



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

# Cartografía de los recortes en la AGE

**CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público: DERECHOS DE LA CIUDADANÍA**







[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

# Cartografía de los recortes en la AGE

## CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público: DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

**Edita**

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

Sector de la Administración General del Estado (SAE)

Plaza de Juan Zorilla nº1 · 1ª planta. 28003 Madrid

Teléfono: 91 273 4710/07. Fax: 91 273 35 01

[sae@fsc.ccoo.es](mailto:sae@fsc.ccoo.es)

[www.fsc.ccoo.es/administracioncentral](http://www.fsc.ccoo.es/administracioncentral)

**Impresión**

GJPRINT Comunicación Gráfica S.L.

[info@gjprint.es](mailto:info@gjprint.es)

Teléfono: 949 277 388

Mayo 2016

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	7
<b>El empleo público en la Administración General del Estado</b>	10
<b>Destrucción de empleo en el conjunto de las Administraciones. Comparativa</b>	12
<b>La evolución del empleo público en la AGE</b>	14
<b>El deterioro de los servicios públicos de la AGE</b>	17
<b>Algunos datos sobre la estabilidad del empleo público en la AGE</b>	18
<b>La oferta de empleo público, evolución en los últimos años</b>	21
<b>La discrecionalidad frente a la igualdad, el mérito y la capacidad</b>	23
<b>La privatización de servicios públicos: apuesta política más cara y menos eficaz</b>	26
<b>La igualdad efectiva en la AGE</b>	28





# INTRODUCCIÓN

Las políticas de recorte en el gasto público desarrolladas por el Gobierno del Estado, han tenido un impacto muy negativo en la Administración General del Estado, tanto desde el punto de vista de su funcionamiento y la atención a los derechos de la ciudadanía, como en lo que se refiere a las condiciones de trabajo de su personal.

De un modo especial en esta última legislatura, la destrucción de empleo público en la Administración General del Estado está colocando a buena parte de los servicios públicos que debe prestar al borde del colapso.

Al mismo tiempo que se justifica esa reducción de empleo público en una supuesta política de austeridad, que tiene como objetivo la reducción del déficit público, se pone de manifiesto una decidida apuesta por la externalización y privatización de servicios. Una apuesta que incrementa los costes, es menos eficaz y reduce la calidad del servicio público, e incluso coloca en manos de empresas privadas información extraordinariamente sensible.

Pero los efectos de estas decisiones, además de repercutir negativamente en la prestación de los servicios públicos a personas que tiene encomendados la Administración General del Estado, también tienen sus consecuencias sobre las empleadas y empleados públicos que los prestan.

Desde 2010, con la disculpa de esa llamada política de austeridad, el personal de las Administraciones Públicas en general y, en particular, el de la Administración General del Estado, ha visto cómo le recortaban su salario y sus derechos. Y por mucho que se empeñe la propaganda del Gobierno, aún se está muy lejos de recuperar todo aquello que se les arrebató: niveles salariales, derechos durante la situación de enfermedad, prestaciones de acción social, formación, etc. Además de los derechos sustraídos, esas mismas políticas de ajustes y destrucción de empleo público están teniendo severas consecuencias sobre el derecho a la promoción, a la movilidad y el traslado, en definitiva, al desarrollo de una carrera profesional.

Quizás lo más grave sea que la situación descrita no es el resultado de un escenario coyuntural de “crisis”. Al contrario, parece apuntar a un plan para modificar el modelo de Administración del que la sociedad ha construido. Un cambio que persigue reducir a la mínima expresión el volumen de empleadas y empleados públicos —los estrictamente necesarios para funciones de inspección y control— para entregar al negocio privado la prestación de la mayor parte de los servicios públicos, con la pérdida de la garantía de imparcialidad y rigor que ello significa.

Estas afirmaciones no son simples opiniones, sino que tienen un respaldo objetivo en datos de la propia Administración. El Registro Central de Personal, los Presupuestos Generales del Estado, los Reales Decretos de Oferta de Empleo Público, son las fuentes que se han utilizado en este trabajo y su objetivo principal es profundizar en el análisis que recoge esta introducción, sobre la base de esa información.

Pero no es éste el único objetivo. También se pretende con este informe hacer visibles los servicios públicos que presta la Administración General del Estado a la ciudadanía. Algunos muy conocidos —la lucha contra el fraude fiscal y laboral, la gestión de las prestaciones por desempleo o de la seguridad social, etc.— otros no tanto, pero que son de vital importancia para la población, en la medida que afectan a su seguridad o al ejercicio de sus derechos.

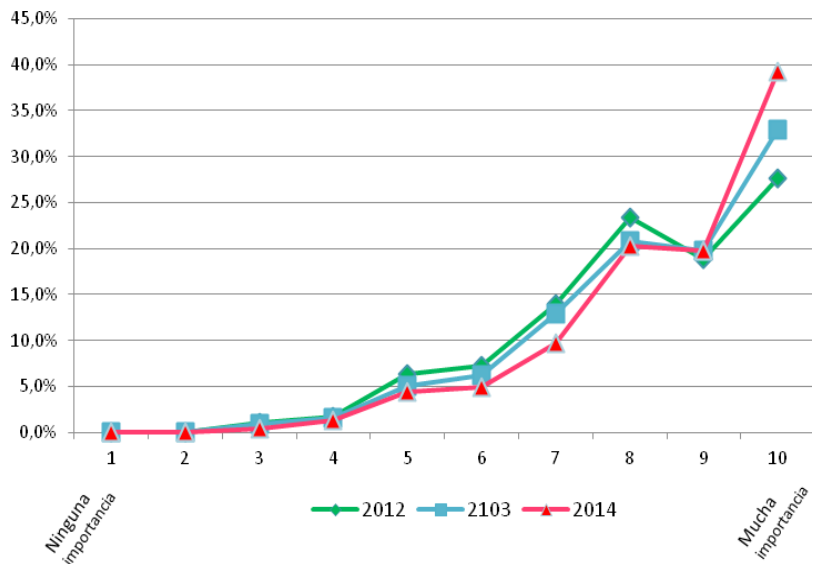
No ocultamos que nuestra intención es hacer frente a ese modelo de Administración que, como reflejan los datos de este informe, tratan de imponernos.

Pretendemos la defensa de unos servicios públicos a los que la ciudadanía —cada año con mayor intensidad— otorga la máxima importancia. En el estudio realizado en los años 2012, 2013 y 2014 por la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), se observa como la respuesta



más repetida entre las personas entrevistadas a la hora de valorar los servicios públicos es la equivalente a la categoría “muchísima importancia” (10 sobre 10), incluso en mayor medida que en años anteriores, un 39,2% de estas personas se sitúan en esa posición de la escala (de 1 a 10), en la que 1 significa “ninguna importancia” y 10 “muchísima importancia”.

Tan sólo un 1,7% de la población se sitúa en las posiciones 1 a 4 mientras que el 88,6% califica el nivel de importancia de los servicios públicos entre 7 y 10<sup>1</sup>.



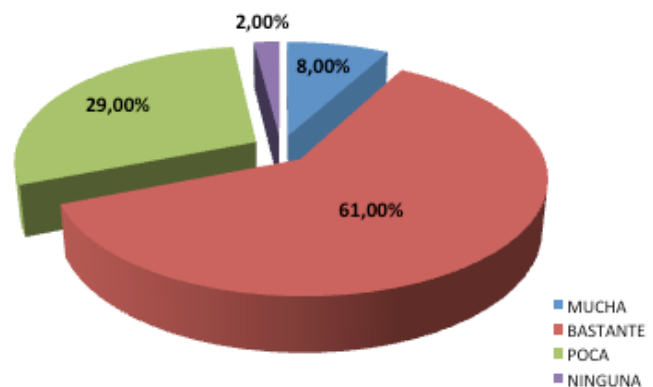
<sup>1</sup> Gráfico 1. Importancia que concede la ciudadanía a los servicios públicos. Calidad y sostenibilidad de los servicios públicos. AEAVAL. 2015. Pág. 23.

Aspiramos a una Administración del Estado capaz de prestar unos servicios públicos con la calidad a la que la ciudadanía tiene derecho y un acceso a los mismos en condiciones de igualdad e imparcialidad.

Ese ejercicio de las funciones con imparcialidad es el que nuestra Constitución garantiza de las empleadas y empleados públicos en quienes —a pesar de la leyenda negra alimentada desde grupos de interés y el propio Gobierno— la ciudadanía tiene un alto grado de confianza.

En el citado estudio de la AEAVAL se indica que, a pesar de lo que inicialmente se pudiese pensar el 69% de las personas entrevistadas afirman tener bastante o mucha confianza en ellos, mientras que el 29% afirma tener poca confianza y únicamente un 2% ninguna<sup>2</sup>.

GRADOS DE CONFIANZA EN LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS



<sup>2</sup> Gráfico 2. Grado de confianza en empleadas y empleados públicos. Calidad y sostenibilidad de los servicios públicos. AEAVAL. 2015. Págs. 93 y 94.

En este escenario, es imprescindible buscar soluciones y alternativas para continuar disfrutando de un modelo de Administración en el que las personas son lo importante. Una Administración en la que empleadas y empleados públicos garantizan los servicios a la ciudadanía en clave de calidad y no de negocio y que salvaguardan los principios de igualdad, imparcialidad y prevalencia del interés colectivo frente al negocio.





