

INFORME SOBRE SITUACIÓN ACTUAL Y REIVINDICACIONES DEL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Según los últimos datos suministrados por el Gobierno el sector de la Administración del Estado lo componen en la actualidad un total de 235.256 trabajadores y trabajadoras de los cuales un 50% constituyen la Administración Central localizada en la capital (Madrid) y el resto la llamada Administración Periférica del Estado, localizada en las diferentes provincias.

Es de destacar que en los últimos cinco años el sector ha perdido mas del 50% de sus efectivos en su mayoría porque los servicios han sido transferidos a las Comunidades Autónomas, pero también porque las llamadas bajas vegetativas (traslados, jubilaciones, excedencias) habitualmente no suelen ser cubiertas.

Del total de los trabajadores y trabajadoras del sector aproximadamente un 70-75 % tienen la condición de funcionarios y el resto son personal laboral fijo. La principal diferencia entre unos y otros radica en la legislación por la que se rigen, los primeros por una Ley que data de 1984 y que ha sufrido cientos, sino miles, de modificaciones y los segundos por un Convenio Colectivo Unico. Existen, además, colectivos menores que se rigen por sus propias normativas: personal de prisiones, personal docente no universitario, personal sanitario adscrito a la Administración de la Seguridad Social, etc.

Habitualmente el personal esta adscrito a los diferentes Ministerios o a los llamados Organismos Autónomos y Entidades Gestoras. Cada Ministerio, Organismo Autónomo y Entidad Gestora tiene una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en la que se especifica la totalidad de los puestos cubiertos o vacantes tanto en los servicios centrales como en los periféricos, los requisitos para su ocupación y las condiciones salariales específicas.

Los funcionarios y funcionarias están adscritos a un grupo (A, B, C, D o E) y poseen un nivel (del 1 al 30, aunque en la practica van del 10 al 30). El sueldo base según grupo y un complemento de destino según nivel son aprobados anualmente por el Gobierno e iguales para todos y todas. También es igual para todos el complemento por antigüedad (una cantidad fija según grupo que se cobra por periodos de tres años). Existen dos pagas extraordinarias del sueldo base más la antigüedad que se cobran en Julio y en diciembre .

Además de estos conceptos salariales fijos e iguales para todos existen también el Complemento Especifico (unido al puesto de trabajo y diferente según el Ministerio u Organismo, el centro donde trabajes, el nivel o las condiciones del puesto) y una multitud de Complementos de Productividad diferentes para cada Ministerio y Organismo. Estos últimos complementos han ido creciendo en los últimos años y actualmente representan entre un 30 y un 35 % del salario en algunos sectores, siendo de destacar que son complementos no fijos ni estables.

El personal laboral se rige, como ya hemos dicho, por un Convenio Colectivo Unico y esta estructurado en un abanico de niveles del 1 al 10, con un sueldo base unificado según nivel y complementos de puesto de trabajo y productividad.

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR

El principal problema es la alarmante pérdida de poder adquisitivo que viene produciéndose en los últimos quince años. A lo largo de la década anterior se sufrieron hasta tres congelaciones salariales (aumento 0 en los salarios) y, en los años en que sí hubo aumento, este siempre estuvo por debajo del crecimiento de la inflación. En conjunto se ha perdido entre un 27 y un 30 % de poder adquisitivo y en estos momentos los salarios de la Administración del Estado están muy por debajo no solo de los sectores privados, sino también de las Comunidades Autónomas o la Administración Local.

En este mismo periodo se ha ido produciendo un proceso de privatización de servicios que ha afectado sobre todo a las tareas de mantenimiento (limpieza, servicios técnicos, etc.), la gestión de datos (ficheros, archivos, etc.) y la informática. El conjunto de la Administración del Estado lleva más de una década sin cubrir las vacantes que se producen y sin convocar oposiciones excepto para cuerpos del grupo A y B (licenciados y diplomados).

Paralelamente se viene produciendo también un proceso de endurecimiento de las condiciones de trabajo, aumento de ritmos, control minucioso de la productividad, restricciones de horarios y permisos, etc.

Existe, además, históricamente un problema de representación y derechos sindicales. Es de destacar que las primeras elecciones sindicales en el sector se realizaron en 1987, casi una década más tarde que en los sectores privados. Las Juntas de Personal, que son los órganos que se eligen periódicamente, carecen de competencias reales y no tienen ningún tipo de poder negociador. La Mesa General, que negocia con el Gobierno, está limitada supuestamente por los derechos del Parlamento y es habitual que los acuerdos alcanzados en primera instancia se rompan o se incumplan alegando que el Parlamento ha modificado la Ley de Presupuestos .

Por último tenemos la imposición de un Plan de Pensiones al que se destina anualmente un 0,5 % de la masa salarial.

ESTRUCTURA DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación es diferente según se trate de los servicios centrales de Madrid o la administración periférica de las provincias. En estas últimas se elige una sola Junta de Personal para todos los funcionarios y funcionarias de la provincia mientras que en Madrid se elige una por cada Ministerio u Organismo.

La representación real, y la única que tiene alguna competencia negociadora, es la Mesa General de la Función Pública. Existen otras Mesas negociadoras, pero son siempre subsidiarias de la Mesa General .

Para llegar a la Mesa General es necesario alcanzar el 10 % de representación en las elecciones sindicales (aunque existe un segundo sistema de aplicación exclusiva a los sindicatos que solo concurren en una Comunidad Autónoma).

CGT tiene en estos momentos un 6 % de la representación y una presencia importante en los mayores Organismos (Seguridad Social, Instituto de Empleo, Agencia Tributaria) aún partiendo con el handicap de que aproximadamente un tercio del censo de trabajadores en la mayoría de las provincias esta integrado por funcionarios de prisiones, sector donde nuestra organización no concurre a elecciones ni presenta candidaturas.

PRINCIPALES REIVINDICACIONES

Para el año 2005 el sector de la Administración del Estado de la CGT acordó llevar adelante dos grandes campañas:

REIVINDICACIONES SALARIALES

- Recuperación de la pérdida de poder adquisitivo.
- Cláusula de revisión salarial que garantice anualmente que el aumento efectivo de salarios sea al menos igual al incremento de la inflación.
- Reducción de las diferencias salariales entre los grupos altos (A y B) y los grupos más bajos (C, D y E). Proponemos una escala máxima de 1 a 3
- Consolidación de salarios eliminando los conceptos de productividad para pasarlos a conceptos estables (salario base, complemento de grupo)
- Renegociación del Convenio Unico del personal laboral.
- Pagas extras iguales a las mensuales (actualmente las pagas de Julio y diciembre representan un 50% del salario mensual)
- Equiparación salarial con las demás administraciones (Autonómica y local)

NO AL PLAN DE PENSIONES

- En primer lugar nos oponemos frontalmente a la existencia de planes privados y complementarios de pensiones. Entendemos que la protección social debe ser única, pública e igual para todos.
- Especialmente nos oponemos a la imposición de un Plan Privado de Pensiones para aquellos encargados precisamente de gestionar el sistema de protección público.
- El Plan de Pensiones, además, detrae anualmente un 0,5 % de unos salarios empobrecidos y que habitualmente crecen por debajo de la inflación