

RESUMEN EJECUTIVO

El colapso de la Administración General del Estado ante la crisis provocada por la COVID-19

CCOO pone de manifiesto el esfuerzo del personal público para mantener los servicios a la ciudadanía

Madrid, 26 de marzo de 2021

Las políticas de recorte en el gasto público llevadas a cabo en la década pasada por el Gobierno del Estado, las continuas externalizaciones y privatizaciones de servicios, así como la destrucción de empleo público, junto a una elevada temporalidad, han llevado a la Administración General del Estado a una situación de extrema gravedad. Con la situación de crisis ocasionada por la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 hemos sufrido en primera persona las consecuencias devastadoras de estas políticas de austeridad, que han repercutido negativamente sobre las empleadas públicas y los empleados públicos y, en consecuencia, también en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía. El personal de la AGE, que se ha visto mermado hasta cantidades ínfimas en la última década, se encuentra actualmente al borde del abismo por agotamiento.

El empleo público en la AGE. La continua destrucción desde 2010. La temporalidad.

A diferencia de las Administraciones Local y Autonómica, las cuales, aunque muy lentamente, están recuperando personal desde 2017, en la AGE se continúa acumulando pérdida de efectivos, sumándose en estos últimos cinco años 20.000 puestos de trabajo más a los 26.000 destruidos en la etapa de 2011-2015.

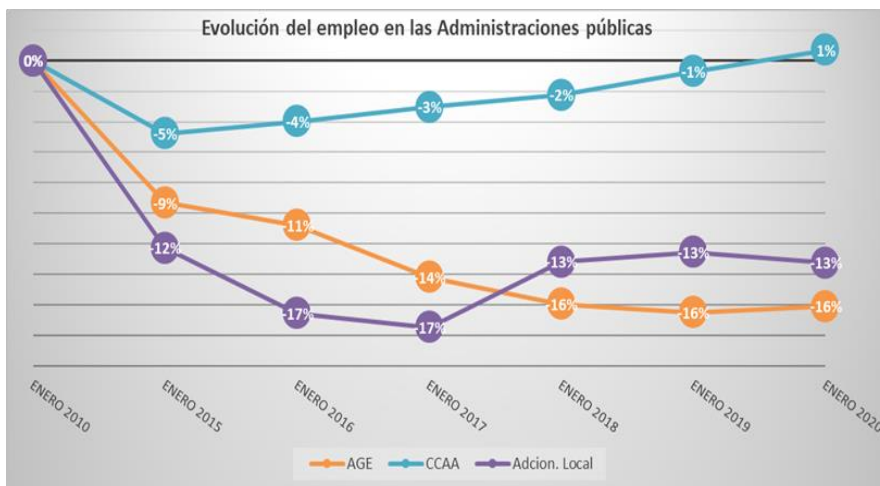


Gráfico 4: Evolución del empleo en las Administraciones autonómica (CCAA), local y central en términos relativos al personal en el año 2010. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal.

Estos recortes constantes de personal han sido mayores en algunos organismos y departamentos ministeriales, como son el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuya eliminación de la plantilla supone actualmente el 25% del total de puestos de trabajo desaparecidos en los últimos 10 años. Esta es una de las causas que pueden explicar, pese al inmenso esfuerzo que han realizado las empleadas públicas y los empleados públicos, el colapso del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), cuyas ocupaciones han sido altamente demandadas a lo largo de los últimos meses para poder dar servicio a la ciudadanía en relación al cobro de prestaciones y tramitación de los ERTE o la puesta en marcha del Ingreso Mínimo Vital a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

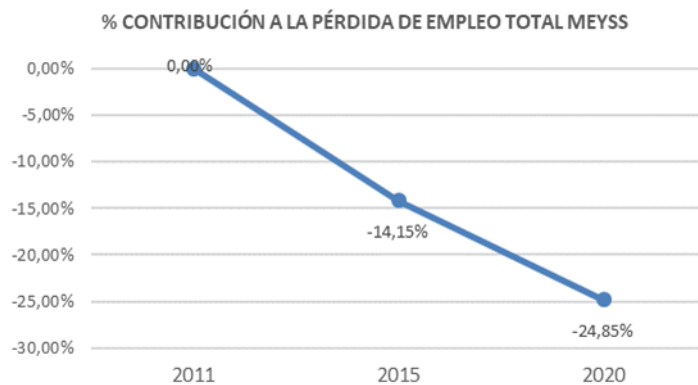


Gráfico 10: % Contribución a la pérdida total de efectivos en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal.

