

INFORME GENERAL
4º CONGRESO SAE FSC-CCOO

Hasta las elecciones de julio de 2023, el gobierno estaba formado por una coalición entre el PSOE y Unidas Podemos, que impulsó una agenda, podemos decir, más “progresista”. Se llevaron a cabo importantes avances para las personas trabajadoras, como la reforma laboral, el aumento del Salario Mínimo Interprofesional o el incremento de las pensiones.

La implementación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por los Fondos Next Generation de la Unión Europea, ha proporcionado un alivio a la economía, evitando que la clase trabajadora haya tenido que cargar nuevamente con el peso de la crisis.

Es fundamental considerar el contexto global, que incluye la guerra en Ucrania, el genocidio en Palestina y Líbano, así como el preocupante ascenso de la extrema derecha tanto a nivel mundial como en España. Actualmente, el gobierno se compone de una minoría – PSOE/SUMAR– que condiciona toda la vida política y social del país.

La guerra comercial emprendida recientemente por Donald Trump evidencia las contradicciones y limitaciones de una política liberal que apuesta por la desregulación y el libre mercado sin tener en cuenta las consecuencias sociales y económicas a largo plazo. Aunque su plan de rebajas fiscales y reducción de la intervención estatal parecía impulsar un crecimiento rápido, en realidad ha demostrado ser una estrategia insostenible y perjudicial. La imposición de medidas proteccionistas, en lugar de fortalecer la economía, ha tenido un efecto negativo a nivel global, afectando tanto a Estados Unidos como a sus socios comerciales. La caída de los índices bursátiles, el aumento de la inflación y la pérdida de poder adquisitivo, especialmente entre las familias más vulnerables, han generado una gran inestabilidad mundial. La postura de Trump, centrada en favorecer a las élites y promover un modelo neoliberal, ha puesto en riesgo la estabilidad social y económica, demostrando que la apertura sin regulación puede ser más perjudicial que beneficiosa para la mayoría de la población.

CCOO ha defendido a nivel confederal los derechos laborales y económicos de las trabajadoras y los trabajadores. Se han logrado avances en políticas feministas, los derechos de las mujeres y la defensa de los derechos de las personas LGTBI+, en los que tanto hombres como mujeres de **CCOO** hemos participado activamente.

A pesar de que en estos años hemos vivido algunos aspectos positivos, como la reducción del desempleo y la temporalidad tras la reforma laboral de 2021, pero el aumento de los precios en bienes y servicios esenciales, así como la crisis de la vivienda, no han ido acompañados de las subidas salariales necesarias, lo que está empobreciendo a la clase trabajadora de nuestro país.

➤ **Últimos años de Diálogo Social, Acuerdos Confederales**

Durante estos últimos cuatro años, uno de los aspectos más destacados a nivel confederal ha sido la recuperación del Diálogo Social entre los dos principales sindicatos del país, CCOO y

UGT, y los gobiernos del PSOE-UP, así como del PSOE-Sumar, bajo la presidencia de Pedro Sánchez.

La relación con la CEOE y CEPYME se ha deteriorado por a la postura rígida de la patronal, especialmente en lo que respecta al aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la jornada laboral de 37,5 horas semanales en el sector privado.

Entre los hitos más importantes del Diálogo Social y los Acuerdos alcanzados, se encuentran aquellos que han permitido que las distintas crisis de estos años (covid y guerra de Ucrania), no recaigan sobre las personas trabajadoras.

El contexto en el que se han producido estos acuerdos, especialmente en lo económico y en lo que respecta a las Administraciones Públicas, está marcado por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que cuenta con un apoyo financiero de 140.000 millones de euros hasta 2026, en el marco del Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia. Esto ha permitido que la reactivación de la economía, tras la crisis provocada por la pandemia, se realice desde una perspectiva de reindustrialización del país, centrando las inversiones en un crecimiento económico más sostenible e inclusivo.

