiencia energética hay que destacar que el grueso de los cursos realizados sobre esta cuestión lo han sido aprovechando la **Plataforma de Formación** que el IDAE ha puesto a disposición de la AGE en el contexto de los cometidos encargados a este organismo por el PAEE-AGE. Vía que expresamente manifiestan haber utilizado en 2012, no obstante, sólo unos pocos Departamentos y Organismos, entre los que cabe citar al INSS, el Mº de Fomento, el Mº de Industria, Energía y Turismo, el Instituto Geográfico Nacional o el Mº de la Presidencia.

Algunos otros Departamentos y Organismos han organizado, además, actividades formativas sobre este tema de forma autónoma, como puede ser el caso de varias unidades dentro del Mº de Defensa, o del Mº de Justicia; y cabe destacar, además, algunas iniciativas concretas, como la “Guía de buenas prácticas para el ahorro y eficiencia energéticas” que el Mº de Hacienda y AAPP ha colgado en su intranet, o el curso de ahorro y eficiencia energética que la DG de la Guardia Civil ha colocado en su plataforma de Teleformación de manera permanente.

Se trata, por tanto, de una actividad formativa que parece encontrarse aún en una fase incipiente, a juzgar por las previsiones de crecimiento expresadas por buen número de Departamentos y Organismos.

B.2.- UTILIZACIÓN DE ENERGÍAS RENOVABLES

Como ya se indicó en el apartado dedicado al ahorro en energía eléctrica, la utilización de energía eléctrica de origen renovable en el ámbito de la AGE es aún escaso.

Con carácter general, prácticamente todas las tecnologías utilizadas hasta el momento se limitan a la instalación de paneles solares térmicos y/o fotovoltaicos en los edificios: así ocurre en el MAGRAMA, el Mº de Defensa, el INSS, el CIEMAT, el MINECO, el MINETUR, el CEM, el IDAE o el Mº del Interior (que resalta el que todos los edificios nuevos –por ejemplo, en los nuevos centros penitenciarios– incluyen este tipo de tecnología).

1.6.- BIODIVERSIDAD.

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.*
- *Real Decreto 556/2011, de 20 de abril, para el desarrollo del Inventario Español del Patrimonio Natural y la Biodiversidad.*
- *Real Decreto 1274/2011, de 16 de septiembre, por el que se aprueba el Plan estratégico del patrimonio natural y de la biodiversidad 2011-2017, en aplicación de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.*

B.) ACTUACIONES DESARROLLADAS PARA PRESERVAR LA BIODIVERSIDAD

Se trata, en este apartado, de analizar las posibles repercusiones que la actividad habitual de algunos Departamentos u Organismos de la AGE podría tener sobre

la Biodiversidad, en general, y sobre los espacios naturales protegidos, en particular; y de conocer las estrategias de protección utilizadas.

Como es obvio, son muy pocos los Departamentos/Organismos cuya actividad habitual puede afectar a la biodiversidad o producir efectos negativos en los espacios naturales protegidos. Entre ellos podemos citar los siguientes:

- El M^o de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y el M^o de Fomento, en relación con las obras que promueven, en las que, sin excepción, se someten previamente al análisis de impacto ambiental. Además, y en particular por lo que se refiere a algunas Confederaciones como la C.H. del Tajo o la Comunidad de Canales del Taibilla, se realizan proyectos de estudio y acciones de promoción de hábitats naturales y apoyo al mantenimiento de especies autóctonas.
- El M^o de Defensa, en particular en relación con los efectos de las prácticas militares y los campos de tiro. Como ejemplo de la actuación de este Ministerio en este aspecto se puede señalar que:
 - En los últimos tres años, el área de Medio Ambiente de la DG de Infraestructura del Ejército de Tierra ha realizado un diagnóstico del estado del medio ambiente en los campos de tiro y de la estimación de su vulnerabilidad respecto a los incendios forestales.
 - Se han redactado 33 planes técnicos de prevención y extinción de incendios forestales.
 - Se han firmado convenios varios con CCAA con objetivos concretos de conservación de alguna especie determinada.
 - Se ha elaborado un inventario de flora, fauna y geodiversidad de 105 dependencias militares.
 - Se han realizado dos estudios de gestión de la Red Natura, correspondientes a los campos de El Teleno y San Gregorio.
- El Ministerio de Economía y Competitividad y el Ministerio del Interior, en lo que se refiere al impacto en el entorno de la construcción de Observatorios o Centros Penitenciarios, respectivamente.
- El Ministerio de la Presidencia, por lo que se refiere a la gestión de determinados elementos del Patrimonio Nacional, que constituyen o están enclavados en espacios naturales protegidos.

1.7.- TRANSPORTE Y MOVILIDAD.

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 9/2006, de 28 de abril, sobre evaluación de los efectos de determinados planes y programas en el medio ambiente.*
- *Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera.*
- *Real Decreto Legislativo 1/2008, de 11 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Evaluación de Impacto Ambiental de proyectos.*
- *Real Decreto 509/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación.*
- *Ministerio de Fomento (2005). Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte 2005-2020.*
- *Ministerio de Industria, Energía y Turismo; Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (2005). Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en España 2004-2012.*
- *Ministerio de Industria, Energía y Turismo; Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (2007). Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en España 2004-2012: Plan de Acción 2008-2012.*
- *Ministerio de Industria, Energía y Turismo; Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (2005). Plan de Energías Renovables 2005-2010.*
- *Ministerio de Industria, Energía y Turismo; (2008). Plan de Activación del Ahorro y la Eficiencia Energética 2008-2011.*
- *Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino. Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia Horizonte 2007-2012-2020.*
- *IDAE. PMUS: Guía práctica para la elaboración e implantación de planes de movilidad urbana sostenible 2006.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

En este apartado se incluyen una serie de medidas relacionadas básicamente con el transporte, cuya relación e importancia en el respeto al medio-ambiente resulta indudable.

Su análisis se efectúa en torno a dos parámetros:

- Las medidas de **ahorro en el consumo** de combustible para el transporte.
- Las medidas de promoción de la **movilidad**.

En primer lugar se analizarán las medidas dirigidas a reducir el consumo de combustibles fósiles y/o a mejorar la eficiencia energética de los vehículos –y

con ello, a reducir las emisiones contaminantes al medioambiente-. Pero también se hará referencia a otras medidas, como las de movilidad, que igualmente están recogidas en el PAEE-AGE, dentro de las medidas de refuerzo para intensificar el ahorro y la eficiencia energética.

B.1.- AHORRO DE COMBUSTIBLE

Se analizan sucesivamente en este apartado los siguientes indicadores:

- La variación en el consumo total de combustible entre 2012 y 2011.
- La variación en el número de vehículos en uso.
- La evolución del número de vehículos “eficientes”.
- La evolución en el uso de biocarburantes.

Respecto al **consumo de combustible**, hemos considerado necesario establecer una distinción entre lo que podemos denominar “grandes consumidores” y el resto. En el primer caso podemos incluir a Organismos tales como las Confederaciones Hidrográficas (con un consumo en 2012 similar al del año anterior); el Mº de Defensa (con un incremento importante -25%- en el Ejército de Tierra y una disminución del 30% en el Ejército del Aire); el Mº de Fomento (a través de la DG Carreteras, con un ahorro del 12%); la Guardia Civil y la Policía Nacional (con ligeras reducciones en ambos casos) y el propio Parque Móvil del Estado (que señala más de un 20% de reducción).

El resto de Departamentos y Organismos presentan igualmente oscilaciones importantes aunque en la práctica totalidad de los casos se han producido disminuciones en el consumo experimentado en 2012 respecto al año anterior, en cifras que oscilan entre el 2% y el 30%.

Evidentemente pueden ser varias las causas que explican esta reducción en el consumo de combustible, pero se han de señalar dos, que se producen en paralelo y que son, por un lado, la **disminución progresiva de vehículos poco eficientes**, de gasolina o gasóleo, y su sustitución paulatina por vehículos más eficientes desde el punto de vista energético –y por tanto de la contaminación que generan–, como son los vehículos híbridos, eléctricos, etc.

En todos los casos analizados se puede observar que, o bien se mantiene el número de vehículos, o en la mayoría de los casos se produce una ligera disminución de los mismos, siendo a este respecto de referencia la reducción del 10% experimentada en el Parque Móvil del Estado. Por otro lado, el número de vehículos eficientes de dicho organismo supera ya el 50% del parque total disponible.

Como complemento a lo indicado sobre el consumo de combustibles para el transporte en la AGE se debe hacer una referencia final a la utilización creciente de

biocombustibles, siendo significativa, de nuevo, la situación en el PME, que ha alcanzado en 2012 un consumo de biocombustible superior al 26% del total. Y también a la iniciativa de varios Ministerios y Organismos, que organizan cursos formativos de concienciación y de “**conducción eficiente**” para reducir las emisiones de CO₂, en la conducción de vehículo propio.

B.2.- MOVILIDAD.

En segundo lugar, por lo que se refiere a la aplicación de medidas para favorecer la **movilidad** de las empleadas y los empleados públicos, es necesario considerar cuestiones como la promoción **del transporte urbano público**, en detrimento del privado, a través de distintas fórmulas de subvención del transporte público, normalmente incluidas en los programas de Acción Social por la mayoría de los Departamentos y Organismos; el establecimiento de **Planes de Movilidad** específicos; iniciativas de promoción del **transporte en bicicleta**; el establecimiento de medidas de movilidad de la plantilla de los centros con más de cien personas trabajadoras, como **rutas de autobuses** en función de los domicilios de las trabajadoras y los trabajadores, o incluso las posibilidades que a este fin puede aportar el **teletrabajo**, en la medida en la que supone una disminución de los desplazamientos.

La actuación más común, en este apartado, es la subvención del transporte urbano público a través de ayudas o abonos de transporte financiados con cargo a los presupuestos de Acción Social; en particular en Madrid por ser donde se concentra el mayor número de empleadas y empleados públicos de la AGE. Son, por tanto, muchos miles las personas trabajadoras que reciben esta ayuda que, al tiempo, contribuye a la mejora del medio ambiente.

Por el contrario, sólo dos Departamentos –el MECD y el MFO– manifiestan haber realizado planes específicos de movilidad de su plantilla en 2012, a los que se añaden el MDEF, MINETUR y MSSSI, junto con el Instituto de Salud Carlos III, en el establecimiento de rutas propias de autobuses para atender el desplazamiento a centros dispersos.

Por lo que se refiere, por último a la promoción del transporte en bicicleta, si bien esta modalidad va aumentando y en prácticamente todos los casos se puede acudir al trabajo en este medio, no en todos los casos se dispone de aparcamientos específicamente diseñados y dotados para este fin. Como ejemplos positivos se pueden citar, no obstante, los existentes en el MAGRAMA, MECD, TGSS, MINECO, MFO, INIA, CSIC, CIEMAT, ISCIII, DGT o MSSSI.

1.8.- CONTRATACIÓN PÚBLICA CON CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES.

A) MARCO NORMATIVO:

- *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible (BOE de 5 de marzo).*
- *RD Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, Texto Refundido Contratos del Sector Público*
- *Orden de Presidencia 116/2008, de 21 de enero, (BOE de 31 de enero), por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueba el **Plan de Contratación Pública Verde de la Administración General del Estado** y sus Organismos Públicos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social.).*

B) SITUACIÓN ACTUAL:

Aproximadamente el 12% del total del PIB de España y del 18% del PIB de la Unión Europea proviene de la Contratación Pública, según indica el índice Government at a Glance (GaG). Lo que le confiere una extraordinaria importancia a la contratación Pública, no ya sólo desde el punto de vista económico, sino desde la posibilidad que ello le otorga para liderar un cambio de rumbo en la sociedad hacia un consumo responsable y proambiental.

De esta forma, tras la integración del factor ambiental en las políticas públicas en la Estrategia para el Desarrollo Sostenible de la Unión Europea, se han establecido metas concretas en contratación pública con el objetivo de alcanzar un alto nivel de contratación pública ecológica en toda la Unión Europea.

En este contexto, en España y, concretamente en la AGE, es indispensable hacer una referencia al citado Plan de Contratación Pública Verde de 2008:

- ***El Plan de Contratación Pública Verde tiene como finalidad el articular la conexión entre la contratación pública y la implantación de prácticas respetuosas con el ambiente.***
- ***Tiene como objetivo establecer directrices para la incorporación de criterios medioambientales en las distintas fases de la contratación.***

El entonces Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, a través de la Comisión para la Incorporación de Criterios Medioambientales a la Contratación Pública, definió en su día los criterios medioambientales a incorporar en los Pliegos de Cláusulas en los contratos.

A partir de ese momento todos los Departamentos ministeriales y sus organismos adscritos, han ido incorporando **criterios medioambientales** en sus procedimientos de contratación; cumpliéndose así los objetivos previstos en este apartado a partir de 2010.

A continuación, se incluye un resumen de dichas cláusulas que, con carácter general se incluyen en los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos que se realizan:

- 1º) En los Contratos de obras (epígrafe 1.3.1), son de obligado cumplimiento:
 - **Materiales**: que sean ambientalmente correctos en todo su ciclo de vida.
 - ✓ que no sean tóxicos, ni contaminantes, de mínimo consumo de recursos, de bajo impacto ambiental, reciclado y reciclable.
 - ✓ que se apliquen criterios específicos para maderas, pinturas, barnices y elementos metálicos, entre otros.
 - **Residuos**: que tengan una recogida selectiva y reutilizables.
 - ✓ que la limpieza de los útiles sea adecuada (pinturas etc).
 - ✓ que se exija un Plan de reciclado de residuos.
 - **Energía**: que se usen energías no contaminantes. Mínimo consumo.
 - **Ambiente**: Empleo de luz natural, ventilación y control de humedades.
 - ✓ que se minimicen los ruidos en la construcción.
- 2º) En los Contratos de suministros (epígrafe 1.3.2), se incorporan los siguientes requisitos :
 - Productos de papel :
 - Que la materia prima sea papel reciclado.
 - Fibras vírgenes procedentes de bosques gestionados de forma sostenible.
 - Componentes:
 - Totalmente libre de cloro (TCF).
 - Libre de halógenos.
 - Materiales reciclados (papel y cartón)
 - Tintas de base acuosa.
 - Maderas certificadas sin lacar.
 - Carcasas libres de PVC.
 - Adhesivos sin disolventes.
 - Adquisición vehículos:
 - Bajo consumo (energía A).
 - Bajo índice de polución.
 - Energía:
 - Criterio ambiental – energía procedente de fuentes renovables.

Material eléctrico y electrónico

- Criterio ambiental : eficiencia energética.

Material diverso

- Criterio ambiental - Toallitas de celulosa 100% reciclada.
- Bolsas de basura y pequeños contenedores de plástico 100%reciclado.

En general se tiende a incluir exigencias concretas, en forma de certificados de uso de sistemas de gestión medioambiental (ISO 14001 o equivalentes) como garantía de la adquisición de productos respetuosos con el medio ambiente.

- **3º) En los Contratos de Servicios (epígrafe 1.3.3):** los pliegos incorporan los siguientes criterios y requisitos:

Limpieza de las Sedes

- Productos Biodegradables, no tóxicos, o contaminantes, envasados en recipientes reciclables, (criterios eco-etiqueta europea o equivalente).
- Maquinaria de bajo consumo de energía y agua, de bajo impacto auditivo, se exige la ficha técnica para cada producto y aparato y la retirada selectiva de residuos.

Contrato de recogida selectiva de residuos:

- Suministro y colocación de un compactador de papel, de los contenedores y recipientes necesarios para la correcta separación de los distintos tipos de residuos, según la composición del punto limpio.
- Recogida selectiva de los residuos.
- Transporte de los residuos, enseres, máquinas y muebles a las instalaciones adecuadas, para su descarga y clasificación.
- Entrega selectiva de los residuos a los centros adecuados según el tipo de residuo de que se trate, para proceder a su reutilización, reciclaje, valorización energética o eliminación.

Contratos de servicio de cafetería

- 10% de los alimentos provenientes de la agricultura ecológica.
- No uso de utensilios de un solo uso.
- Limitación de envases de plástico.
- Limpieza de productos y maquinaria.

- Recogida selectiva de residuos.

El grado de **aplicación** real, la forma y el peso relativo que se atribuye a estas **cláusulas** en los diversos contratos de los Departamentos y Organismos es, obviamente, variable, pudiéndose indicar, a título de ejemplo, algunas como las siguientes:

- El MAEC señala que las cláusulas medioambientales se incluyen como criterio de valoración en el 43% de sus contratos.
- En el MAGRAMA se incluyen en el 100% de los expedientes sobre edición de publicaciones y en grado menor en otros contratos.
- En el MDEF, por ejemplo, el E. Aire indica que el 100% de los PCAP de Servicios incluyen una cláusula de penalización por incumplimiento de condiciones medioambientales.
- En el MFO en las compras de suministros y servicios se cumple con las especificaciones, pero no se valoran como un apartado de la selección sino como exigencia para poder licitar.
- En el MINHAP se recogen alusiones a cláusulas medioambientales en el 68% del total de los procedimientos tramitados.

El grado de aplicación de las cláusulas medioambientales, con ser variable, es no obstante muy superior al de las iniciativas o **acciones de promoción y formación sobre la Contratación Pública Verde**, dado que, con referencia a 2012, únicamente el MAGRAMA y el CSIC manifiestan haber realizado algún curso de formación en el que se incluyan los contenidos del Plan de Contratación Pública Verde, dentro de la formación general programada sobre contratación.

TEMA 2: DERECHOS Y POLÍTICAS LABORALES

El título y contenido de este bloque apunta claramente a un “grupo de interés” bien determinado, como es el conjunto de empleadas y empleados públicos que prestan sus servicios en la AGE; y recoge, por tanto, acciones expresamente dirigidas al interior de la organización y, en particular, a todo su componente humano.

Para el análisis de las prácticas socialmente responsables identificables en este ámbito se han establecido nueve apartados o subtemas, que nos permitan una clasificación ordenada de las mismas. Son los siguientes:

- 1) Diálogo Social y Negociación Colectiva
- 2) Políticas de Igualdad
- 3) Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
- 4) Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo
- 5) Formación y Promoción
- 6) Empleo y Retribuciones
- 7) Acción Social
- 8) Medios y Organización Del Trabajo
- 9) Evaluación del Desempeño

2.1.- DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se analizan en este apartado la estructura y el contenido de la negociación colectiva en la AGE y se aportan datos sobre la conflictividad laboral y la evolución de los derechos sindicales en el periodo.

A) MARCO NORMATIVO.

- *Convenio OIT núm. 151, de 27 de junio de 1978, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.*
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (parcialmente en vigor).*

- *Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado*
- *Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado, publicado mediante Resolución de 26 de mayo de 2008 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009 para la Función Pública en el Marco del Diálogo Social 2010-2012, publicado mediante Resolución de 22 de octubre de 2009 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, publicado mediante Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.*
- *III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado.*

B) SITUACIÓN GENERAL EN 2012.

B.1.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El derecho a la Negociación Colectiva en la AGE está regulado en el capítulo IV del EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril). Posteriormente, la estructura general de dicha negociación fue establecida en la Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.

En forma resumida, esta estructura consiste en:

- Una “**Mesa General de Negociación de la AGE**” (MGNAGE), que entiende de las materias y condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral.
- Siete “**Comisiones Técnicas**”, derivadas y dependientes de la MGNAGE, sobre Prevención de Riesgos Laborales; Formación; Acción social; Igualdad; Personal Laboral en el Exterior; Temporalidad y Empleo y Responsabilidad Social de la AGE.

- Las “**Mesas Delegadas**” de la Mesa General existentes en todos los Departamentos y en determinados Organismos.

La existencia de la “**Mesa General de Negociación de las AAPP**”, en la que están representadas todas las AAPP, y la “**Mesa General de Negociación**” prevista en el art. 34.1 del EBEP, para el personal funcionario, completan esta estructura.

B.2.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA AGE-2012

B.2.1.- Cuestiones de carácter general.

El derecho a la **Negociación Colectiva** en la AGE está regulado en el capítulo IV del EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril). Posteriormente, la estructura general de dicha negociación fue establecida en la Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.

En los últimos años, la negociación colectiva en las Administraciones Públicas se ha visto afectada por un contexto en que fue preciso adoptar distintas medidas para hacer frente a la coyuntura económica, lo que dificultó e interrumpió en algunos momentos los procesos de diálogo necesarios y deseables para la existencia en un buen clima de relaciones laborales.

Esta situación cambió en gran medida como consecuencia de la celebración de la reunión de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el 21 de septiembre de 2012, celebrada entre la Administración y las organizaciones sindicales.

En esta reunión el Secretario de Estado de Administraciones Públicas, ofreció a las organizaciones sindicales, la apertura de un proceso de diálogo que permitiera avanzar en lo posible en la dignificación de la función de las empleadas y los empleados públicos y en la modernización y en la mejora de los servicios públicos. En definitiva, se hizo posible la creación de un escenario de dialogo que permitiera hablar de los distintos asuntos que afectan a la función pública.

La reactivación del diálogo social fructificó con la adopción de los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo de 25 de octubre del Secretario de Estado de Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSI-F, USO Y CIG.

- Acuerdo de 29 de octubre de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, de *“Asignación de recursos y racionalización de estructuras de negociación y participación”*

Este último Acuerdo además de la asignación, a las organizaciones sindicales, de los recursos necesarios para instrumentar la negociación colectiva, abordó cuestiones como: la ordenación de la composición de las distintas Mesas de Negociación, la determinación del concepto de “centro de trabajo” a los efectos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la ordenación del proceso de elecciones sindicales previsto para 2015.