Desde el punto de vista de CCOO esas soluciones y alternativas pasan por:

■ **Entender el empleo público como objetivo político básico frente a los procesos de privatización y el deterioro de los servicios.**

Debe darse respuesta urgente a las necesidades de personal existentes para atender de forma adecuada los servicios públicos de la Administración General del Estado. Para ello se precisa la convocatoria de una oferta pública de empleo extraordinaria que permita, como mínimo, la cobertura de todos los puestos de trabajo de carácter estructural atendidos con personal temporal.

Del mismo modo, debe elaborarse un diagnóstico de situación que permita fijar, en el futuro inmediato, las ofertas de empleo y los flujos de personal mediante la movilidad y la promoción interna, en relación a las necesidades reales que se detecten y con el objetivo de garantizar una adecuada prestación de servicios.

■ **Abordar, de manera real, el proceso de modernización de la Administración General del Estado para dar respuesta de forma eficaz a las demandas de la ciudadanía.**

Sin duda, el Estatuto Básico del Empleado Público —norma consensuada con la representación sindical del personal de la Administración— se planteó en su momento como eje fundamental de ese proceso de modernización. Como se indicaba en la exposición de motivos del texto original en la Ley 7/2007 —eliminada de forma unilateral por el Gobierno al aprobar el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público—, “el Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, [...] que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo”.

Es preciso devolver al Estatuto Básico del Empleado Público ese papel que el Gobierno ha negado durante esta legislatura. El rechazo a cualquier posibilidad para su desarrollo ha significado aparcarse aspectos fundamentales en esta modernización como la carrera profesional o la evaluación del desempeño.

■ **Reconocer que una organización no puede ser eficiente sin la implicación de las personas que la componen.**

Abordar la dignificación de las condiciones de trabajo y las retribuciones de las personas que trabajan en la Administración General del Estado no sólo es un derecho de esas personas, también es una necesidad para el adecuado funcionamiento de esta Administración.

Es urgente recobrar el consenso con la representación sindical de las trabajadoras y trabajadores para desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público mediante la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado; para discutir la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral a través del Convenio Único y del resto de convenios de esta Administración y, por supuesto, recuperar la negociación colectiva y devolver los derechos sustraídos, esta es la única vía posible para conseguir esa implicación.

■ **Convertir la igualdad en un auténtico objetivo y no en una mera cuestión estética.**

Es preciso dejar de negar la evidencia y reconocer que, también en la Administración General del Estado, las mujeres perciben peores salarios que los hombres porque encuentran más dificultades para acceder a los puestos mejor retribuidos y de mayor responsabilidad. Ese primer paso es imprescindible para, a partir de ahí, aportar soluciones que pongan fin a las discriminaciones.



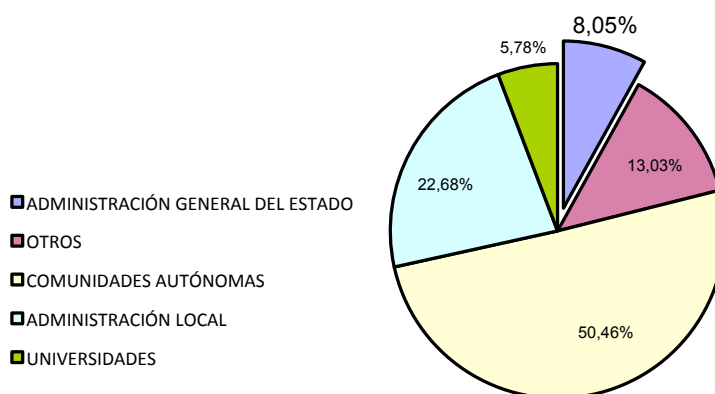
# El empleo público en la Administración General del Estado

En ocasiones, cuando se habla de empleo público, observamos discrepancias en los datos. El origen de esas diferencias reside muchas veces en que se toman puntos de partida distintos y, previamente, no se identifica el concepto de Administración que se está utilizando.

Por eso quizá convenga especificar que, en este caso, cuando nos referimos a la Administración General del Estado lo hacemos respecto del personal que se encuentra, de una forma plena, dentro del ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, con excepción del personal docente y sanitario. No están incluidos por tanto los datos relativos a otro personal de la Administración Pública estatal como son las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la Administración de Justicia o las entidades públicas empresariales y organismos con regulación específica, así como el personal docente y sanitario.

El personal al que se dedica este estudio —el que trabaja en los diferentes ministerios así como en los organismos autónomos, agencias estatales y entidades gestoras vinculados o dependientes de ellos— supone un 8,05% del conjunto de empleadas y empleados públicos que trabajan para las Administraciones Públicas<sup>3</sup>.

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



<sup>3</sup>Gráfico 3. Personal de las Administraciones Públicas. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

Respecto a las otras Administraciones, la mitad de empleadas y empleados públicos se concentra en la Administración autonómica, el 50,46%, y casi la cuarta parte —el 22,68%— en la local.

Finalmente, el 13,03% corresponde al resto de la Administración Pública Estatal<sup>4</sup> y el 5,78% a universidades.

En lo que se refiere a la distribución territorial del personal de la Administración General del Estado, del total de efectivos que en enero de 2015 trabajaban en este ámbito, es en Madrid donde se concentra el mayor volumen.

Más del 35% de estos efectivos lo hacen en esta comunidad —73.501 personas—, seguido de Andalucía con algo más del 13% del total.

<sup>4</sup>Fuerzas y cuerpos de seguridad, fuerzas armadas, Administración de Justicia o las entidades públicas empresariales y organismos con regulación específica así como docencia no universitaria y personal sanitario de la Administración del Estado (INGESA, ISM y Red Hospitalaria de Defensa).



## Cartografía de los recortes en la Administración General del Estado

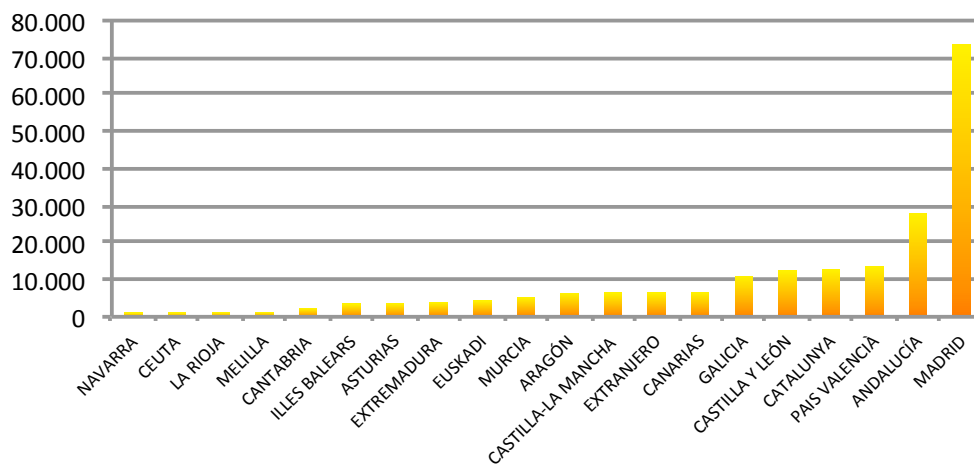
CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público:  
DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

En el otro extremo, el menor volumen de personal radica en las comunidades autónomas de Navarra y Rioja, además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, donde poco más de 1.000 personas trabajan para la Administración del Estado<sup>5</sup>.



<sup>5</sup>Gráfico 4. Distribución territorial personal Administración General del Estado. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

En esta distribución territorial del personal de la Administración General del Estado, que de forma comparativa puede analizarse en el gráfico 5<sup>6</sup>, también cabe destacar los más de 6.000 efectivos que prestan sus servicios en el ámbito del Servicio Exterior:

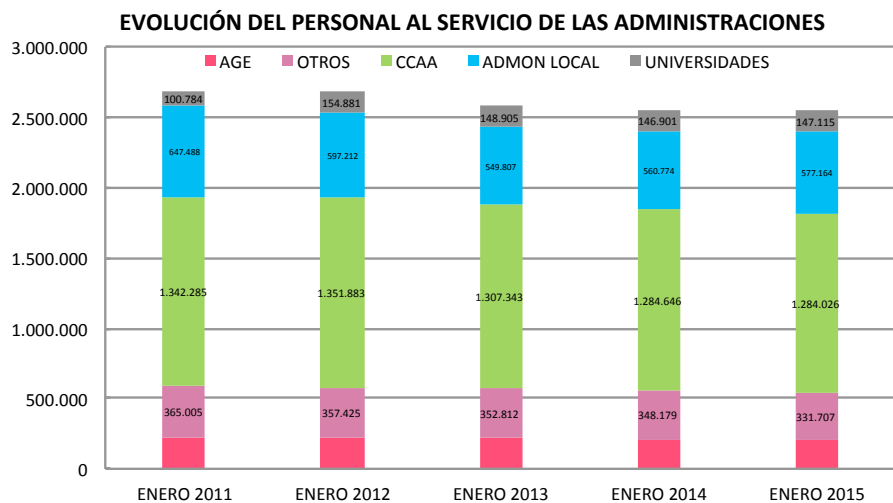


<sup>6</sup>Gráfico 5. Distribución territorial del personal de la AGE. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.



# Destrucción de empleo en el conjunto de las Administraciones. Comparativa

Durante esta última legislatura se ha producido una importante destrucción de empleo público en el conjunto de las Administraciones Públicas. Se han perdido cerca de 140.000 puestos de trabajo<sup>7</sup>.