Algunos hitos del Diálogo Social:

- **Acuerdos sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)**, seis entre 2020 y 2021 con más de 40.000 millones €, además de los acuerdos sociales en defensa del empleo, permitió que, ante una situación de crisis, por primera vez el empleo no fuera la variable de ajuste. Estos acuerdos demostraron el éxito del Diálogo Social en la política laboral de nuestro país, ya que se salvaron 3,5 millones de empleos y medio millón de empresas. Gracias a ello, la recuperación económica y del empleo han sido mucho más rápidas que en crisis pasadas, lo que ha permitido que en la actualidad el volumen de personas trabajadoras ocupadas haya superado los 21,8 millones, un millón más que hace un año.
- **Acuerdo sobre la reforma laboral, -RDL 32/2021-** cuyo objetivo era alcanzar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz, que recuperaba derechos y a la vez conseguía otros nuevos, que protegía a las personas que se encuentran en una peor situación en el mercado laboral, corrigiendo de forma decidida la temporalidad excesiva, que revertía aquellos aspectos de la reforma de 2012 que habían dificultado la negociación colectiva. La reforma laboral ha generado un cambio radical en la contratación en España, con cifras de contratación indefinida que alcanzan cuotas nunca vistas desde que se publican estadísticas oficiales, lo que indudablemente está vinculado con la actual capacidad de recuperación de la actividad económica.
- **Los Acuerdos de pensiones de julio de 2021 (Ley 21/2021)**, de marzo de 2023(RDL 2/2023) y el firmado el 31 de julio de 2024 entre CCOO, UGT, CEOE,CEPYME y el Gobierno (que esperemos se ratifique en el Congreso de lxs Diputadx), enmarcados en cumplimiento del Pacto de Toledo, garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y a reducción de su brecha de género, a través de que su incremento con la inflación media anual del año anterior. Se reitera el compromiso del Estado como garante público del sistema de Seguridad Social, garantizando el equilibrio financiero del sistema y se fortalece la estructura de ingresos del sistema. Y

el último acuerdo presenta mejoras importantes, que tendrán afectación en la AGE, como la mejora de la jubilación parcial anticipada.

- **Los Acuerdos de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** de 2020 hasta 2024 -los primeros con participación de la patronal, luego sin ella, y sólo con el gobierno- situando al SMI en el 60% del salario medio de todos sus trabajadores. Si en el año 2023 el SMI alcanza los 1.080 euros al mes en catorce pagas, el RD 145/2024, fija el salario mínimo interprofesional para 2024, en 1.134 euros mensuales en 14 pagas, 15.876 euros al año.
- **El acuerdo de 2021 que reguló las condiciones laborales de los repartidores a domicilio**, modificando el Estatuto de los Trabajadores, ha regulado la Inteligencia Artificial (IA) y los algoritmos aplicados al mundo laboral, bajo el principio de que, si no se hace un uso correcto y transparente de la IA, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.
- **El acuerdo sobre el teletrabajo**, que con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia reguló importantes cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia y el teletrabajo, incrementando notablemente la protección y los derechos de las personas teletrabajadoras. Un acuerdo similar, plasmó en el TREBEP la posibilidad del teletrabajo en las AAPP (RDL 29/2020), y luego en abril de 2021 se firmó el Acuerdo de la Mesa General sobre el teletrabajo en la AGE, pendiente de desarrollo y aplicación aún, y no parece que se vaya a hacer de momento, a la administración no le interesa encorsetar a los ministerios y organismos que, a día de hoy se organizan a su conveniencia.
- **La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo** acordada en 2023, que quiere enfrentarse al hecho de que en la última década los índices de incidencia de siniestralidad laboral hayan permanecido prácticamente estables en todos los sectores. La prioridad de la Estrategia acordada es mejorar la prevención de los accidentes de trabajo incidiendo en la investigación y el conocimiento de las causas que los originan, intensificando actuaciones de concienciación sobre los riesgos y los posibles daños en la salud, así como asesorando y apoyando a las empresas para un efectivo cumplimiento de la normativa.
- **El Acuerdo para la reducción de la temporalidad en el empleo público** negociado con las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF en 2021 y llevado a la Ley 20/2021. Se han realizado los procesos de estabilización de empleo en toda la AGE, actualmente pendientes de los últimos procesos.
- Uno de los acuerdos más importantes en nuestro ámbito, tras la finalización del II Acuerdo por la mejora de empleo público 2018-2020 -del cual deriva el **Acuerdo de reparto de Fondos Adicionales** asociado, para la AGE, 2018-2020, que ha sido dado

por finalizado en mayo de 2024, **Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI**, de octubre de 2022, entre el Gobierno y CCOO y UGT (2022-2024), que ha supuesto una subida salarial en estos tres últimos años de un 9,8%, y que recogen una serie de medidas específicas para la AGE que aún están pendientes de aplicación, como son las 35 horas, el desarrollo del teletrabajo, o la regularización de todos los permisos y licencias, y la derogación de los recortes que aún quedan de 2012.