En cuanto al Acuerdo de 25 de octubre, vino a afianzar la oferta de diálogo realizada por la Administración, concretándose en los siguientes puntos:

- 1. Apertura de las distintas Mesas de Negociación y Comisiones Técnicas a fin de dar un nuevo impulso, entre otras, a áreas como la formación, la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad social o la igualdad de oportunidades.*
- 2. Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público y de los mecanismos e instrumentos previstos en el mismo.*
- 3. Avance en la estructura de la negociación colectiva y de los distintos ámbitos previstos en relación con la misma en el EBEP. Racionalización de los recursos sindicales y de las estructuras de negociación y participación.*
- 4. Impulso de una nueva cultura organizativa, basada en el aprovechamiento del conocimiento y del potencial humano y en la mejora de la comunicación con el empleado público y con el ciudadano.*
- 5. Mantenimiento de la calidad en la prestación de los servicios públicos.*

En concreto, durante 2012 se han desarrollado las siguientes reuniones:

- Cuatro reuniones de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.
- Seis reuniones de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado del artículo 36.3 del EBEP, de materias comunes de personal funcionario, estatutario y laboral.
- Dos reuniones de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado del artículo 34.1 del EBEP, de personal funcionario.
- Tres reuniones de la Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior.

- Una reunión de la Comisión Técnica de Responsabilidad Social (además de las reuniones de sus grupos de trabajo).
- Una reunión de la Comisión Técnica de Igualdad.
- Una reunión de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, así como diversos grupos de trabajo sobre adecuación del sistema de gestión de la prevención de riesgos y de modificación del Real Decreto 67/2010 de adaptación de la Ley Prevención a la AGE.
- Dos reuniones de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo
- Una reunión de la CIVEA, y una de la Comisión Técnica Permanente dependiente de la misma.

En ellas se ha desarrollado la negociación colectiva en un contexto fluido. En estas Mesas se han analizado cuestiones como la Instrucción de Jornada y Horarios del Secretario de Estado de Administraciones Públicas para su aplicación en la Administración General del Estado, o en relación con el Real Decreto de Oferta Pública de Empleo de 2012.

Con respecto al compromiso del avance en la estructura de negociación colectiva está pendiente de analizar y, en su caso, regular los ámbitos de negociación para el personal docente no universitario, sanidad o administración de justicia, una vez que se han tenido los primeros contactos y realizado los estudios preliminares en estas materias. Ahora bien, se ha de tener en cuenta que el derecho a la negociación que asiste a las organizaciones sindicales en cada uno de estos ámbitos se viene ya ejerciendo, sin perjuicio de su definitiva articulación.

B.2.2.- Negociación y acuerdos alcanzados por departamentos.

Con carácter general en todos los Departamentos ministeriales se han negociado y alcanzado acuerdos en relación con los Planes de Formación y los Planes de Acción Social, aún cuanto, debido a los procesos de contención del gasto público ha sido necesario ajustar las dotaciones presupuestarias.

Además, se han negociado y acordado otros múltiples asuntos, en virtud de la problemática de cada Departamento u Organismo: productividad, calendarios laborales o redistribución de efectivos, entre otros asuntos.

B.3.- CONFLICTIVIDAD LABORAL 2012.

El año 2012, coincidiendo con el periodo de aplicación de medidas contención derivadas de la crisis económica sufrida por España, ha sido supuesto un periodo de cierto incremento de la conflictividad en comparación con otros periodos, de forma que cabe reseñar un total de seis huelgas que han afectado a la AGE, dos de ellas de carácter general.

La primera de dichas huelgas generales fue convocada el 29 de marzo, afectando a todo el personal, funcionario y laboral, en el territorio nacional.

Si bien los datos de participación en las huelgas suelen ser muy dispares según la fuente utilizada, el índice de participación oficial en esta huelga fue estimado en un 16,71% del personal de la AGE.

La segunda de las huelgas generales fue convocada el día 14 de noviembre, también afectando a todo el personal de la AGE, con una participación oficial, en este caso, del 20,98% del personal.

Junto a las dos huelgas generales citadas se realizaron otras cuatro, con el contenido y ámbito siguientes:

- Huelga en la AGE de la Comunidad Autónoma del País Vasco, el 9 de febrero, con un seguimiento del 1,80%.
- Huelga de 22 de mayo, en el sector educativo, con una incidencia desigual (entre un 9,05% en la UNED y un 30,12% de participación en Ceuta, en el Sector Estatal.
- Huelga el 31 de mayo en la Administración Pública del País Vasco (transformada posteriormente en un paro de dos horas y un seguimiento del 0,18%) y Navarra, con una incidencia global del 2,44%.
- Huelga en el sector público del País Vasco y Navarra, el 26 de septiembre.

2.2.- POLÍTICAS DE IGUALDAD.

A) NORMATIVA APLICABLE.

a.1 En materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- *Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer*
- *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.*

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*
- *Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*
- *Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el RD 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, publicado mediante Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, publicado mediante Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*

a.2 En materia de violencia de género.

- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

a.3 En materia de discapacidad y dependencia.

- *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.*
- *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.*
- *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.*
- *Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*
- *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*
- *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.*

- *Real Decreto 366/2007 de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se establecen las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.*
- *Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.*
- *Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.*
- *Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de julio de 2003 por el que se aprueba el Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de octubre de 2011 por el que se aprueba la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.*
- *Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.*
- *Orden PRE/446/2008, de 20 de febrero, por la que se determinan las especificaciones y características técnicas de las condiciones y criterios de accesibilidad y no discriminación establecidos en el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo.*

a.4 En materia de fomento de la igualdad en las relaciones con el sector público.

- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

B.1.- IGUALDAD DE GÉNERO

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Al mismo tiempo, el artículo 9.2 establece la

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, también es reconocido en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países miembros.

Con carácter general, el Instituto de la Mujer es el organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, de acuerdo con su Ley 16/1983, de 24 octubre, de creación.

En el ámbito de la Administración General del Estado, a la Dirección General de la Función Pública, le corresponde la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación, además de la planificación y aplicación de las políticas de recursos humanos en la Administración General del Estado y la presidencia de la Comisión Técnica de Igualdad de Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

B.1.1.- ESTRUCTURAS PARA EL CONTROL DE LA IGUALDAD.

1º) Las Unidades de Igualdad.

El artículo 77 de la LOIEMH establece que en cada uno de los Departamentos Ministeriales, se encomendará a uno de los órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

Como antecedente, el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007, determinó los Órganos Directivos de los diferentes Departamentos Ministeriales que desarrollarán las funciones de las Unidades de Igualdad, si bien la solución adoptada no fue homogénea para el conjunto de los Departamentos.

Actualmente se está trabajando en la elaboración de un RD., con el fin de regular el funcionamiento de las Unidades de Igualdad. La finalidad del Real Decreto es doble:

- Reforzar la **coordinación institucional** de las políticas de igualdad de oportunidades en el marco de la Administración General del Estado.
- *Facilitar la **integración del principio de igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas y en la actuación de la Administración General del Estado.*

2º) La Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

El Acuerdo de 20 de mayo de 2008, de la MGNAGE para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado constituyó, dependiendo de esta Mesa General, la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres, dirigida a negociar todas aquellas cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales y asignándole entre otras funciones la vigilancia del principio de igualdad, la promoción de todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad en el ámbito de la AGE.

B.1.2.- DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES/HOMBRES.

La distribución por sexos en el ámbito de la AGE, a 31 de diciembre de 2012, según la información disponible en el Registro Central de Personal, es la siguiente:

- Del total de efectivos existentes 226.372 (comprendiendo: personal funcionario, personal laboral y otro personal), en todos los Departamentos Ministeriales, el 51.4% corresponde a mujeres y el 48.6% a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada en cuanto a la composición.
- Esta casi completa paridad se mantiene respecto del personal funcionario dado que del total de efectivos existentes 158.946 el porcentaje de mujeres alcanza un 52.8% y en los hombres un 47.2%. El porcentaje de mujeres vemos que se eleva en Departamentos como el de Justicia, Educación, Cultura y Deportes o Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llegando a alcanzar en este último un 69.8% de mujeres. Sin embargo, en el Ministerio del Interior vemos que se invierte alcanzando los hombres un 63.9%.

Al contemplar los efectivos del personal laboral, cuyo total asciende a 63.615, vemos que contamos con un número mayor de hombres que mujeres, siendo el porcentaje de hombres de un 52,8% y el de mujeres un 47.2%, pero podemos seguir hablando de una situación equilibrada. Ello se quiebra si contemplamos los porcentajes de hombres existentes en los Departamentos de Fomento

73.9% o Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente donde alcanza un 80.6%. Aunque en el resto de Ministerios el porcentaje baja y se acerca al equilibrio como en Empleo y Seguridad Social que tenemos un 50.9% de mujeres y un 49.1% de hombre.

- **Por grupos de clasificación profesional, del personal funcionario:**

Grupos A1: la presencia de mujeres es de 43,9% y la de hombres es de 56,1%

Grupo A2: la presencia de mujeres es de 50,9% y la de hombres es de 49,1%

Grupo C1: la presencia de mujeres es de 46% y la de hombres es de 54%

Grupo C2: la presencia de mujeres es de 69,2% y la de hombres es de 30,8%

Grupo E: la presencia de mujeres es de 15,6% y la de hombres es de 84,4%

- En caso de **personal laboral**, los resultados son los siguientes:

Grupo OP: la presencia de mujeres es de 59,8% y la de hombres es de 40,2%

Grupo G: la presencia de mujeres es de 58,7% y la de hombres es de 41,3%

Grupo G2: la presencia de mujeres es de 68% y la de hombres es de 32%

Grupo G3: la presencia de mujeres es de 29,9% y la de hombres es de 70,1%

Grupo G4: la presencia de mujeres es de 46,1% y la de hombres es de 53,9%

Grupo G5: la presencia de mujeres es de 56,1% y la de hombres es de 43,9%.

Sin Grupo: la presencia de mujeres es de 55,9% y la de hombres es de 44,1%

Todo ello nos lleva a la conclusión de que la presencia mayor o menor de mujeres u hombres, está relacionada con el tipo de actividad del Departamento.

B.1.3.- DISTRIBUCIÓN DE MUJERES/HOMBRES EN PUESTOS DIRECTIVOS.

En la tabla que se expone a continuación se muestra una tabla de datos distribuida por sexos de altos cargos en la Administración General del Estado.

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
MINISTROS Y ASIMILADOS	10	71,43%	4	28,57%

SECRETARIOS DE ESTADO Y ASIMILADOS	22	75,86%	7	24,14%
SUBSECRETARIOS ASIMILADOS Y	43	71,67%	17	28,33%
DIRECTORES GENERALES Y ASIMILADOS	114	72,61%	43	27,39%
EMBAJADORES	114	86,36%	18	13,64%
TOTAL	303	77,30%	89	22,70%

Fuente: Datos de la Oficina de Conflictos de Intereses de Altos cargos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses, en activo a fecha 26-11-2012.

Estos datos reflejan que no se ha alcanzado aún una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los términos de la LOIEMH. Pero conviene aclarar que estos puestos se desempeñan por personas con un alto grado de experiencia en la gestión pública, siendo nombrados atendiendo fundamentalmente a criterios de competencia profesional y experiencia.

En lo que respecta a la composición de los Consejos de Administración de las principales entidades públicas (empresas públicas, sociedades anónimas, entes empresariales etc., agrupadas en Entidades del grupo Patrimonio, Empresas públicas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, SEPI y otras entidades públicas) se observa, en general, un aumento progresivo de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las entidades públicas, que pasan de representar el 17,60% del total en 2004 al 24,87% en el año 2009, el 29,81% en 2011 y el 31,07% al inicio de 2013.



Según informa la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad:

- Un 33% de las entidades ha alcanzado el principio de presencia equilibrada al contar con un porcentaje de consejeras igual o superior al 40%.
- Entre 2004 y 2012 un 76% de las entidades experimenta un avance positivo en la proporción de mujeres frente a un 11% que experimenta un retroceso. Un 4% permanece igual.

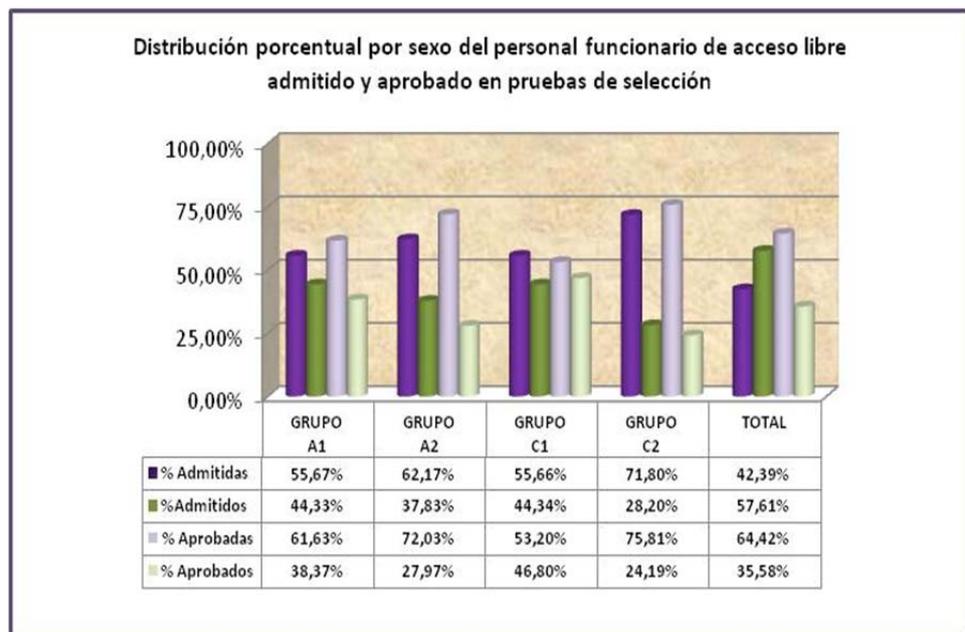
B.1.4.- IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO: OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y CONVOCATORIAS DE SELECCIÓN.

El acceso al empleo público en la Administración General del Estado no muestra desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de capacidad, mérito e igualdad. Así lo demuestran la paridad en el nombramiento de los órganos de selección, inclusión en los temarios de contenidos referentes a la igualdad de oportunidades y la proporcionalidad existente entre el número de aspirantes y las candidatas y candidatos que en la actualidad superan los procesos selectivos tanto por acceso libre como por promoción interna.

b.1.4.1.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

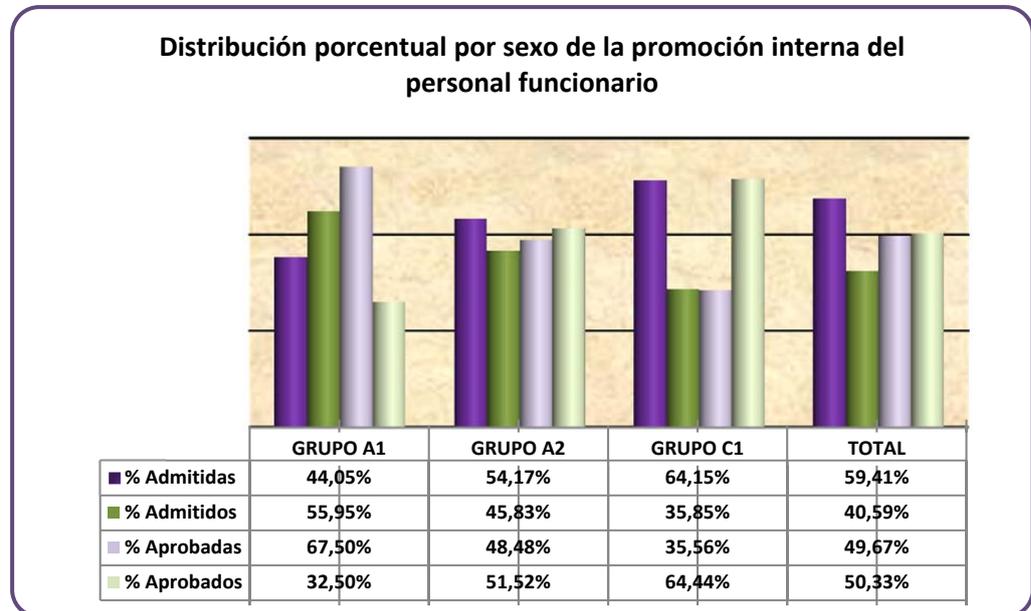
- Todas las convocatorias informadas por la Dirección General de la Función Pública incluyen referencia numérica a la composición, distribuida por sexo de los Cuerpos y Escalas objeto de las convocatorias de personal funcionario. Esta previsión se cumple igualmente en las convocatorias de acceso a la condición de personal laboral.
- Las resoluciones definitivas de aspirantes incluyen, todas ellas, un análisis interno de impacto de género.

En cuanto al personal funcionario, **acceso libre**, de los datos facilitados se desprende que en el acceso a la Función Pública (hasta 2012 al que se refiere la Memoria) el incremento de la presencia femenina ha sido muy notable. Así, de un total de 992 plazas de funcionario de acceso libre de todos los de todos los grupos cubiertas, 639 (el **64'42 %**) fueron obtenidas por mujeres y **353 (35'58%)** por hombres. El predominio de las mujeres se da en todos los grupos de acuerdo con estos porcentajes. A1: **61'63 %** de mujeres, A2: **72'03 %**, C1: **53'20 %** y C2 : **75'81 %**.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

El análisis de la **promoción interna** también proporciona cifras prácticamente paritarias, habiendo aprobado las mujeres el **49'67 %** de las plazas y los hombres el **50'33 %**. Es de resaltar que en el caso del Subgrupo A1, las mujeres suponen el **67'5 %** de los aprobados totales.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

b.1.4.2.- CONVOCATORIAS DE SELECCIÓN.

Se pretende garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección. De acuerdo con los datos de la Dirección General de la Función Pública la representación de mujeres en la composición de Tribunales y Órganos de selección informados es del **50.3%**, frente al **49,7 %** de hombres.

También hay una composición equilibrada, prácticamente paritaria, en la Comisión Permanente de Selección (órgano de selección encargado de la selección del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, del Cuerpo de Gestión de Sistemas e informática de la Administración del Estado, del Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado y del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado), en la que el porcentaje de mujeres ha sido del 47%.

A continuación ofrecemos una tabla resumen de la composición de tribunales y órganos de selección del Personal funcionario en la Administración General del Estado. En ella se observa que **la paridad se cumple en la inmensa mayoría de dichos órganos de selección.**

ÓRGANOS DE SELECCIÓN		SEXO	TOTAL GRUPO A1	% por sexo	TOTAL GRUPO A2	% por sexo	TOTAL GRUPO C1	% por sexo
PRESIDENCIA	TITULAR	Muj.	62	45,26%	13	35,14%	10	43,48%
		Hom.	75	54,74%	24	64,86%	13	56,52%
	SUPLENTE	Muj.	66	51,56%	23	69,70%	13	68,42%
		Hom.	62	48,44%	10	30,30%	6	31,58%
SECRETARÍA	TITULAR	Muj.	43	60,56%	25	73,53%	16	69,57%
		Hom.	28	39,44%	9	26,47%	7	30,43%
	SUPLENTE	Muj.	35	48,61%	12	40,00%	9	47,37%
		Hom.	37	51,39%	18	60,00%	10	52,63%
VOCALES	TITULAR	Muj.	278	49,91%	77	45,29%	57	46,34%
		Hom.	279	50,09%	93	54,71%	66	53,66%
	SUPLENTE	Muj.	253	49,90%	66	55,46%	35	49,30%
		Hom.	254	50,10%	53	44,54%	36	50,70%
TOTALES		TOTAL	1472	100%	423	100%	278	100%
		Muj.	737	50,07%	216	51,06%	140	50,36%
		Hom.	735	49,93%	207	48,94%	138	49,64%

Fuente:
Datos
DGF
P

En
cua

nto a personal laboral, señalar que también se cumple la paridad en la mayoría de los tribunales.

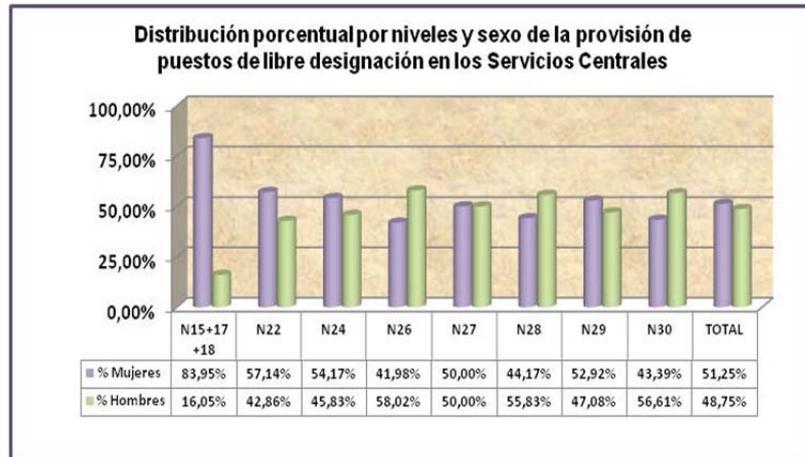
B.1.5.- EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

Se ha constatado que en la AGE no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres, si bien, siguen existiendo ciertos desequilibrios, no significativos, en la disposición organizativa de la AGE y de sus organismos públicos, debido a razones socioculturales e históricas, que pueden generar una cierta falta de equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en los subgrupos A2 y A1.