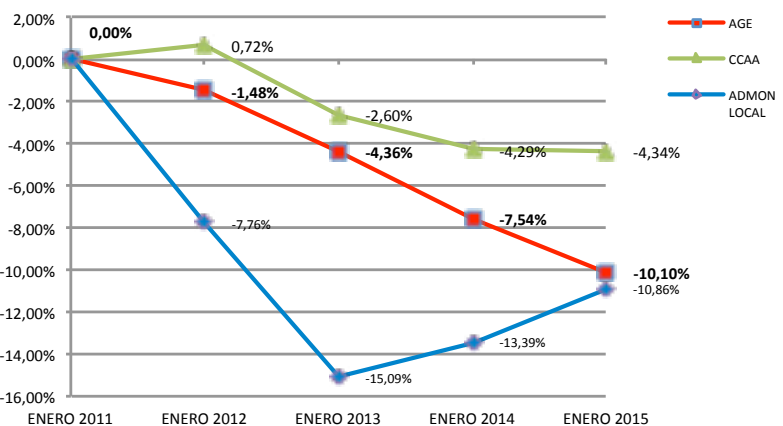


<sup>7</sup>Gráfico 6. Evolución del empleo en las Administraciones Públicas. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

El mayor volumen de esa destrucción de empleo, en términos absolutos, se ha producido en las Administraciones de las comunidades autónomas y, sobre todo, en las Administraciones locales.

Sin embargo, cuando la comparativa se efectúa en términos relativos, la Administración del Estado se sitúa en segundo lugar respecto a la destrucción de empleo, en cifras muy similares a la Administración local, algo más del 10% en relación al volumen existente en enero de 2011.

Pero el análisis de los datos de pérdida de empleo en términos porcentuales, muestra un factor aún más negativo en el ámbito de la Administración Central<sup>8</sup>.



<sup>8</sup>Gráfico 7. Evolución del empleo en las Administraciones autonómica, local y central en términos relativos. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.



## Cartografía de los recortes en la Administración General del Estado

CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público:

DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

13

El ajuste más duro en las entidades locales se produjo entre los años 2011 y 2013, llegando a una pérdida de empleo del 15,09%, iniciándose a partir de ese momento una cierta recuperación.

En el ámbito de las Administraciones autonómicas el recorte de empleo ha sido mucho más ligero y se aprecia una tendencia a estabilizarse en cifras del 4%.

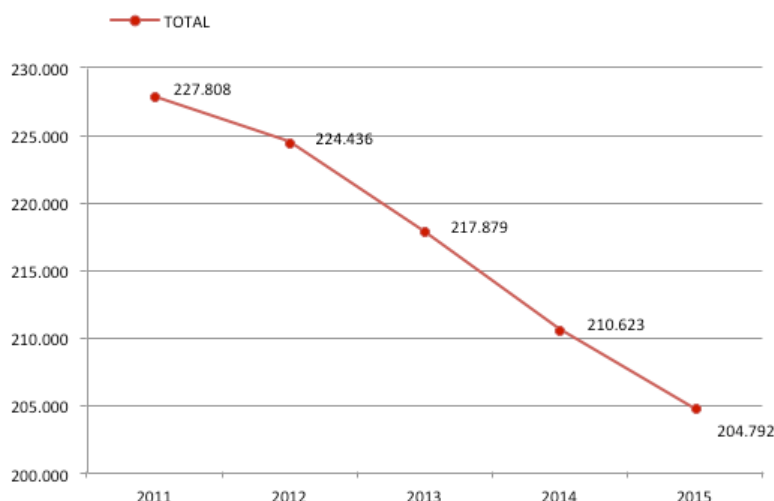
Por el contrario, en el ámbito de la Administración del Estado este ajuste continúa produciéndose alcanzando su punto más alto de destrucción de empleo, por el momento, en enero de 2015.



# La evolución del empleo público en la AGE

En la Administración General del Estado, entre enero de 2011 y enero de 2015 se ha producido la pérdida de más de 23.000 puestos de trabajo<sup>9</sup>.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

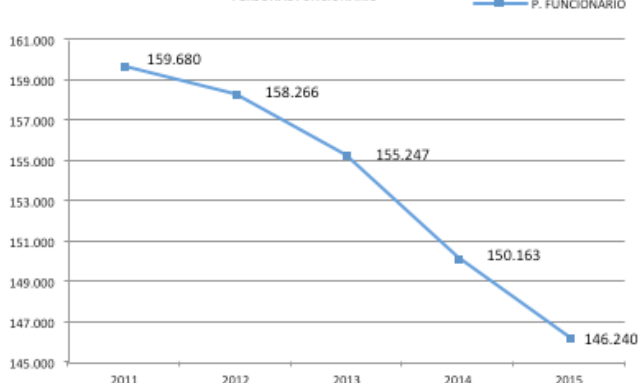


<sup>9</sup>Gráfico 8. Evolución del empleo en la Administración General del Estado. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

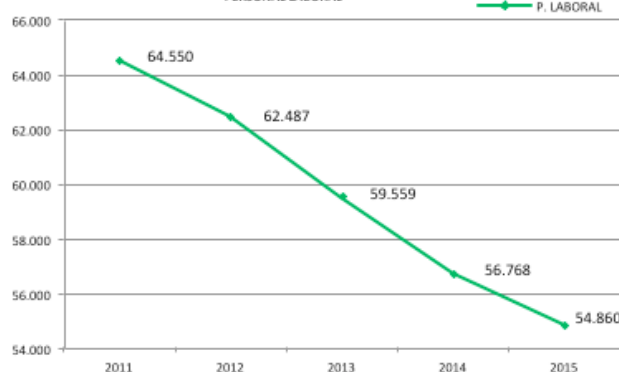
El periodo de mayor destrucción de empleo se produce entre enero de 2012 y enero de 2014, con casi 14.000 puestos de trabajo perdidos.

En lo que se refiere a los tipos principales de relaciones jurídicas existentes en la Administración General del Estado —personal funcionario y personal laboral—, el mayor volumen de puestos de trabajo destruidos se producen en el ámbito del personal funcionario, en el que se alcanza la cifra de 13.440 empleos menos. En lo que se refiere al personal laboral nos situamos en un recorte de casi 10.000 puestos de trabajo<sup>10y11</sup>.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO: PERSONAL FUNCIONARIO



EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO: PERSONAL LABORAL



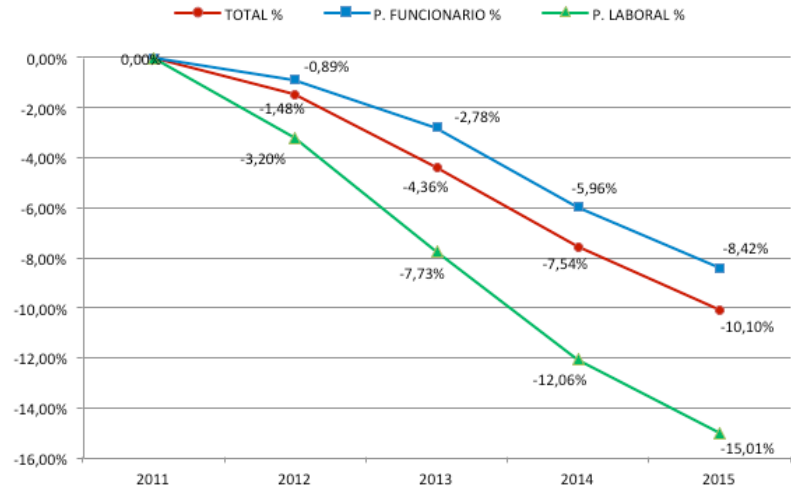
<sup>10</sup>Gráfico 9. Evolución del empleo en la Administración General del Estado: personal funcionario. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

<sup>11</sup>Gráfico 10. Evolución del empleo en la Administración General del Estado: personal laboral. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.



No obstante, en términos relativos, la destrucción de empleo ha sido más significativa en el ámbito del personal laboral que en el del personal funcionario. En el periodo 2011 a 2015 se han suprimido más de 15 puestos de trabajo por cada 100 de personal laboral. En lo que respecta al personal funcionario esta pérdida fue de algo más de 8 por cada 100<sup>12</sup>.

VARIACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO



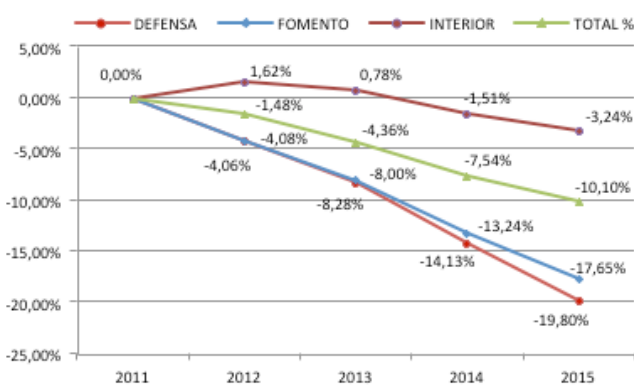
<sup>12</sup>Gráfico 11. Variación del empleo, en términos relativos, en las diferentes relaciones jurídicas de la Administración General del Estado. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

Este recorte de empleo público no es uniforme en todos los departamentos de la Administración General del Estado y se producen diferencias notables entre ellos.