Sin embargo, no todo ha sido positivo en términos de acuerdos. En el ámbito de la Administración del Estado, **el trabajo a distancia**, que se implementó durante la pandemia, ha estado marcado por decisiones unilaterales de la administración. El 24 de mayo de 2022, el Consejo de ministros, aprobó el Plan de Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética de la AGE. Este plan se tradujo en iniciativas específicas en todos los ministerios y organismos dependientes de la AGE, donde se estableció el trabajo a distancia de manera voluntaria. Es importante destacar que no se trata de teletrabajo, ya que los gastos generados del mismo son asumidos por las empleadas y los empleados públicos. Desde septiembre de 2022, estas medidas siguen en vigor, aunque han presentado variaciones en su aplicación según los diferentes departamentos y organismos.

CCOO denunciaremos que se trataba de unas medidas unilaterales que deberían haberse negociado en el ámbito de la Mesa General de las AAPP y de la AGE.

➤ **Reinicio del Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado (LFADE)**

El fin de la legislatura con la convocatoria de nuevas elecciones generales el 23 de julio de 2023, hizo que el proyecto de LFADE decayera. Gran parte de las medidas que se recogían en el mismo, quedaron plasmadas **unilateralmente en el RDL 6/2023**, de 19 de diciembre. Aunque una parte ya venía recogida en el anteproyecto de LFPAGE, otras no, y CCOO denunciaremos la falta de negociación del RDL, aunque se debiera a una exigencia de la UE para continuar con la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con los Fondos Next Generation de la UE.

El 26 de julio de 2024, se presenta en el Congreso un nuevo Proyecto de Ley de Función Pública, que ha sido objeto de críticas por parte de **CCOO** debido a la falta de participación de la parte social en su desarrollo, este nuevo proceso de tramitación no ha incluido la fase de negociación con la representación de las plantillas públicas.

Desde CCOO hemos manifestado nuestro descontento con la modificación unilateral del gobierno con la publicación del RD 6/2023. La falta de diálogo con las organizaciones sindicales se percibe como una omisión grave que socava la legitimidad del proceso legislativo y los derechos de las personas trabajadoras del sector público.

El proyecto no refleja los compromisos que el gobierno asumió con CCOO, como el desarrollo del EBEP, la mejora de las condiciones laborales y el freno del envejecimiento de las plantillas. Los compromisos incluían la defensa del empleo público, la modernización de la Administración y la mejora de las retribuciones.

Se introduce un **enfoque de gestión empresarial** que podría deteriorar la estabilidad laboral, privilegiando nuevas formas de acceso al empleo público, promoviendo la

temporalidad o las libres designaciones en lugar de asegurar una carrera profesional más justa.

La **planificación estratégica y la evaluación al desempeño** se han acordado de forma separada y unilateral en el RD 6/2023, que desarticula el enfoque integral necesario para una reforma efectiva.

Se otorga mayor autonomía a los ministerios para gestionar sus recursos humanos, lo que podría permitir **cambios arbitrarios o la eliminación de puestos** sin garantías adecuadas para el personal afectado.

Siempre hemos entendido esta ley como altamente regresiva, por lo que conjuntamente entre la FSC-CCOO y el SAE, se han llevado a cabo reuniones con los grupos parlamentarios para intentar cambiar algunas cuestiones del texto a través de las **enmiendas** que deben presentar en el trámite parlamentario, todas en línea con las que ya tenía preparadas el SAE para la anterior legislatura, y algunas otras que se analizaron en la Asamblea Sectorial del sector celebrada en septiembre de 2024:

- **Garantía de Derechos y Negociación colectiva:** Se exige la eliminación de los artículos que limiten derechos consolidados y la obligación de negociar colectivamente las condiciones laborales. Participación de los desarrollos reglamentarios posteriores y la definición de términos de la ley.
- **Sistema retributivo y carrera profesional:** Se hacen propuestas de equidad retributiva progresiva, modificación de complementos y la recuperación de las pagas extraordinarias. Abogamos por la incorporación inmediata de la carrera profesional horizontal y vertical, y por el desarrollo de la formación en horario laboral como un derecho.
- **Movilidad y gestión de personal:** Eliminación de las limitaciones a la movilidad, eliminación de la movilidad forzosa y la apuesta decidida por los concursos abiertos y permanentes. Flexibilidad en la movilidad interadministrativa.
- Derecho real a la **jubilación parcial**.
- Modificaciones en el **régimen disciplinario** propuesto, ya que es incluso más regresivo que el aplicable a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Necesitamos **planes de igualdad** con criterios normativos claros sobre el contenido que estos deben de llevar como mínimos exigibles. El **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** debe ser igualmente real, debe ser efectivo y prevenir realmente este tipo de acoso.

