



INFORME MESA GENERAL ORDINARIA (04-10-2021)

ASISTENTES:

- **Por la Administración:** Director General de Función Pública, Directores Generales de RRHH del SESCAM y de Educación, jefes de servicio de las Consejerías de Administraciones Públicas, Sanidad y Educación.
- **Por la parte sindical: FSES (ANPE+SATSE),** CSIF, CCOO, Intersindical y UGT.

1º Borrador del Acuerdo de la Mesa General de Negociación, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ADMINISTRACIÓN: Nos presenta el último borrador del Plan de igualdad.

FSES (ANPE Y SATSE):

Este borrador ya se ha trabajado previamente en los grupos de trabajo y ya hicimos desde FSES distintas aportaciones al mismo, muchas de ellas se han recogido en este último borrador, pero hay aspectos fundamentales que se deben cambiar para que desde FSES podamos aprobar este Plan de Igualdad:

- Se nos presentó un “diagnóstico de situación” como herramienta de partida, y no estamos de acuerdo con las conclusiones que se



desprenden de los datos. Por ejemplo, que haya más mujeres en el cuerpo de profesores de secundaria, pero dentro de este cuerpo haya más hombres que den clase en bachillerato, se entienda como segregación vertical, cuando el salario y las condiciones laborales son las mismas

También recoge que, según los datos relativos a la distribución del personal por tipo de relación laboral y sexo, las mujeres, aunque son mayoría en todos los tipos de personal (funcionario de carrera, prácticas e interino) al serlo como funcionario interino, se concluye que la mujer ocupa puesto más precarios y de menos estabilidad que el hombre.

ADMINISTRACIÓN: Se modificarán estos dos aspectos del diagnóstico.

- La medida 1.4 del eje relativo al acceso a la función pública, especifica “que se establezca en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público **una cláusula de desempate favorable a las mujeres** en el caso de que se encuentren *infrarrepresentadas*”. Desde FSES consideramos que este criterio vulnera los principios de mérito y capacidad que deben regir los procesos selectivos y que no tienen cabida en un plan de igualdad de oportunidades entre empleadas y empleados de la JCCM.
- Desde FSES solicitamos que se incluya una medida en el eje 5 que exprese claramente que ninguna mujer podrá tener una minoración de las retribuciones originada por el embarazo o por haber sufrido violencia de género y que por tanto se garantizará a las empleadas al servicio de la administración regional gestantes y a las víctimas de violencia de género la indemnidad de sus derechos, inclusive la indemnidad retributiva en situaciones de incapacidad temporal, adecuación de puesto de trabajo,



riesgo en embarazo y movilidad por violencia de género, garantizándoles el promedio de lo percibido con anterioridad incluso por los conceptos retributivos de cuantía variable. Esto ocurre, fundamentalmente en el sector de Sanidad.

ADMINISTRACION: no acepta estas modificaciones.

Tras la ronda de intervenciones la Administración pide posicionamiento para la aprobación del Plan de igualdad.

FSES (ANPE Y SATSE): voto en contra por no incluirse nuestras aportaciones.

CCOO: a favor.

CSIF: a favor.

Intersindical: a favor.

UGT: a favor.

2º Preguntas y sugerencias.

FSES (ANPE Y SATSE):

1. Recuperación de las ayudas de acción social. Volvemos a reiterar la necesidad de recuperar las ayudas de acción social al personal empleado público de la JCCM.

2. Queremos conocer cuando se va a reunir la comisión de seguimiento del II Plan Concilia. Ya mandamos desde FSES nuestras propuestas y, en el ámbito educativo, al margen de distintas aclaraciones sobre la aplicación de algunos permisos, licencias y excedencias, nos preocupa la regulación de la compatibilidad para los compañeros nombrados a tiempo parcial, que debe realizar la Consejería de AAPP y Hacienda en cumplimiento y desarrollo de lo establecido en las medidas



complementarias al II Plan concilia en el sector docente. También nos preocupa la consideración de permiso como deber inexcusable el cuidado de hijos pequeños enfermos o que estén en cuarentena por motivo del COVID-19.

ADMINISTRACIÓN: en breve se va a convocar la comisión de seguimiento del II Plan concilia, pero aún no tienen fecha.

fses

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad