

NOTA INFORMATIVA

CCOO PRESENTA AL NUEVO EQUIPO DE FUNCIÓN PÚBLICA LAS PRIORIDADES EN LA NEGOCIACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA AGE:

PLAN DE IGUALDAD; PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL; BRECHA SALARIAL;
CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS; EL EMPLEO Y LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA AGE
SON LOS PRINCIPALES ELEMENTOS DE ESA NEGOCIACIÓN

20/02/2020

Hoy, 20 de febrero ha tenido lugar una reunión de las personas responsables de Función Pública –Secretario General y Directora General de Función Pública, Javier Rueda e Isabel Borrell- con los sindicatos mayoritarios en la Administración General del Estado: **CCOO**, UGT y CSIF.

Estos nuevos nombramientos significan continuidad respecto del equipo anterior –Javier Rueda, era el anterior Director General de Función Pública- y la reunión se planteaba con carácter protocolario y de presentación. No obstante **CCOO** ha tratado de marcar las cuestiones esenciales que, entendemos, deben considerarse prioritarias en la negociación colectiva para el personal de la Administración del Estado.

Creemos que debe producirse un cambio radical respecto al tratamiento que se da a la igualdad en esta administración. Aún no se ha iniciado la discusión del III Plan de Igualdad –el II Plan, aprobado durante el gobierno del Partido Popular no fue suscrito por CCOO- cuando debe existir uno en cada legislatura y han transcurrido siete; el incumplimiento de los acuerdos relativos al protocolo frente al acoso sexual que se viene produciendo desde 2011; la posición, ignorando su existencia, respecto a la brecha salarial en este ámbito, son algunos de los ejemplos de esta situación que es imprescindible corregir de forma urgente.

Por otro lado, resulta imprescindible recuperar la confianza en la negociación colectiva. En la última etapa **CCOO** ha suscrito un número importante de acuerdos-IV Convenio Único; movilidad de Personal Funcionario; distribución de Fondos Adicionales; Oferta de Empleo Público; etc.- Sin embargo, el cumplimiento y desarrollo de esos acuerdos no está siendo lo esperado y sus efectos no llegan al personal afectado.

Hay hechos objetivos que ponen de manifiesto esta situación de forma incuestionable. El personal laboral, después de un año, aún no ha cobrado las retribuciones previstas en el IV Convenio Único. Ni siquiera hay fecha para iniciar la discusión sobre temas fundamentales de ese IV Convenio: jubilación parcial, complementos, cambio de relación jurídica, y otros como el encuadramiento o el concurso abierto y permanente se demoran en el tiempo.

El acuerdo de fondos adicionales se está aplicando con criterios restrictivos que rompen su objetivo principal: ordenar y homogeneizar las retribuciones del personal funcionario.

Los acuerdos sobre oferta de empleo público están sin desarrollar: las convocatorias de 2018 y 2019 apenas han iniciado su ejecución; las negociaciones sobre criterios de promoción interna o el diagnóstico de empleo no existen; los procesos de estabilización están aún sin convocar.

Así podríamos seguir desgranando la situación de esos acuerdos. Por eso, para **CCOO**, el primer paso en esta nueva etapa es modificar ese escenario para tener la seguridad de que la firma de acuerdos se traslada a las condiciones de trabajo del personal de la AGE. Recuperada esa confianza, hay elementos de futuro que resulta necesario abordar: desarrollar el IV Convenio respecto al cambio de relación jurídica, el sistema de complementos y la jubilación parcial; consolidar y continuar avanzando en la tímida recuperación de empleo y el desarrollo del Estatuto Básico forman parte ineludible de ese futuro en el que el desarrollo de la carrera profesional y la actualización del modelo retributivo se convierten en factores imprescindibles.

Por parte de Función Pública se han compartido en buena medida estos ejes de trabajo y manifestado la intención de avanzar en la línea planteada. En **CCOO** estamos convencidos que será posible afrontar con éxito estos retos a través del diálogo.