

# Admón. Estado

**OSTÁ**  
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

*Boletín de los trabajadores/as de la AGE*

*toma la  
iniciativa*

JUNIO 2019 - Administración General del Estado

✉ [serviciospublicos@osta.es](mailto:serviciospublicos@osta.es)

🌐 [www.osta.es](http://www.osta.es)

📘 OSTAsindicato

**OSTÁ**  
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

# ¿Dónde están nuestras mejoras laborales?



## Salarios vinculados al PIB y Fondos adicionales

En el acuerdo del Gobierno, UGT, CCOO y CSIF, de 9 de marzo de 2018, pactaron unos incrementos retributivos 2018-2020 vinculados al PIB y no a la incremento de la vida, IPC.

No establecieron ninguna cláusula garantista en el caso de que la inflación del periodo 2018-2020 fuese igual o superior al aumento pactado.

En el año 2018, tuvimos una subida del 1.5% de enero a junio, y de un 1,75% de julio a diciembre (1,625 anual).

En el año 2019, nos aplican una subida del 2.25%, y si el PIB llega a "unos términos marcados" por el Gobierno, a partir de julio tendremos, en el mejor de los casos, otra subida del 0,25% adicional (si el incremento del PIB del 2018 alcanza o supera el 2.5%).

El Gobierno ya ha rebajado una décima la previsión de crecimiento económico, medida que puede modificar a la baja nuestro salario.

Una nueva reducción de las estimaciones de crecimiento (que se dará) repercutiría de forma directa y negativa sobre nuestras remuneraciones.

Que los salarios de las empleadas y de los empleados públicos estén ligados y condicionados por criterios variables como pueden ser el PIB o el cumplimiento de estabilidad presupuestaria y otros, es una muestra más de que en lo público los gobiernos vienen aplicando, sin esconderse, criterios neoliberales y objetivos empresariales.

El gobierno y los sindicatos firmantes se olvidan del principal referente que nos aseguraría, por lo menos, no perder poder adquisitivo, el IPC.

Pero, además, quienes trabajamos en la AGE no nos olvidamos de lo que estamos perdiendo desde el año 2010 con la bajada del 5% y las congelaciones posteriores hasta tener unos incrementos del 1% para los años 2016 y 2017...



- No se ha negociado.
- No está claro a quién y cómo se reparten.
- 35 horas en la AGE. Una quimera...

A pesar de que los sindicatos firmantes en Madrid y el propio Gobierno siguen especulando con la jornada laboral de 35 horas, las empleadas y los empleados públicos de la AGE seguiremos trabajando 37,5 horas.

Mantener estas jornadas, unidas a otras decisiones como la de no sustituir trabajadoras y trabajadores que caen de baja, tasas de reposición de efectivos por debajo del 100%, sin ofertas de empleo en condiciones y privatizaciones salvajes tienen consecuencias: que seamos un colectivo envejecido, que cada vez soportamos mayores cargas de trabajo y especialmente discriminados con los empleados públicos del resto de administraciones.

Sabemos que la jornada de 35 horas recuperaría empleo público, paliando la imparable destrucción del mismo, mejoraría nuestras deterioradas condiciones de trabajo, así como la calidad del servicio que daríamos a la ciudadanía.

Hay que decirlo alto y claro: CCOO, UGT y CSIF firman en Madrid para las trabajadoras y los trabajadores de la AGE lo que para otras administraciones no les vale.

## **PLANES DE ACCIÓN SOCIAL (MASA SALARIAL) RECORTADOS UN 75%**

Uno de los muchos recortes que las empleadas y los empleados públicos sufrimos en su día y todavía no lo hemos visto devuelto es el de ACCIÓN SOCIAL. No debemos olvidar que forma parte de la masa salarial, que no supone una "propina graciosa" que nos regala la administración.

La Acción Social desde el 2012 sufre un recorte "salvaje" del 75% del porcentaje de masa salarial destinado a este concepto, cuyo destino servía para paliar los gastos generados por actos médicos, minusvalías, estudios, formación, etc. Sin olvidar que, por una vez, los puestos básicos eran más beneficiados (para los puestos directivos y de libre designación siempre se reservan gratificaciones y productividades extraordinarias).

En este contexto, es inasumible que los sindicatos firmantes sigan "negociando" y legitimando con la administración esta partida. Negociar Acción Social mientras no devuelvan lo recortado supone un verdadero fraude y ser cómplices de un nuevo atropello a los derechos salariales de las trabajadoras y de los trabajadores de la AGE.

# 12 razones por las que rechazamos el IV Convenio único para el personal laboral de la AGE

1. Retribuciones condicionadas al PIB y las previsiones presupuestarias de cada año con tablas salariales para el 2018-2019 con un convenio vigente hasta el 2021. ¿Qué va a pasar con el 2020 y con el 2021?.
2. OEPs, con un número elevado de plazas a convocar, que harían pensar la situación es tal que la jornada de 35 horas es posible.
3. No existe ningún compromiso real de parar las constantes privatizaciones y externalizaciones de servicios, incluso aunque exista personal dentro del convenio que realice esas funciones.
4. La recuperación del poder adquisitivo perdido no se acerca a lo mínimo. A miles de trabajadoras y trabajadores del Grupo 5 se les incrementará el salario base a costa de quitarles el complemento retributivo A3, por lo que el montante final de su nómina será prácticamente el mismo. En definitiva, ellos y ellas mismas se autofinancian el incremento salarial.
5. De la homologación salarial con las retribuciones del personal correspondiente Administración Autonómica, ya ni se habla; ni siquiera de la homologación salarial con el personal funcionario de esta administración.
6. Introducen el concurso de traslados abierto y permanente, pero esto figuraba ya desde el primer Convenio Único. Es cierto que ahora lo gestionarán, sin embargo, a costa de eliminar la posibilidad de la adscripción temporal, la atribución temporal de complementos, los reingresos con carácter provisional (a partir de ahora el que reingrese a un grupo profesional inferior al suyo perderá todos los derechos que tienen respecto al que sacó en su OPE); incluso para esto restringen la permuta a capricho de la Administración.
7. Concurso de traslados no garantista. No existen garantías de que en este concurso abierto y permanentemente la administración saque a concurso todas las plazas vacantes.
8. Pendientes de la nueva reordenación retributiva, a través de otro futuro Grupo de trabajo del Sistema retributivo de complementos se suprimen de las tablas salariales los complementos de mando o jefatura (modalidades A2 y A3).
9. Nos anuncian el reconocimiento de la JUBILACIÓN PARCIAL a partir del 1 de enero de 2021, no sin antes pasar por otro Grupo de trabajo que estudiará los criterios a aplicar, en su caso. Para OSTA, el texto referido en la correspondiente disposición adicional no trae nada nuevo. En la normativa de la Seguridad Social ya teníamos reconocida esta jubilación. Lo que faltaba /y sigue faltando) es la autorización para aplicarla al personal.
10. Otro claro incumplimiento de la administración en lo que respecta al reconocimiento al personal laboral a través del RD 67/2010, sobre la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para formar parte en los Servicios de Prevención o como EPDs. Por ley teníamos ya el reconocimiento, pero no ha sido hasta finales del año pasado que la CECIR lo decidió por Resolución. A pesar de todo, este IV Convenio continúa sin recoger tal posibilidad en su texto.
11. Se suprime derechos negociados y que figuraban en anteriores convenios. Por ejemplo, se suprime el derecho de fraccionar los días de permiso por enfermedad.
12. El cumplimiento de este convenio (Disposición adicional duodécima) está condicionada a la existencia de las disponibilidades presupuestarias necesarias.