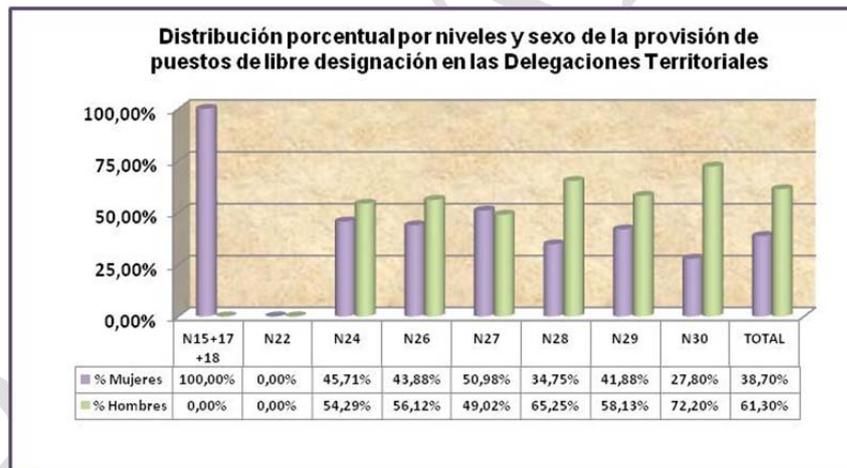
También se han impulsado diversas actuaciones para lograr la igualdad en la carrera profesional, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad con el fin de reducir las desigualdades y desequilibrios de origen cultural o social, que como ya se ha señalado, pudiera darse en la AGE.

En cuanto a puestos de libre designación, podemos decir que con carácter general existe un elevado equilibrio entre sexos, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones territoriales.

En los Servicios Centrales la paridad sólo se rompe en los niveles inferiores (N15, 17 y 18) en los que las mujeres representan el 83,95% de los puestos de libre designación (puestos de secretaría y auxiliares).



y, en las Delegaciones Territoriales en los niveles superiores, siendo los hombres el 65,25% de los puestos del nivel 28 y el 72,80% de los de nivel 30.



B.1.6.- SALARIO COMPARADO: RATIO. AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD.

Partiendo de la información suministrada y aunque no desciende a cuantías concretas lo cual limita el alcance de la evaluación, permiten percibir que, entre el personal funcionario hay más mujeres que hombres que perciben complementos variables (58,02%). Pero al no tenerse información adicional sobre el tipo de complemento ni sobre su consolidación o su relación con el puesto de trabajo, no se pueden extraer conclusiones respecto a las causas por las que las mujeres

perciben más y si ello puede ser motivo de diferencias por razón de sexo en las retribuciones.

En lo relacionado con los complementos variables percibidos por el personal laboral, y aunque los datos no parecen suficientemente representativos, cabe señalar que en los Grupos 1, 2, 3, 4 y 5, y sobre la base de un total de personas de 10.398, el 31.33% cobrarían complementos variables.

En los Grupos 2, 4 y 5, son las mujeres las que mayoritariamente perciben complementos, mientras que en el Grupo 3 son los hombres y en el 1 los perciben equilibradamente ambos sexos.

En cuanto a la brecha de género, se puede concluir que son las mujeres quienes perciben la mayoría de los complementos (63,32%).

B.2.- ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Probablemente no existe un indicador más significativo del grado de desarrollo de un país que la atención que presta a las personas con discapacidad; y por ello se ha incluido este apartado en el contexto de las políticas de igualdad, para su examen en el ámbito de la AGE.

Dicho examen se centra en tres grandes apartados, que tienen que ver con la promoción del empleo de las personas con discapacidad, con el uso de cláusulas sociales en la contratación y con acciones de mejora de la accesibilidad general.

1º.-Actuaciones de promoción del empleo de personas con discapacidad:

La **primera vía** de que dispone la AGE en favor de las personas con discapacidad, la más directa, sin duda, tiene que ver con **favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad**; y con efectuar un **seguimiento** de las condiciones de dicho empleo a fin de asegurar que no se produzcan situaciones de discriminación en el trabajo que no resulten aceptables.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establecía, con carácter básico para todas las AAPP, la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para personas con discapacidad, si bien este cupo se elevó al 7% por la modificación del artículo 59.1 de esta norma que llevó a cabo la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Este incremento responde a la reserva de un 2% de las plazas ofertadas del cupo general del 7% para que sean cubiertas por personas con discapacidad intelectual.

Durante el 2012 se realizó el proceso selectivo, tanto su fase de oposición como de concurso, con gran éxito de participación y de resultados.

Asimismo, para hacer efectiva esta ampliación, en este año 2013 se ha iniciado el análisis y actualización del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, que supondrá un avance significativo en este terreno.

Al final del año 2012 se han convocado nuevas plazas para personas con discapacidad en la AGE, si bien esta convocatoria se hará efectiva en el año siguiente. Sin embargo, conviene recordar que cerca de 2.000 personas con distintos tipos de discapacidad han sido contratadas por la AGE en las convocatorias realizadas entre 2003 y 2011.

En reconocimiento de las iniciativas desarrolladas en este apartado la AGE ha recibido diversos reconocimientos, entre los que se debe resaltar el Premio **Cermi.es 2012**, en la categoría de inclusión laboral, que viene a reconocer los esfuerzos que desde la Dirección General de la Función Pública en particular, y de la Secretaría de Estado Administraciones Públicas en general, se vienen realizando para favorecer la inclusión, a través del trabajo en el ámbito de la Administración General del Estado, de las personas con discapacidad.

2º.- Actuaciones de promoción del uso de cláusulas sociales en la Contratación Pública.

La vía de la contratación pública y la inclusión de cláusulas sociales en la misma, es una potente herramienta de la que dispone la AGE para favorecer el empleo de las personas con discapacidad. En este caso, aprovechando las posibilidades que ofrece el **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Contratos del Sector Público**.

Se trata de una vía absolutamente incipiente, aunque ya se pueden señalar algunas iniciativas al respecto, que se pueden encontrar en el apartado dedicado específicamente a la Contratación Pública Socialmente Responsable.

3º.-Actuaciones para mejorar la accesibilidad:

El Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, (BOE de 11 de mayo) establece en su Disposición final quinta, que las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones: "... serán obligatorias a partir del 1 de enero de 2010 para los espacios públicos urbanizados nuevos y para los edificios nuevos, así como para las obras de ampliación, modificación, reforma o rehabilitación que se realicen en

los edificios existentes... Estos plazos serán también aplicables a los edificios públicos, salvo las oficinas públicas de atención al ciudadano que se regirán por su normativa específica, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La AGE desarrolla y coordina una serie de acciones de asesoramiento y apoyo a la ciudadanía y por ende a las empleadas y los empleados públicos, que contribuyen a disminuir barreras en el acceso, la participación y el aprendizaje de la ciudadanía y empleadas y empleados públicos con discapacidad.

Para el análisis de la situación en este apartado diferenciamos los siguientes aspectos:

a) Acceso y utilización de los espacios públicos: eliminación de barreras arquitectónicas para conseguir un itinerario accesible.

Los planes de accesibilidad suponen un marco estratégico de acciones para conseguir que los entornos, productos y servicios nuevos se realicen de forma accesible al máximo número de personas “**diseño para todos o para todas las personas**” y que aquellos ya existentes se vayan adaptando convenientemente. Constituyen, por tanto, la *infraestructura* para actuar en la promoción de la accesibilidad con un enfoque de medio y largo plazo.

Cumpliendo con la normativa vigente, de que en todo edificio existirá un itinerario accesible fácilmente localizable que comunique al menos una entrada principal accesible con la vía pública y con las plazas accesibles de aparcamiento, prácticamente todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, según la información recabada, han desarrollado o vienen desarrollando de forma sistemática las obras de adaptación para permitir la accesibilidad a sus centros a las personas con discapacidad.

- Acceso a los edificios: Rampas, entradas con señalización e iluminación reconocible desde el exterior e interior, posibilidad de acceso y uso de perros guía. Plazas de aparcamientos para vehículos que transporten personas con movilidad reducida.
- Itinerarios accesibles dentro de los edificios: Instalación de rampas, barandillas adaptadas y ascensores, instalación de aseos totalmente accesible, etc.

b) Accesibilidad y nuevas tecnologías de la información.

Además de las iniciativas desarrolladas por los distintos Departamentos y Organismos hay que señalar que, a nivel central, se ha continuado con la actividad del Observatorio de la Accesibilidad Web y se ha mantenido operativo el servicio de

diagnóstico online con respecto a la norma UNE 139803:2012, habiéndose realizado 4.018 análisis de diagnóstico de accesibilidad en páginas web.

En relación, finalmente, con la problemática general de la accesibilidad, se incluyen a continuación algunos datos extraídos del Informe Anual 2012 elaborado por la Oficina de Atención a la Discapacidad en materias de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

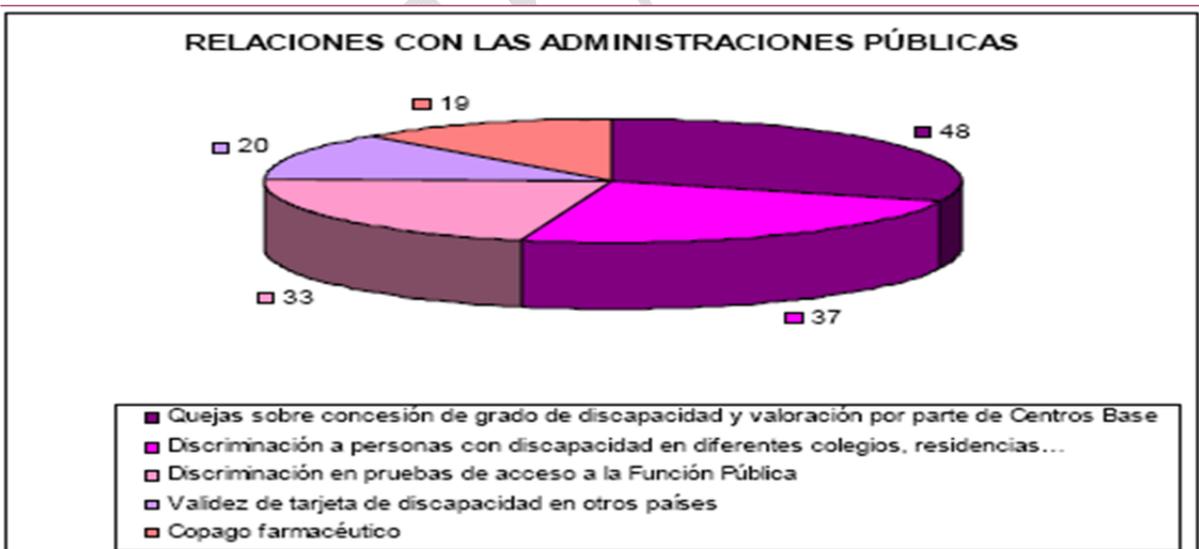
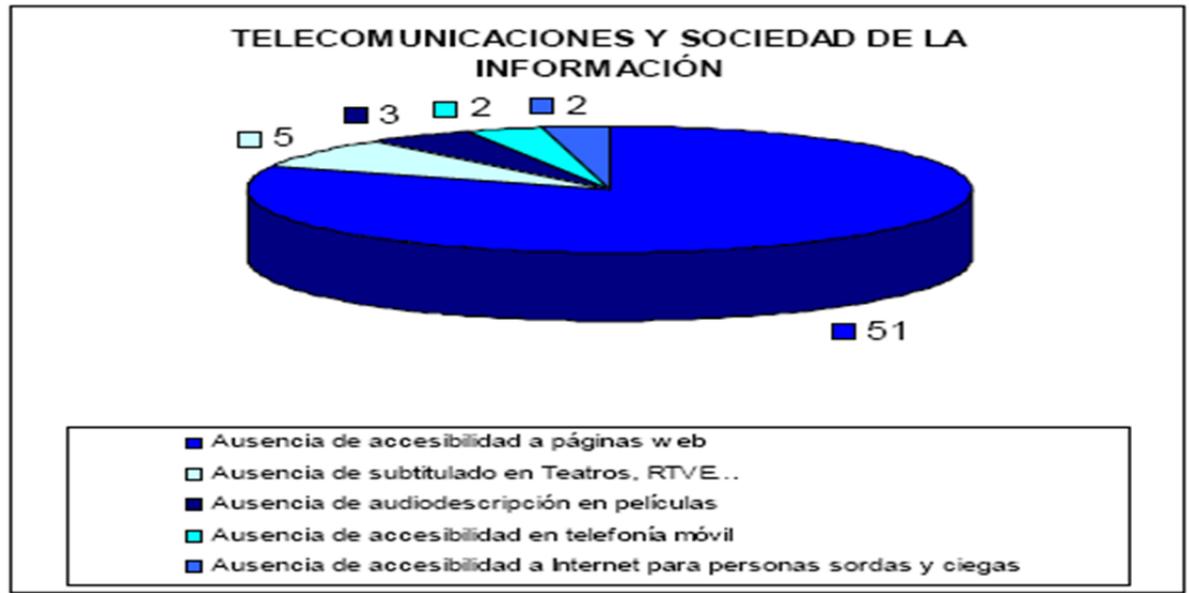
Consultas o quejas formuladas durante el año 2012, según los ámbitos de aplicación de la LIONDAU.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	NÚMERO DE EXPEDIENTES
Telecomunicaciones y sociedad de la información.	69
Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.	53
Transportes.	27
Bienes y servicios a disposición del público.	15
Relaciones con las administraciones públicas.	216
Administración de Justicia.	3
Patrimonio Cultural	1
TOTAL	384

El número de expedientes abiertos en 2012, en conjunto, han superado en un 24,3% a los abiertos en el año anterior, sin que ello deba interpretarse como un retroceso en este terreno, sino como el fruto de una mayor concienciación y actividad respecto al tratamiento de las personas con discapacidad.

En todo caso, es significativo que el número de quejas presentadas por las personas con discapacidad, sus familiares y asociaciones, es siempre superior al de las consultas efectuadas.

Principales contenidos de las quejas en materia de telecomunicaciones y sociedad de la información



En relación a las de páginas web de la Administración General del Estado se emitió informe en julio de 2012 por el MINHAP en los siguientes términos:

En relación con el Portal www.060.es se han realizado todas las actuaciones tendentes a conseguir cumplir el nivel de accesibilidad AA indicado por el

Consortio W3C en la mayoría de las páginas, y está previsto que a lo largo de este ejercicio se cumplan dichos criterios.

Por lo que se refiere a las iniciativas dirigidas a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información, se informa que el servicio "escuchar" disponible en el Portal www.060.es y que permite a las personas con discapacidad escuchar los contenidos escritos, se encuentra ya accesible en todos los servicios en línea.

Además, la opción de "ayuda en línea" dentro de la sección "contactar" del Portal 060.es, está ya incluida en todas las páginas del portal y concretamente en las diferentes materias (educación, tráfico y transporte, cultura, turismo y ocio, vivienda, trabajo, salud, seguridad y consumo, impuestos, pensiones y ayudas documentos personales y medio ambiente).

Respecto a las oficinas de información reúnen las condiciones de accesibilidad que deben tener las oficinas de atención e información definidas en el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.

B.3.- NO DISCRIMINACIÓN POR OTRAS RAZONES: EDAD, RELIGIÓN, RAZA, PAIS, ORIENTACIÓN SEXUAL, ETC.

La obligación de los Estados de desarrollar políticas públicas sin discriminación alguna, está contenida en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. Nuestra Constitución de 1978 en su artículo 14 establece que: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Por su parte el apartado i) del artículo 14 del EBEP señala que todos los empleados públicos tienen derecho: "*A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".

A señalar, en este apartado, la disponibilidad del "**Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral**", aprobado a mediados del año anterior y que ha comenzado su aplicación efectiva a lo largo de 2012.

2.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

A) MARCO NORMATIVO.

a.1 Con carácter general.

- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.*
- *Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.*
- *Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (“Plan Concilia AGE”), publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre.*

a.2 Para el personal funcionario.

- *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (parcialmente en vigor).*
- *Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (parcialmente en vigor).*
- *Real Decreto 2670/1998, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 30.1.f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*
- *Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

a.3 Para el personal laboral.

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

En el presente apartado se va a **analizar la situación** de las distintas iniciativas en materia de igualdad de oportunidades puestas en marcha en la Administración General del Estado a lo largo del año 2012, relativas la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

B.1.- JORNADAS Y HORARIOS FLEXIBLES O ESPECIALES/REDUCIDAS

Durante el año 2012, tenemos que comenzar señalando que las acciones referidas a la conciliación han sido muy desarrolladas, según la información facilitada.

B.1.1.- Jornada flexible para trabajadores/as con hijos con discapacidad/enfermedad.

De los datos recibidos se desprende:

1.1.1 Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad, para que coincidan los horarios con los de los centros en los que el hijo recibe atención. El total de permisos concedidos al personal funcionario es 109 de los cuales 39 son hombres y 70 mujeres. En lo que respecta al personal laboral se han concedido 27 de los que 14 son hombres y 13 mujeres.

1.1.2 Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. El total de permisos concedidos al personal funcionario es 45, siendo 24 los hombres que lo disfrutaron y 21 las mujeres. En este permiso como puede observarse es mayor el número de hombres a los que se les ha concedido que a las mujeres.

B.1.2.- Jornada flexible para trabajadoras y trabajadores con familiares con discapacidad/enfermedad

1.2.1 Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad. El total de permisos autorizados para el personal funcionario es de 137 de los cuales 40 son hombres y 97 mujeres, al personal laboral le fueron autorizadas 29 de las cuales 8 son hombres y 21 mujeres

1.2.2 Reducción de la jornada para cuidar personas mayores necesitadas de especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas. El total de los concedidos al personal funcionario fue de 86, siendo 22 los hombres y 64 las mujeres. El total de concesiones de personal laboral fue de 14 y de ellos 2 hombres y 12 mujeres.

1.2.3 Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores. Son 950 funcionarias y funcionarios a los que se les ha concedido la flexibilidad de los que 262 son hombres y 688 son mujeres.

De análisis de este apartado queda patente que de los 1317 empleadas y empleados públicos a los que se les ha concedido estos permisos, el número de mujeres que lo solicitan (945) es mucho mayor que el de hombres, dado que ello supone un 71,75% de mujeres, frente a un 28,25% de hombres

B.2.- PERMISOS

B.2.1 Permiso de paternidad.

2.1.1 Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida. El total de estos permisos concedidos a funcionarios y funcionarias por este tipo de permiso es de 6840 de los cuales 6767 han sido demandados y concedidos a hombres y el resto, es decir 73 a mujeres. Respecto al personal laboral son 237 el total de permisos y 232 se conceden a hombres y solo 5 a mujeres.

B.2.2 Ampliación de 4 semanas del permiso de lactancia.

2.2.1 Los permisos de cuatro semanas en sustitución del permiso de lactancia se han concedido un total de 2668 a funcionarios y funcionarias de los que 595 se han concedido a hombres y 2073 a mujeres. Al personal laboral se le han concedido 232 correspondiendo 23 a hombres y 209 a mujeres.

B.2.3 Acumulación de los permisos de maternidad, lactancia y paternidad.

2.3.1 Se han concedido a funcionarios y funcionarias un total de 1401 permisos acumulando vacaciones, permiso de maternidad, lactancia y paternidad; de estos permisos 304 han sido conferidos a hombres y 1097 a mujeres. En cuanto a los concedidos al personal laboral han sido 81 de los que 10 se otorgaron a hombres y 71 a mujeres.

B.2.4 Ampliación del permiso de maternidad por hijos con discapacidad.

2.4.1 El permiso referido a la ampliación en dos semanas del permiso de maternidad para aquellos supuestos en los que existan hijos con discapacidad, según los datos facilitados solo se han otorgado 9 a personal funcionario, 3 a hombres y 6 a mujeres y al personal funcionario únicamente a uno y es a un hombre.

B.2.5 Permisos en supuestos de adopciones internacionales.

2.5.1 Son 73 los permisos otorgados a funcionarios y funcionarias por adopciones internacionales, de los cuales 38 a hombres y 35 a mujeres. Los concedidos al personal laboral ascienden a 11, de ellos 5 son hombres y 6 mujeres. En ambos casos tenemos que señalar que se da una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

B.2.6 Otras medidas de apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad

2.6.1 Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de 12 años. En personal funcionario tenemos un total de 1252 de los que 295 son hombres y 957 mujeres. En personal laboral también el número de mujeres a las que se les ha concedido la reducción de jornada es mayor que los hombres hay 156 mujeres frente a 26 hombres.

2.6.2 Reducción de jornada por razón de guarda legal. El total de personal funcionario al que se le ha autorizado la reducción de jornada por esta causa asciende a 245 de las 191 son mujeres y 54 hombres. En personal laboral ocurre lo mismo que del total de autorizaciones que son 67, nos encontramos que solo lo disfrutaban 15 hombres frente a 52 mujeres.

2.6.3 Permiso de dos horas diarias, por nacimiento de hijo prematuro. Hay un total de 20 horas, de las que 14 corresponden a hombres y 6 a mujeres, esto en cuanto a personal funcionario, y en personal laboral solo hay un hombre al que se le ha conferido este permiso.

