

NOTA INFORMATIVA**DECEPCIÓN EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA AGE
LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO ES INCAPAZ DE OFRECER SOLUCIONES REALES A SU PERSONAL**

31/07/15

Se inició la reunión de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE) de ayer, 30 de julio, con un marcado retraso como consecuencia de la celebración previa de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, ámbito en el que se tratan las cuestiones que afectan al conjunto de empleadas y empleados públicos. A la vista de los resultados del foro específico de negociación de la AGE, podemos afirmar que no mereció la pena la espera. En las materias que estaban comprometidas la Administración fue incapaz de ofrecer soluciones reales y todo lo que se presentaba para su aprobación no era más que un ejercicio de retórica que ni de lejos mejora los derechos de quienes trabajamos en esta Administración.

Antes de iniciar la reunión Función Pública realizó un breve resumen de las propuestas efectuadas por el Ministro Montoro en la reunión de la Mesa General de todas las Administraciones, propuestas que podemos resumir tal y como se presenta a continuación:

A nivel de retribuciones	En materia de Empleo	Resto de derechos
<ul style="list-style-type: none">• Subida del 1% para el año 2016.• Recuperación del 25% de la paga extra en el presente ejercicio.• Recuperación del 50% de la paga en el 2016.	<ul style="list-style-type: none">• 100% de la tasa de reposición en sectores prioritarios.• Inclusión de los ámbitos de empleo y servicios sociales entre los sectores prioritarios• 50% de tasa de reposición en el resto de sectores.	<ul style="list-style-type: none">• Recuperación de 1 "moscoso".• Recuperación de 3 días de asuntos propios por antigüedad (1 a las 8 trienios, 2 a los 10 y 3 a los 12)• Permiso retribuido por embarazo desde la semana 37 del mismo hasta el parto (desde la semana 35 en caso de parto múltiple)

CCOO valoró esta propuesta como insuficiente al no contemplar –como mínimo fijar un compromiso y calendario para hacerlo- la recuperación de todos los derechos arrebatados (comenzando por el 5% de recorte en el año 2010 y siguiendo por el resto de tropelías que recogió el RDL 20/2012) así como el diálogo social y el derecho a la negociación colectiva. El Ministro de Hacienda y AA.PP. indicó que este sería el planteamiento incluido en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2016 que se aprueba hoy 31 de julio, pero se ha comprometido mantener un proceso de diálogo durante todo el mes de septiembre en la idea de incorporar cualquier avance o acuerdo que se sustancie a dicha norma.

No cabe duda de que estos avances, aunque aún insuficientes y lejos todavía de restituir lo que es nuestro, tienen su origen en el trabajo de CCOO y, especialmente en las movilizaciones de sus delegados y delegadas que forzaron la convocatoria de la Mesa de Negociación del 16 de julio en la que se inició este proceso.

Tras este resumen se inició la reunión de la Mesa AGE que, como hemos señalado no puede sino calificarse de pobre y decepcionante. Parecía haber prisa por cerrar algunas de las cuestiones que se han venido debatiendo en este último periodo pero lo cierto es que la mayor parte de las medidas que se presentaban están huecas y

**EXIGE TUS
DERECHOS**

presentan defectos graves que, en algunos casos, pueden propiciar un nuevo paso atrás en lo que afecta a los derechos de quienes trabajamos en esta Administración.

Ni siquiera se ha aceptado el modelo de discusión adoptado en la Mesa de todas las Administraciones Públicas estableciendo de dos meses adicionales para dar cabida a la negociación. Había prisa por concretar una foto de acuerdo y lo que sorprende es que algunas centrales sindicales se la hayan facilitado a pesar de las severas carencias que presentaban buena parte de las propuestas.

Aunque entraremos en breve con más detalle en el análisis de los planes, protocolos y propuestas presentados, recogemos aquí una breve síntesis de los mismos. Podemos diferenciar dos bloques de cuestiones: las que suponen un avance, aunque hubiese sido deseable aprovechar la oportunidad para incorporar otras cuestiones y, aquellas otras que están vacías, incluso suponen retrocesos y han contado con nuestro total rechazo.