Las ofertas de empleo público (OEP), extraordinarias y generales, no son suficientes para hacer frente tanto a la destrucción de empleo de los últimos años, como a la elevada temporalidad de muchos departamentos. Los acuerdos sobre oferta de empleo público, suscritos en 2017, 2018 y 2019, tampoco han servido para poner freno a esas pérdidas de empleo debido al retraso en la ejecución de las convocatorias.

Si bien el global de la temporalidad en la AGE está solo un poco por debajo del 8% establecido como límite por la Unión Europea a raíz de la Directiva 1999/70/CE, y estipulado en los acuerdos entre Administración y organizaciones sindicales, cuando analizamos los departamentos ministeriales, sus organismos autónomos (OOAA), así como las Agencias Estatales, vemos casos con un índice de temporalidad que supera ampliamente ese límite fijado por Europa, como es el caso de la AEMPS o del CSIC con más de un 40% de temporalidad, el 32% del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, cuya temporalidad se debe principalmente al IMSERSO, o el 26% del Ministerio de la Presidencia

PERSONAL TEMPORAL EN LA AGE 2020

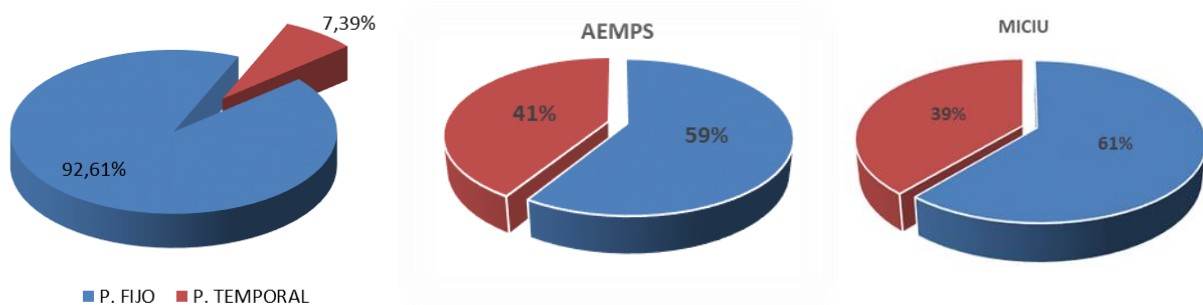


Gráfico 12-13: Mayores índices de temporalidad en la Administración General del Estado a fecha de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal.

Las políticas restrictivas que han conllevado, durante varios años, una tasa de reposición del 0% en muchos organismos, y el excesivo retraso acumulado en la tramitación y ejecución de las OEP, hacen imposible que el número de empleados públicos y empleadas públicas se recupere. Además, comprobamos, una vez más, la marcada tendencia de la Administración a eliminar los niveles donde se localiza toda la estructura de apoyo, que es donde más acuciante resulta la destrucción de empleo.