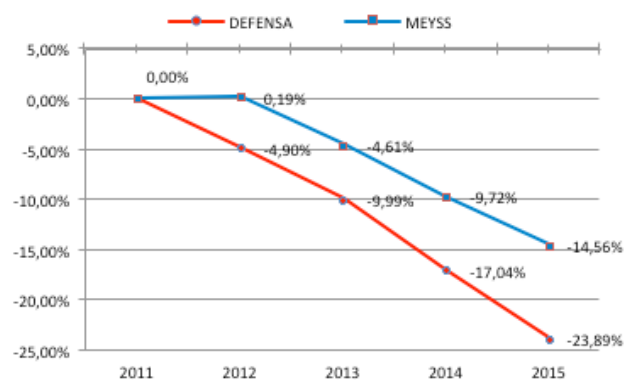
Algunos de los ejemplos más significativos —dejando aparte las modificaciones en la estructura ministerial— ya sea por sufrir una destrucción de empleo muy por encima de la media o por suponer los ámbitos con mayor volumen de efectivos perdidos son el Ministerio de Defensa, en ambos aspectos —pierde casi el 20% de sus efectivos respecto de 2011 y significa cerca del 24% del volumen de empleo perdido en la Administración del Estado—. El Ministerio de Fomento, con una disminución de casi el 18% de su personal o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social que pierde algo menos del 7% de sus efectivos, lo que significa casi el 15% del volumen de puestos de trabajo totales destruidos.

En el otro extremo, los departamentos que han experimentado una menor pérdida de efectivos, el Ministerio del Interior, que pierde únicamente el 3,45% de sus efectivos respecto de 2011<sup>13y14</sup>.

% DISMINUCIÓN DE SUS EFECTIVOS: MINISTERIOS MÁS SIGNIFICATIVOS



% CONTRIBUCIÓN A LA PÉRDIDA EMPLEO TOTAL: EJEMPLOS SIGNIFICATIVOS



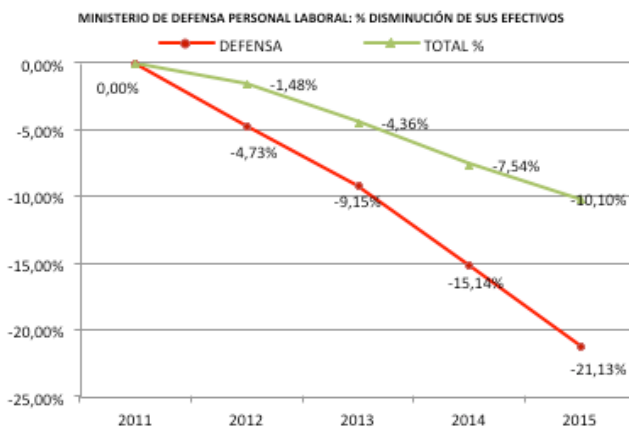
<sup>13</sup>Gráfico 12. Ejemplos de Ministerios con una variación de sus efectivos, en términos relativos, más significativa. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

<sup>14</sup>Gráfico 13. Ejemplos de Ministerios con un mayor porcentaje de contribución a la pérdida total de efectivos. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

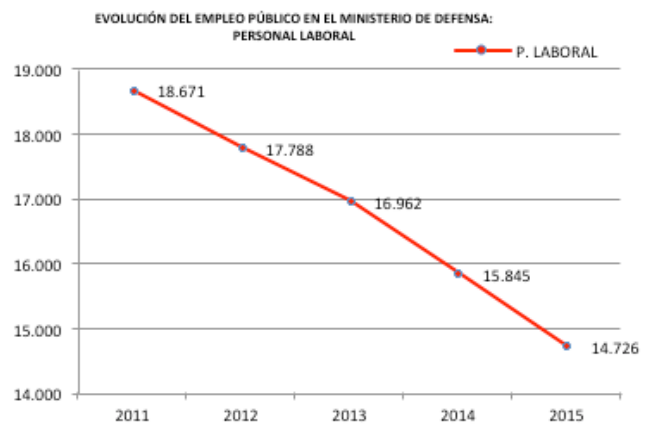


Pero incluso en este ámbito, donde se ha producido en términos porcentuales una mejor disminución de personal, las necesidades se evidencian cuando, por ejemplo, es preciso que la Dirección General de la Policía destine más de 5.000 policías —los efectivos de personal funcionario en este ámbito son algo más de 4.000— a funciones burocráticas y administrativas.

Pero si cabe destacar un ámbito en lo que se refiere a la destrucción de empleo público en la Administración del Estado, no hay duda de que se trata del colectivo de personal laboral en el Ministerio de Defensa, que reduce el 21% de los efectivos con los que contaba en 2011 y, en valores absolutos, supone la destrucción de casi 4.000 puestos de trabajo <sup>15y16</sup>.



<sup>15</sup>Gráfico 14. Variación de efectivos del personal laboral del Ministerio de Defensa, en términos relativos. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015..



<sup>16</sup>Gráfico 15. Variación de efectivos del personal laboral del Ministerio de Defensa efectivos, en valores absolutos. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.





# El deterioro de los servicios públicos de la AGE

Esta importante disminución de empleo tiene, como no podía ser de otra manera, repercusiones en la forma de prestar los servicios públicos que tiene encomendados la Administración General del Estado. Es complicado proporcionar, al menos, los mismos servicios y mejorar la calidad de los mismos conforme exige el marco normativo vigente, con casi un 10% menos de personal.

La dinámica que se ha generado es simple: se anula o limita la reposición de efectivos que por jubilación u otras razones causan baja; se limita a supuestos muy excepcionales la contratación temporal; se justifica con esa falta de efectivos y con el supuesto ahorro de coste el acudir a la privatización de servicios; la escasa oferta de empleo se dirige a puestos con funciones de fiscalización y control; por último, en relación a la organización interna, se potencia la discrecionalidad frente al mérito y capacidad.

El resultado es el deterioro, cuando no desaparición, de los servicios públicos a los que la ciudadanía tiene derecho. Primero, porque durante el tránsito a ese nuevo modelo que se trata de imponer —Administración con funciones de control y privatización de los trabajos— la reducción de empleo público repercute en la calidad de esos servicios públicos y, finalmente, porque ese modelo de Administración no responde a las necesidades de la ciudadanía, que ve mermado su derecho a la objetividad e imparcialidad de la Administración garantizado por las empleadas y empleados públicos y tendrá condicionado el disfrute de esos derechos por los requerimientos del mercado, al que quieren forzar a acudir a las personas.

Estas afirmaciones no son una opinión sin fundamento. Hay elementos objetivos, que junto a la reducción del empleo público ya descrita, tratan de desarrollarse en los siguientes epígrafes.

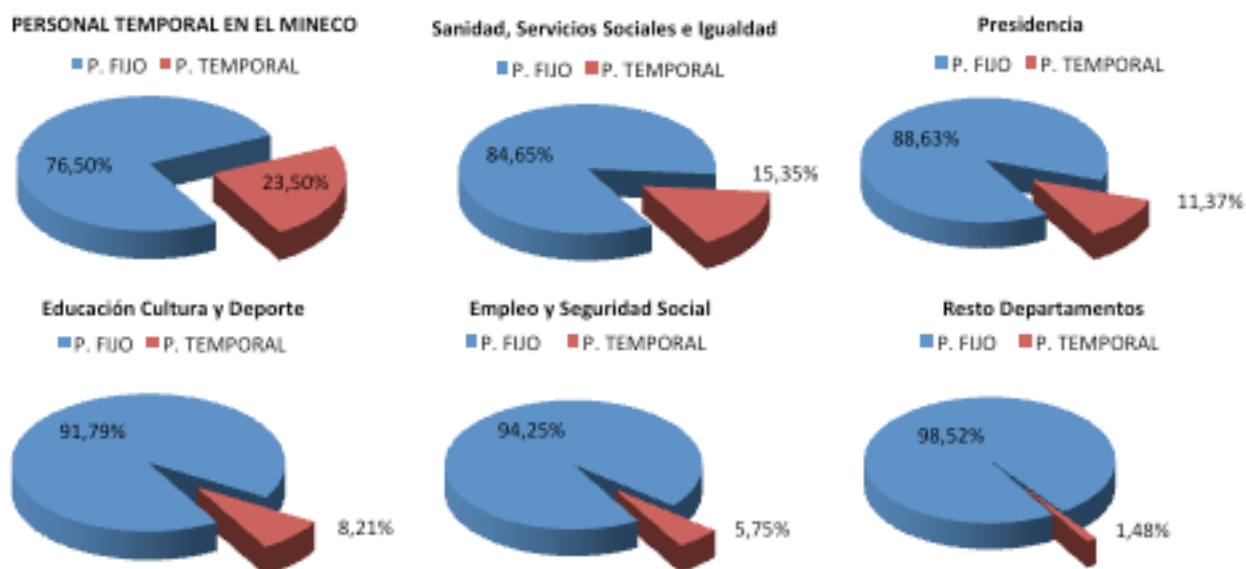


# Algunos datos sobre la estabilidad del empleo público en la AGE

El volumen de empleo temporal en la Administración del Estado es poco más del 5% de los efectivos. Sin embargo, esta cifra debe analizarse considerando que existe una limitación a la contratación temporal impuesta por las leyes de Presupuestos Generales del Estado y se restringe esa posibilidad a casos absolutamente excepcionales<sup>17</sup>.

En este escenario totalmente restrictivo el dato sobre volumen de temporalidad toma otro significado. Además, cuando se analizan los casos concretos surge una realidad de la que se extraen nuevas conclusiones.