2.6.4 Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. Tenemos en personal funcionario un total de 77 de los cuales 8 son hombres y 69 mujeres. En personal laboral hay solo 3 mujeres.

B.3.- EXCEDENCIAS

B.3.1.- Excedencia por violencia de género

3.1.1 Excedencias por violencia de género. En este apartado tenemos que señalar que en personal funcionario no se ha dado ningún caso durante el tiempo objeto de análisis que se contempla. Y en lo que se refiere a personal laboral, tan solo se ha dado un caso.

B.3.2.- Otras medidas de apoyo a la violencia de género.

Reducción de la Jornada por motivo de violencia de género. En este apartado solo tenemos 2 mujeres, que son personal funcionario, que han solicitado la reducción de la jornada por dicho motivo.

3.1.2 Traslados por violencia de género. En Personal funcionario tenemos 12 mujeres y en personal laboral hay dos mujeres que también han solicitado el traslado de referencia.

B.4.- TELETRABAJO

B.4.1 Favorecer una mejor conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal. Organización del tiempo y espacio de trabajo.

Actualmente se está trabajando en el desarrollo de este tipo de proyectos en la Administración General del Estado, que propicien una mejor distribución y usos del tiempo de trabajo, que incidan en una mayor conciliación y corresponsabilidad.

Pero será necesario previamente realizar un análisis de los ámbitos y puestos de trabajo que pudieran ser objeto de proyectos de esta naturaleza, dado que no todas las actividades que presta la Administración serían adecuadas para el desarrollo de este tipo de experiencias.

Una vez identificados los ámbitos adecuados para los proyectos piloto - de alcance necesariamente limitado - podrían definirse los indicadores y herramientas de recogida de información y tratamiento de la misma, para poder hacer su seguimiento, medir su eficacia y valorar si las medidas implantadas favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar en los centros de trabajo, valorando, al mismo tiempo, su impacto en el funcionamiento del servicio que se presta.

2.4.- SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.*
- *Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.*

- *Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.*
- *Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, por el que se adaptan los Capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de los centros y establecimientos militares.*
- *Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención en el Ministerio de Defensa.*
- *Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaría de Estado de Administración Pública por la que se establece el modelo de Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado.*
- *Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado (por el que se crea la “Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales”), publicado mediante Resolución de 26 de mayo de 2008 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.*
- *Acuerdo Administración-Sindicatos de 6 de abril de 2011 por el que se aprueba el Documento de Medidas para el Desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.*
- *Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

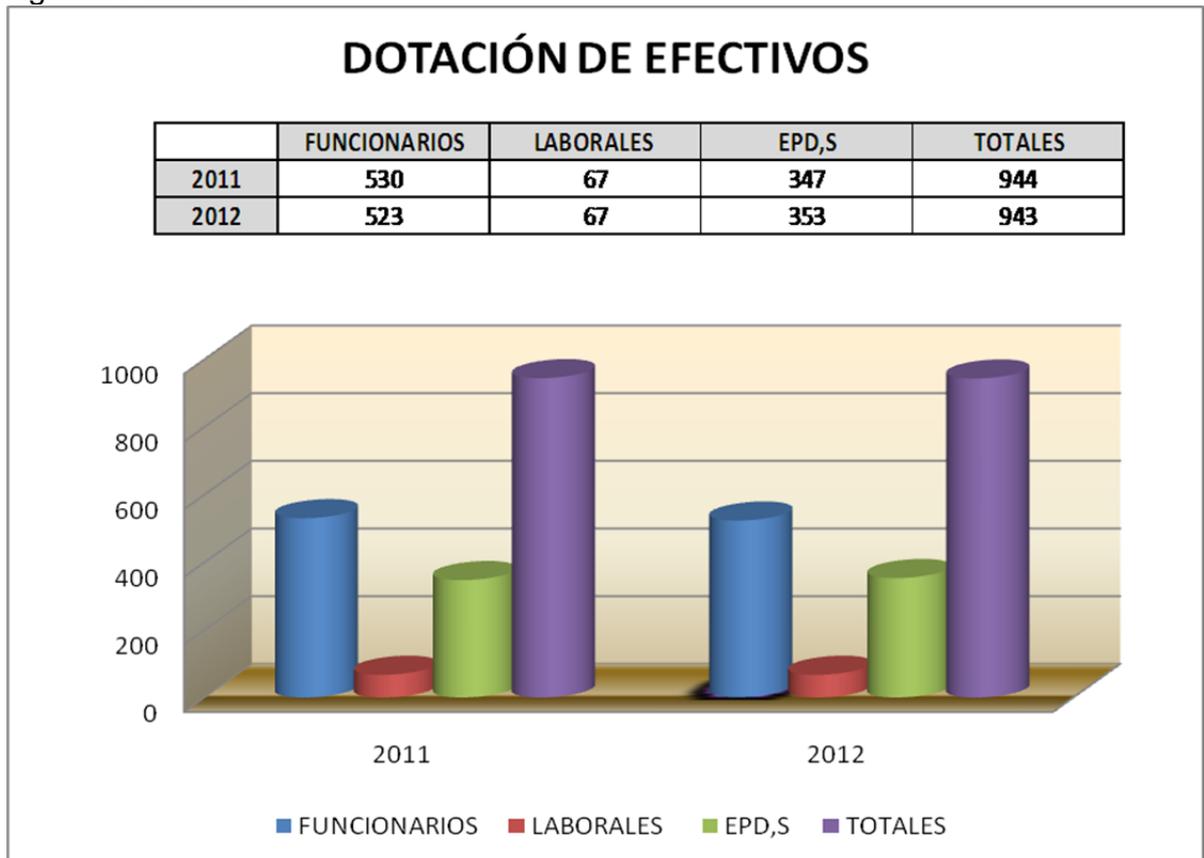
B.1.- RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

B.1.1.- RECURSOS HUMANOS PROPIOS

Atendiendo a las posibilidades que establece la normativa de prevención, básicamente en función del tamaño y del grado de riesgo, los distintos Departamentos y Organismos que configuran la AGE han organizado su sistema de prevención en base a las dos figuras que dicha normativa prefigura:

- Los SERVICIOS DE PREVENCIÓN.
- Los EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS DESIGNADOS/AS para funciones de prevención (EPD,s).

El resumen general de los efectivos disponibles al concluir el año 2012 se recoge el siguiente cuadro:



Según se puede apreciar, el total de personal destinado por la AGE durante el año 2012 a funciones de prevención de riesgos laborales ascendió a 943 puestos “dotados”; un número prácticamente idéntico al del año anterior aunque con pérdida de una plaza en el total, dado que el ligero incremento experimentado por los EPD’s no llega a compensar la pérdida de plazas de personal funcionario de los servicios de prevención.

Se mantiene exactamente el mismo número de Servicios de Prevención Propios (176), en comparación con el año anterior.

B.1.2.- RECURSOS EXTERNOS

Como complemento de la actividad desarrollada con medios propios y en los términos y circunstancias previstos por la normativa, tanto la de carácter general como la específica de la AGE, prácticamente todos los Departamentos y

B.3.- ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN EL PERIODO

Como es obvio, y así se refleja en el gráfico siguiente, las actividades preventivas predominantes durante 2012 son las que tienen que ver con la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la formación de los empleados y empleadas públicos de la AGE en materia de prevención.

Se trata de las mismas actividades predominantes de periodos anteriores, observándose un incremento considerable en el número de puestos evaluados respecto a 2011, mientras que se ha reducido en una proporción similar el número de trabajadores y trabajadoras que han asistido a algún curso de formación.



B.4.- SINIESTRALIDAD LABORAL

Los datos recopilados sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos durante 2012 en el conjunto de la AGE señalan que se ha producido un ligero incremento en el número de accidentes respecto al año anterior, en términos absolutos, ya que se ha pasado de 2224 accidentes ocurridos en 2011 (excluido el personal militar y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado), a un total de 2435 accidentes con baja en 2012. Una cifra que se sitúa, en todo caso, en un punto intermedio entre los años 2010 (con 2669 accidentes) y 2011 (con 2224, si bien, es necesario observar que, por error, no se contabilizaron durante ese año los accidentes ocurridos la estructura provincial de determinados Organismos).

Con estos datos el Índice de Incidencia calculado (ver Cuadro VII), se sitúa en 1.081 accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 empleadas y empleados públicos (o, si se quiere, un 1,08%). Un valor que se sitúa muy por debajo de la media nacional general, que es casi tres veces superior, y de la del sector Servicios, que alcanzó un Índice de Incidencia de 2.242 durante 2012.

En relación con los seis accidentes mortales producidos hay que indicar que, según la Tabla 5. del Anexo II de la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, sólo uno de ellos ha sido un accidente por aplastamiento por un vehículo, mientras que el resto se incluyen todos en el código 90: Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas.

Finalmente, respecto a las enfermedades profesionales, se han comunicado únicamente 12 enfermedades, algunas de ellas pendientes de resolución definitiva:

- Predominan los distintos tipos de alergias (a animales –4– y a productos químicos –3–), en tareas de laboratorios.
- En segundo lugar aparecen las lesiones musculoesqueléticas (3 en total, en tareas de limpieza y mantenimiento)
- Finalmente es necesario citar otras enfermedades como hipoacusias (1), brucelosis (1) o paludismo (1), tras viajes profesionales.

B.5.- OTRAS ACTUACIONES EN SALUD LABORAL.

Además de las actuaciones específicas de prevención de riesgos laborales resumidas en los epígrafes anteriores, cabe citar también otras actividades de prevención que, aunque no se deriven directamente de los riesgos existentes, van igualmente encaminadas a preservar o mejorar la salud de las empleadas y empleados públicos.

Entre estas actividades se deben citar las siguientes:

- Realización de reconocimientos médicos no relacionados con los riesgos derivados del trabajo, tales como chequeos médicos de carácter general, campañas de reconocimientos o revisiones urológicas o ginecológicas; campañas de vacunaciones varias (gripe, hepatitis; alergias estacionales, tétanos, etc). Este tipo de reconocimientos y campañas se lleva a cabo en la mayor parte de los Departamentos y Organismos de la AGE.
- Cursos de formación y campañas informativas sobre primeros auxilios y promoción de conductas y prácticas saludables. Las más habituales se han centrado, en 2012, en la deshabituación tabáquica, promoción del deporte y hábitos alimentarios saludables, prevención del estrés; colesterol e hipertensión.

Ocasionalmente - por ejemplo en el Instituto Cervantes o en el Ministerio de la Presidencia -, estas actividades se realizan de forma sistemática, ya sea a través de un apartado específico en sus correspondientes intranets, o a través de recuerdos sistemáticos en la actuación de los servicios sanitarios de que se dispone.

2.5.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.*
- *Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, publicado mediante Resolución de 15 de noviembre de 2002, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.*
- *Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de 23 de marzo de 2010 de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005), publicado mediante Resolución de 8 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Orden APU/2464/2006, de 13 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la formación y perfeccionamiento profesional de funcionarios superiores de las Administraciones Públicas en instituciones de formación extranjeras.*
- *Orden TAP/3351/2010, de 22 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

Toda la información que se recoge bajo el presente subtema procede de fuentes propias de esta Dirección General, de la información suministrada por el INAP, datos del propio Registro Central de Personal y de la información facilitada por los distintos Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos.

B.1.- CARACTERÍSTICAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Desde la perspectiva de las Administraciones Públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todas las empleadas y empleados públicos constituye una necesidad imprescindible en orden a conseguir sus objetivos permanentes de eficacia y de modernización. Pero, hoy en día, su necesidad es más imperiosa dada la rápida evolución de los conocimientos y de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y, con ello, de los requerimientos de la Administración a sus empleados y empleadas. La formación constituye un factor relevante para incrementar la productividad de cada empleada y empleado público y de la organización en su conjunto, siendo éste un objetivo esencial para alcanzar los niveles de competitividad a que debe aspirar un país como el nuestro, en el marco de la Unión Europea y en la dinámica de la globalización.

Pero también no sólo la formación contribuye a la mejor calidad del trabajo desarrollado, sino que es un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento. Todos estos elementos influyen de modo directo en el mejor desempeño y son uno de los signos distintivos de las organizaciones más avanzadas y eficientes. En definitiva, la formación es una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier organización y paralelamente, desde la posición de las empleadas y empleados públicos, la formación profesional constituye sin duda una herramienta esencial en el desarrollo de su carrera profesional.

En el ámbito de la AGE los planes de formación pueden ser sufragados con fondos propios de cada uno de los Departamentos Ministeriales u Organismos Públicos, o bien con fondos provenientes de la formación para el empleo en las Administraciones Públicas (AFEDAP). En cuanto al tipo de planes que pueden darse en este ámbito en la primera modalidad los planes serán siempre unitarios, dirigidos a las empleadas y empleados públicos de cada Departamento u Organismo. Por su parte, en la segunda modalidad, y según lo establecido en el artículo 6 AFEDAP, se podrán promover planes unitarios (si van dirigidos a un único Departamento u Organismo) o planes interdepartamentales cuando los destinatarios de los mismos sean más de un Departamento u Organismo. También

cabe la posibilidad de promover planes interadministrativos, cuando estos van dirigidos a todas las empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones Públicas.

B.1.1 TIPOS DE FORMACIÓN IMPARTIDA

Hasta hace muy poco tiempo el único tipo de formación que se incluía en los distintos planes de formación era la impartida de forma presencial. Hoy en día, se cuestiona mucho si la formación no presencial aporta los mismos beneficios que la formación presencial, si ofrece calidad pedagógica, si es adecuada para transmitir determinados conceptos, si estos se asimilan o no, si llega a tener un valor profesional, etc.

De la información recabada cabe resaltar que con carácter general son tres los apartados que podemos hacer sobre los tipos de formación que se imparten en los distintos Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos. Esta estructuración sería la siguiente:

- a) Formación presencial.
- b) Formación on-line.
- c) Formación presencial-distancia. (Formación mixta)

Aunque no podemos precisar el porcentaje total de cada tipo de cursos impartidos, si se aprecia que es mucho mayor el número de los impartidos de forma on-line.

B.1.2 Formación continua: Nº de Cursos: alumnos/alumnas.

Del análisis realizado de la información recibida cabe resaltar que las acciones formativas que más se han impartido son las correspondientes a las siguientes áreas formativas: Dirección y gerencia pública, Nuevas Tecnologías, información y comunicación, Jurídico procedimentales, Administración electrónica, Idiomas/lenguas, Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Responsabilidad Social y Medio Ambiente, Unión Europea y Políticas de Igualdad. A su vez cada de una de las acciones formativas se imparten varias ediciones.

Asimismo, de los datos recabados, se desprende que el número total de cursos de formación realizados durante el año 2012, con fondos provenientes de formación para el empleo (anteriormente a la modificación del AFEDAP denominada formación continua), ascienden a 9.053, y con fondos de los Departamentos ministeriales 1.576, siendo el número **total de cursos impartidos 10.629**. Pero hay que tener en cuenta que esta cifra corresponde a la suma de datos facilitados

por los distintos Departamentos y Organismos Públicos, y algunos organismos no nos han facilitado datos.

B.2.- INVERSIÓN EN FORMACIÓN

Hay que partir de la premisa que se ha señalado ya en el apartado 5.1, respecto a la forma de sufragar los planes de formación bien con fondos propios de cada uno de los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos recogidos en los Presupuestos Generales del Estado de cada uno de ellos o bien sufragarse con fondos provenientes de la formación para el empleo en las Administraciones Públicas (AFEDAP).

En cuando los fondos provenientes de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, tenemos que señalar que esta formación es financiada con los fondos provenientes de las cuotas de formación profesional destinados a financiar el subsistema de formación profesional para el empleo. El INAP es el órgano de apoyo permanente a la Comisión General de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas. En el marco de este Acuerdo se tramitan las subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación para empleadas y empleados públicos promovidos en el ámbito de la Administración del Estado.

Para poder promover planes de formación para el empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP), la Administración General del Estado en el ejercicio económico dispuso de **11.200.81 miles de euros**. Esta cantidad se ha visto reducida respecto del año 2011 prácticamente en un 50% dado que para ese ejercicio la AGE dispuso de **23.444.71 miles de euros**.

A esa cifra habría que añadir las cifras de fondos propios que destinan los distintos Departamentos y Organismos Públicos a formación.

B.3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según el artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público, los funcionarios y funcionarias de carrera tendrán derecho a la promoción profesional, que podrá consistir en alguna de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. Todas estas modalidades deberán de ser desarrolladas en las Leyes de Función Pública que se dicten en cada ámbito. Solo la promoción interna vertical se encuentra regulada en el artículo 18 del EBEP, señalando que dicha promoción se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

A su vez el marco de la legislación reguladora de los procesos de promoción interna tenemos que buscarlo en los correspondientes Reales Decretos por los

que se aprueben las Ofertas de Empleo Público. Por ello, el Real Decreto 1694/2012, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2012, contiene todas las plazas que se convocan para ese año con la indicación de vacantes por grupos y subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera,

En dicha convocatoria se reservaban, para el personal funcionario de Cuerpos de la Administración del Estado, un total de 347 plazas para cubrirlas por el sistema de promoción interna. De las cuales: se destinaban 28 para el Subgrupo A1 (Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Superior Interventores y Auditores del Estado); para el Subgrupo A2 un total de 80 plazas (Gestión de la Administración Civil del Estado y Técnico de Hacienda); para el Subgrupo C1, se reservó un número mayor que en los Subgrupos anteriores 139 plazas (General Administrativo de la Administración del Estado Esp. Agentes de Hacienda Pública y General Administrativo de la Administración del Estado) y por último en el Subgrupo C2 el número de plazas reservadas fue de 100 (General Auxiliar de la Administración del Estado).

B.3.1 Facilidades para la promoción interna: formación, tiempo, ayudas, etc.

De la información recabada se observa, con carácter general que los Departamentos han incluido en sus Planes de Acción Social para 2012 la ayuda a la promoción profesional de sus empleados y empleadas el abono parcial del gasto ocasionado por la asistencia del personal a cursos de preparación de procesos selectivos convocados por la Administración General del Estado y la participación en éstos. No obstante, dada la falta de convocatorias de procesos selectivos durante ese año, la ayuda no ha sido muy solicitada.

De modo indirecto, también se desprende de los datos recibidos que se ha fomentado la promoción profesional de la plantilla, mediante la ayuda, recogida igualmente en los Planes de Acción Social, consistente en el abono de gastos derivados de estudios realizados por parte del personal en centros públicos o concertados que supongan la obtención de un título oficial universitario (exigible en el acceso a los subgrupos A1 y A2 de la Administración). Por la ya comentada falta de convocatorias de procesos selectivos durante 2012, esta ayuda tampoco parece que haya sido muy solicitada.

2.6.- EMPLEO Y RETRIBUCIONES.

A) MARCO NORMATIVO.

a.1 Con carácter general.

- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.*
- *Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.*

a.2 En materia de empleo público.

- *Reales Decretos anuales por los que se aprueba la Oferta de Empleo Público.*
- *Real Decreto 868/2010, de 2 de julio, por el que se crea el Observatorio del Empleo Público.*
- *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.*

a.3 En materia retributiva.

- *Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.*
- *Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas.*
- *Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.*
- *Decreto 361/1971, de 18 de febrero, por el que se regula la indemnización por residencia de los funcionarios públicos.*
- *Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, por el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero.*

- *Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.*
- *Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.*
- *Instrucción 15 de octubre de 2012 conjunta de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración del Estado.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

B.1.- EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA A.G.E:

Tomando como fuente los datos proporcionados por el Registro Central de Personal, a mayo de cada año, el total del personal de la AGE se resume en el siguiente cuadro:

AÑO	Funcionarios	Laborales Fijos	Total Fijos	Temporales	TOTAL
2011	163.441	55.181	218.622	16.780	235.402
2012	161.348	53.517	214.865	16.406	231.271

Como es de apreciar, en todos los apartados se produce una reducción de personal de 2011 a 2012, con una disminución de 4.131 entre uno y otro año.

Por lo que se refiere al **personal temporal**, también se produce una ligera reducción, pasando a representar el 7,09 del total (frente al 7,13 del año anterior).

B.2.- POLITICA RETRIBUTIVA

Para el análisis de este criterio se han considerado los siguientes indicadores:

- 1.- El abanico salarial existente la AGE.
- 2.- La relación entre el salario medio de la AGE y los salarios mínimo y medio del país.
- 3.- La composición del salario del personal de la AGE.

B.2.1.- ABANICO SALARIAL

Para el análisis de esta cuestión se han considerado las retribuciones de los puestos de trabajo de **personal funcionario** más frecuentes de la AGE, según datos recabados del Registro Central de Personal.

En todos los casos se han considerado las retribuciones totales, incluyendo en ellas el sueldo base, los complementos de destino y específico más comunes, una antigüedad estándar de cinco trienios y, finalmente, la productividad más habitual de cada puesto.

El abanico se ha establecido entre el nivel retributivo medio atribuido a los Subdirectores Generales, nivel 30, y los niveles mínimos utilizados: el nivel 13 atribuido a Conserjes y Ordenanzas.

Utilizando datos de final de 2012, ordenados por grupos y niveles característicos, el abanico salarial de la AGE, para el **personal funcionario**, es el siguiente:

Grupo	Nivel/es más característicos	Retribución total media
A1	30	68.982
A1	28	48.896
A2	26	39.789
A2	24	32.070
C1	15 a 22	24.952
C2	14 a 18	19.083
E	13	17.626

Como se puede apreciar, la retribución máxima es 3,8 veces superior a la retribución mínima, ambas no en términos absolutos, sino en retribuciones más características. Valor que, aun considerando las grandes dificultades existentes para esta comparación, puede considerarse más pequeño que el existente en el sector privado.