El proyecto de la LFPAGE no cumple con los compromisos de modernización y mejora prometidos para el empleo público, al contrario, introduce cambios que podrían afectar a la estabilidad y los derechos de las personas que trabajamos en las administraciones públicas. Dado el actual equilibrio parlamentario nos sabemos si finalmente el proyecto saldrá adelante.

➤ El Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI

El II Acuerdo para la mejora del empleo en las AAPP (2018-2020), planteaba una subida salarial para 2018, 2019 y 2020 que rompía con los recortes de 2012 y la congelación salarial

nacida de la crisis económica de hace quince años, y recogía unos Fondos Adicionales (un 0,5% del incremento salarial para cada AAPP para destinarlo a la mejora del empleo y las condiciones laborales de las y los empleados públicos) que en la AGE se tradujo en un Acuerdo de Fondos Adicionales (2018-2020), firmado por CCOO, UGT y USO (en 2018 con representación en la mesa general). Este acuerdo ha servido para elevar los complementos específicos y de destino mínimos (con unos niveles mínimos, aunque de puestos ocupados en 2019) del personal funcionario, y la financiación del IV Convenio Único del personal laboral de la AGE (IV CUAGE), incluida la reforma de complementos. El Acuerdo de Fondos adicionales planteaba una reestructuración al alza de los complementos específicos del personal funcionario, pero esta medida aún está, junto con alguna otra, pendientes de ejecución, después de darse por finalizado el Acuerdo -con el voto en contra de CCOO- a primeros de mayo de 2024.

Por otra parte, el Acuerdo Marco (2022-2024), planteaba una subida máxima en conjunto del 9,8% que se ha ido cumpliendo tras irse conociendo en estos tres años los datos de IPC y PIB que condicionaban una parte de dicha subida. Este Acuerdo no contemplaba, como el anterior, unos fondos adicionales, por lo que, desde el punto de vista salarial, la aplicación ha sido porcentual y directa. **Queda por ejecutar el último 0,5%** que debería haberse abonado en la nómina de marzo de 2025.

Pero el Acuerdo Marco recoge también una serie de medidas de las que no se han cumplido: **Jornada laboral de 35 horas, derogación de recortes que quedaban de 2012, jubilación parcial anticipada para el personal funcionario, planes de Igualdad en todas las Administraciones, digitalización, recuperación de empleo público perdido, etc.**

Y en la AGE en concreto, la puesta en marcha del teletrabajo, la tramitación y negociación del contenido íntegro de Ley de Función Pública de la Administración del Estado (LFPADE), la actualización de importes de gastos de desplazamiento por prestación de servicio y la revisión del régimen sancionador.

De las medidas contempladas en el Acuerdo Marco (2022-2024) para la AGE y el resto de Administraciones, algunas se han cumplido:

- Está en vigor el III Plan de Igualdad de la AGE -que CCOO hemos rechazado porque no contempla ninguna fase de diagnóstico previo- se ha aprobado un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en la AGE -que CCOO tampoco ha firmado, ya que todo sigue supeditado a las inspecciones de servicios e implica la inacción en el caso de que exista denuncia por lo penal-, a partir del cual se están redactando los Protocolos de acoso sexual de los ministerios y organismos, que en ningún caso establecen grandes cambios con el de la AGE en lo sustancial, motivo por el que CCOO no los ha firmado.
- Se ha cumplido con la actualización de importes de gastos de locomoción, Orden HFP/793/2023
- Pero sigue **pendiente** una medida de calado, el establecimiento de **la jornada laboral de 35 horas en la AGE** -que implicaría rebajar la jornada ordinaria de las 1.642 horas actuales, a 1.533 horas anuales-,

- **Pendiente también la jubilación parcial anticipada para el personal funcionario.**
- **Pendiente el desarrollo del teletrabajo en la AGE**, que a pesar del acuerdo de abril de 2021, todavía está pendiente de modificaciones normativas que nunca llegan.
- Además, aún queda la **derogación de recortes que quedaban de 2012** y la revisión del **régimen sancionador**, aunque esta última viene incluida en el proyecto de LFPADE.

➤ **Fondos Adicionales**

El incumplimiento de los acuerdos pactados afecta a casi todos los ámbitos de la negociación colectiva.