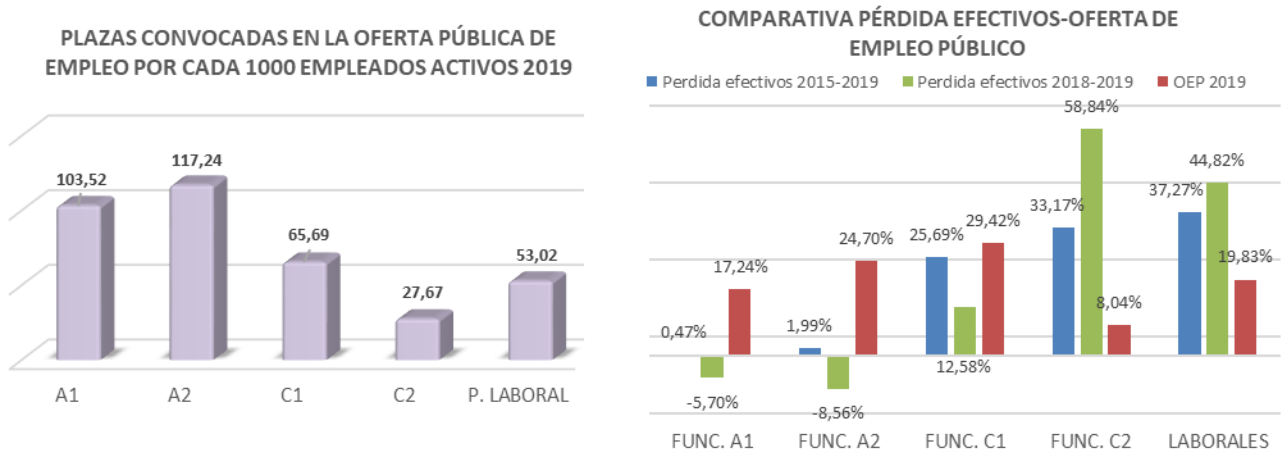


Gráfico 23: Distribución en términos relativos de la Oferta de Empleo Público y su relación con la pérdida de efectivos por grupos. Elaboración propia a partir del RD Oferta Empleo Público y del Boletín Estadístico Registro Central de Personal (BERCP) de 2019. No se ha podido realizar este análisis con los datos del último año debido a una reestructuración del BERCP de 2020 donde se han eliminado varias tablas comparativas. No se incluyen las plazas convocadas en las OEP extraordinarias de estabilización de empleo.

La falta de cobertura de efectivos con unas OEP insuficientes, acrecienta aún más la carga laboral en unas plantillas cada vez más envejecidas, teniendo en cuenta que más del 40% del personal de la AGE está en un rango de edad superior a los 50 años y casi un 20% supera ya los 60 años.

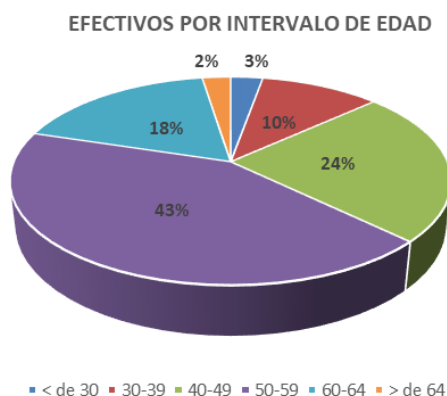


Gráfico 24: Distribución en términos relativos de los efectivos por intervalo de edad de todos los Ministerios, Organismos Autónomos y Agencias Estatales. Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico Registro Central de Personal enero 2020.

Discrecionalidad en la AGE

Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que se nombran en cada una de las convocatorias de acceso al empleo público, deben mantenerse también durante la relación contractual entre empleado público y empleada pública y la Administración mientras esta dure, en conceptos como la promoción interna, la ocupación de puestos de trabajo o la asignación de retribuciones complementarias.

El reparto discrecional de los incentivos al rendimiento, concediéndose en mayor cuantía al personal que han ocupado su puesto mediante el procedimiento de libre designación, y que ya cuentan con complementos específicos y de destino bastante elevados, así como la desorbitada utilización de los sistemas de provisión provisional de puestos de trabajo sin justificación y que se mantienen en el tiempo al margen de la normativa, fomentan la arbitrariedad y el clientelismo.

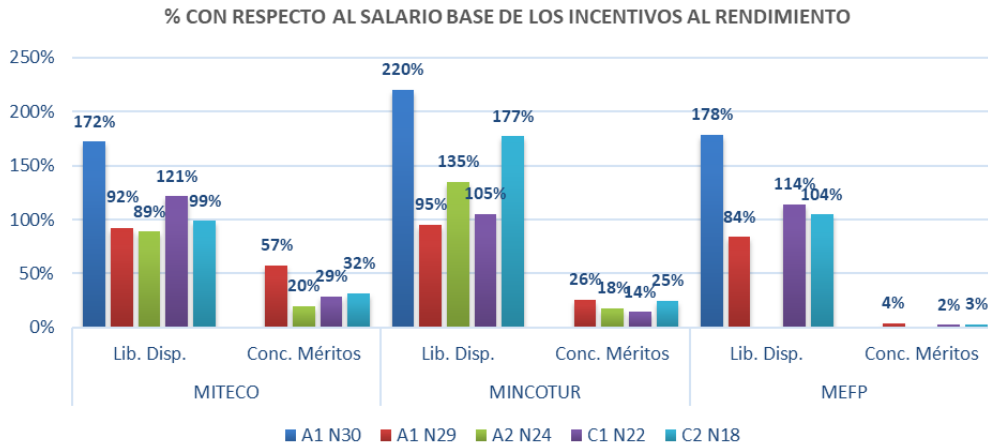


Gráfico 27: Comparativa en % con respecto al salario base de los incentivos al rendimiento entre personal de un mismo grupo y nivel que ocupa un puesto provisto por libre designación o por concurso de méritos dentro del mismo departamento ministerial. MITECO: Ministerio de Transición Ecológica, MINCOTUR: Ministerio de Industria Comercio y Turismo, MEFP: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Administración