Por lo que se refiere al personal laboral, este abanico, considerando los grupos profesionales en que se clasifica, es el siguiente:

Grupo profesional	Retribución media
1	28.208
2	25.140
3	20.186
4	18.238
5	16.100
9 (Fuera de Convenio)	26.114
Media total	21.148

B.2.2.- RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MEDIO DE LA AGE Y LOS SALARIOS MÍNIMO Y MEDIO DEL PAÍS.

Según los datos proporcionados por el INE para 2011 (año al que corresponde la última encuesta anual de estructura salarial en España), aproximadamente un tercio del total de las personas trabajadoras españolas percibe un salario inferior a 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Si trasladamos estos datos a 2012, ello representaría que un porcentaje similar de las personas trabajadoras del sector privado percibe salarios anuales inferiores a 18.000 euros; cifra que es aproximadamente el nivel salarial mínimo en la AGE. Podemos afirmar, por tanto, que **la retribución mínima percibida en la AGE por sus grupos profesionales más bajos**, tanto entre personal funcionario como laboral, **es siempre superior al SMI** y, por otra parte, que el porcentaje del personal que percibe las retribuciones más bajas en la AGE es muy inferior al porcentaje del personal del sector privado que percibe menos de 2 veces el SMI.

En cuanto a las **retribuciones medias**, existe una diferencia significativa entre el personal funcionario y laboral en el ámbito de la AGE, para categorías profesionales equivalentes, como se puede apreciar en los cuadros insertados en el epígrafe anterior; lo que obviamente se traduce en unas retribuciones globales medias distintas: 30.784 euros de media global para el personal funcionario y 21.148 euros anuales, para el personal laboral.

Por lo que se refiere a la comparación entre la retribución media global del personal laboral en la AGE y en el sector privado, éstas son muy similares: 21.148 euros en la AGE, frente a 22.899 en el sector privado (para 2011).

B.2.3.- SALARIO FIJO, COMPLEMENTOS E INCENTIVOS.

Como se indicó más arriba, las retribuciones totales señaladas incluyen el sueldo base, los complementos de destino y específico, la antigüedad y la productividad.

Dado que los complementos de destino y específicos están predefinidos en los presupuestos generales de cada año, indicar únicamente que los complementos o incentivos por **productividad** más habituales, para 2012, oscilan entre el 7%

asignado a diversos puestos de los grupos C1 y C2) y el 20%, asignado a los puestos de nivel 30.

2.7.- ACCION SOCIAL

A) MARCO NORMATIVO.

- *Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.*
- *Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado (por el que se crea la “Comisión Técnica de Acción Social”), publicado mediante Resolución de 26 de mayo de 2008 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.*
- *Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009 para la Función Pública en el marco del diálogo social 2010-2012, publicado mediante Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado, publicado mediante Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Planes de Acción Social de los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

B.1.- DATOS GENERALES

En esta materia debe destacarse, en primer lugar, que en el año 2011 se aprobó el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la AGE, aprobado mediante Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública. En segundo lugar, el efecto producido por el retraso en la publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en junio de 2012, y el carácter restrictivo de estos.

La publicación tardía de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 ha influido de en la adaptación prevista en la citada Resolución, al atrasarse la publicación de las convocatorias, y al tenerse que negociar las distintas ayudas con un presupuesto inferior a años anteriores debido a la política de austeridad y de contención del gasto público que afectó a todas las partidas presupuestarias.

Las limitaciones presupuestarias dieron lugar, en los Departamentos y Organismos, a nuevos planteamientos respecto a las ayudas a incluir en sus Planes, que han optado por un menor número de ayudas o por la reducción de la cantidad asignada a las mismas, con el consiguiente aumento de los límites para poder recibirlas. Así mismo, dio lugar a que en algunos Departamentos y Organismos no llegaran a alcanzarse acuerdos en relación con los correspondientes Planes anuales de Acción Social.

El presupuesto total de acción social del conjunto de los Departamentos y Organismos, aparece recogido en el siguiente cuadro, con una comparativa de los últimos dos años:

PRESUPUESTOS				
AÑO	2011		2012	
CONCEPTOS	162.1+162.02+162.09	162.04	162.1+162.02+162.09	162.04
PPTO. PREVISTO	129.035.184	124.195.931	76.952.938	71.865.613
PPTO. EJECUTADO	130.945.254	126.370.672	72.523.568	68.075.123

Los presupuestos correspondientes a los **Planes** de las distintas Unidades (subconcepto 162.04) se aproximan tanto en la cantidad prevista para el gasto como en la cantidad ejecutada, con un ligero aumento de 1,7% en el año 2011 del presupuesto ejecutado sobre el presupuestado y un ligero descenso del 5,3% en el año 2012.

Las **ratios** para el conjunto de la AGE, **ponderadas** según el peso relativo de los distintos Departamentos y Organismos, tanto las calculadas a partir de los presupuestos, como las extraídas de los datos proporcionados por las distintas Unidades, vienen recogidas en el siguiente cuadro:

RATIOS PONDERADAS				
AÑO	2011		2012	
PRESUPUESTO	PREVISTO	EJECUTADO	PREVISTO	EJECUTADO
162.04	1,23	1,25	0,59	0,56
162.01+162.02+162.04+162.09	1,28	1,3	0,63	0,60

Como se puede apreciar, estas ratios superan en el año 2011 el 1% de la masa salarial. En el año 2012, y de acuerdo con los presupuestos de austeridad económica, se han reducido a prácticamente la mitad, aunque superan el 0,50%.

B.2.- DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE ACCIÓN SOCIAL SEGÚN TIPO DE AYUDAS

Para la distribución del presupuesto, se ha tomado como referencia las actividades recogidas en el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la AGE El resumen se recoge en el siguiente cuadro:

DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO POR TIPOS DE AYUDAS (PORCENTAJES)					
ÁREA SOCIO SANITARIA	2011	2012	ÁREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	2011	2012
SANITARIAS	10,18	10,65	ESTUDIOS DEL EMPLEADO	0,93	1,52
DISCAPACIDAD	4,33	4,52	ESTUDIOS DE HIJOS	40,71	42,79
CUIDADO DE FAMILIARES	2,66	1,24	PROMOCIÓN	0,52	1,20
NATALIDAD Y CUIDADO INFANTIL	10,65	12,00	OTRAS	0,09	0,03
CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-LABORAL	7,22	5,57	TOTAL	42,24	45,54
OTRAS (ESPECIFICAR):	0,25	0,19	ÁREA DE OCIO, CULTURA Y DEPORTE		
TOTAL	35,29	34,17	VACACIONES	2,75	0,47
ÁREA DE APOYO AL BIENESTAR SOCIAL			OTRAS	3,27	0,15
TRANSPORTE	11,50	12,82	TOTAL	6,02	0,61
COMEDOR	1,18	0,91	AYUDAS EXCEPCIONALES		
JUBILACIÓN	1,03	1,48	EXTRAORDINARIAS	0,37	0,58
DEFUNCIÓN	0,24	2,45			
OTRAS (ESPECIFICAR):	2,12	1,44			
TOTAL	16,07	19,10			

Con carácter general, en el año 2012, los estudios de hijos, con aproximadamente un 42% del total del presupuesto de todos los Departamentos/Organismos, es la ayuda que, con diferencia, engloba mayor presupuesto de acción social. Le siguen en importancia el transporte con un 12,82%, la natalidad y cuidado infantil (hasta tres años) con un 12%, la asistencia sanitaria con un 10,65% y la conciliación de la

vida familiar con un 5,57%. El conjunto de estas ayudas unidas acaparan más del 80% total del presupuesto. También son importantes, aunque en menor medida, en cuanto al presupuesto destinado a ellos, la discapacidad, la defunción y la jubilación las vacaciones y el apartado de “otras” en las áreas de bienestar social y de ocio, cultura y deporte, con un porcentaje alto para el alquiler y compra de vivienda en el primer caso y para actividades culturales en el segundo.

2.8.- MEDIOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*
- *Real Decreto 1405/1986, de 6 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Registro Central de Personal y normas de coordinación con los de las restantes Administraciones Públicas.*
- *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.*
- *Orden de 2 de diciembre de 1988 del Ministerio Relaciones con las Cortes y de Secretaría del Gobierno sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.*
- *Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.*
- *Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, publicado mediante Resolución de 15 de noviembre de 2002, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.*
- *Acuerdo de 17 de diciembre de 2010, sobre el ejercicio de competencias en materia de modificación de las relaciones y catálogos de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral, publicado mediante Resolución de 21 de diciembre de 2010 de la Presidencia de la CECIR.*

- *Acuerdo de 21 de noviembre de 2000 de la CIVEA sobre relaciones de puestos de trabajo de personal laboral del Convenio Único, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de marzo de 2001.*
- *Plan Estratégico y de Acción de Mejora de la Administración y del Servicio Público 2012-2015.*

B) SITUACIÓN EN 2012

B.1.- MEDIOS DE TRABAJO

Los medios de que disponen las empleadas y empleados públicos para realizar su trabajo constituyen, probablemente, uno de los indicadores más básicos de la calidad de dicho trabajo –aunque no, obviamente, de su contenido-, al tiempo que condicionan la propia eficacia del mismo. Por ello parece de interés el realizar un somero análisis de esta cuestión, en aspectos tales como:

- Los medios de comunicación, interior y exterior. Es decir, las posibilidades de comunicarse con facilidad con otras unidades de la organización o con los propios administrados.
- Los medios para el acceso y el tratamiento de la información que deba ser manejada en cada puesto de trabajo.
- La disponibilidad de aplicaciones, protocolos o procedimientos, en particular, para una ejecución eficiente del trabajo, que suelen incluirse bajo la denominación genérica de “ofimática”.
- La conexión a redes locales y/o a internet.

Estamos hablando, por tanto, del avance de la administración electrónica, que forma parte inseparable de los planes de modernización administrativa. Incluso en un entorno de austeridad como el vivido durante 2012, pues es en los entornos de austeridad cuando resulta más básica la optimización de recursos.

A este respecto, en el periodo al que nos referimos, además de las iniciativas puestas en marcha en el contexto del “Plan Estratégico y de Acción de Mejora de la Administración y del Servicio Público 2012-2015”, se han desarrollado otras actividades dirigidas a la mejora interna de la administración de la AGE, en forma de mejora de la ofimática y los medios disponibles.

Entre otras se deben citar las siguientes:

- A) **Actividades dirigidas a la mejora de los sistemas de gestión de recursos humanos de la AGE.**

En este apartado se ha avanzado en los siguientes:

-Sistema Integrado de Gestión de Personal (SIGP), que permite realizar la gestión electrónica de una serie de procedimientos de gestión de RRHH, con intercambio totalmente telemático de información y con total integración con el Registro Central de Personal.

En 2012 se ha mejorado notablemente este sistema y se han añadido nuevas funcionalidades como: evaluación del desempeño, gestión de currículos, control de absentismo, gestión de concursos de méritos y otras varias mejoras, a través de los cuales se han tramitado más de 170.000 procedimientos.

Para su implantación, se han impartido 11 cursos en el INAP.

-Nómina Estándar de la AGE (NEDAES): en 2012 se han realizado distintas modificaciones relacionadas con la implantación de una nueva versión del sistema y la incorporación de nuevos centros.

-Portal del empleado público, FUNCIONA: proporciona información y servicios de interés al personal de la AGE, disponiendo de varios "Espacios", algunos de acceso restringido para quienes deben realizar determinadas actividades.

-Mejoras en el **Registro Central de Personal**.

B) Soluciones de carácter general para la AGE, entre las que cabe citar las siguientes:

-TRAMA, herramienta que permite dotar a la organización de un sistema automatizado de solicitudes e incidencias.

-GOYA (Gestión de obras y actuaciones), herramienta para la gestión del inventario de inmuebles y para la administración (contratos, seguimiento,...) de las obras.

-SKYNET, para cubrir las necesidades de inventariado y gestión de dispositivos móviles, líneas de voz o datos y equipos de videoconferencia.

Citar, finalmente, que en 2012 se ha creado un "set" o conjunto de servicios para que los centros con menores recursos o conocimientos puedan crear su propia oficina virtual donde gestionar sus actividades internas y ofrecer los servicios que tienen encomendados.

B.2.- ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

En este apartado se han analizado dos tipos de cuestiones: por un lado, las que tienen que ver con la organización y evaluación de las tareas de las empleadas y empleados públicos y, por otro, con la movilidad de los mismos.

En el primer caso, se estima en un 30% el total de empleados y empleadas que, en el año de referencia, prestan servicios en centros en los que existen herramientas y se realizan mediciones del resultado de su actividad.

Así mismo, un porcentaje ligeramente superior (el 37 %) del personal público trabaja en centros en los que existen sistemas de gestión por objetivos.

En cuanto a la movilidad voluntaria en el trabajo, por último, se han registrado en 2012 un total de 3855 cambios de puestos de trabajo, de los que 1554 fueron hombres y 2301 mujeres.

2.9.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

A) MARCO NORMATIVO

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

B) SITUACIÓN EN 2012

B.1.- LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: IMPLANTACIÓN EN LA A.G.E.

La “Evaluación del Desempeño” es definida como el proceso sistemático y periódico de apreciación de la actuación del personal en el desarrollo de sus actividades o responsabilidades en los puestos que desempeñan, así como su contribución al cumplimiento de objetivos. O bien, como establece el EBEP en su artículo 20, como “el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados”.

En marzo de 2011 se inició un Plan experimental de difusión y fomento de la evaluación del desempeño en la AGE, que perseguía fundamentalmente dos objetivos: en primer lugar, crear cultura administrativa en este terreno, antes de su implantación definitiva, facilitando la información necesaria sobre esta herramienta de gestión de recursos humanos. Y en segundo lugar, contrastar y perfeccionar la metodología utilizada. Todo ello como preparación para una implantación real con las implicaciones previstas en el EBEP.

Con este planteamiento, durante el citado año 2011 participaron en este proyecto 60 unidades piloto, del nivel de Subdirección General o equivalente, propuestas por

las Subsecretarías de los distintos Departamentos. Fueron evaluados un total de 2000 funcionarios/as en este periodo, mayoritariamente de los niveles 26 a 30.

En este proceso experimental se ha contado con la experiencia acumulada en la D.G. de Costes de Personal y Pensiones Públicas desde el año 2009 y se ha desarrollado en el marco del Sistema Integrado de Gestión de Personal, permitiendo así el acceso a todos los participantes en los planes de evaluación a través del Portal Funciona.

Por lo que se refiera al año 2012, en el que se centra esta Memoria, el proceso experimental de implantación ha continuado, con la participación de los centros que se indican a continuación:

Centros de Prueba Piloto EDD-2012:

Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente: FEAGA

Presidencia del Gobierno: S.G. Tecnologías y Servicios de la Información

Hacienda y Administraciones Públicas: D.G. Función Pública

D.G. Catastro

S.G. Recursos Humanos

Inspección General de los Servicios

INAP

Educación, Cultura y Deporte: UNED

Industria, Energía y Turismo: S.G. de Tecnologías de la Información

S.G. de Planificación y Gest. De RR.HH.

S.G. de la Inspección. Gral. Serv. y Relación Ciuda.

TEMA 3: BUEN GOBIERNO

No nos referimos, en este tercer gran apartado de la Memoria de Responsabilidad Social de la AGE, obviamente, al Gobierno de la Nación, sino a la gobernanza o forma de gestionar esa gran organización que es la AGE. Hablamos, por tanto, de “*buen gobierno corporativo*” en el mismo sentido que lo puede hacer una gran empresa que participe de la filosofía de la responsabilidad social; y este no es sino el que provee los incentivos para proteger los intereses de la compañía y monitorizar la creación de valor y uso eficiente de los recursos, brindando una transparencia de información.

En definitiva se trata de gobernar las organizaciones destacando rasgos como la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la sociedad civil y el estado de derecho, que revela la determinación de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social.

Siguiendo las líneas habituales al respecto, para el análisis de las prácticas socialmente responsables identificables en este ámbito se han establecido los ocho apartados (o subtemas en la terminología del CERSE), siguientes:

- 1) *Códigos de conducta*
- 2) *Transparencia*
- 3) *Actuación en relación con los grupos de interés*
- 4) *Calidad de los servicios prestados a la ciudadanía*
- 5) *Reducción de cargas administrativas*

- 6) Contratación Pública Socialmente Responsable
- 7) Comunicación
- 8) Innovación

3.1: CÓDIGOS DE CONDUCTA.

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 5/2006, de 10 de abril, de Regulación de conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado.*
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de febrero de 2005 por el que se aprueba el Código del Buen Gobierno de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado, publicado mediante Orden APU/516/2005, de 3 de marzo.*
- *Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.*
- *Real Decreto 432/2009, de 27 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se desarrolla la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado.*
- *Acuerdo de 6 de abril de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, publicado mediante Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*
- *Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, publicado mediante Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.*

- *Códigos éticos y de buenas prácticas de los departamentos ministeriales y organismos públicos.*

B) SITUACIÓN EN 2012.

B.1.- CÓDIGOS DE CONDUCTA EXISTENTES EN LA A.G.E:

El denominado “**Código de Buen Gobierno de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado**”, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 18 de febrero de 2005, es el primer documento que se aprueba en España sobre esta materia, en una Administración Pública en sentido estricto.

Se trata de un Código de Conducta de mínimos, que actúa como guía orientativa de los principios éticos y de conducta que han de regir la actuación de los miembros del Gobierno y los altos cargos de la Administración.

Este Código se complementa con la “**Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la AGE**”, que tiene como objeto actualizar el régimen de incompatibilidades previamente existente, así como regular el Registro de actividades y de bienes y derechos patrimoniales de dichos altos cargos.

Como tercera referencia obligada sobre esta cuestión hay que citar, por último, los artículos 52 a 54 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, que regulan el Código de Conducta y los Principio éticos y de conducta de las empleadas y empleados públicos.

De todos estos **códigos de carácter general** hay que decir, sin embargo:

1º.- Que aunque tanto la Ley 5/2006, como el EBEP incluyen su propio régimen sancionador por incumplimientos de varios de los principios de conducta o requisitos exigidos, se trata de conjuntos más o menos amplios de principios éticos o de conducta, pero sin un sistema que garantice el efectivo cumplimiento de los mismos y añada consecuencias a los supuestos de incumplimiento. No ya en forma de faltas disciplinarias o por incumplimientos normativos –cuyas sanciones ya están previstas-, sino por incumplimiento de los compromisos éticos adquiridos al convertirse en Alto Cargo o, simplemente, en empleado/a público/a.

2º.- Que no se han producido modificaciones significativas en esta cuestión en el periodo considerado, a la espera de la promulgación y desarrollo de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, ahora en fase de proyecto, iniciativa que comenzó a impulsarse en el año 2012

Pero no son estos los únicos Códigos de Conducta existentes en el ámbito de la AGE, pudiéndose destacar otros que afectan a colectivos u organismos concretos, entre los podemos señalar los siguientes:

- La **AECID** aprobó, en junio de 2011, su Código Ético, en el que se enumeran los principios éticos y valores que este organismo considera como los más relevantes en su actividad diaria. Establece igualmente unas pautas básicas de conducta que concretan lo establecido en los principios y prevé la creación de un Comité de Ética que velará por su aplicación.
- En el **Ministerio de Defensa**, como es conocido, existen las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, reguladas por RD96/2009, que constituyen el código de conducta de los militares.
- En el **CSIC** existe el “*Código de buenas prácticas Científicas del CSIC*”, elaborado por el Comité de Ética de este organismo para su aplicación a la actividad investigadora del mismo.
- De manera similar, en el **INE** se utiliza el Código de Buenas Prácticas de las estadísticas europeas, revisado en el año 2011.
- En el **MINETUR** se ha elaborado un Código de Conducta (Resolución de la Subsecretaría de 7 de mayo de 2012), que desarrolla lo previsto en el EBEP para este departamento y sus organismos autónomos.
- Asimismo se han elaborado Códigos Éticos o de Conducta en organismos como: **RED.ES**; **FNMT-RCM**; el **INAP** o la **Dirección General de la Policía**.
- Finalmente, cabe citar, igualmente, la existencia de compromisos o declaraciones de principios realizados en la práctica totalidad de los Departamentos y Organismos de la AGE en cuestiones tales como la Prevención de los Riesgos Laborales –en tanto que elemento imprescindible del Sistema de Gestión establecido-, o en materia de prevención del Acoso Laboral.

B.2.- REGULACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

La regulación de esta cuestión se recoge en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 5/2006 citada.

Aparte de la obligación del registro de actividades y de bienes y derechos patrimoniales que se establece para los Altos Cargos en el artículo 14, es de destacar el papel atribuido a la **Oficina de Conflictos de Intereses**, en tanto que órgano encargado de requerir a quienes sean nombrados o cesen en un alto cargo

el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta Ley y de informar al Congreso de los Diputados al respecto. Con lo que más allá del régimen sancionador aplicable, se puede señalar que si existe en este caso un sistema de seguimiento específico, tal y como se suele considerar necesario en relación con los Códigos de Conducta.

