

## ¡Finalizada la negociación del IV Convenio Único AGE!

El acuerdo alcanzado por el Gobierno con **CCOO** y UGT, al que se han sumado otras organizaciones sindicales, permite un Convenio con importantes avances para el personal laboral de la AGE.



**José Manuel Vera**  
Secretario general SAE FSC-CCOO

Han pasado más de tres años –diciembre de 2015- desde que **CCOO** y UGT presentaron la denuncia del III Convenio Único del personal laboral de la AGE.

La formalización de esa denuncia, a la que otras organizaciones sindicales no quisieron sumarse para no incomodar al Gobierno, entonces del Partido Popular, fue acompañada por la presentación de los objetivos de esa negociación que ambas organizaciones sindicales compartían: las mejoras retributivas y la consecución de un salario mínimo de 1.200 €; la vinculación de la clasificación al sistema de cualificaciones profesionales; el concurso abierto y permanente; el desarrollo de la carrera profesional o el derecho a la jubilación anticipada parcial eran algunos de los principales elementos que figuraban en aquel documento presentado a finales del 2015.

La mayor parte de este período –hasta junio de 2018- ha estado marcado por el nulo interés del Gobierno –Partido Popular- por atender las reivindicaciones de este personal y el continuo bloqueo de la negociación que, apenas se iniciaba a remolque de nuestras movilizaciones volvían a paralizar.

Podemos afirmar que ha sido a partir del cambio de Gobierno –septiembre 2018- cuando realmente se ha desarrollado un verdadero proceso de negociación en el que las propuestas de **CCOO** –sobre la base de los objetivos acordados en 2015- han marcado la agenda de ese proceso así como el resultado final del mismo.

Desde la clasificación profesional -modificando la pretensión de la administración de fraccionar los grupos y consiguiendo una salida a quienes realizan tareas de personal funcionario- hasta la inclusión de la jubilación anticipada parcial como derecho –exigida por **CCOO** como requisito imprescindible para continuar con la negociación- pasando por el concurso abierto y permanente o las novedades introducidas para intentar que este sea realmente un convenio único, son algunos de los elementos que se ha logrado incorporar al convenio gracias a ese trabajo conjunto.

Es cierto que no hemos alcanzado todos nuestros objetivos, por ejemplo, en materia económica. Aun así, quienes menos cobran actualmente tendrán, por la firma del convenio un incremento superior al 9% a sumar a las subidas generales. Tampoco ha sido posible el desarrollo de la carrera profesional o la revisión de las retribuciones complementarias, aunque contaremos con un grupo de trabajo y dotación económica para ello durante la vigencia del convenio.

En definitiva, estamos ante un nuevo convenio para el personal laboral de la AGE que supone importantes avances y mejoras en sus condiciones de trabajo. Un nuevo convenio que ha sido posible gracias a que **CCOO** y UGT abrieron la negociación con su denuncia; han impulsado sus propuestas para incluirlas en el texto del convenio y, finalmente, configuran la mayoría sindical imprescindible para su firma cuando entienden que el acuerdo beneficia a las trabajadoras y trabajadores de este ámbito.

Ahora, como siempre que firmamos un acuerdo, empieza el trabajo, aun más importante, de exigir su cumplimiento.

**Los resultados en la negociación no son casuales. Son el producto de la fuerza que las trabajadoras y trabajadores dan a CCOO, con las elecciones sindicales, en la mesas de negociación y de la movilización.**

Junto a los Acuerdos de mejora de empleo de marzo de 2017 y 2018 para el conjunto del personal público, en los dos últimos años **CCOO** alcanzó en la Mesa General AGE los siguientes acuerdos:

- **PARA LA OEP 2017** julio 2017
- **PARA LA OEP 2018** julio 2018
- **RECUPERACIÓN 100% RETRIBUCIONES EN IT** julio 2018
- **ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL EN AGE** julio 2018
- **MOVILIDAD FUNCIONARIO AGE** octubre 2018
- **AMPLIACIÓN PERMISO DE PATERNIDAD AGE** octubre 2018
- **OEP ESTABILIZACIÓN 2018** enero 2019
- **IV CONVENIO ÚNICO PERSONAL LABORAL AGE** marzo 2019
- **FONDOS ADICIONALES 2018, 2019, 2020** marzo 2019



## IV CONVENIO ÚNICO AGE: *lo nuevo*

- **Intenta ser un verdadero convenio único:**
  - La contratación fuera del convenio será excepcional.
  - Se establecen mecanismos para entrar en el Convenio.
- **Clasificación Profesional vinculada al Sistema Educativo y de Cualificaciones Profesionales:**
  - Todos los puestos tienen especialidad, por tanto, definidas sus funciones.
  - Posibilidad de contratación nivel doctorado.
  - Se facilita el cambio de relación jurídica a quienes realizan tareas de personal funcionario.
- **Concurso abierto y permanente:**
  - Cuatro resoluciones anuales para facilitar el traslado.
  - Personal fijo discontinuo y a tiempo parcial con los mismos derechos.
  - Es el mecanismo ordinario de reingreso y desaparecen, en general las fórmulas provisionales de ocupación.
- **Carrera Profesional y complementos:**
  - Se crea un grupo de trabajo para revisión de las retribuciones y el desarrollo de la carrera profesional..
  - Para ello se contará con dotación presupuestaria en 2020.
- **Jubilación anticipada parcial:**
  - Se posibilita el acceso a esta modalidad de jubilación a partir del 1 de enero de 2021.



### GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	TITULACION EXIGIDA PARA EL INGRESO
M3	Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes (MASTER)
M2	Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes (GRADO)
M1	Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes (TEC. SUPERIOR)
E2	Título de Bachiller o Técnico o equivalentes
E1	Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes
E0	No se exigirá ninguna titulación prevista en el sistema educativo

\* Posibilidad de contratación con título Doctorado con retribución diferenciada

### Un objetivo: mejorar los salarios más bajos:

G. III CU	2018 III CU		2019 IV CU			G. IV CU	INCREMENTO		
	ACTUAL/AÑO	ACTUAL/MES	AÑO	SUELDO	COMPLEMENTO		%	AÑO	MES
G1	27.748,00	1.982,00	28.799,26	2.057,09		M3	3,79%	1.051,26	75,09
G2	22.969,10	1.640,65	23.909,48	1.707,82		M2	4,09%	940,38	67,17
G3	17.971,66	1.283,69	18.899,58	1.349,97		M1	5,16%	927,92	66,28
G3	17.971,66	1.283,69	18.899,58	1.167,83	182,14	E2	5,16%	927,92	66,28
G4	15.028,58	1.073,47	16.349,62	1.167,83		E2	8,79%	1.321,04	94,36
G4	15.028,58	1.073,47	16.349,62	1.135,69	32,14	E1	8,79%	1.321,04	94,36
G5	14.218,26	1.015,59	15.899,66	1.135,69		E1	11,83%	1.681,40	120,10
G5	14.218,26	1.015,59	15.899,66	1.071,40	64,29	E0	11,83%	1.681,40	120,10
	NUEVO INGRESO		14.999,60	1.071,40		E0			

El incremento incluye el 2,25% general de 2019 percibido desde enero

- ✓ Con el nuevo convenio, en 2019, la subida salarial del antiguo grupo 5 será de un 9,36 %.
- ✓ Si a este incremento se añaden las generales alcanza el 11,83% (un 0,25% más, a partir de julio)
- ✓ Esto supone en ese año, 120 € mensuales (14 pagas)





## CCOO FIRMA LA DISTRIBUCIÓN DE FONDOS ADICIONALES CORRESPONDIENTE A 2018, 2019 Y 2020

En marzo de 2018, el [Acuerdo para mejora del empleo público y de condiciones de trabajo](#) determinó los incrementos retributivos del conjunto de empleados y empleadas públicas así como la posibilidad de contar con fondos adicionales. En la Administración General del Estado, se ha concretado la cuantía de esos fondos así como su distribución.

Año	2018	2019	2020
% masa salarial	0,20%	0,25%	0,30%
Fondo a repartir	14,21 m.	18,07 m.	Por cuantificar

**El acuerdo, suscrito por CCOO, UGT y USO, recoge nuestras principales propuestas.**

Los criterios fundamentales que hemos defendido, han sido:

- ✓ Recuperar derechos o acuerdos que estuviesen pendientes en lo que afecta a salarios.
- ✓ Buscar medidas de carácter general que mejorasen las retribuciones del mayor número de efectivos posible.
- ✓ Priorizar las actuaciones hacia aquellos colectivos y salarios de mayor debilidad.
- ✓ Recoger tanto al personal funcionario como al personal laboral.
- ✓ Dar un primer paso, aunque sea de muy poca envergadura, en la definición de una carrera profesional horizontal.

**Sobre la base anterior se han definido un grupo de medidas que podrían responder a los planteamientos efectuados desde nuestro sindicato:**

- Aplicar el nivel 17 a los puestos de nivel 15 en las Oficinas de atención al público, tras dos años.
- Subida de niveles mínimos de complemento de destino por grupos.
- Subida de Complementos Específicos mínimos para cada grupo.
- Financiación parcial de los costes derivados de las mejoras incluidas en el nuevo Convenio Único para el Personal Laboral.
- Normalización y progresión sobre la base de Complementos específicos: la comisión seguimiento fijará la tabla de complementos normalizados de aplicación al conjunto de AGE.

**Igualmente se han recogido medidas de menor calado que afectan a grupos concretos como son:**

- Revisión de los complementos específicos en el ámbito de prevención de riesgos. (297,55 €/año)
- Revisión de Nivel y C. Específico en funcionarios de los ámbitos de salud e ingeniería.
- Mejora del C. Específico en puestos de trabajo de atención al público con lengua cooficial.

Las dos últimas no están cuantificadas quedando su coste pendiente de definir y vinculado a los fondos del año 2020



### Puesto "mínimo" por subgrupo 2018

Grupo	CD mínimo	CE mínimo
E	13	4.000,50
C2	14	4.152,82

### 2019

Grupo	CD mínimo	CE mínimo
C1	16	4.152,82
A2	20	4.425,12
A1	24	4.425,12



[Texto del IV convenio único](#)  
[Acuerdo de fondos adicionales](#)  
[GALERÍA DE IMÁGENES](#)