Con fecha de 31 de diciembre de 2020, en la AGE hay 25.624 puestos ocupados provisionalmente, al margen de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, lo que supone un 14% del total de la plantilla. Todo esto hace que se cuestionen esos principios constitucionales que deben regir la relación de las empleadas públicas y los empleados públicos con la Administración.

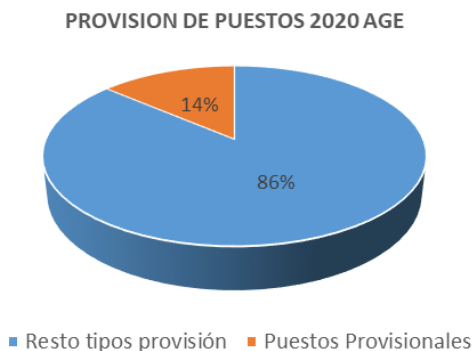


Gráfico 28: Porcentaje personal de la AGE destinados en puestos en ocupación provisional. Elaboración propia a partir de los datos aportados por la Administración.

El teletrabajo y la modalidad no presencial en la AGE

La modalidad no presencial, denominada erróneamente como teletrabajo, ha sido y sigue siendo uno de los mayores efectos que ha tenido la pandemia provocada por la COVID-19 sobre la forma de vida de muchos trabajadores y muchas trabajadoras. Al instaurarse el estado de alarma en el mes de marzo, muchas empleadas públicas y muchos empleados públicos fueron enviados a casa a trabajar en modalidad no

presencial, permaneciendo de esta manera hasta el final del confinamiento inicial que tuvo lugar en junio, o en algunos casos manteniéndose aún así.

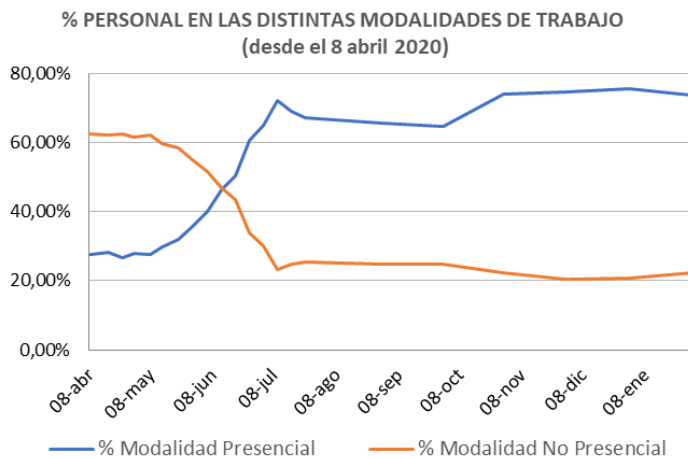


Gráfico 34: Porcentaje personal de la AGE en las distintas modalidades de trabajo desde el 8 de abril de 2020. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el Portal de Transparencia.

Si bien la medida de realizar el trabajo en modalidad no presencial ha sido necesaria para poder mantener los servicios públicos que la ciudadanía se merece, a la par que contener la expansión del virus, esta no puede seguir sosteniéndose a costa de los derechos de las empleadas públicas y los empleados públicos y de la merma de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, por lo que urge su regulación.

Por ello es importante, no confundir la aplicación de una medida excepcional con carácter puntual debido a la situación pandémica, con perpetuar el teletrabajo sin regulación que conlleva una disminución de derechos. Ya ha pasado casi un año desde el inicio de esta situación atípica y aún no existe una regulación real del teletrabajo en la Administración del Estado

Las modificaciones legales llevadas adelante tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el EBEP, a raíz de los RDL 28/2020, de 22 de septiembre y RDL 29/2020, de 29 de septiembre, han venido a ordenar mínimamente este nuevo modelo de organización del trabajo. Entre aspectos claves se encuentra la voluntariedad, la reversibilidad, el aporte y mantenimiento de los medios tecnológicos por parte de la Administración y que se realice sin el menoscabo de los deberes y derechos colectivos e individuales de quien se incorpore a esta nueva modalidad.

