

REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA AGE (ART. 36.3 TREBEP)

18 de junio de 2025

Hoy se ha reunido la Mesa General de Negociación de la AGE a la que hemos asistido CCOO, UGT, CSIF, CIG y ELA, con el siguiente orden del día:

1.- DIRECTRICES MULTISECTORIALES PARA SOLUCIONAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE TERCEROS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.

CCOO es el único sindicato español en el ámbito del diálogo social europeo que firmó este acuerdo. Hemos defendido la necesidad de negociar un protocolo específico para la prevención de la violencia y el acoso ejercidos por terceros en el ámbito laboral de la AGE, identificando los diferentes tipos de violencia, implementando medidas preventivas que aborden las causas y las consecuencias. El acuerdo está **pendiente de traducción por nuestra Administración**.

2.- ACUERDO SOBRE CRITERIOS GENERALES PARA LA ADAPTACIÓN DE MEDIOS Y TIEMPOS Y LA REALIZACIÓN DE OTROS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CCOO hemos participado en la negociación colectiva de estos criterios generales, así como en el desarrollo de la normativa que regulará los **tiempos y medios durante la realización de los procesos selectivos, cursos selectivos y periodo de prácticas**, si lo hubiera, en función de una nueva clasificación de tipos de discapacidades para garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad, en cumplimiento de lo que ordena nuestra Constitución en los artículos 23.2 y 14.

Hemos suscrito este acuerdo trasladando a la Administración la **necesidad de seguir implementando todas las medidas imprescindibles para que esa integración sea real y efectiva** una vez superen los procesos selectivos y se incorporan a trabajar en la Función Pública, ya que nos estamos encontrando con incumplimientos en la obligación de adaptación funcional del puesto de trabajo, dificultades para integrar a las personas con discapacidad, para asignarles funciones, para encontrar tutores, para que participen en los concursos de traslados y sus condiciones laborales se equiparen a las del resto.

3.- ACUERDO SOBRE CRITERIOS GENERALES PARA EL DESARROLLO DEL PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Las condiciones generales de este permiso están dirigidas al **personal funcionario de la Administración General del Estado**. El personal laboral tiene su normativa específica. Se unifican los criterios generales de disfrute para todos los departamentos ministeriales:

- ☐ **Hijo/a menor** hasta los 23 años de edad (o 26 años si padece discapacidad) **afectado con cáncer u otra enfermedad grave de las incluidas en el Anexo I del RD 1148/2011, de 29 de julio.**
- ☐ Este permiso consiste **como mínimo en la reducción de jornada del 50%**, pudiendo ser mayor la reducción si así lo requiere el cuidado del menor.
- ☐ **Podrá acumularse en jornadas completas de trabajo** si las necesidades asistenciales del menor así lo precisan.
- ☐ **Plenamente retribuido** y a cargo de los presupuestos del Ministerio de pertenecía.
- ☐ **Duración de la reducción de jornada: 3 meses prorrogables por periodos de 2 meses.**
- ☐ Plazo de solicitud y resolución: **15 días hábiles.**
- ☐ Efectos del Silencio administrativo: **Favorable.**

4.- APROBACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA AGE

La negociación de este IV Plan de Igualdad comenzó en noviembre de 2024. La voluntad de la Administración era aprobar el Plan en el mes de diciembre, sin embargo no encontró el aval de ninguna de las organizaciones.

Como “novedad” el IV Plan de Igualdad incluye el eje 6 que sirve para la recogida de datos en los diferentes departamentos y organismos. **Cada ministerio podrá establecer medidas propias** siempre que obedezcan a los objetivos establecidos en el Plan, previa consulta en sus Comisiones de Igualdad. Asimismo las medidas del IV Plan de Igualdad **podrán revisarse en cualquier momento** a lo largo de su vigencia por la Comisión de Seguimiento Técnica de Igualdad, lo que implica mejorar el diagnóstico y el grado de ejecución del Plan.

Hasta ahora los planes eran estáticos, se negociaban las medidas, se ratificaba la firma del plan y antes de finalizar el año se evaluaba el grado de cumplimiento. Recordemos que del III Plan de Igualdad, que se firmó en diciembre de 2020, sólo se cumplió un 45%. Ahora se introduce una fórmula más participativa y dinámica para avanzar en igualdad.

CCOO ha conseguido **introducir la perspectiva de género en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la AGE**, y que la Administración se comprometa a evaluar cómo impacta el género en la detección de los riesgos laborales de las empleadas públicas y los empleados públicos, en la fase de planificación, ejecución y evaluación de las medidas preventivas y de protección que se lleven a cabo, así como en las estadísticas de Siniestralidad laboral para poder adoptar medidas preventivas y de protección específicas.

El Plan incluye cuatro nuevas medidas que **CCOO** veníamos planteando relativas a la **formación en materias con menor participación de mujeres, la promoción interna a grupos, cuerpos o escalas con infrarrepresentación, y la aplicación de medidas de conciliación y frente a la violencia contra las mujeres para el personal en el exterior.**

Se incluye el compromiso de elaborar un estudio completo de la brecha salarial, que **CCOO** **identificamos como herramienta indispensable para la eliminación de la desigualdad retributiva.** Esta información se trasladará semestralmente a los sindicatos.

Por nuestra parte, continuaremos trabajando para mejorar la igualdad y la conciliación en la Administración General del Estado. **CCOO exigimos al Gobierno el inmediato desarrollo del permiso retribuido de ocho semanas.**

5.- NUEVO ACUERDO DE ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

Este Acuerdo es uno de los **compromisos que Función Pública acordó con CCOO en el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI**, recuperar los derechos sindicales arrebatados en el 2012.

Los recursos sindicales vienen a reforzar el derecho colectivo de participación de las empleadas públicas y los empleados públicos en sus condiciones de trabajo.

El nuevo acuerdo refunde el acuerdo de 16 de diciembre de 2020 y el acuerdo de ordenación de la negociación colectiva del año 2008, **simplificando las estructuras de negociación colectiva recogidas en el TREBEP** y respetando los acuerdos de ordenación de la negociación colectiva que se hayan podido suscribir en las diferentes mesas delegadas.

En el caso del personal laboral se podrán pactar algunos aspectos de la ordenación de la negociación colectiva en el Convenio Único, que estamos negociando.

Respecto a los recursos sindicales, **se recupera una pequeña parte de los recursos perdidos en 2012**, tras la crisis económica. Por primera vez se vinculan al ejercicio de las competencias propias de las mesas generales y para las organizaciones sindicales con representación en las mismas, refundiendo las diferentes bolsas de créditos sindicales que había según la mesa de procedencia en una bolsa de dispensas y otra para créditos sindicales.

Se agiliza el procedimiento de concesión de dispensas sindicales, eliminando la petición de informes a los departamentos afectados. El único motivo de denegación de una dispensa es si causa un grave quebranto en el funcionamiento del servicio público, que hay que acreditar por el departamento afectado y Función Pública.

El plazo de resolución para la concesión de una dispensa por parte de Función Pública es de 3 meses como máximo.

Se elimina la incompatibilidad que había hasta ahora entre créditos de distinta procedencia, pudiendo acumularse créditos hasta las 110 horas. El crédito sindical pasa de 40 horas a 50 horas.

Esta mejora de la gestión de los créditos sindicales obligará a acometer algunos cambios informáticos en el registro creado al efecto (el ROR).