Los departamentos con un mayor índice de temporalidad son los Ministerios de Economía y Competitividad (23,50%), Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (15,35%), Presidencia (11,37%), Educación, Cultura y Deporte (8,21%) y Empleo y Seguridad Social (5,75%)<sup>18</sup>.



<sup>17</sup>El artículo 20.2 de la ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado recoge expresamente que “durante el año 2016 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”. En términos similares se pronuncian las leyes de presupuestos de años anteriores.

<sup>18</sup>Gráfico 16. Mayores índices de temporalidad en Ministerios. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

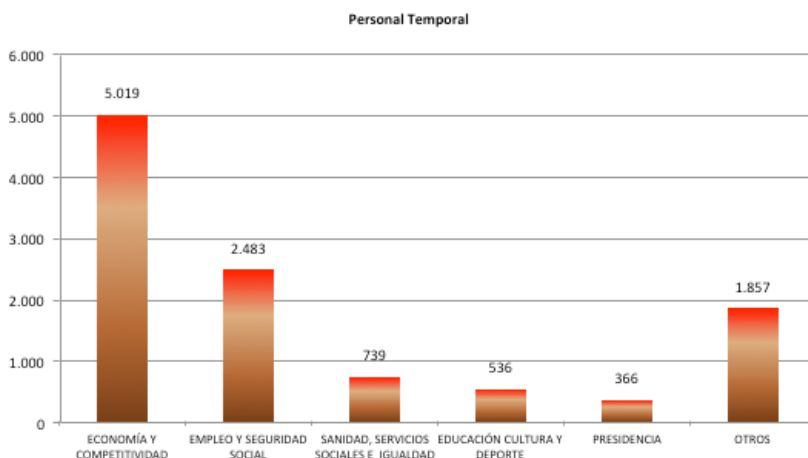


## Cartografía de los recortes en la Administración General del Estado

CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público:  
DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

En estos Ministerios se concentra más del 83% del personal temporal de la Administración General del Estado. Pero tan solo en dos de ellos, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como el Ministerio de Economía y Competitividad acumulan más del 68% del este personal temporal<sup>19</sup>.

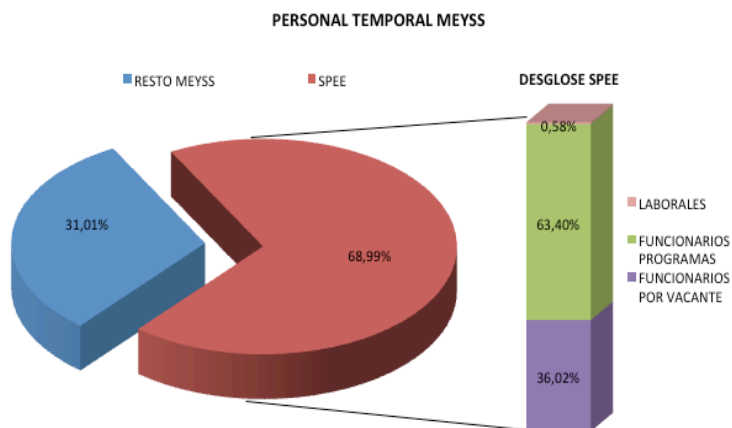
<sup>19</sup>Gráfico 17. Personal temporal por Ministerios. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.



Pero aún aparecen mayores singularidades si se analizan en detalle la temporalidad de los dos departamentos que presentan el mayor volumen de personal temporal.

En el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de las 2.483 personas que tienen un vínculo con la Administración del Estado de carácter temporal, casi el 70% —1.713 personas— trabajan en el Servicio Público Estatal de Empleo<sup>20</sup>.

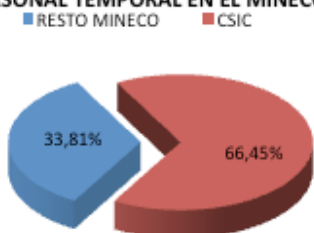
<sup>20</sup>Gráfico 18. Personal temporal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: desglose Servicio Público Estatal de Empleo y Resto del Ministerio... Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015



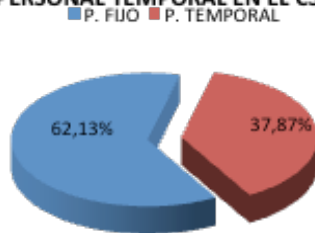
Por otro lado, de los 3.529 trabajadores y trabajadoras con algún tipo de vínculo temporal en el Ministerio de Economía y Competitividad, 2.345 se concentran en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), lo que significa más del 65% del total de personal temporal del Ministerio.

Este Organismo Público de Investigación presenta un índice de temporalidad que supera 37%, y casi la totalidad —2.336 personas— de este personal temporal del CSIC, tiene algún tipo de contrato laboral. Esto supone que más del 82% de su personal laboral tiene carácter temporal<sup>21</sup>.

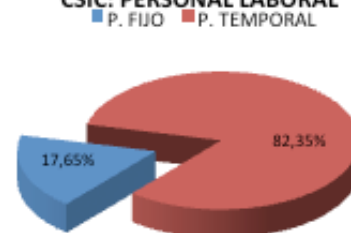
PERSONAL TEMPORAL EN EL MINECO



PERSONAL TEMPORAL EN EL CSIC



CSIC: PERSONAL LABORAL



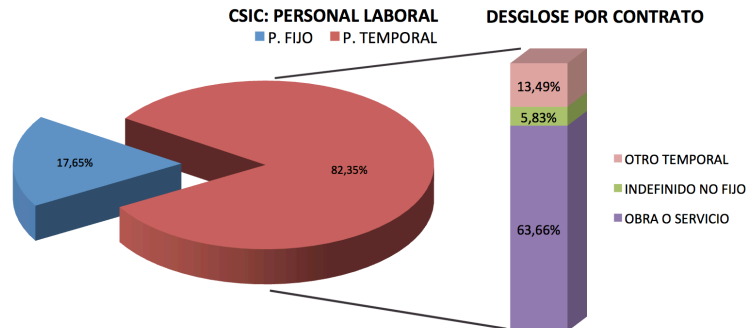
<sup>21</sup>Gráfico 19. Personal temporal del CSIC. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.



Pero la singularidad de este ámbito es todavía mayor si se analizan los tipos de contrato de ese personal laboral. De estos contratos temporales, el 63,66% son contrataciones por obra o servicio y el 5,83% corresponden a contratos “indefinidos no fijos”, consecuencia de contrataciones por obra o servicio declaradas en fraude de ley por los tribunales<sup>22y23</sup>.

<sup>22</sup>Gráfico 20. Desglose Contratos temporales personal laboral del CSIC. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal 2015.

<sup>23</sup>La Resolución de 18 de diciembre de 2012, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas (BOE nº 64 de 15 de marzo de 2013) insta al CSIC a “Garantizar el encadenamiento de contratos laborales temporales” y a “garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la contratación de personal”.



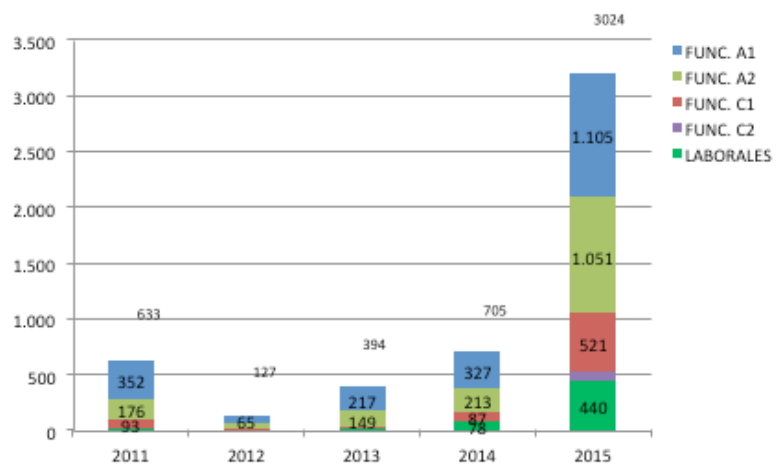
Estos datos reflejan de forma clara que existen importantes necesidades de personal para atender los servicios públicos encomendados a la Administración General del Estado y ello conduce a que en aquellos organismos donde ha sido posible evitar la política tremendamente restrictiva de incorporación de efectivos con carácter temporal —ya sea porque las repercusiones de su falta de atención eran insostenibles para la sociedad, como el caso del Servicio Público Estatal de Empleo, en los momentos de mayor índice de paro en este país, o porque se tienen otras vías de financiación distintas al capítulo de gastos de personal de los Presupuestos Generales del Estado, como sucede en los organismo públicos de investigación— las tasas de temporalidad alcanzan cifras desorbitadas.



# La oferta de empleo público, evolución en los últimos años

La pérdida de más de 23.000 puestos de trabajo en el periodo que va desde enero 2011 a enero 2015, es la consecuencia de la política del Gobierno de limitar la reposición de efectivos que causaban baja. Esta tasa de reposición ha sido durante la mayor parte de ese periodo, con carácter general, del 0%. Únicamente, al final del periodo se ha permitido un mayor volumen (en 2015 el 50%) de reposición de las bajas en los ámbitos declarados prioritarios<sup>24</sup>.

EVOLUCIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO POR AÑO Y GRUPO



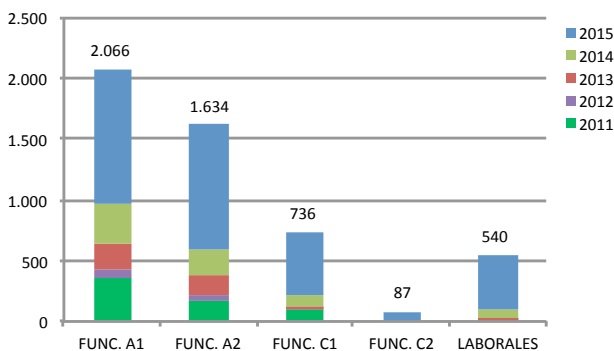
<sup>24</sup>Gráfico 21. Evolución Oferta de Empleo Público entre 2011 y 2015. Elaboración propia a partir de datos RD Oferta Empleo Publico.

Pero la escasa oferta de empleo público aprobada en este periodo, no ha tenido una distribución homogénea entre los distintos grupos de titulación existentes. El estudio de las decisiones del Gobierno para orientar la incorporación de nuevos efectivos en la Administración General del Estado, da algunas pistas sobre el modelo de Administración que se pretende.

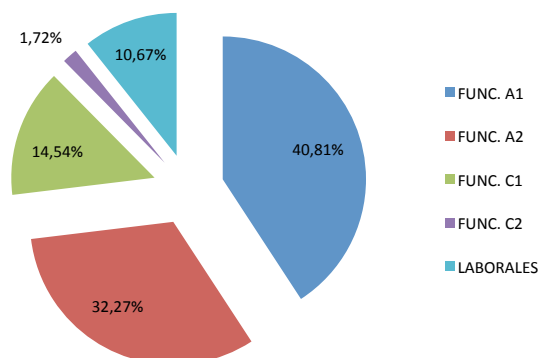
Más del 73% de las incorporaciones de nuevos efectivos que se han producido en este periodo lo han sido en los grupos de nivel superior, aquellos en los que se exige la titulación de grado, y menos de un 15% de las plazas se han destinado a puestos de la estructura de apoyo<sup>25</sup>.

Estos datos son todavía más significativos estudiando el volumen de plazas convocadas en relación al número de efectivos de cada grupo.

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO POR GRUPOS



DISTRIBUCIÓN OFERTA DE EMPLEO PUBLICO POR GRUPOS



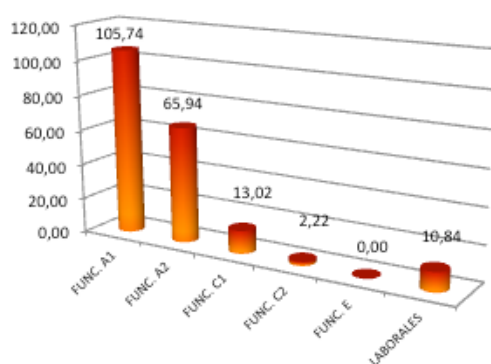
<sup>25</sup>Gráfico 22. Distribución Oferta de Empleo Público entre 2011 y 2015 por grupos y años. Elaboración propia a partir de datos RD Oferta Empleo Publico.

En el periodo 2011-2015 se han convocado en oferta de empleo público 105 puestos por cada 1.000 efectivos del grupo A1 y 65 del Grupo A2. Por el contrario únicamente se han convocado 13 puestos por cada 1.000 efectivos del grupo C1 y 2 del grupo C2<sup>26</sup>.

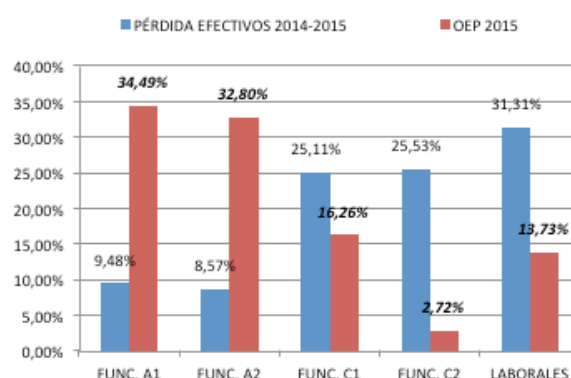
La última evidencia de esta orientación que se persigue en las ofertas de empleo la obtenemos al comparar el volumen de efectivos perdido en cada grupo —por ejemplo en el año 2015— con la oferta de empleo público que se ha destinado a cada uno de esos grupos.

Mientras que los grupos A1 y A2 perdieron aproximadamente un 9% del total de efectivos perdidos en 2014, se destinó más de un 30% de la oferta de empleo público de 2015 a cada uno de ellos. En el extremo contrario, en el grupo C2 —grupo con funciones auxiliares— se produjo el 25% de las bajas de ese año 2014 y únicamente se destinó el 2,72% de los puestos de trabajo de la oferta de empleo 2015.

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO EN CADA GRUPO POR CADA 1000 EFECTIVOS



COMPARATIVA PÉRDIDA EFECTIVOS-OFFERTA DE EMPLEO



<sup>26</sup>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 de datos RD Oferta Empleo Público y Boletín Estadístico Registro Central del Personal.



# La discrecionalidad frente a la igualdad, el mérito y la capacidad

La garantía constitucional de objetividad e imparcialidad de la Administración tiene uno de los soportes principales en los, también recogidos en la propia constitución, principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Pero estos principios no se predicán exclusivamente del inicio de la relación, ya sea laboral o funcionarial, sino también del desarrollo de la misma. Así, la promoción interna, la ocupación de puestos de trabajo o la asignación de retribuciones complementarias, deben estar también presididas por los mismos principios.

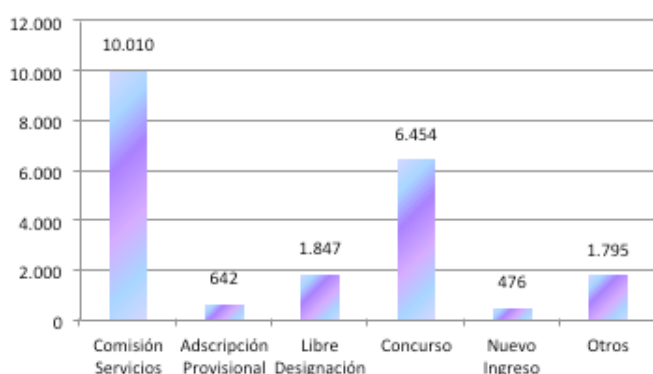
Sin embargo, hay demasiados ejemplos de una política de personal dirigida a potenciar las actuaciones discrecionales en el desarrollo de la vida profesional de las empleadas y empleados públicos. Los más significativos son, por una parte, la desmesurada utilización de los sistemas extraordinarios de provisión de puestos, que condiciona la carrera profesional y las retribuciones del personal de la Administración del Estado. Por otra los indicios —y son únicamente indicios porque se ha decidido por el Gobierno tratar de ocultar la información— que aparecen sobre la aplicación de los incentivos al rendimiento.

Según los datos facilitados por la Administración a las organizaciones sindicales, durante el año 2014 de los procesos de ocupación de puestos de personal funcionario, cerca de 12.500 lo fueron mediante procedimientos al margen de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: comisión de servicio, adscripción provisional o libre designación.

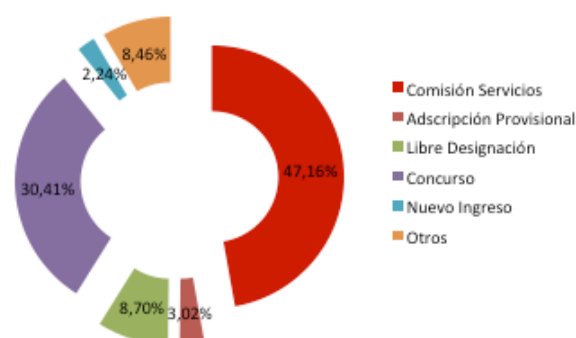
Por el contrario, a través de los procedimientos ordinarios de concurso y nuevo ingreso, presididos por esos principios constitucionales, únicamente fueron unos 7.000<sup>27</sup>.

Esta política de provisión de puestos a través de mecanismos como la comisión de servicio y similares, obviando su carácter excepcional, es especialmente intensa en algunos departamentos y organismos en los que se utilizan como un elemento de gestión de las plantillas que fomenta la arbitrariedad y el clientelismo poniendo en cuestión los principios de igualdad, mérito y capacidad en la promoción profesional.