Sin embargo, el necesario desarrollo de esta normativa aún no se ha realizado para la Administración General del Estado, a pesar del acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación de la AGE, firmado con todas las organizaciones sindicales el 4 de mayo de 2020.

Como consecuencia, el personal de la AGE está sufriendo un recorte salarial y de derechos debido a que, en muchos casos, los gastos ocasionados por trabajar en casa, con sus propios medios, son sufragados por el personal y la ausencia de regulación impide el ejercicio de derechos en relación a la prevención de riesgos, la jornada, el horario y la desconexión digital, etc.

Desde CCOO vemos necesario y urgente que la regulación del teletrabajo se realice de manera negociada, garantizando en todo momento la voluntariedad, la reversibilidad, el aporte y mantenimiento de los medios tecnológicos por parte de la Administración, el derecho a la desconexión digital y registro horario adecuado, el derecho a la prevención de riesgos, con especial atención a los factores psicosociales ligados al aislamiento social y al uso continuado de las tecnologías de la información, el derecho a la intimidad y los derechos colectivos de las personas que se acojan voluntariamente al teletrabajo.

La igualdad efectiva en la AGE

Aunque en términos globales hay más mujeres que hombres trabajando en la AGE, la igualdad efectiva no está ni mucho menos cerca de ser real.

PERSONAL DE LA AGE DISTRIBUIDO POR SEXO

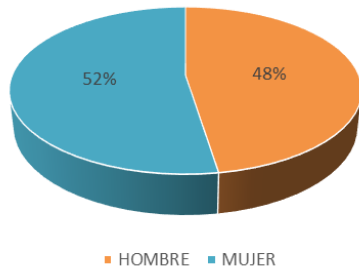


Gráfico 39: Distribución en términos relativos de los efectivos por sexo en la Administración General del Estado. Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico Registro Central de Personal enero 2020.

En la AGE, las mujeres están más representadas en los puestos con niveles de complemento de destino más bajos para cada grupo profesional.

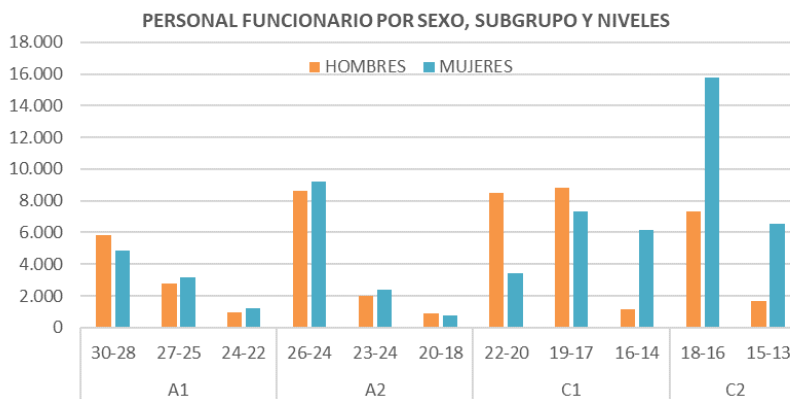


Gráfico 41: Distribución de efectivos por sexo y niveles en la Administración General del Estado. Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico Registro Central de Personal enero 2019. No se tienen datos para 2020 debido a que se han eliminado del Boletín Estadístico Registro Central de Personal enero y julio 2020

En los puestos de confianza, altos cargos designados mediante libre designación la tendencia de los departamentos ministeriales, OAAA y agencias estatales es la de una mayor presencia de hombres ocupando dichos destinos.