En este último año y tras cerrar a primeros de mayo el Acuerdo de Fondos Adicionales, sin la firma de CCOO, hemos reclamado en varias ocasiones a la administración los datos sobre la ejecución de los fondos aún por ejecutar. La llamada siempre ha sido la respuesta.

Seguimos exigiendo la partida de dinero y su inmediata retribución, pero por parte de la Administración se siguen tomando medidas de manera unilateral, como no pagar o hacerlo de manera parcial excluyendo de las medidas a ciertos colectivos.

Se ha estudiado la posibilidad de judicializar este incumplimiento, pero de momento el gabinete jurídico federal, más allá de analizar el acuerdo como “un mal acuerdo”, no ha encontrado la fórmula que nos permita poder reclamar estas partidas de dinero, recordemos destinadas a salario consolidable.

➤ **Empleo Público**

Después de un periodo de casi dos décadas en el que estuvo vigente la tasa de reposición cero -es decir, que no se reponía si quiera los puestos del personal que se jubilaba- es ahora cuando observamos, de la manera más cruda, las consecuencias de estas políticas de no incorporación de personal, la falta de plantillas adecuadas hace que los servicios públicos puedan prestarse con un mínimo de calidad, y se cargue al personal de exceso de trabajo. Hay que reconocer que el gobierno PSOE-Unidas Podemos y luego PSOE-Sumar, ha intentado revertir la situación y plantear unos aumentos significativos de las plazas recogidas en las Ofertas de Empleo Público desde 2020 hasta la fecha -salvo en el ejercicio 2021, con una oferta totalmente insuficiente- pero aun así para CCOO han sido insuficientes, sobre todo en la AGE, donde además no han sido objeto de una negociación colectiva seria. De hecho, CCOO sólo firmamos la OEP de 2022, pero no así las dos últimas. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que atendiendo a las relaciones de puestos de trabajo (RPTs) de la AGE publicadas en el Portal de Transparencia con datos de 1 de septiembre de 2024, de los 203.000 puestos de personal funcionario, están vacantes un 22%, y de los 44.000 puestos de personal laboral del IV CUAGE, las vacantes suponen el 40%.

El proceso de negociación para la Oferta de Empleo Público 2024 evidenció una falta absoluta de disposición por parte de la Administración para modificar su propuesta inicial.

Propuesta que fue considerada por CCOO como insuficiente tanto en términos cuantitativos

como cualitativos. A pesar de las reiteradas solicitudes de modificación durante las reuniones, la Administración mantuvo su posición sin realizar cambios sustanciales.

Desde el inicio del proceso, CCOO apostó por una propuesta destinada a recuperar efectivos y mitigar el problema crítico de envejecimiento de las plantillas en la AGE. En la última década, se ha registrado una pérdida del 16,35% en el empleo de la AGE, o lo que es lo mismo 27543 puestos de trabajo.

La OEP de 2024 presentaba una disminución respecto de la oferta de 2023 sobre todo en lo referente a las plazas de la AGE. Además, la Administración no facilitó datos sobre la tasa de reposición, lo que dificultó más aún la evaluación completa de la oferta.

CCOO decidió no firmar el acuerdo de la OEP 2024 por la falta de incremento de personal, tanto funcionario como laboral, junto con una falta de mejora en la ratio de la promoción interna. Se solicitó para la recuperación de empleo y con el fin de frenar la externalización de servicios convocatorias adicionales en los grupos C2, E y personal laboral.

➤ **Igualdad de trato y oportunidades en la AGE**

El III Plan de Igualdad de la AGE no fue firmado por CCOO porque no se desarrollaba sobre la base de un diagnóstico de situación y de lo establecido en el RD 901/2020. En marzo de 2023 se aprobó el Protocolo de acoso sexual para la AGE, que no fue firmado por CCOO porque no lo considerábamos eficaz frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En Mayo 2024 se reunió de la Comisión Técnica de Igualdad para tratar en Borrador del Informe del seguimiento del III Plan de igualdad, pero desde nuestro punto de vista, la falta de datos/información o la información parcial, nos hace considerarlo un informe poco exhaustivo. Es a partir de este informe y sus datos de donde la administración quiere partir para la negociación del IV Plan de igualdad. Teniendo en cuenta que la información es deficiente, volveríamos a estar negociando un plan sin datos reales.

La administración pretendía que la negociación del IV Plan de Igualdad fuera rápida, y se inicia con muy poca información muy, si bien en el transcurso de las reuniones se fueron aportando datos y y en que desde CCOO se hicieron aportaciones, hasta llegar a diciembre, en que CCOO en CE decidió que no se firmaba el plan en esas condiciones. Tampoco los otros sindicatos convocados la lo firmaron.