PROVISIÓN DE PUESTOS 2014: puestos por procedimiento

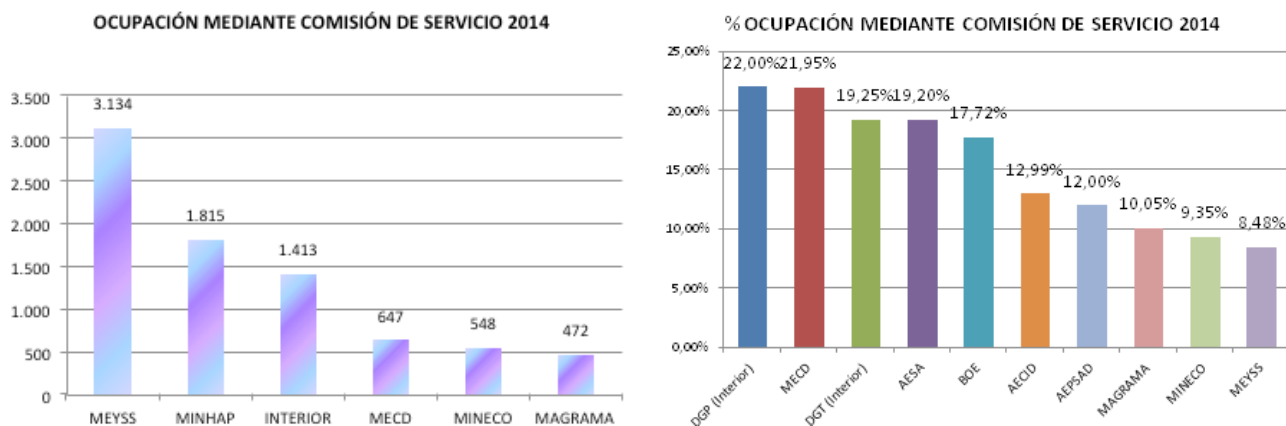


PROVISIÓN DE PUESTOS 2014: % por procedimiento



<sup>27</sup>Gráfico 24. Forma de provisión de puestos en 2014 en términos absolutos y relativos. Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Administración a las organizaciones sindicales.

Más del 80% de la ocupación de puestos mediante comisión de servicios se concentra en 6 departamentos y, en algunos de ellos, o de sus organismos, el porcentaje que estos movimientos discrecionales suponen respecto al total de sus efectivos llega a alcanzar el 22%<sup>28</sup>.



Si esta forma de gestionar los sistemas de provisión de puestos condiciona la promoción y, por supuesto, las retribuciones del personal de la Administración General del Estado, la aplicación de uno de los conceptos retributivos, los llamados incentivos al rendimiento, en general en manos de decisiones unilaterales de la Administración<sup>29</sup>, incide de una forma aún más directa.

Las cuantías que se pueden llegar a percibir, en algunos casos, pueden ser muy significativas, incluso mayores que el propio salario.

Lamentablemente en este apartado no se dispone de datos para realizar un análisis detallado respecto a cómo se está utilizando estos conceptos retributivos. Esta ausencia de datos es consecuencia de las decisiones del Gobierno adoptadas por no proporcionar la información, a pesar de que la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública —aún en vigor en los que se refiere a las retribuciones del personal funcionario— señala expresamente que “las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales”.

Aún así, además del propio afán de ocultar los datos, existen algunos indicios que permite deducir las orientaciones de las políticas retributivas a este respecto.

En el estudio de los gastos de personal contemplados en las leyes de presupuestos correspondientes al periodo 2011-2015 se pone de manifiesto que mientras el conjunto de los gastos de personal descendió en más de un 5%, el gasto en los incentivos al rendimiento, asignados por “el responsable de la gestión de cada programa de gasto” creció en más de un 2%.

<sup>28</sup>Gráfico 25. Departamentos y organismos con mayor volumen, en términos absolutos y relativos, de ocupación de puestos mediante comisión de servicios. Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Administración a las organizaciones sindicales.

<sup>29</sup>En tanto se apruebe la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado se mantiene en vigor la regulación de las retribuciones recogida en la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en lo que no se oponga al Estatuto Básico del Empleado Público. Dicha ley 30/84 regula en su artículo 23.3 estos incentivos al rendimiento en dos conceptos retributivos: productividad, respecto al que se indica que “El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.”; y las gratificaciones por servicios extraordinarios.



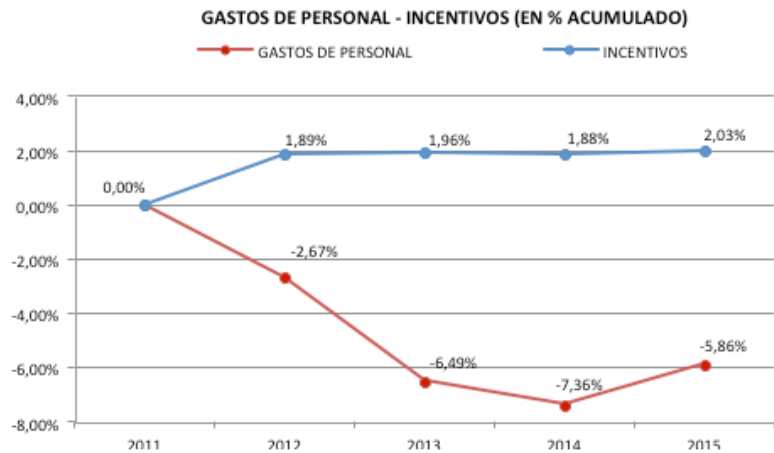


## Cartografía de los recortes en la Administración General del Estado

CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público:  
DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

Resulta llamativo observar que la mayor parte de este incremento se produce entre los presupuestos de los años 2011 y 2012, que contemplan parte de los recortes salariales realizados a las empleadas y empleados públicos<sup>30</sup>.

<sup>30</sup>Gráfico 26. Comparativa de la variación del conjunto de gastos de personal y los gastos en incentivos al rendimiento. Elaboración propia a partir de los datos recogidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años del período 2011 a 2015.



Otro de estos indicios lo proporcionan algunos de los datos obtenidos respecto a las retribuciones percibidas en concepto de "productividad" por algunos funcionarios de "alto nivel". Su dimensión hace innecesario cualquier comentario.

Centro	Sueldo	Específico Maximo	Complemento Destino	Nivel	Mensual	Productividad De Julio 2015
Gabinete Secret. Estado Presupuestos	1.109,05 €	2.073,65 €	978,44 €	30	4.161,14 €	5.046,00 €
Gabinete Secret. Estado Hacienda						4.761,00 €
S.g. Política. Tributaria						3.308,00 €
Subsecretaria Gab. Técnico						2.977,00 €
Secret.gral.tecnica						3.014,00 €
Gabinete Técnico Coord. Aut. Y .Local						3.000,00 €
Gabinete Ministro						4.845,00 €
D.g.trib.n.residentes						3.225,00 €



## La privatización de servicios públicos: apuesta política más cara y menos eficaz

Podrían ponerse múltiples ejemplos que sirviesen para poner de relieve que, acudir a las empresas privadas en vez de dotarse de empleadas y empleados públicos, obedece más a una cuestión ideológica que a una razón de costes o de eficacia, como se pretende justificar. En vez de tratar de desarrollar nuestros argumentos, que podrían considerarse subjetivos, es preferible acudir a los de los propios órganos del Estado. Entre otros, aquellos que se refieren a:

- **Acudir de forma injustificada a la contratación de servicios externos.** Ha sido necesario que la Comisión Mixta Congreso-Senado para las relaciones con el Tribunal de Cuentas apruebe Resoluciones<sup>31</sup> para instar a las Administraciones Públicas a adoptar medidas para que la contratación de servicios, “se circunscriba exclusivamente a supuestos en los que se encuentre debidamente justificada” y no puede darse el tema por resuelto porque después del tiempo transcurrido de dicha Resolución, el Tribunal de Cuentas<sup>32</sup> continúa incluyendo en sus informes apartados relativos al seguimiento de sus recomendaciones.
- **Numerosos expedientes de contratación no justifican adecuadamente su necesidad.** Tras analizar 779 contratos, de ellos el 65% de servicios, en su informe nº 1.123 de 22 de diciembre de 2015<sup>33</sup>, el Tribunal de Cuentas señala en sus recomendaciones que las memorias justificativas “deberían determinar, con detalle y precisión, cuáles son las necesidades reales a satisfacer con la prestación objeto del contrato, con el fin de evitar en su contenido la inclusión de meras referencias genéricas”.

Esta recomendación tiene mayor importancia si se considera que se trata de una reiteración de las recomendaciones anteriores del Tribunal de Cuentas en 2008 y se dice respecto a las mismas en el citado informe que se constata que las referidas a justificar adecuadamente la necesidad de los contratos, la insuficiencia o la inadecuación de los medios propios o la conveniencia de su ampliación en los contratos de servicios, no han sido cumplidas.

- **Se pone en manos de empresas privadas datos e informaciones que, cuando menos deben calificarse como “sensibles” o servicios difícilmente justificables.** Para ello es suficiente observar algunos de los contratos realizados:

SERVICIO / ORGANISMO	COSTE	CONTENIDO
Información Tributaria básica	9.348.700 €	Consultas y aclaraciones de dudas relacionadas con la aplicación de la normativa tributaria, en especial IRPF, IVA e incluso Impuesto de Sociedades.
Servicio de Cita previa de Renta	2.109.915 €	Atender de forma personalizada las llamadas de los contribuyentes que necesiten concertar, consultar, cambiar o anular cita para realizar la declaración por IRPF o modificar el borrador de declaración de Renta.
Oficina Telefónica de Atención al Contribuyente	1.749.549 €	Ayuda al borrador de declaración: obtener información, solicitar nº de referencia, tanto para borrador como para datos fiscales y modificación o confirmación de borradores.
Tesorería General Seguridad Social	3.000.000 €	Implantación del modelo de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
Intervención General de la Seguridad Social	1.700.000 €	Colaboración de empresas privadas de auditoría para la realización de las auditorías de cuentas anuales de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.
Tesorería General de la Seguridad Social	4.711.640 €	Impresión, manipulado y envío de documentos de vidas laborales y bases de cotización a la seguridad social.



- **La privatización de los servicios es más cara que atenderlos con empleadas y empleados públicos.** A este respecto, tan sólo un ejemplo -la Gerencia de Informática de la Seguridad Social- que tiene gran relevancia porque se trata de un reconocimiento del Gobierno, realizado en sede parlamentaria<sup>34</sup>.