3. 2.- TRANSPARENCIA. ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*
- *Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.*
- *Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos (autoriza la creación de la “Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de la Calidad de los Servicios”).*
- *Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.*
- *Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público.*
- *Proyecto de Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (Texto aprobado por el Consejo de Ministros de 27 de julio de 2012, actualmente en tramitación parlamentaria).*
- *Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, publicado mediante Resolución de 15 de noviembre de 2002, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.*
- *Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad de la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.*

- *Guía para la Gestión de Quejas y Sugerencias del Ministerio de Administraciones Públicas (2006).*

B) SITUACIÓN EN 2012.

B-1.- MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN:

Como señala el “**Proyecto de Ley de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno**” en su exposición de motivos, son estos tres elementos que configuran el título de la Ley, los que deben constituir los ejes fundamentales de toda acción política.

Este Proyecto de Ley es publicado por el BOE del 7 de septiembre de 2012 y constituye, por tanto, un hito imprescindible a la hora de analizar las iniciativas españolas en esta materia en el periodo a que se refiere esta Memoria de Responsabilidad Social. Un hito del que, aun estando en fase de Proyecto, deben destacarse sus principales contenidos y planteamientos.

Así, es necesario indicar que esta Ley viene a ampliar y reforzar las obligaciones de **publicidad activa** de las AAPP –y, por tanto, de la AGE–, en distintos ámbitos:

- En primer lugar, en materia de *información institucional, organizativa y de planificación*, exige la publicación de la información relativa a las funciones que desarrolla cada sujeto afectado, la normativa que les resulta de aplicación y su estructura organizativa, así como datos sobre la planificación de sus actividades y el cumplimiento de las mismas
- En materia de *información de relevancia jurídica y/o económica*, la ley prevé la publicación de un amplio repertorio de documentos que deberán ser accesibles y entendibles por la ciudadanía, dado su carácter de instrumento óptimo para el control de la gestión y la utilización de los recursos públicos.
- Así mismo, se establece la obligación de publicar toda la información que con mayor frecuencia sea objeto de solicitud por la ciudadanía o las empresas.

Y para canalizar toda esta información se crea el denominado “*Portal de la Transparencia*”.

Por otro lado, la Ley regulará también el **acceso a la información pública**, completando lo ya establecido en varias normas anteriores en vigor: la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las AAPP y del Procedimiento Administrativo Común; la Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de

acceso a la justicia en materia de medio ambiente; la Ley37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público, o la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de la ciudadanía a los Servicios Públicos.

Es de prever, por tanto, que la entrada en vigor de la citada Ley de Transparencia permita y propugne un avance sustancial en esta materia. Pero como se ha indicado, en ausencia de dicha Ley la AGE viene ya actuando en este terreno, al hilo de las normas parciales existentes y de las iniciativas propias, como se indica de forma resumida, a continuación, por lo que se refiere a 2012.

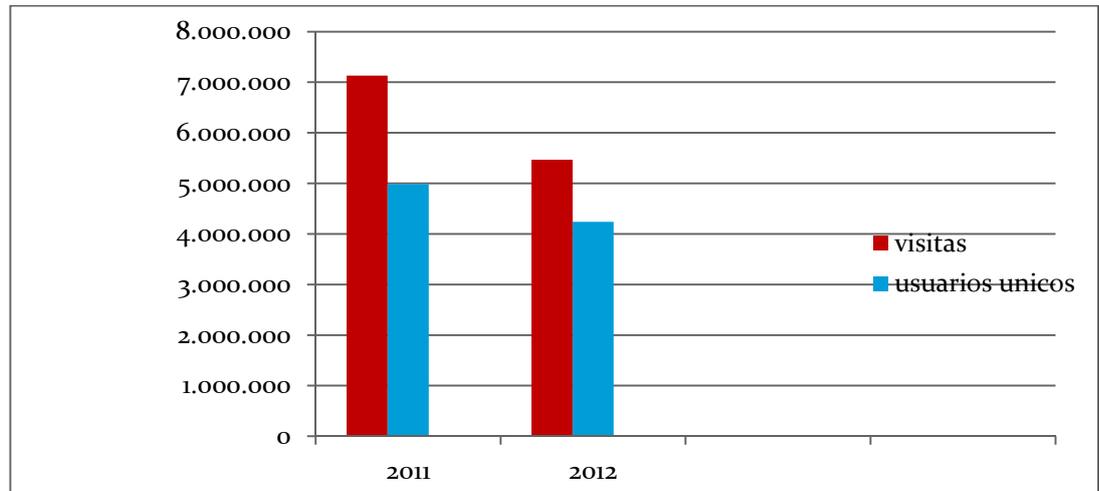
B.2.- ACTUACIONES DESARROLLADAS POR LA A.G.E EN 2012, DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA TRANSPARENCIA Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

B.2.1.- ACTUACIONES DE ÁMBITO GENERAL

Son varias las actuaciones desarrolladas en el ámbito general de la A.G.E, a instancias de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y canalizadas, básicamente, a través de la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- Desarrollo de un Directorio común: durante 2012 se ha desarrollado una nueva versión del Directorio de la AGE, el *DIR3*, de forma que en un único punto se identifica por medios electrónicos a cada organismo e institución administrativa, facilitando así el acceso a los mismos.
- Implantación de la plataforma *ACCEDA*, que permite construir sedes electrónicas a medida desde las que, entre otros servicios, se facilita la difusión de la información por parte de cualquier Departamento u Organismo.
- Conversión del punto de acceso general en el portal por defecto, de entrada a la AGE: el punto de acceso general a la AGE, www.060.es, se ha potenciado mediante la creación de *minisites* específicos por temas de interés: buscar empleo, estudiar en la Universidad, etc. Además, se ha actualizado el servicio Mi060 y se ha mejorado el sistema de búsqueda de información y servicios en el portal.

En el año 2012, el *Portal 060* ha recibido un total de 5.468.244 visitas, si bien estas han descendido respecto al año anterior, como se puede observar en el gráfico siguiente:



Así mismo, es de destacar que el teléfono 060 ha atendido en 2012 un total de 2.163.000 llamadas de ciudadanas y ciudadanos y empresas españoles.

- Avance en la integración de personas con discapacidad por medio de la administración electrónica: se ha continuado con la actividad del Observatorio de Accesibilidad web y se ha mantenido operativo el servicio de diagnóstico online con respecto a la norma UNE139803:2004. Habiéndose realizado 4.018 análisis de diagnóstico de accesibilidad en páginas web de la A.G.E.

B.2.2.- ACTUACIONES A NIVEL DE DEPARTAMENTO U ORGANISMO.

Como complemento de las actuaciones realizadas a nivel central, para el conjunto de la A.G.E, es de reseñar igualmente que todos los Departamentos Ministeriales han continuado implantando, desarrollando o mejorando durante 2012 sus correspondientes sedes electrónicas y las páginas web de información al ciudadano, donde figura numerosa información relativa a las competencias y servicios de cada departamento: consultas, resoluciones, documentación, etc.

Por citar sólo algunas de estas actuaciones particularizadas podemos hacer referencia a tres de ellas en ámbitos tan distintos como:

- El desarrollo de la página web y la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por parte de la TGSS. En diciembre de 2012 esta página obtuvo el premio a la “*Website más popular*” en 2012, dentro de la categoría “*Gobierno*”.

- El desarrollo combinado de la web institucional y el Plan estratégico del INAP, que ha facilitado la transparencia de las actividades de este organismo.
- La estrategia adoptada por la Guardia Civil respecto a una atención creciente a los medios de comunicación, como forma de atender el derecho a la información que tiene la ciudadanía.

B.3.- RECLAMACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN.

De las más de 150.000 quejas y reclamaciones realizadas por ciudadanas y ciudadanos en 2012, contabilizadas por la Agencia AEVAL, únicamente 5.221 fueron clasificadas en el grupo de causas relativas a la Información.

C.- PUBLICIDAD ACTIVA.

No existe aún el “*Portal de la Transparencia*” previsto en el Proyecto de Ley de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno” ni, por tanto, se puede hablar en 2012 de una información centralizada y activa como la prevista. No obstante, en el primer apartado de este epígrafe ya se ha hecho referencia a iniciativas desarrolladas en este año dirigidas a mejorar el acceso y la difusión de la información: el directorio *DIR3*; la Plataforma *ACCEDA* o el desarrollo del *Portal 060*.

Así mismo, se ha señalado también el perfeccionamiento de las páginas web de los distintos Departamentos y Organismos de la AGE, a través de las cuales se difunde la información específica de cada uno.

3.3: ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.

A) MARCO NORMATIVO:

- *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*
- *Ley 6/1996, de 15 de enero, de Voluntariado.*

- *Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.*
- *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.*
- *Proyecto de Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (Texto aprobado por el Consejo de Ministros de 27 de julio de 2012, actualmente en tramitación parlamentaria).*
- *Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso Ley de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.*
- *Real Decreto 4/2010, 8 de enero, por el que se aprueba la regulación del Esquema Nacional de Interoperabilidad.*
- *Orden PRE/3523/2009, 29 diciembre, por la que se regula el Registro Electrónico Común.*

B) MECANISMOS DE REGULACIÓN, PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA A.G.E.

En este apartado se han distinguido cuatro grandes grupos de interés para la AGE:

- La ciudadanía en general y las ONG,s globales.
- El propio personal trabajador y sus representantes.
- Los proveedores de bienes y servicios.
- El resto de Administraciones Públicas.

B.1.- ACTUACIONES EN RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA EN GENERAL Y LAS ONG,S GLOBALES.

Una de las principales preocupaciones de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, a través de la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica, durante 2012 ha sido el diseño de servicios electrónicos centrados en las necesidades de la ciudadanía, con el fin de considerar al ciudadano y ciudadana como centro de toda la actividad de la A.G.E.

Con este fin se han abierto nuevos canales para conocer la opinión de la ciudadanía y hacerla partícipe de las actuaciones administrativas. Y en esa dirección, en 2012 se ha mantenido esta actividad a través del uso y divulgación en redes sociales y se ha continuado con la plataforma en red de apoyo a aplicaciones móviles.

Así mismo, como se detalla en el capítulo dedicado a la Transparencia y Acceso a la información pública, durante 2012 se ha habilitado un punto central de contacto

para todas las iniciativas de participación existentes en la AGE, estableciéndose dentro del Portal de Acceso General, www.060.es un buzón electrónico donde se han recogido opiniones, información y sugerencias ciudadanas sobre la actividad administrativa.

Igualmente, todos los Departamentos incluyen en sus respectivas webs mecanismos de información, quejas y sugerencias de sus respectivos visitantes; quejas y sugerencias que son valoradas globalmente en el capítulo dedicado a la evaluación de la calidad de los servicios de la AGE.

En lo que se refiere a la relación entre Administración y Empresas, en el contexto de la colaboración público-privada, se han desarrollado también algunas actuaciones durante 2012, destacando como más relevante la creación de un Foro de dialogo dentro del marco del convenio de colaboración con la CEOE-CEPYME.

Finalmente, y en otro orden de cosas, son de resaltar los múltiples contactos y la colaboración que se ha mantenido desde la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, entre otras, con las principales Organizaciones no Gubernamentales que actúan en apoyo a las personas con discapacidad, con el fin de favorecer la incorporación de éstas al empleo público.

Desde la Dirección General de la Función Pública se han desarrollado importantes esfuerzos en esta materia; y así, por ejemplo, se ha realizado con éxito la **adaptación de las pruebas selectivas para el acceso de personas con discapacidad intelectual a la Administración**, en la última convocatoria efectuada. Iniciativas por las que se han recibido diversos reconocimientos, entre los que cabe resaltar el Premio **Cermi.es 2012**, en la categoría de inclusión laboral, que viene a reconocer los esfuerzos que se vienen realizando en la AGE para favorecer la inclusión, a través del trabajo en el ámbito de la Administración General del Estado, de las personas con discapacidad.

B.2.- ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL PROPIO PERSONAL EMPLEADO Y SUS REPRESENTANTES.

La estructura de relación de la AGE con su propio personal se apoya, en primer lugar, en las Unidades de RRHH de los distintos Departamentos y Organismos, produciéndose la participación y las negociaciones que en cada caso correspondan, según la estructura prevista en el Título III, Capítulo IV del EBEP, tanto a nivel central, como en los ámbitos departamentales o sectoriales.

Las principales cuestiones objeto de negociación durante 2012 con los representantes del personal han sido resumidas en el capítulo correspondiente (cap. 1) del bloque dedicado al análisis de los Derechos y Políticas laborales.

B.3.- ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES.

En este caso, la relación de la AGE con sus proveedores de bienes y servicios viene establecida en el **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Contratos del Sector Público**.

Este Texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, además de regular las relaciones de la AGE con sus proveedores, es una referencia obligada en relación con la inclusión de cláusulas sociales en la contratación Pública y es el marco en el cual, a pesar de las dificultades y de la inercia en este terreno, se podrá avanzar en la “Contratación Pública Socialmente Responsable”, a la que se dedica el apartado seis de este capítulo.

B.4.- ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON OTRAS AAPP.

La AGE debe relacionarse, necesariamente, con el resto de las AAPP españolas; y ha de hacerlo de forma que el funcionamiento del conjunto resulte cada vez más eficiente, dentro de un proceso inevitable de mejora continua.

Para ello, durante 2012 se han desarrollado diversas actuaciones en el contexto de los proyectos dirigidos a la modernización de la administración. Entre ellos podemos citar:

- El proyecto **ORVE/SIR**: mediante la oficina de registro virtual de entidades (ORVE), es posible establecer la oficina de cliente virtual para entidades locales, de forma que se puede digitalizar la documentación presentada por la ciudadanía en las oficinas de registro y enviarla electrónicamente al destino competente; lo que permite reducir sustancialmente los costes de valija e intercambio de papel entre Administraciones.
- En 2012 se ha puesto en marcha como un servicio en la red **SARA**, así como su interconexión con el sistema integrado de registros (SIR).
- El sistema **Reúnete**, puesto en marcha como un servicio común de reuniones virtuales para las Administraciones Públicas, habiéndose realizado más de 2.000 reuniones en 2012, con más de 5.000 personas usuarias del sistema.
- Ampliación de los portales integrados de servicios electrónicos ofrecidos para CCAA y EELL e implantación de un repositorio único de personas usuarias y cargos públicos de todas las Administraciones.

C.- IDENTIFICACIÓN Y EXPERIENCIAS DE COLABORACIÓN CON GRUPOS SECTORIALES DE INTERÉS.

Más allá de las actuaciones generales en relación con los grandes grupos de interés para el conjunto de la AGE, es obvio que en el ámbito de cada Departamento Ministerial, o de cada Agencia u Organismo dependiente de la misma, podemos encontrar un sin número de grupos específicos de interés, generalmente Asociaciones o Grupos Profesionales relacionados o afectados por los temas objeto de dedicación de cada uno de ellos.

Todo este amplio conjunto de lo que podríamos llamar “grupos sectoriales de interés”, podrían clasificarse, a su vez, en los tres subgrupos siguientes:

- **Asociaciones y grupos profesionales** afectados directamente por las distintas políticas sectoriales (agricultura, enseñanza, construcción, transporte,...) y, por tanto, con intereses específicos en las mismas. En general, al menos los más representativos de estos colectivos, participan habitualmente en forma de Grupos de Trabajo, Grupos de Normativa o como personas representantes en los correspondientes Consejos Generales, Foros o Comisiones Sectoriales existentes en los distintos Departamentos u Organismos. Participación que, con cierta frecuencia se articula a través de los correspondientes convenios o acuerdos de colaboración.
- **Organizaciones de Voluntariado**, constituidas no ya para defender sus intereses, sino para participar voluntariamente en apoyo a la actuación pública, en tareas de protección civil, ayuda a las personas con discapacidad o grupos con dificultades, etc.
- **Asociaciones de “Amigos de...”** cuyo objeto es la promoción o defensa de bienes o ideas, también como complemento a la actuación de las Administraciones Públicas.

3.4.- CALIDAD DE LOS SERVICIOS

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos (autoriza la creación de la “Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de la Calidad de los Servicios”).*
- *Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad de la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto 1418/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.*
- *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.*
- *Resolución de 18 de junio de 2009, del Consejo Rector de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios por la que se aprueba el procedimiento de certificación del nivel de excelencia de las organizaciones de las Administraciones Públicas.*
- *Resolución de 29 de julio de 2009, del Consejo Rector de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, por la que se aprueba el procedimiento de certificación de las Cartas de servicios de las organizaciones de las administraciones públicas.*
- *Guía para la Gestión de Quejas y Sugerencias del Ministerio de Administraciones Públicas (2006).*
- *Guía para el desarrollo de las Cartas de Servicio (2009).*

B) SITUACIÓN EN 2012.

La información sobre la calidad de los servicios que se recoge en este apartado ha sido íntegramente proporcionada por la Agencia AEVAL. Para su análisis durante 2012 se han considerado los siguientes criterios:

- El Número de estudios de análisis de demanda y evaluación de la satisfacción.
- Las Cartas de Servicios.
- Las Quejas y Sugerencias.
- La evaluación de la calidad de las organizaciones.
- La participación en programas de reconocimiento externo.

Respecto al primer apartado, se han realizado durante 2012 un total de 45 estudios de análisis de demanda de servicios, mayoritariamente dirigidos a la ciudadanía (19), aunque también a las empleadas y empleados públicos y a organizaciones variadas. De la misma manera, los estudios de **evaluación de la satisfacción** se han dirigido también mayoritariamente a la ciudadanía, habiéndose realizado más de trescientos estudios en total.

Como resultado de los estudios de evaluación de la satisfacción cabe concluir que una amplia mayoría de la ciudadanía considera que los servicios públicos son importantes para su bienestar, si bien, con excepción de los de tipo administrativo, que reciben muy buena valoración, los datos sobre la satisfacción con los servicios públicos en general no reflejan resultados muy positivos en 2012 ya que, por un lado, el porcentaje de personas insatisfechas es algo más elevado que en años anteriores y, por otro, el porcentaje de los mismos es mayor que el de personas satisfechas.

Aunque, según se señala en el Informe sobre Calidad de los Servicios Públicos, esta valoración puede estar afectada por la preocupación manifestada por los efectos que sobre dicha calidad puedan tener los ajustes presupuestarios experimentados.

Respecto a las **Cartas de Servicios**, señalar que se mantienen vigentes, en 2012, un total de 228 Cartas de Servicios, habiendo sido aprobadas o actualizadas en ese año un total de 103. Debe recordarse que las Cartas de Servicios son documentos a través de los cuales los organismos de la AGE informan a los ciudadanos sobre los servicios que tienen encomendados, los compromisos de calidad en su prestación y los derechos que les asisten; y, por tanto, son un excelente medio para favorecer la transparencia informativa, debiéndose añadir, por lo que se refiere a 2012, que el cumplimiento de lo previsto en dichas Cartas, se sitúa en torno al 64% de los compromisos asumidos.

En tercer lugar, por lo que se refiere a las **Quejas y Sugerencias** formuladas en el periodo y los tiempos de respuesta a las mismas, el resumen puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Tipo	Nº en 2012	% atendidas antes de 20 días	% atendidas entre 21 y 40 días	% atendidas en más de 40 días
QUEJAS	159.531	57,5	26,3	15,3
SUGERENCIAS	2.518	85,8	9,2	3,5

Por lo que se refiere, en cuarto lugar, a la **evaluación de la calidad de las organizaciones**, conforme a modelos de excelencia organizacional reconocidos en 2012, es de señalar que el número de organizaciones de la AGE que han realizado procesos de autoevaluación en ese año ascendió a 58, en su mayoría utilizando el modelo EFQM. Y que el número de mejoras organizativas implantadas a resultas de las autoevaluaciones realizadas en años anteriores ascendió a 517.

Finalmente y en íntima relación con la cuestión anterior es necesario hacer una referencia a la **participación en programas de reconocimiento exterior**. A este respecto, indicar que el número de organizaciones de la AGE que recibieron certificaciones o renovaciones de su nivel de excelencia en 2012, conforme a modelos de excelencia, ascendió a 42 y el número de certificaciones o acreditaciones de calidad recibidas en 2012 ascendió a 197: habiendo recibido 7 premios a la Calidad e Innovación en la Gestión Pública por buenas prácticas en la AGE.

3.5: REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.*
- *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.*
- *Ley 14/2013, de 28 de junio, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.*
- *Proyecto de Ley de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa (Texto aprobado por el Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2013, actualmente en tramitación parlamentaria).*
- *Proyecto de Ley de garantía de unidad de mercado (Texto aprobado por el Consejo de Ministros, actualmente en tramitación parlamentaria).*
- *Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad de la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, publicado mediante Resolución de 15 de noviembre de 2002, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2003 por el que se aprueban medidas para la reducción de cargas administrativas y mejora de la regulación.*
- *Guía para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo (2009).*

B) MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.

En junio de 2008 se aprobó el Plan PARCA (Plan de Acción para la Reducción de Cargas Administrativas), con los siguientes objetivos:

- Reducir en un 30% las cargas administrativas que recaen sobre las empresas, en el horizonte de 2012.
- Minimizar las cargas administrativas sobre las empresas en la normativa que se apruebe a partir del 1 de enero de 2009.