Se inició una nueva ronda de reuniones en enero de este año y CCOO ha seguido colaborando en la elaboración de un plan, aun sabiendo que no existía un diagnóstico, pero es una responsabilidad hacer aportaciones que puedan conllevar mejoras, como la inclusión de la Prevención de Riesgos, la mejora y refuerzo de la asesoría confidencial, la formación en igualdad, la valoración de la misma, etc.

Los últimos borradores del IV plan de igualdad han ido a la CE, donde se decidió que no se firmara, dado que no partía de un diagnóstico real. Este tema se llevó también como punto a la asamblea del pasado 11 de abril, en la que, si bien no se llegó a discutir detenidamente el contenido, si quedo claro que los asamblearios que participaron estaban en contra de la firma de un IV plan sin que exista un diagnóstico previo.

➤ **Personal Laboral. Convenio Único.**

Este periodo, tras la celebración del congreso extraordinario, ha estado dedicado de forma paralela a dar continuidad al desarrollo normativo del IV Convenio y, por otro lado, a

organizar y coordinar el trabajo de cara a establecer las prioridades que **CCOO**, considerará abordar en la **negociación de un V Convenio para el personal laboral de la AGE**.

Hay dos aspectos destacados que traen consigo novedades recientes y al menos uno de ellos, no nos trae buenas noticias, se trata de la paralización de las solicitudes de acceso a la jubilación parcial consecuencia de los cambios en la ley general de Seguridad Social, en lo que respecta a la necesidad de llevar a cabo las contrataciones indefinidas vinculadas a este tipo de jubilación. Esta cuestión vuelve a provocar un retraso en la gestión que afectará inevitablemente, de forma total o parcial, a trabajadoras y trabajadores que ya hoy cuentan con los requisitos que se exigen para beneficiarse de esta medida.

El otro tema que debemos mencionar en este informe, es la resolución del primer proceso de cambio de régimen jurídico para el personal laboral correspondiente al grupo profesional 4G, además de una demora importante en la ejecución de estos procesos, tenemos que llamar la atención de la escasa participación que, en las primeras convocatorias realizadas, se constata. Recordemos que, a fecha de este informe, siguen sin ser convocados los procesos para los grupos 2G y 1G que debe llevar a cabo de forma centralizada el INAP y que, para el resto de especialidades, la situación es dispar en función de cuál sea la especialidad que se trate y de los Ministerios encargados de su gestión.

En el caso de los concursos de traslados tanto de anexo I como del anexo II, se está produciendo una menor participación a medida que se suceden las resoluciones que terminan por dejar un volumen muy importante de puestos sin cubrir, no obstante, la gestión se sigue llevando a cabo procurando una secuencia que al menos intenta, pese a las dificultades, alcanzar el número de resoluciones comprometidas.

En este apartado también mencionamos el concurso de traslados en su modalidad extraordinaria convocado expresamente para el grupo profesional E0, es la primera vez que se produce este tipo de concurso y también la primera oportunidad que se da a este grupo profesional a participar en un concurso de traslados, por el escaso número de puestos ofertados y que no alcanzan a todo el territorio nacional, lo podemos calificar de testimonial y concluimos que se trata de un "lavado de cara de la Administración" que no ofrece una verdadera movilidad entre puestos de forma voluntaria para este colectivo.

Ha continuado la resolución de expedientes de retribuciones complementaria a partir de las propuestas remitidas por las Subcomisiones Paritarias, el resultado es bien de rechazo a la propuesta en su conjunto o, casi siempre, de aprobación parcial de algunas de las modalidades propuestas.

La Administración, desde Función Pública, cuestiona las propuestas de asignación de la modalidad RCT-responsabilidad y complejidad técnica-, ello ha justificado la necesidad de debatir las circunstancias que hacen posible la percepción de este complemento en un intento de acotar y precisar las situaciones en las que se debe reconocer, veremos si de este debate somos capaces de eliminar subjetividades y evitar los agravios que pueden darse entre puestos de iguales características y exigencia en cuanto a su desempeño.

La financiación de estas medidas de asignación de complementos en los casos que se resuelve de forma favorable y como establece el acuerdo, es mediante la amortización de puestos vacantes al no existir otras vías de financiación, hemos de decir que, por el momento, esto no ha supuesto un problema de insuficiencia de recursos, pero advertimos que allí donde no haya disponibilidad podría suponer un problema y un agravio a tener en cuenta.

