

## TEMA DEL MES / 8 de marzo: Por la igualdad

# Mejoras para el funcionariado en el Plan Concilia

Los diez días de permiso por paternidad incluidos en el Plan Concilia, elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas, han tenido una absoluta relevancia ante los medios de comunicación y la sociedad en general. Es un avance muy importante y esperamos que sirva para que se traslade a todos los acuerdos y convenios tanto públicos como privados

**Maite Garabieta**  
Secretaría de la Mujer . FSAP-CC.OO.

**PERO** consideramos que hay otros logros tanto o más importantes dentro del Concilia, por lo que no es para venderlo como lo ha hecho el ministro de Administraciones Públicas Jordi Sevilla, al que se le veía eufórico y sin ningún otro punto relevante que presentar. La edad media de las empleadas y empleados públicos es de 48 años, por lo que no son muchas las personas que van a beneficiarse con esta medida.

La Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO (FSAP) ha realizado un trabajo, serio, arduo y bien planteado sobre las modificaciones de la Ley de Conciliación ante la primera propuesta presentada por la Administración en julio. La realidad es que muchas de las modificaciones y nuevas aportaciones a ese documento han partido de la FSAP.

Gracias a ello se ha conseguido dar una vuelta sustancial a la ley aprobada en 1999. La necesidad de la implicación de ambas partes, hombres y mujeres, en la normalización de la vida personal, familiar y laboral, ha quedado clara. Entre otras medidas son destacables:

- El derecho a una reducción de jornada del 50% retribuida para poder atender a un familiar en primer grado por enfermedad grave durante un mes. Si la persona enferma es empleada pública de la Administración General del Estado, este permiso puede disfrutarse parcialmente respetando el plazo máximo.
- Se ha ampliado el periodo de excedencia a dos años por cuidado de un familiar hasta segundo grado, reservándose el puesto de trabajo. A la vez, se reserva el puesto de trabajo por el cuidado de cada hijo. En ambos casos la excedencia puede llegar a los tres años, reservándose el último año el puesto de trabajo en la misma localidad, de igual nivel y retribución.

**Se ha ampliado el periodo de excedencia a dos años por cuidado de un familiar hasta segundo grado, reservándose el puesto de trabajo**

- Las empleadas y empleados públicos que tengan un hijo con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria, así como la posibilidad de

ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para acudir a reuniones en los centros de educación especial o para acompañarle si recibe apoyo adicional sanitario.

- Permiso de lactancia acumulada hasta cuatro semanas, inexistente hasta ahora para las funcionarias.
- Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación.
- Ampliación de la reducción de jornada por hijos de los seis a los doce años.
- Derecho de un permiso de hasta dos meses por adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo. En este caso las retribuciones percibidas serán básicas.
- Derecho a ausentarse del trabajo hasta dos horas diarias en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados, computándose el permiso de maternidad a instancias de la madre después del alta hospitalaria de la criatura, siempre después de las seis semanas obligatorias de descanso. Las retribuciones son íntegras y si faltase la madre, este derecho pasa a ser del padre.
- La posibilidad de asistir a cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencia por motivos familiares.
- Fomento de medidas, en materia de formación, que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la participación de empleadas y empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad
- Se reconocen las familias monoparentales y se concede un permiso por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **El logro de la igualdad laboral y salarial supondrá el desembolso de una cantidad elevada del dinero de los presupuestos**

En el apartado de Violencia de Género, el logro ha sido muy importante. Por fin las mujeres funcionarias recibirán una ayuda económica inexistente hasta ahora así como soporte vital en el caso de tener que dejar su puesto de trabajo, ya no por ser trasladadas, sino, porque por su seguridad, deban desaparecer durante una temporada. Hasta ahora no había manera de que la Administración reconociera este serio problema, por fin no solo lo han reconocido, lo han entendido.

Tras el que han denominado Plan Concilia, los responsables de la Administración han querido colar las retribuciones de las funcionarias y funcionarios públicos de la Administración General del Estado (AGE). En repetidas ocasiones hemos solicitado la evidente necesidad de constituir dos mesas de negociación diferenciadas, por un lado, mesa de retribuciones pura y dura y por otro, mesa sobre modificaciones de la Ley de Conciliación personal, familiar y laboral.

La subida salarial que se nos ha presentado para el personal funcionario no se ciñe a lo que esta Federación considera justo. A menor escala profesional hay personal, hombres y mujeres, que no llegan a cobrar 800 euros. El Plan Concilia pretende dar una mayor calidad de vida, pero la dignificación de los salarios también ayuda a lograrla, y mucho.

Cuando editaron el Plan Concilia en la web del Ministerio, el día en que hicieron la presentación tras la firma, con la rimbombancia que todos recordamos, colgaron un estudio socio-laboral de empleados públicos (sic). Curiosamente al cabo de dos días este estudio desapareció. En el documento se destacaba la desigualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres (18%) en las administraciones públicas, una desigualdad de guante blanco. Esto es así.

Por ello, además de seguir proponiendo mejoras al Plan Concilia, hay que hacer un análisis más profundo de la situación laboral, estudiar los puestos masculinizados y feminizados y plantear soluciones. Ya veremos por donde sale la Administración en este caso. El logro de la igualdad laboral y salarial supondrá el desembolso de una cantidad elevada del dinero de los presupuestos y esto... va a doler.

## Seguir el cumplimiento del Plan

**CC.OO.** tiene que seguir el cumplimiento integro del Plan Concilia. Todavía hay que modificar y aprobar leyes para poder hacerlo efectivo, a la vez que es preciso cambiar normas que se ajusten a las modificaciones realizadas.

No sería la primera vez que la Administración genera resoluciones por medio de las cuales incumplen lo pactado o aprobado, como ocurrió con el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado aprobado en el Parlamento a principios del año 2005.