Respecto a las primeras –las positivas, aunque se haya perdido una oportunidad para mayores avances- se han tratado las siguientes:

Modificación de la instrucción de jornada y horarios: Recoge tres cuestiones. Ampliar el horario de verano para quienes cuenten con hijos menos de 12 años, la reincorporación progresiva al trabajo de quienes hayan sufrido tratamientos de radioterapia o quimioterapia y ampliar el periodo de disfrute de vacaciones y días de asuntos propios hasta el 31 de enero.

Es evidente que en ningún caso podríamos avalar una instrucción de jornada y horarios que continúe reflejando los injustos recortes que padecemos en el año 2012 y que seguimos sufriendo en la actualidad. A pesar de eso, hemos valorado positivamente tanto referida a la reincorporación progresiva al trabajo de quienes hayan sufrido tratamientos de radioterapia o quimioterapia como la ampliación del periodo de disfrute de vacaciones y días de asuntos propios hasta el 31 de enero. Sin oponernos a la tercera de ellas, ampliar el horario de verano para quienes cuenten con hijos menos de 12 años, la hemos considerado escasa y una nueva oportunidad perdida para avanzar el fomento de la corresponsabilidad y, en esta línea –colaborar más en un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres- se han realizado propuestas por CC OO que la Administración no ha sido capaz de contemplar.

Procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

También ha valorado positivamente esta medida CC OO, aunque cabe recordar que la Administración ha tardado varios años en asumir la obligación de elaboración de este procedimiento -reivindicado y reclamado por CC OO en diferentes ocasiones- establecida en el I Plan de Igualdad de la AGE como medida del eje 6 de *situaciones de especial protección*. También en este caso, a pesar de entender que significa un avance el instrumento que se publicará sigue adoleciendo, desde nuestro punto de vista, de un exceso de burocracia inicial y de una falta de garantía en el posible retorno de la mujer a su puesto de trabajo de origen.

En el segundo bloque de materias, las que han contado con el rechazo expreso de CC OO por entender que están vacías de contenido e incluso suponen un retroceso para nuestros derechos –aunque han resultado aprobadas al contar la Administración, incompresiblemente, con el apoyo de UGT y CSIF- se encuentran las siguientes:

II Plan de Igualdad. Tras el fracaso del primero no debía permitirse que siguiese imperando la hipocresía en este apartado. No hay ninguna duda de que existen desigualdades sangrantes en la AGE y tampoco debe de existir duda de que hay una estrategia del Gobierno para ocultarlo. El Plan presentado significa un retroceso respecto al primero, es inservible para el personal de la AGE y únicamente es útil para salvar la cara a la Administración que seguirá ocultando los problemas reales. CC OO en un intento de conseguir algo concreto en este Plan centró su esfuerzo de dotarnos de un compromiso para estudiar la brecha salarial de género. No hay forma. Por no aceptar no aceptan ni siquiera utilizar la herramienta que para ello tiene el Instituto de la Mujer.

**EXIGE TUS
DERECHOS**

sector de la
administración general del estado

Pza. de Juan Zorrilla, 1, 1º
28003 Madrid

Teléfonos

91 2734706, 91 2734710, 91 2734707

Fax 91 2734726

sae@fsc.ccoo.es

www.fsc.ccoo.es



Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo. Otro documento inconcreto que poco va a aportar en la erradicación de esta lacra. Pero lo más importante es que genera un problema de partida desde el momento en nace excluyendo uno de los ámbitos excepcionalmente expuesto y en donde se produce más del 65% de dichas situaciones como es el de Instituciones Penitenciarias. La fórmula que ha utilizado la Administración para que UGT y CSIF justifiquen la aceptación de la exclusión de este personal "...valoración de la posibilidad de disponer de una regulación especial...", sencillamente daría risa si no fuese por lo triste que es lo que supone: dejar sin protección más de la mitad de las agresiones que se producen a empleadas y empleados públicos de la AGE.

Como resumen, una reunión decepcionante en donde faltaba contenido y decisión para concretar mejoras reales para las empleadas y empleados públicos de la AGE. Mucho nombre pomposo en los supuestos planes y protocolos pero ninguna o escasa utilidad. Al final una cínica dramatización de lo que debiera ser la negociación colectiva en nuestro ámbito que desgraciadamente alguna central sindical se ha empeñado en legitimar.



**EXIGE TUS
DERECHOS**