Mientras enfrentamos esta realidad, sobre muchos de los temas tratados hemos ido acumulando argumentos suficientes de cara a armar nuestras reivindicaciones de cara a futuros acuerdos como sería la consecución de un V Convenio.

Es un hecho que, conforme a lo explicado, el reconocimiento de modalidades de retribuciones complementarias o el interés por ser partícipe o no del incremento de la masa salarial anual según como se decida llevar a cabo, denota el claro déficit de nuestros salarios y es que, en materia retributiva, las conclusiones confirman lo que es tradición en el sector del Estado: las retribuciones son las peores de todas las Administraciones de referencia, tanto en sus cuantías como a la hora de implementar conceptos que ya están más que consolidados en la estructura retributiva de muchas Comunidades Autónomas.

Asumiendo que el horizonte presupuestario no está despejado y que se retrasa la negociación de un nuevo acuerdo Administración-Sindicatos, a la vista de la pasividad del Gobierno especialmente con los empleados públicos y en particular con la AGE, no podemos dejar de dar cuenta de la necesidad de alcanzar un salario para el grupo profesional inferior del Convenio Único en la franja de 1300 a 1400 euros y de configurar una tabla salarial con una lógica que la actual no tiene, respetando un abanico salarial entre los diferentes grupos profesionales razonable.

Es importante decidir cuanto antes la cifra a exigir en la negociación para, en primera instancia, intentar aunar una propuesta común con UGT considerando que ello ayudaría a alcanzar el objetivo y, en cualquier caso, para dar a conocer cuál es nuestra reivindicación salarial.

Pero también se nos llama la atención por muchas otras cuestiones:

- La movilidad y la provisión de puestos "solo es teoría", la ausencia de un periodo transitorio entre unos requisitos y los nuevos más exigentes, han dado al traste con opciones que anteriormente eran viables.
- Impulsar medidas correctoras dentro del sistema de retribuciones complementarias, mejores definiciones, eliminación de incompatibilidades y revisión de cuantías.
- Actualización de normativa e inserción en el texto del Convenio de los acuerdos alcanzados para evitar interpretaciones dispares y dar a conocer nuestros derechos.
- La ausencia de la integración adecuada de ámbitos como el INAEM en el articulado del Convenio arrastrada de años y años sin que la Administración asuma hacerse cargo de dar una solución definitiva a este problema.
- El anexo V, lastre para muchos trabajadores y trabajadoras hasta el punto que lo lógico sería una solución adecuada para sus "víctimas" que debiera pasar por una reclasificación al grupo profesional superior, de lo contrario se consolidará una doble escala salarial y se anula la promoción interna con un viaje de retorno al grupo profesional de partida.
- Incorporar un nuevo grupo profesional M4, actualizar la clasificación profesional con los cambios normativos habidos y establecer criterios más flexibles cuando sea posible en el acceso a los diferentes grupos profesionales.

Es la denuncia del IV Convenio, por tanto, la que abre un nuevo periodo de expectativas para el personal laboral sobre posibles mejoras en sus condiciones laborales como las descritas, se reconoce la necesidad de alcanzar estos u otros objetivos mediante un V Convenio que venga a resolver las carencias y dificultades que han aflorado en los debates que hemos mantenido a lo largo de estos años y que lleva a la necesidad de introducir cambios en sus

contenidos más importantes que tienen que ver, como hemos indicado, con retribuciones, provisión de puestos y el reconocimiento de nuevos derechos.

Para llegar a estas afirmaciones, previamente, hemos promovido la participación a todos los niveles dentro de la Organización para aportar cuantas medidas y propuestas se estimaran oportunas, la división del trabajo de confección del documento del que resulte la plataforma de CCOO en bloques, ha servido para estructurar e identificar los objetivos más destacados en el menor tiempo posible, por ello, mientras somos capaces de cerrar un texto con todo o gran parte del articulado sobre el que basar nuestras propuestas, se ha elaborado una síntesis que, para cada bloque, plasma los cambios que debieran promoverse, este documento está disponible para la organización y de su contenido, en el momento que se ratifique si es que así se decide, podremos elaborar campañas informativas y dar a conocer al conjunto de la afiliación y al de trabajadoras y trabajadores nuestras reivindicaciones fundamentales.