Aunque no se dispone de la evaluación final, en el informe de “*Evaluación de las trabas administrativas para la creación de empresas*”, realizado por la AEVAL durante 2012 y cerrado, por tanto, en el año anterior, se indica que en el periodo transcurrido entre 2008 y 2011, en términos agregados y por tipo de empresa, se ha producido una reducción en cuanto al tiempo de tramitación y, en menor medida, en los costes económicos, permaneciendo casi inalterable el número de trámites exigidos. Esta evolución se puede contemplar en el cuadro siguiente, en el que se muestra un resumen de la reducción porcentual de tiempo y coste en los tipos de empresa analizados, entre 2008 y 2011:

	TIPOS DE EMPRESA					
	TIC	INDUSTRIA	HOTEL	FONTANERÍA	DISTRIBUCIÓN	BM
REDUCCIÓN PORCENTUAL TIEMPO	-36,5%	-36,6%	-51,6%	-83,2%	-44,4%	-66,6%
REDUCCIÓN PORCENTUAL COSTE	-9,6%	1,1%	-18,4%	-22,4%	-24,6%	-24,8%

La reducción del tiempo experimentada obedece, fundamentalmente, a la transposición de la Directiva de Servicios, que ha permitido sustituir en numerosos casos la autorización previa por una declaración responsable o una comunicación previa al inicio de la actividad. Pero también a la aplicación de medios electrónicos a la tramitación, como se señalará más adelante.

En cuanto a los costes medios, la reducción ha sido escasa e incluso en algunos casos el coste ha aumentado (especialmente en algunos trámites municipales), habiéndose producido el ahorro fundamentalmente en los trámites de naturaleza estatal.

Como se ha adelantado, una de las contribuciones más positivas a la reducción de cargas administrativas en 2012 ha venido de la mano de dos tipos de acciones combinadas, la aplicación de medios electrónicos y la simplificación documental, y promovidas en ambos casos en el ámbito de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, a través de la DGMPIAE.

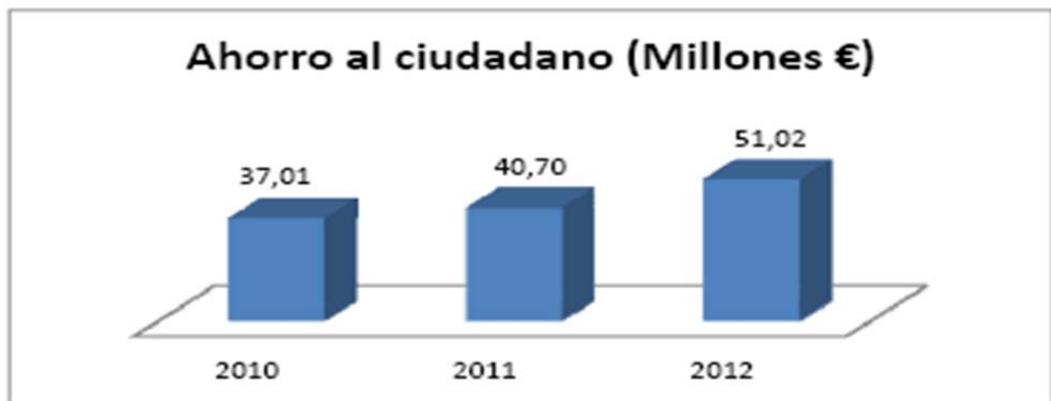
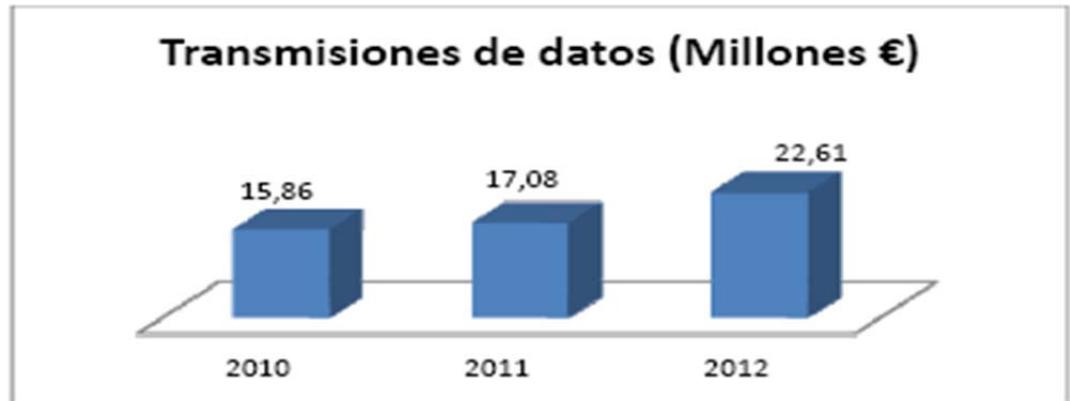
Entre las acciones concretas cabe destacar las siguientes:

- Simplificación de los trámites a realizar con la Administración, en lo referente a la reducción de cargas administrativas derivadas de los procedimientos administrativos. En este sentido, el intenso trabajo de identificación y medición de cargas realizado en el último periodo ha conseguido una reducción de estas superior al 25%, aproximándose así al 30% previsto en el plan 2008-2012.

Los ahorros generados en este proyecto de la AGE han sido de más de 19.000 millones de euros desde 2008, estimándose que, en 2012, el ahorro para las empresas debido a la implantación de sedes electrónicas ha sido de caso 1.400 millones de euros, y el derivado de la simplificación documental, de más de 1.300 millones.

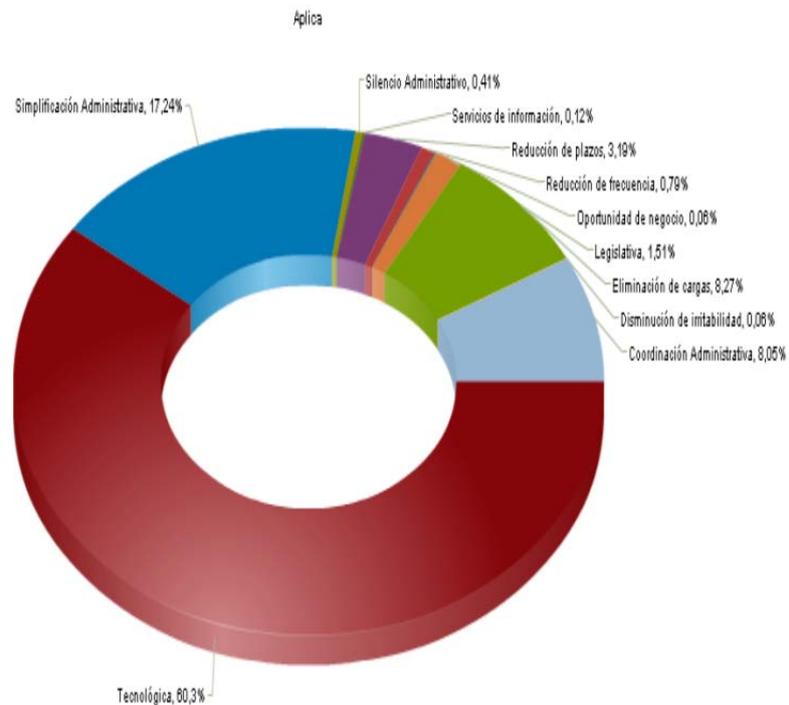
- Impulso a la formalización de convenios con las Organizaciones Empresariales más representativa y otras AAPP: en 2012 se firmaron convenios de colaboración, para identificación y reducción de cargas administrativas, con CEOE-CEPYME y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, con unos ahorros derivados estimados en casi 10 millones de euros, en el primer caso, y de caso 5 millones, en el segundo.
- Simplificación de diversos procedimientos de la AGE, eliminando exigencia de documentación innecesaria. En concreto, se han identificado 14 documentos para incorporar acceso electrónico, lo que ha supuesto la modificación de 330 procedimientos de la AGE.
- Potenciación de la interoperabilidad de los sistemas para compartir información y no aportar datos en poder de la Administración. En 2012 se ha continuado con el desarrollo de la Plataforma de Intermediación para ese fin, habiéndose incorporado nuevos certificados del IMSERSO y el INSS.

Esta Plataforma ha tenido más de 22 millones de accesos en 2012 y el número de certificados y datos que soporta se ha incrementado hasta 21, entre los que se pueden mencionar el DNI, estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias, servicios por prestaciones de desempleo, títulos universitarios, datos catastrales, etc. Con unos ahorros estimados por esta vía en torno a los 561 millones de euros para la ciudadanía.



- Mejora de la calidad y eficiencia en la evaluación de las memorias de impacto que deben acompañar a los proyectos normativos.

Como resumen, por lo que se refiere a los **ahorros dirigidos a empresas**, en el informe elaborado por la DGMAPIAE en el tercer trimestre de 2012 se incluye el gráfico que se reproduce a continuación, en el que se puede apreciar:



1.- Como podemos observar, el mayor ahorro se ha obtenido gracias a la implementación de la **administración electrónica** con carácter generalizado durante los últimos años, (con un ahorro total estimado de casi 13.000 millones de euros en el ámbito de la AGE, lo que supone un 60,3 % sobre el ahorro estimado total).

Como ejemplos de iniciativas de reducción de cargas basadas en la administración electrónica, encontramos:

- La habilitación de la incorporación al Sistema de Seguridad Social de los empresarios a través de medios telemáticos (Sistema RED / Internet).
- El sistema telemático de autoevaluación de riesgos laborales para empresas hasta diez personas trabajadoras.
- La tramitación electrónica de determinados procedimientos en el ámbito societario.

2.- La segunda mejora que destaca por la importancia de los ahorros obtenidos en la “**simplificación administrativa**”, con un ahorro estimado por este concepto de más de 3.300 millones de euros, o un 17,24 % sobre el total.

3.- En tercer lugar, destacan las actuaciones de **eliminación de cargas**: supresión de trámites o documentos. Supone un 8.27 % del total.

Ejemplos de iniciativas de reducción de cargas administrativas en esta categoría:

- ✓ La supresión, excepto para los que presenten declaraciones mensuales a devolver, de la obligación de presentar electrónicamente los libros registro de IVA.
- ✓ En general, la eliminación de aportación de documentos, gracias a la coordinación administrativa que permite la actuación de oficio de la Administración.

3.6: CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE (CPSR)

A) CONCEPTO Y MARCO NORMATIVO:

- *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.*
- *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.*
- *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.*
- *Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.*
- *Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*
- *Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.*
- *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*
- *Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan de Contratación Pública Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, publicado mediante Orden PRE/116/2008 de 21 de enero.*
- *Orden EHA/1220/2008, de 30 de abril, por la que se aprueban las instrucciones para operar en la Plataforma de Contratación del Estado.*
- *Códigos de buenas prácticas ambientales para los contratos administrativos.*

Cuando hablamos de “**Contratación Pública Socialmente Responsable**” (**CPSR**), nos referimos a la inclusión de ciertos criterios en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social, ya sea como requisito previo para la **selección** de empresas (es decir, como criterio de admisión, siempre que demuestren su capacidad técnica), como elemento de **valoración** (es decir, como elemento a tener en cuenta en la adjudicación del contrato, siempre que comporten una ventaja económica y estén vinculadas al objeto del contrato), o como **obligación** (es decir, como exigencia específica de ejecución del contrato, siempre que no tengan un efecto discriminatorio respecto a otras empresas licitadoras). Todo ello apoyado en la constatación obvia de que los contratos públicos no son simplemente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para el Estado o para el Ente Público, sino que, en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos pueden intervenir, al mismo tiempo, en el desarrollo económico y social del país. Máxime, cuando la contratación pública, a pesar de las actuales dificultades, representa una parte significativa del PIB español.

En 2011 la Comisión de la UE publicó una Guía sobre la **contratación pública socialmente responsable** (CPSR), en la que se explica cómo integrar consideraciones sociales en la contratación pública, respetando al mismo tiempo el marco jurídico existente.

Según se indica en dicha Guía, las CPSR se refieren a las operaciones de contratación –en este caso, en el ámbito público-, que tienen en cuenta uno o más de los siguientes aspectos sociales:

- Promover **oportunidades de empleo** (con carácter general o dirigidas a colectivos específicos, como pueden ser las personas con discapacidad).
- Promover “**trabajos dignos**” (que se realicen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana).
- Promover el cumplimiento de los “**derechos sociales y laborales**” (igualdad de oportunidades, salud y seguridad, lucha contra la discriminación,..).
- Respalda la “**inclusión social y promover organizaciones de economía social**” (tales como la igualdad de acceso a las oportunidades de contratación para empresas dirigidas por o que emplean a personas de grupos minoritarios –empresas sociales o sin ánimo de lucro-, o promover empleos de apoyo para personas con discapacidad).
- Promover la “**accesibilidad y diseño para todos**” (a través de disposiciones obligatorias en los contratos).

- Considerar cuestiones de “*comercio ético*” (en las especificaciones de la licitación y las condiciones de los contratos).
- Brindar protección contra el abuso de los derechos humanos y fomentar el respeto de estos derechos.

Pero es obvio que este planteamiento de la Contratación Pública “Socialmente Responsable”, solamente puede hacerse “*respetando al mismo tiempo el marco jurídico existente*”, como dice la citada Guía de la U:E. Y por lo que se refiere a España, ese marco jurídico no es otro que el que proporciona el **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Contratos del Sector Público**, que integró, en un texto único, además de la anterior Ley de Contratos, las modificaciones introducidas, entre otros, por el Real Decreto Ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, y la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

Este Texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público es, por tanto, una referencia obligada en relación con la inclusión de cláusulas sociales en la contratación Pública. En concreto, entre los principales avances de esta norma cabe citar los siguientes:

- Respecto a la integración de las cláusulas sociales en el objeto del contrato se prevé que los pliegos de prescripciones técnicas se elaboren teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos, tal como estos se definen en la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- En el ámbito de las prohibiciones de contratar se incluyen, entre otras, las infracciones graves en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- Por lo que se refiere a la inclusión de estas cláusulas como criterios de adjudicación y siempre que exista una vinculación directa con el objeto del contrato, el Texto refundido condiciona esta inclusión a la circunstancia de que respondan a necesidades propias de la población especialmente desfavorecida a la que pertenezcan las personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar. Así mismo, hace posible la introducción de cláusulas de preferencia en la adjudicación, a igualdad siempre de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, a favor de las proposiciones presentadas por empresas que superen un determinado porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad.

- Finalmente, la Ley permite la inclusión de condiciones especiales de ejecución de los contratos, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y prevé, finalmente, una posible reserva de contratos a favor de centros especiales de trabajo.

B) LA C.P.S.R EN LA A.G.E EN 2012.

La existencia de un marco normativo, tanto en la Unión Europea como en España, que posibilita la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, se traduce en que es bastante común que los Departamentos y Organismos de la AGE incluyan en sus Pliegos de Clausulas Administrativas Particulares (PCAP) diversas consideraciones de tipo social. Si bien, como veremos, la aplicación y eficacia de dichas cláusulas no parece tan significativa.

Es de destacar, en primer lugar, el liderazgo que en esta cuestión cabe a tribuir al Mº de Defensa, dado que no sólo es el Departamento pionero en la elaboración de una Memoria de Responsabilidad Social en el ámbito de la AGE, sino también el primero en incluir, efectivamente, las cláusulas sociales en sus procesos de contratación.

Dicho lo anterior, es de reconocer, también, como se ha adelantado, que son mayoría los Departamentos y Organismos que manifiestan que los PCAP que utilizan para la contratación de obras y servicios, incluyen en su clausulado referencias a consideraciones sociales. No obstante, es necesario hacer algunas observaciones sobre estas cláusulas:

- La referencia más frecuente se refiere a la aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional 4ª del TRLCSP; es decir, el establecimiento de preferencia en la adjudicación de los contratos a aquellas ofertas de las empresas que en el momento de acreditar su solvencia tengan en su plantilla un número de **personas trabajadoras con discapacidad** no menor del 2 por ciento. De forma que, **en caso de igualdad o empate** entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios que sirve de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por la empresa que cumpla la condición citada de tener al menos un 2% de personas con discapacidad en su plantilla.

Obviamente, parece claro que las posibilidades de aplicación real de este tipo de cláusula es bastante escaso, dado que se limita a los casos en que se produzca un empate entre dos o más empresas en el resto de criterios a valorar.

- Por lo que se refiere a las cláusulas sobre la **igualdad efectiva de hombres y mujeres**, cabe decir exactamente lo mismo –solamente entran en juego en

caso de empate-, con la limitación añadida de que son menos frecuentes que las referidas a las personas con discapacidad.

- En lo que se refiere, por último, a la exigencia de cumplimiento de determinada normativa en materia de **condiciones de trabajo**, en particular, en relación con la prevención de riesgos laborales, existen también cláusulas –aunque en mucho menor medida- en las que se exige, como “condición especial de ejecución” el cumplimiento de determinadas obligaciones de carácter social en éste ámbito.

Se han analizado también otros dos aspectos dentro del amplio campo de la Contratación Pública Socialmente Responsable, como son la existencia, o no, de políticas de “**Reserva de Contratos**” para centros especiales de empleo (Disp. Adicional 5ª del TRLCSP), y la posible referencia al **respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro**. En ambos casos, el número de Departamentos y Organismos de la AGE que hacen referencia a esas cuestiones es prácticamente testimonial, pues únicamente el MECD, la TGSS y el INGESA lo recogen de forma puntual.

3.7: COMUNICACIÓN

A) MARCO NORMATIVO.

- *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (art. 42.4).*
- *Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.*
- *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.*
- *Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.*
- *Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.*
- *Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional.*

- *Ley 25/2007, de 18 de octubre, de conservación de datos relativos a las comunicaciones electrónicas y a las redes públicas de comunicaciones.*
- *Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual.*
- *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.*
- *Real Decreto 947/2006, de 28 de agosto, por el que se regula la Comisión de publicidad y comunicación institucional y la elaboración del Plan anual de publicidad y comunicación de la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.*
- *Real Decreto 137/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen criterios para la emisión de la comunicación a los interesados prevista en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*
- *Planes anuales de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado.*

B) POLÍTICA DE COMUNICACIÓN EXTERNA.

Comunicar es persuadir y persuadir es buscar efectos. De esta manera la comunicación se convierte en una herramienta más de gestión orientada a la consecución de los objetivos estratégicos de la Organización.

Cabe realizarse la pregunta ¿Por qué es necesaria la gestión de la comunicación en las Administraciones Públicas? Algunas de las razones se encuentran en la necesidad de que haya coherencia entre la comunicación interna y externa, que la imagen no resulte arbitraria... y sobre todo el imperativo de crear valor en la organización y darlo a conocer. Para que exista comunicación, primero debe haber información, lo cual se considera el primer estadio de la comunicación. Partiendo de la información más general podemos definir la comunicación como un proceso que se da entre dos o más personas que mediante el intercambio de un mensaje con códigos similares tratan de comprenderse y influirse, con el fin de conseguir una acción-reacción.

La comunicación en las empresas ha evolucionado desde el concepto de comunicación como una necesidad dentro de la Organización, a la comunicación como una demanda de la sociedad. En este sentido cabe ampliar la evolución que ha tenido la comunicación en las Organizaciones, llegando a un modelo basado en la comunicación-acción, que supera el mero hecho de comunicar.

El éxito de la comunicación consiste en gestionarla mediante un departamento o unidad de comunicación y/o un responsable que lleve a cabo la integración de los

factores y las técnicas que conlleva su aplicación, dotándola de los medios y recursos adecuados en toda la Organización. Teniendo en cuenta este principio debemos entender que la comunicación es una política transversal que cruza toda la Organización. Es por todo ello que, la comunicación es uno de los principales pilares, imprescindible poder integrarla dentro de la estrategia organizacional.

B.1 ¿EXISTE UN PLAN DE COMUNICACIÓN ESCRITO?

El Plan de Comunicación debe contener las pautas de la estrategia de comunicación de una organización. Para poder garantizar el principio de planificación estratégica y gestión eficaz de las actividades y herramientas de comunicación y difusión será necesario que las Organizaciones elaboren un PLAN DE COMUNICACIÓN y DIFUSIÓN.

El Plan de Comunicación, para ser rentable y eficaz, debe diseñarse teniendo en cuenta toda la problemática de la entidad y de acuerdo con su dimensión y sus características, ya que se trata de una herramienta de trabajo.

El objetivo del Plan será en primer lugar optimizar el flujo de la información y organizar una comunicación eficiente; apoyar la estrategia de la Organización proporcionando coherencia e integración entre los objetivos, planes y acciones de la dirección; y difusión y gestión de la imagen y de la información.

B.1.1.- Actuaciones desarrolladas en el ámbito de la comunicación, por los distintos departamentos y organismos de la AGE en 2012.

De la información recabada de los distintos Departamentos de la Administración General del Estado y Organismos de ellos dependientes, prácticamente todos señalan que no han elaborado un Plan de Comunicación escrita, si bien en algunos de ellos parece ser que se está trabajando en su elaboración, o en su caso, en la implantación de una serie de protocolos que permitan la gestión de la información y la comunicación, como consecuencia del Proyecto de Ley de Transparencia, acceso a la información y buen gobierno.

En lo que a Departamentos se refiere tan solo el Ministerio de Defensa indica que tiene un Plan de Comunicación escrita en el Ejército de Tierra (PGAII 2012 "SICOM") y en el Ejército de Aire (EA 2012), y el MSSSI señala que en 2012 ha puesto en marcha las acciones previstas en el Plan de publicidad y comunicación.

En cuanto a Organismos citamos a continuación aquellos que señalan que si lo han realizado: el SEPE nos indica que tiene un Plan estratégico de comunicación institucional, la TGSS señala que durante 2012 se ha realizado un Plan de Comunicación escrito para la difusión de las Notificaciones Telemáticas, la AECL, ENESA, CATASTRO, Parque Móvil y Ciemat.

