

2005

ACUERDO

Administración
UGT
CCOO
CSIF

Los salarios del personal empleado público y el Acuerdo para 2005. O de cómo convertir pérdidas del poder adquisitivo en salariales

Toni Carrasco

t

ras el "Acuerdo Administración-Sindicatos sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público para el año 2005", firmado por el Ministerio de

Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF, aparece, en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado (PGE), la propuesta salarial para el personal que trabaja en las Administraciones Públicas.

Con este Acuerdo y la publicidad que de él se ha hecho, hemos conseguido la cuadratura del círculo: disminuir la capacidad adquisitiva del Personal Empleado Público y que aparezca, ante la opinión pública, como una subida.

En primer lugar es cuestionable el ámbito en el que se quiere llevar adelante la negociación. La Mesa reúne sólo a organizaciones sindicales de la Administración General del Estado (AGE), mientras sus acuerdos vinculan, por la vía de los PGE, a todo el personal empleado público, sea cual sea el sector al que pertenece (Sanidad, Educación, Administración,...) o la administración de la que depende (Administraciones Locales, Administraciones Autonómicas, Organismos Autónomos, empresas estatales o la propia AGE). Además, **no se ha tenido en cuenta que las otras cuatro organizaciones presentes en la Mesa se mostraron contrarias al acuerdo.**

La propuesta salarial incluida en el Acuerdo consiste en:

-Un **2% de subida general de retribuciones.**

-Incorporación del **20% del complemento de destino a las pagas extras.** Así subiría a un total del 60% del C.D. en las pagas extras. Esta subida supondría un 0,74% de subida global anual.

-Aportación de un 0,5% de la masa salarial al fondo de pensiones del personal de la AGE. Se mantiene la misma cantidad que el año pasado, con lo que **no hay aumento en este apartado.**

-Un **0,3%** para productividades y otros objetivos, dentro de la AGE.

Se está publicitando como una subida del 3,5% global lo que, en el mejor de los casos, sólo significa un 2,7%. La misma subida salarial que el año pasado y el anterior, o, lo que es lo mismo, el personal empleado público pierde otra vez poder adquisitivo (la variación del IPC interanual que se prevé para enero es del 3,5%).

En algunas Administraciones Autonómicas y Locales, donde la paga extraordinaria ya tiene incluido el Complemento de Destino, la subida salarial se queda en el 2%, lo que significa una pérdida del poder adquisitivo, en torno al 1,5%.

Se presenta como subida salarial el 0,5% de la masa salarial de aportación al fondo de pensiones del personal de la AGE (salario diferido lo llaman). Fondo de pensiones de carácter obligatorio, donde las trabajadoras y trabajadores no pueden elegir entre invertir en el fondo o no.

Es curioso y poco entendible el interés de la Administración Central por buscarle clientes a los fondos de pensiones, que de otra manera no ten-

drían, invirtiendo el dinero que debiera destinarse a las empleadas y empleados públicos. Mejor se comprende el interés de algunos sindicatos, accionistas en la entidad gestora de este fondo de pensiones privado (GPP: 70% BBVA, 15% UGT y 15% CCOO).

La centralización de la negociación colectiva conduce (casi obliga) a la generalización de los fondos de pensiones para el personal de las Administraciones Autonómicas y Locales si no se quiere perder el 0,5% que se dedica a ello, impidiendo la disponibilidad real de estos fondos y reforzando la privatización del sistema público de pensiones. Estamos ante un ejemplo de privatización y de "pelotazo" con ayuda de la Administración y de los sindicatos firmantes y de generación de desconfianza hacia el sistema público de pensiones.

El otro 0,3%, que completa el 3,5% anunciado, se va a dedicar a productividades y otras actuaciones, en el ámbito de la AGE, cuya distribución se negociará entre los firmantes del Acuerdo. Esta medida no afecta, pues, al resto de Administraciones, además de no ser un fondo dedicado exclusivamente a salarios. Aunque así fuera, la experiencia nos dice que el reparto que se hace de las productividades sirve, fundamentalmente, para aumentar la diferencias salariales y para "agradecer" determinados trabajos y/o fidelidades.

Así, este Acuerdo se olvida de reivindicaciones salariales que son fundamentales: Subida igual a IPC real, cláusula de revisión salarial, recuperación del poder adquisitivo, pagas extras iguales al sueldo mensual íntegro, trienios para el personal interino y eventual, desaparición de los complementos de carácter arbitrario como la productividad y la disminución de las diferencias salariales.

La propuesta salarial presentada a través del Proyecto de PGE es, por lo tanto, inaceptable desde cualquier organización que diga defender los servicios públicos y a sus empleados y empleadas.

SALARIOS 2005 ACUERDO Administración UGT CCOO CSIF

SU PUBLICIDAD
nos suben un 3,5%

LA REALIDAD
incremento general del 2%
más un 0,74 en pagas extras
sin cláusula de revisión salarial

CONCLUSIÓN
seguimos perdiendo poder adquisitivo
(subida prevista del IPC para este año 3,7%)

LA SOLUCIÓN
cláusula de revisión salarial
recuperación del poder adquisitivo

ELA SAE IC CGT STEs-i CSI IAC ANPE CIG
Escala Longitudinal Administrativa Sindicato de Asesores de Educación Intersindical General de Trabajo Confederación de STEs Intersindical Carriero Sindicato de Inspección Intersindical de Colegiados Sindicato Independiente Confederación Intersindical Gancho