Desde CCOO decidimos intentar la unidad de acción junto con UGT en la elaboración y presentación de propuestas, así ha sido en los primeros títulos en los que se ha centrado la primera de las reuniones mantenidas con la Administración por parte de la Comisión Negociadora, no obstante, tendremos que ir actualizando y revisando la viabilidad de esta acción conjunta en la medida que evaluemos el grado de coincidencia en relación a los objetivos previstos.

En definitiva, quiénes hemos asumido la responsabilidad de gestionar el día a día y de implementar los objetivos acordados en el congreso extraordinario, cerramos este ciclo bajo la idea de haber dejado sentadas unas bases claras y definidas de hacia donde derivar nuestras reivindicaciones en lo que respecta al personal laboral de cara al futuro inmediato, quedando en manos de la Organización la decisión sobre qué hacer con las mismas.

➤ **Un SAE en constante movilización.**

En estos últimos meses la actividad desplegada por la defensa de las trabajadoras y trabajadores de la AGE por parte de las secciones sindicales estatales no se ha detenido. La **AEAT** iniciaba en el mes de mayo concentraciones por el cumplimiento de los acuerdos firmados, el desbloqueo de la negociación colectiva, la reactivación del acuerdo de carrera o la negociación del nuevo convenio colectivo. Esta movilización concluyó con un encierro en las oficinas de la Dirección General a primeros de junio que contó con el apoyo de toda la organización incluido el secretario general Unai Sordo.

El 4 de junio convocó la primera huelga general en la **Inspección de pesca marítima**, que contó con un apoyo masivo del 80% de las plantillas convocadas, para reclamar unas condiciones de trabajo dignas y eficaces por una regulación del sector. Se reclama al gobierno el reconocimiento profesional con la homologación de los niveles y la adecuación del complemento específico a la disponibilidad horaria intrínseca al trabajo y su alta especialización. Las movilizaciones se han mantenido a lo largo de estos meses, ya que la Administración se niega a reconocer esta realidad y abusa de la voluntad y responsabilidad de este personal funcionario. En el mes de marzo y ante la inacción de la administración se inicia la huelga indefinida de la Inspección de Pesca, las cifras de seguimiento durante la primera semana rondaron el 90% en el ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática y el 80% en el ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. A día de redacción de este informe la huelga indefinida se mantiene.

Siguiendo con las movilizaciones de los dos últimos años, se han mantenido concentraciones por una OEP extraordinaria en el ámbito del agua en las Conferencias Hidrográficas.

El CSIC decidía dar de baja el buque oceanográfico García Cid y despedir a toda su plantilla, 12 personas, personal laboral del CSIC altamente especializado. Desde la sección sindical de CCOO **CSIC** se ha combatido esta decisión por injusta e inexplicable, se ofrecieron multitud de soluciones, que no fueron atendidas ni por la dirección del organismo ni tampoco por Función Pública, lo que provocado la judicialización del proceso de despido. Desde CCOO entendemos este despido colectivo como un grave antecedente, ya que es la primera vez que personal laboral fijo sufre un despido colectivo en la AGE.

Debido al incumplimiento del acuerdo firmado por la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, y en defensa de las plantillas destinadas en las Entidades Gestoras de la **Seguridad Social**, se convocaba un calendario de movilizaciones que se han desarrollado con concentraciones y paros en todos los territorios que se iniciaron en septiembre de 2024. Las difíciles condiciones en las que deben desarrollar su labor la plantilla de la Seguridad Social centra la reivindicación de la sección sindical estatal en la Ordenación de los RRHH, revisión del modelo de productividad, convocatoria de un concurso Macro para dar cobertura a la totalidad de las vacantes, regulación homogénea del trabajo a distancia, estabilidad en el empleo con cobertura definitivas de plazas ocupadas provisionalmente, revisión de complementos específicos, creación de la bolsa de empleo propia, junto a otras. Coincidiendo con el 8 de marzo se promovieron paros y concentraciones en el ámbito del **INAEM**, con el lema "Hay brecha en la pública", con un amplio seguimiento por parte de las plantillas de los teatros.

Las plantillas de las **Oficinas de Extranjería** se manifestaban a las puertas de los centros de trabajo en el mes de marzo de 2025 para expresar su malestar ante la pérdida de efectivos en estas unidades, en las que se alcanza incluso el 40% de vacantes. A este personal se le hace responsable de que la resolución de sus expedientes no se haga en plazo, aproximadamente 1.200.000 expedientes anuales sobre los hombros de 1000 compañeros y compañeras, que hace que el gobierno incumpla sus propios objetivos en materia de inmigración.