COSTE ANUAL EMPLEO PRIVATIZADO		COSTE ANUAL PERSONAL ADMINISTRACIÓN	
Técnico Medio Informático	49.526,40 €	Equivalente Personal Funcionario	33.657,22€
Técnico Superior Informático	74.870,40 €	Equivalente Personal Funcionario	53.017,40 €

El cálculo es sencillo, el mismo trabajo cuesta entre 15.869,18 € y 21.853,00 € más por persona al año.

En dicha respuesta el Gobierno aporta igualmente la siguiente información en relación a la privatización de los servicios de carácter informático, sistema integrado de informática de la Seguridad Social:

<b>Partida presupuestaria destinada a la privatización de este servicio</b>	60.763.550,00 €	<b>Partida presupuestaria relativa a Personal Funcionario</b>	27.016.332,63 €
<b>Personal externo</b>	1.087	<b>Empleados Públicos</b>	601

También en este caso, el cálculo es sencillo: Si las 1.087 personas de empresas privadas que trabajaban en 2014 en este ámbito fuesen personal de la Administración General del Estado, tendríamos un ahorro anual de 11.902.574 €.



<sup>31</sup> Resolución de 27 de octubre de 2010, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas (BOE de 18 de enero de 2011).

<sup>32</sup> Nº 1.112. Informe de fiscalización de determinadas operaciones o áreas de gestión correspondientes a órganos u organismos pertenecientes al área de la Administración económica del Estado, que han sido objeto de recomendaciones del Tribunal de Cuentas en años anteriores, de 22 de diciembre de 2015.

<sup>33</sup> Nº 1.123. Informe de fiscalización de la contratación realizada por los ministerios del área político-administrativa del Estado y sus organismos dependientes durante el ejercicio 2013.

<sup>34</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 6 de octubre de 2014. 184/053041 Respuesta del Gobierno a la pregunta escrita formulada por el Diputado Joan Coscubiela (GIP).

# La igualdad efectiva en la Administración General del Estado

Hay múltiples ejemplos que ponen de manifiesto que las políticas del Gobierno, en la última legislatura, han convertido la igualdad en la Administración General del Estado en una mera cuestión estética vacía de contenido real.

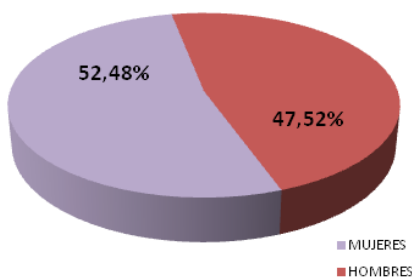
Uno de estos ejemplos más significativo es, sin duda, el incumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad —que en su artículo 64 obliga a aprobar “al inicio de cada legislatura” un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado— durante la práctica totalidad de la legislatura, pues no ha sido sino al final de la misma cuando se aprobó el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado. Además, esta aprobación —que ni siquiera contó con el consenso del sindicato mayoritario— viene precedida de un incumplimiento continuado del I Plan de Igualdad.

También a modo de ejemplo, cabe resaltar en este sentido, la negativa del Gobierno a cumplir uno de los principales objetivos de ese I Plan: elevar a Real Decreto —así se establece en la Disposición final 6ª de la Ley orgánica 3/2007— la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, algo que impide en la práctica su aplicación y mantiene el mencionado protocolo en un limbo. La ironía llega a tal extremo que, después de cinco años de incumplimiento se vuelve a incluir nuevamente esa medida como objetivo del II Plan de igualdad y tras nueve meses desde su aprobación continua sin cumplirse por el Gobierno.

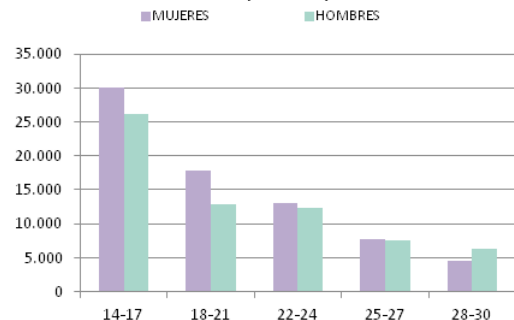
Otro de los ejemplos más relevantes, es la negativa del Gobierno a realizar un estudio de brecha salarial por razón de sexo en la Administración General del Estado. Argumentando que en la Administración los salarios son idénticos con independencia del sexo se evita de forma deliberada esta cuestión. Sin embargo, los datos públicos —a pesar de que se oculta la información respecto a los incentivos al rendimiento, donde se producen las mayores discriminaciones— ponen de manifiesto la falsedad de ese argumento.

En el ámbito del personal funcionario, hay más mujeres que hombres en la Administración General del Estado. Sólo en los dos extremos de la tabla, el antiguo grupo E y el subgrupo A1, los hombres superan a las mujeres. En el resto de los grupos ellas son más, pero esta superioridad numérica no se traslada a la ocupación de los puestos. Las mujeres superan a los hombres en los puestos con nivel de complemento de destino más bajos para cada grupo profesional, pero a medida que los niveles crecen el número de mujeres va disminuyendo hasta convertirse en claramente minoritario en los niveles superiores<sup>35</sup>.

PERSONAL FUNCIONARIO 2015 (POR SEXO)



PERSONAL FUNCIONARIO (POR SEXO) TODOS LOS GRUPOS



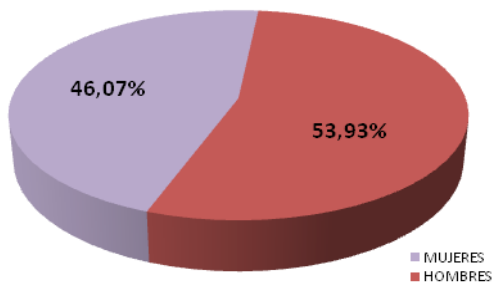
<sup>35</sup>Gráfico 28. Distribución personal funcionario por sexo y niveles. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero.



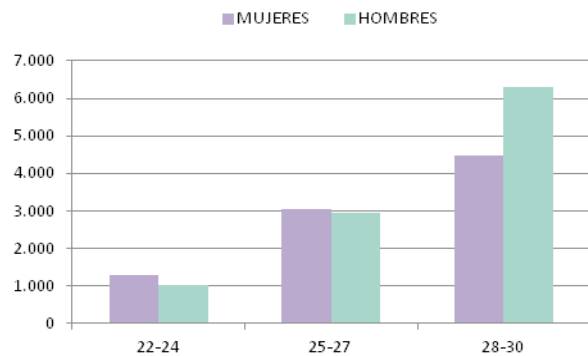
CCOO entiende que, desde el punto de vista de la igualdad de sexo, hay tres elementos fundamentales en la vida laboral, el primero es la de la igualdad en el acceso al puesto de trabajo, pero es imprescindible que esta igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres se mantenga a lo largo de toda su vida profesional, garantizando las mismas oportunidades de hacer carrera y las mismas posibilidades de incremento de salario que la promoción lleva aparejada. Los números evidencian una realidad: las mujeres en los puestos de menor nivel tienen como consecuencia menor salario y menores oportunidades de carrera profesional.

En el Subgrupo A1, que es el de mayor cualificación técnica, donde los méritos deberían estar por encima de cualquier otro aspecto, es donde incluso más que en otros, las diferencias de género son más evidentes<sup>36</sup>.

PERSONAL FUNCIONARIO (A1) 2015 POR SEXO



PERSONAL FUNCIONARIO (POR SEXO) SUBGRUPO A1



A primera vista se observa que en el grupo A1 hay más hombres que mujeres, un 7% más, pero esta diferencia por sí sola no permite explicar el comportamiento de la variable sexo en el grupo A1.

<sup>36</sup>Gráfico 29. Distribución personal funcionario por sexo Grupo A1. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

Las cosas cambian cuando estudiamos los niveles superiores.

<sup>37</sup>Gráfico 30. Distribución personal funcionario por sexo y niveles Grupo A1. Elaboración propia a partir de datos del Boletín Estadístico del Registro Central de Personal Enero 2015.

En un análisis somero se observa claramente que las mujeres superan a los hombres en los niveles más bajos de este grupo, niveles correspondientes a puestos de trabajo cuya cobertura se produce tras el acceso al grupo o por concursos de provisión de puestos<sup>37</sup>.

Las cosas cambian cuando estudiamos los niveles superiores. Las mujeres reducen su presencia hasta en un 36,58% en los puestos con NCD entre 25 y 27, puestos a los que normalmente se accede por nombramiento en comisión de servicios, forma de ocupación que se convierte en requisito imprescindible para poder optar al puesto con carácter definitivo.

En los puestos con niveles entre el 28 y el 30, mayoritariamente cubiertos por sistema de libre designación, los hombres siguen ganando y ello a pesar de que la Ley orgánica 3/2007 establece en su artículo 52 que el Gobierno debe velar por una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General.

Resulta evidente que unidos al nivel de cada puesto va carrera profesional y salario y que las diferencias mencionadas marcan claramente la existencia de brechas de género, brechas que resulta imposible cuantificar ante la sistemática negativa de esta Administración a proceder a su estudio.



## Cartografía de los recortes en la Administración General del Estado

CCOO ante la realidad actual en la AGE, los servicios públicos y el empleo público:  
DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

Notas:







**servicios a la ciudadanía**  
administración general del estado



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)