B.1.2.- Colectivos/personas destinatarias.

Aquellos Departamentos u Organismos que tienen Plan de Comunicación, así como los que indican que no lo tienen pero utilizan como medio de comunicación otras actuaciones, señalan que el colectivo o las personas destinatarias a los que van dirigidos es toda la ciudadanía comprendida en su ámbito competencial.

B.2.- MECANISMOS/CANALES UTILIZADOS.

Dentro de las Tecnologías de la información y de las comunicaciones, en la actualidad existen muchas herramientas en el mercado de trabajo, algunas de las que se han venido desarrollando en los últimos años y que han sido el soporte tecnológico más utilizado son: la intranet, internet, portales corporativos, bases de datos entre muchos otros. La mayoría de estas herramientas se dedican a propiciar los medios de comunicación.

Por todo ello, en los Departamentos y Organismos consultados nos informan que además de utilizar los canales habituales de comunicación: atención presencial, telefónica, notas informativas, cartas, notas de prensa, cartas de servicio, etc.; también emplean sus webs, sedes electrónicas, portales y geoportales. En cuanto a canales externos, utilizan todos los existentes: Facebook, Twtiter, You Tube.

B.2.1.- Mecanismos de evaluación de eficacia de la comunicación.

Como ya se ha indicado en el apartado anterior aunque no dispongan de Plan de Comunicación, sí que disponen de mecanismos para evaluar la eficacia de la comunicación que utilizan como: cuestionarios de satisfacción a disposición de la ciudadanía, encuestas telefónicas, análisis de las consultas y quejas, cuestionarios de quejas y sugerencias: presencial y telemático, buzón de consultas de la página web o canal twiter.

Como conclusión, a la vista de la información recibida los Departamentos y Organismos Públicos de ellos dependientes utilizan los mismos canales de comunicación, tengan o no Plan de Comunicación escrita.

C.- COMUNICACIÓN INTERNA.

En el siglo XXI todavía, son muy pocas las entidades que desarrollan una adecuada política de comunicación interna que contribuya a implantar los cambios y a lograr los objetivos corporativos y estratégicos de la empresa o la organización.

Muchas empresas/organizaciones ignoran que para ser competitivas y enfrentarse con éxito al cambio que nos empuja inexorablemente el mercado laboral, han de saber motivar a su equipo humano, retener a los mejores, inculcarles una verdadera cultura corporativa para que se sientan identificados y sean fieles a la organización. Y es precisamente aquí donde la comunicación interna se convierte en una herramienta estratégica clave para dar respuesta a esas necesidades y potenciar el sentimiento de pertenencia del personal a la organización.

C.1 ¿EXISTE UN PLAN DE COMUNICACIÓN ESCRITO?

De la información recibida podemos ver que no existe con carácter general la implantación de un Plan de Comunicación escrito.

C.1.1.- Actuaciones desarrolladas en el ámbito de la comunicación, por los distintos departamentos y organismos de la A.G.E en 2012.

El único Departamentos que señala que sí tiene un Plan de Comunicación interna es el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire).

Organismos Públicos que indican que disponen de un Plan de Comunicación interna:

- Destaca la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, donde se crea en 2012 el departamento de Comunicación Corporativa encargado de generar la estrategia de la comunicación y se inicia el Proyecto de elaboración de un Plan de Comunicación interno, que se aborda en tres fases: Análisis (Identificación de procesos de comunicación en la organización, para detectar lo mejorable, lo que funciona y las necesidades de comunicación. Fase en la que se encuentra actualmente); Diseño (con las conclusiones obtenidas en la fase anterior) e implementación (ejecución del Plan).
- La TGSS. Durante 2012 se realizaron tres actuaciones específicas relacionadas con citado plan de este Organismo, respecto a la puesta en marcha del Servicio de Notificaciones Telemáticas de la S. Social: Divulgación del proyecto, creación de un apartado específico en la intranet y elaboración y envío de la presentación del Modelo para SSCC, DDPP y Administraciones.
- Otros Organismos: CIEMAT, CSIC, AECID, Parque Móvil, Catastro, INJUVE y la Gerencia del MECD.

C.1.2.- Colectivos/personas destinatarias

El colectivo o las personas destinatarias tanto de los Planes de Comunicación interna, como de las actuaciones que se llevan a cabo para hacer llegar la

comunicación será todo el personal incluido en el ámbito competencial del Departamento u Organismo Público correspondiente.

C.2. MECANISMOS/CANALES UTILIZADOS

Los Departamentos y Organismos Públicos consultados nos informan que además de utilizar los canales habituales de comunicación: correo electrónico, circulares e instrucciones, notas y boletines informativos, cartas, notas de prensa, cartas de servicio, tabloneros de anuncios, etc.; también emplean sus webs, sedes electrónicas y portales.

C.2.1.- Mecanismos de evaluación de eficacia de la comunicación.

Aunque no dispongan de Plan de Comunicación, como ya se ha indicado en el apartado anterior, sí que disponen de mecanismos para evaluar la eficacia de la comunicación que utilizan como: cuestionarios de satisfacción, buzón de consultas de la página web.

A la vista de la información recibida los Departamentos y Organismos Públicos de ellos dependientes utilizan los mismos canales de comunicación, tengan o no Plan de Comunicación interna.

3.8: INNOVACIÓN

A) CONCEPTO Y MARCO NORMATIVO:

Bajo esta denominación se incluyen una serie de actuaciones que se considera debe llevar a cabo toda organización que quiera ser “sostenible”. Estas actuaciones tienen que ver, por un lado, con la innovación constante en materia organizativa a fin de optimizar el rendimiento sinérgico de los recursos humanos y, por tanto, de la propia organización. Y, por otro, con el uso cada vez mayor, pero cada vez más controlado, de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El marco normativo a considerar es el siguiente:

- *Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.*
- *Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.*

- Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica.
- Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.
- Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia.
- Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, por el que se regula la Utilización de Técnicas Electrónicas, Informáticas y Telemáticas por la Administración General del Estado.
- Real Decreto 164/2002, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Red.es.
- Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso Ley de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.
- Real Decreto 4/2010, 8 de enero, por el que se aprueba la regulación del Esquema Nacional de Interoperabilidad.
- Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, publicado mediante Resolución de 15 de noviembre de 2002, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.
- Orden PRE/3523/2009, 29 diciembre, por la que se regula el Registro Electrónico Común.
- Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020.
- Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.
- Programa INGENIO 2010.

B) ACTUACIONES DESARROLLADAS POR LA AGE:

El análisis de las actuaciones de innovación desarrolladas por la AGE durante 2012 se analiza en los dos apartados a que se ha hecho referencia: por un lado, las actuaciones en materia de “**Gestión del conocimiento**” y el desarrollo del trabajo en equipo; por otro, a través de un breve repaso a la **implantación de nuevas tecnologías**, incluyendo en ambos casos algunas experiencias concretas de innovación, del total de 110 registradas por AEVAL en este año.

B-1.- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Se entiende por tal el proceso por el cual una organización identifica y facilita la transmisión de informaciones y habilidades de sus empleados y empleadas, tanto internas a la organización como externas a la misma, de una manera sistemática y eficiente, de forma que puedan ser usadas donde se necesiten. Implica, por tanto,

una gestión combinada de la información y los recursos humanos, e implica por ello, participación y compromiso.

Las dos palabras clave son, por tanto, **identificar y compartir el conocimiento**, a fin de optimizar el rendimiento de la organización.

Entre las medidas de identificación y las acciones de fomento para compartir el conocimiento entre la plantilla, citadas por los Departamentos y Organismos de la AGE, podemos citar algunas como las siguientes:

- -La utilización de “**Plataformas**” o “**Foros**”, “**Bancos**” o “**Portales**”, denominados específicamente “**del conocimiento**”, como los gestionados por el MAGRAMA, el MEYSS, el INAP o el M^o de Defensa (en el ITM o el CAU), en los que se comparten novedades, noticias, estudios, seminarios, etc.
- -La utilización de “**Bases de documentación común**”, como la base “BADOCTEA” del Tribunal Económico Administrativo, dependiente del MINHAP, concebida como herramienta y canal técnico de relación y de comunicación interna necesario para la adecuada y eficaz gestión del conocimiento de los TEAC. Programa que se ha consolidado efectivamente durante 2012.
- -La realización de reuniones sistemáticas para el análisis y la resolución de problemas (INE); la realización de “**Jornadas de Calidad**” (SEPE) para el intercambio de buenas prácticas; la utilización de “Buzones” de participación (GISS) o la disposición de canales de participación para todo el personal, a través de un sistema permanente de iniciativas y mejores prácticas (TGSS), mediante el cual pueden contribuir a mejorar la gestión y el modelo de atención a la ciudadanía.
- -La creación de “**espacios colaborativos**” en las Intranet (en la intranet de la SEAP se crearon 25 espacios colaborativos durante 2012, entre ellos el espacio CORA).

Mención aparte merece la creación de “**equipos de innovación**”, para el desarrollo de soluciones innovadoras a problemas concretos, como la Unidad de Innovación y Comunicación creada por la GISS; los “Grupos de mejora” creados para distintos proyectos del SEPE; el “Grupo de Trabajo de Cadena de Valor” creado por la TGSS, que a partir de la definición y estudio de los procesos, identifica actividades que aportan, o no, valor y consumen recursos; la creación de grupos de mejora de procesos en el IAC; los grupos de trabajo multidisciplinares de mejora, integrados por personal de distintas Subdirecciones del MINHAP (Catastro) o el INAP; los equipos de innovación tecnológica de la Guardia Civil;

Finalmente, un aspecto de interés en materia de gestión del conocimiento tiene que ver con la “**reutilización de la Información**”. En un doble sentido: por un lado, la reutilización de aplicaciones y soluciones tecnológicas ya desarrolladas por otras Administraciones, aspecto desarrollado por la DGMAPIAE, que actualiza y mantiene el Centro de Transferencia de Tecnología, que constituye el punto de encuentro para estas iniciativas y la plataforma adecuada para el intercambio de proyectos y aplicaciones de administración electrónica.

Por otra parte, se está potenciando la cesión de información pública para su utilización y análisis por personal investigador o instituciones interesadas, lo que no es sino otra forma de compartir la información y el conocimiento con la sociedad.

B-2.- IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

En el capítulo dedicado a los Medios y Organización del Trabajo ya se incluyó información sobre el avance en la disposición de medios y nuevas tecnologías para la realización del trabajo por parte de las empleadas y los empleados públicos de la AGE. Aquí añadiremos algunos avances tecnológicos y/o servicios on-line puestos en marcha en el periodo en esta Administración.

Como servicios generales, para el conjunto de la AGE, se pueden destacar:

- **-Proyecto SIA 2.0:** en 2012 se han comenzado los trabajos encaminados a convertir el SIA (Sistema de Información Administrativa) en el punto único de conocimiento de información de los procedimientos administrativos y servicios públicos de la AGE. En este año se dispone ya de un total de 2.671 procedimientos administrativos y 749 servicios públicos, de todos los departamentos y organismos de la AGE.
- **-Implantación de la Red SARA:** en 2012 se ha implantado **SARA nube**, nube propia de la Administración, para establecer una solución en red para la puesta en operación de infraestructuras y servicios públicos compartidos, ofrecidos a cualquier Administración u organismo. Esta Red ha sido declarada como proyecto de interés prioritario por el Consejo Superior de Administración Electrónica.
- **-Implantación del Servicio de Sistema de Notificaciones Electrónicas**, (que permite la notificación por medios electrónicos de actos administrativos, evitando el uso del correo ordinario), o de la **Plataforma de validación de Certificados Electrónicos** (que tiene como fin verificar automáticamente el estado de revocación de los certificados digitales y firmas electrónicas para todas las transacciones telemáticas entre las Administraciones españolas.

Junto a dichos servicios de carácter general habría que añadir el innumerable conjunto de nuevas tecnologías aplicadas individualmente en los distintos

Departamentos y Organismos, confirmando así que, pese a la crisis económica, la administración electrónica avanza a buen ritmo en la AGE.

III.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Como cierre de este primer informe –primero con el actual formato- y sin olvidar lo indicado en la introducción respecto al marco general de actuación disponible, incluimos unas breves conclusiones de carácter general referidas a la situación existente en la AGE durante el año 2012, en los distintos apartados considerados:

1º.- La Administración General del Estado, en lo que se refiere a su propio funcionamiento como macro-organización, parece situarse en un buen nivel de auto-exigencia y de cumplimiento en dos grandes apartados de los incluidos en las Memorias RS: el **respeto al medio ambiente**, en su conjunto, y el **avance de la administración electrónica**. En ambos casos, los distintos Planes puestos en ejecución, no sólo alcanzan un razonable grado de cumplimiento, sino que se puede apreciar una evolución de la cultura organizacional en ambas direcciones.

1.1.- Respecto al apartado del “**MEDIO AMBIENTE**”, tanto en el consumo de agua como de electricidad, los dos indicadores básicos entre los indicadores medioambientales, se produce un nuevo descenso del consumo, de en torno al 6% en cada caso, que se acumula al producido en los años anteriores, siendo ya comunes y generalizadas las medidas economizadoras que se utilizan en los distintos centros de trabajo. Sin embargo, el uso de energías renovables es aún escaso en los centros de la AGE y si tenemos en cuenta que en los limitados casos en que se realiza la “*huella de carbono*”, se pone de relieve que el grueso de las emisiones son debidas al consumo de energía procedente de combustibles fósiles, nos encontramos ante una primera posibilidad que podrá ser potenciada en el futuro.

Junto al incremento en el uso de energías renovables y en el contexto del PAEE-AGE (2008-2016) se abre una segunda vía de ahorro y racionalización como es la que tiene que ver con la mejora en la **eficiencia energética de los edificios** (que en el momento de escribir esta Memoria cuenta ya con el RD 235/2013, de 5 de abril, por el que se establece el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios).

En lo que se refiere a la reducción en el consumo de papel cabe señalar algo similar: por un lado se produce una disminución en el consumo total de papel,

acercándose a la reducción prevista para 2015 (-20%), aunque con grandes variaciones entre organismos. Por otro, aumenta la proporción de los papeles reciclados y/o certificados que se consumen, respecto al total, aunque, sobre todo en este último caso, queda aún bastante por recorrer.

Finalmente, cabe identificar también otras líneas de mejora como son:

- a) la implantación de sistemas de gestión medioambiental, que aún es escasa en la AGE y que, posiblemente, debería evolucionar en la dirección en que lo hacen la mayoría de las grandes empresas; es decir, hacia una integración de la Gestión Medioambiental con la de la Calidad y la de la Prevención de los Riesgos Laborales, a través de la implantación de los correspondientes Sistemas de Gestión compatibles entre sí y
- b) los avances en materia de transporte y movilidad, a través de una racionalización y renovación de los parques de vehículos, a favor de los híbridos o eléctricos y del establecimiento de Planes de Movilidad, a medida que combinen el apoyo al personal con el ahorro de combustibles y la reducción de los riesgos asociados al transporte.
- c) el avance en la utilización de productos biodegradables por los servicios de limpieza.

En todos los casos del apartado medioambiental, como se puede apreciar, estamos hablando de cuestiones de carácter básicamente “*material*”, que forman ya parte de la cultura de la sociedad actual y que se inscriben en lo que podríamos denominar como “proceso natural de modernización”, que implica una sensibilización progresiva sobre estas cuestiones. Por ello, el complemento necesario de cualquier plan de actuación/mejora en este terreno, debe ser el apoyo sostenido de formación, información y sensibilización sobre estas cuestiones en cada centro de trabajo de la AGE. Y entender y apoyar, al tiempo, la importancia de los servicios de mantenimiento en la protección del medio-ambiente.

1.2.- En cuanto al **avance de la administración electrónica**, también se inscribe en el proceso de modernización del que forman parte inseparable, en este caso, las denominadas Tecnologías de la Información y al Comunicación (las T.I.C). La apuesta y el desarrollo alcanzado en este terreno por la AGE parece también incuestionable, tanto en su versión de herramientas disponibles para el trabajo interno del personal como en la de los servicios a la ciudadanía, aún cuando el ritmo de este desarrollo está necesariamente condicionado por las disponibilidades presupuestarias.

2º.- El segundo gran apartado de la Memoria se refiere a los aspectos específicamente relacionados con los “**DERECHOS Y POLÍTICAS LABORALES**” y la organización del trabajo que afectan, a la propia plantilla empleada.

Dentro de este gran apartado se analizan algunos aspectos que han sido directamente afectados por los esfuerzos dirigidos a la contención presupuestaria y el control del déficit público, como son las partidas presupuestarias relacionadas con la formación o la acción social, o las medidas adoptadas en materia retributiva que, por tanto, muestran un ajuste coyuntural/temporal para hacer frente a las necesidades derivadas del contexto económico-financiero por el que atravesaba la economía española y las finanzas públicas durante 2012, cuya valoración supera el objetivo de esta Memoria.

Por lo que se refiere específicamente a la formación, no obstante, y en búsqueda de planteamientos que permitan mantener o incluso incrementar su eficacia a un menor coste, parece necesario avanzar en una doble dirección, combinando la formación “*on line*” y la integración de las múltiples ofertas formativas formuladas por el conjunto de los Departamentos y Organismos de la AGE.

En otros aspectos, por el contrario, consideramos que se han producido avances, en el marco, por ejemplo, del I Plan de Igualdad de la AGE firmado en el año anterior, que ha permitido impulsar el conjunto de medidas respecto a la Igualdad de Género en la AGE y avanzar de hecho en este terreno. E igualmente representan un avance cuestiones como la implantación del Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral.

Respecto a la **atención a las personas con discapacidad**, la Memoria analiza las actuaciones de promoción directa del empleo de personas con discapacidad (el cupo se elevó al 7% por la modificación del artículo 59.1 de esta norma que llevó a cabo la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad). Debiendo resaltarse que, en reconocimiento de las iniciativas desarrolladas en este apartado, la AGE ha recibido diversos reconocimientos, entre los que se debe resaltar el Premio **Cermi.es 2012**, en la categoría de inclusión laboral.

Así mismo, se hace referencia a las actuaciones de promoción del uso de **clausulas sociales en la Contratación Pública**: aunque se trata de una vía absolutamente incipiente, ya se pueden señalar algunas iniciativas al respecto.

A señalar, por último, como una nueva vía de mejora en este apartado referido a la discapacidad, la posibilidad de mejorar en el apartado de atención a la “discapacidad sobrevenida” a las empleadas y empleados públicos.

3º.- La Memoria incluye, por primera vez, un último apartado que hemos denominado “**BUEN GOBIERNO**”, en el que se analizan cuestiones que tienen que ver con la nueva forma de “*estar y actuar*” de la Administración Pública ante la ciudadanía. Y en este caso y con carácter general, la situación parece distinta y probablemente requiere mejorar con más intensidad.

En concreto, parecen tener aún una limitada implantación efectiva cuestiones como: la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública, que parece guiarse aún por razones predominantemente económicas; o el conjunto de cuestiones que tienen que ver con la transparencia de lo público y la aplicación plena de los códigos de conducta del personal de la administración pública. Estas cuestiones requieren desmontar y sustituir costumbres arraigadas en la Administración pública y probablemente requieren más tiempo para su implantación efectiva, a lo que contribuirán, sin duda, grandemente, las iniciativas legislativas que en este momento están en marcha; en particular, la futura Ley de Transparencia.

Junto a estas cuestiones, de fuerte impregnación cultural, existen otras que también tienen que ver con la tradición de la administración española, pero que están entrando en la dinámica de la modernidad, como pueden ser el empeño en la reducción de cargas administrativas o en la mejora de la calidad de los servicios que, a pesar de las restricciones que se han producido durante 2012 por la situación económica española, parecen estar, sin embargo, bien orientadas.

Somos conscientes, en todo caso, de que este primer informe, no ha podido abordar – en toda su extensión - el amplio abanico de cuestiones que incluye con el mismo grado de profundidad y con la concreción que sería deseable; en determinados aspectos hemos de profundizar más en su análisis y en el intento de aportar indicadores objetivos que nos permitan comparar la evolución que se experimenta año a año. Pero también la calidad de este informe ha de ser progresivo y, en cualquier caso, ha de servir para motivar a avanzar a todos los implicados.

La Memoria RS de la AGE es un informe más o menos completo y exacto, pero es, o debe ser, en definitiva y sobre todo, un **compromiso para la mejora continua** en los distintos campos que se analizan. Y en ese compromiso deben participar todos sus componentes. Por ello, la memoria correspondiente a 2013 deberá suponer un avance sobre la actual, a favor de la ciudadanía y del propio personal de la administración pública.

Como colofón de este informe, incluimos una cita tomada del reciente *“Informe sobre la responsabilidad Social de la Empresa en España”*, realizado por encargo de la Comisión Europea y presentado en junio de 2013. En la página 50 de este informe se dice que *“la recuperación de la imprescindible confianza de los ciudadanos en la Democracia exige la urgente aplicación de políticas activas de Responsabilidad Social dentro de las Administraciones Públicas. Por otro lado, la promoción de la RS dentro de las empresas no puede avanzar si las Administraciones Públicas no hacen, al menos, una parte de lo que predicán para los demás. Y finalmente, la salida a la crisis exige unas Administraciones Públicas socialmente responsables”*.

Es obviamente a este objetivo al que queremos contribuir.



BORRADOR