PERSONAL ALTOS CARGOS LIBRE DESIGNACIÓN (POR SEXO)

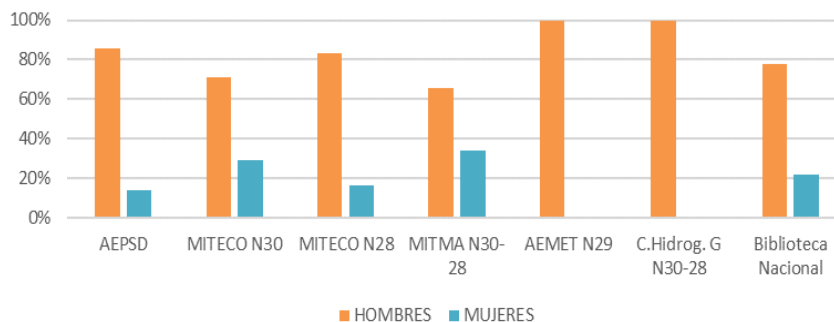


Gráfico 42: Distribución por sexo en términos relativos del personal alto cargo ocupando puestos mediante libre designación en distintos departamentos ministeriales. Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Administración.

Pero la desigualdad no termina aquí. Dentro de los altos cargos provistos por libre designación en un mismo departamento ministerial u organismo realizando las mismas funciones, los incentivos al rendimiento varían mucho entre mujeres y hombres, siendo menor la retribución que reciben ellas.

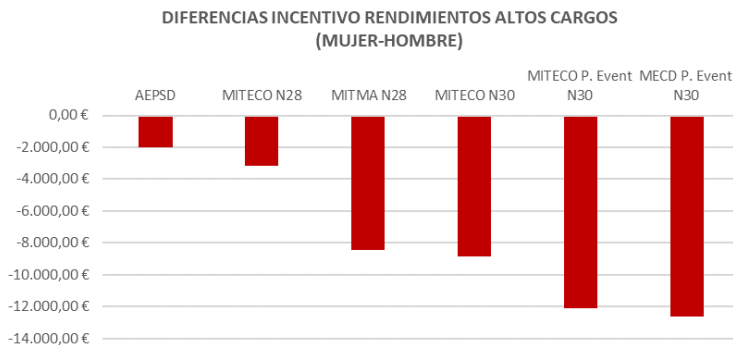


Gráfico 43: Diferencias en los incentivos al rendimiento entre sexos otorgados a altos cargos del mismo organismo ocupando el mismo tipo de puesto. Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Administración.

El III Plan para la igualdad de género en la AGE no realiza un diagnóstico real de la situación actual, conforme a las exigencias reguladas para la empresa privada, dejando pasar los problemas existentes y sin unas medidas reales para conseguir una igualdad efectiva entre las empleadas públicas y los empleados públicos. Por ello, CCOO no suscribió el III Plan de Igualdad e interpuso un recurso que el Tribunal Supremo ha admitido a trámite, para que el Gobierno exija para su personal lo mismo que exige a las empresas en términos de igualdad.

La modernización de la AGE

El pasado 31 de diciembre de 2020 se publicó el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Un plan que nace de la crisis económica ocasionada por la emergencia sanitaria debido a la COVID-19 y al amparo del conjunto de medidas aprobadas en el Consejo Europeo del 21 de julio del pasado año y en que la puesta en marcha de un instrumento europeo de recuperación por un valor de 750.000 millones de euros tiene una especial relevancia.

CCOO apuesta por abordar el proceso de modernización de la Administración General del Estado para dar respuesta de forma eficaz a las demandas de la ciudadanía. Es necesario hacerlo de manera real, consensuada y siempre manteniendo todos y cada uno de los derechos que tienen, o deberían tener, las empleadas públicas y los empleados públicos, algo que desde el Gobierno no parece terminar de entenderse.

Con los cambios acaecidos en los últimos años, sumados a la crisis financiera de 2008, cuyos efectos aún persisten y se están viendo agravados por la situación provocada por la COVID-19, es preciso revisar y devolver al EBEP ese papel que el Gobierno ha negado durante los últimos años.

Conclusiones

Resulta imprescindible fomentar unos servicios públicos dotados de una plantilla suficiente, que den respuesta a las necesidades de la ciudadanía, que garanticen sus derechos en condiciones de igualdad y que se basen en criterios de interés general, con objetividad y transparencia. Como ha quedado demostrado, sin unos servicios públicos de calidad nuestra sociedad se ve abocada a una vulneración de los derechos de la ciudadanía. Hemos podido comprobar en este último año que, sin unos servicios públicos de calidad, en situaciones de crisis, los derechos de la ciudadanía se ven comprometidos.