

SECTOR DE AGE



# MAPA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL EN LA AGE

**BALANCE TRAS DOS AÑOS DE GOBIERNO SOCIALISTA**

**pag .**

- 3.- Balance tras dos años de Gobierno Socialista**
- 6.- Diferencia entre las retribuciones mínimas del Personal Funcionario y las retribuciones básicas del Personal Laboral - Año 2020**
- 7.- Comparativa entre retribuciones medias del Personal Funcionario y el Personal Laboral (Memoria-informe sobre prácticas socialmente responsables en la Administración General del Estado, 2016)**
- 10.- Acuerdo de Fondos Adicionales (2018-2020).- Niveles y específicos mínimos del Personal Funcionario**
- 11.- Informe sobre la brecha salarial en Prisiones**
- 13.- Retribución por complemento específico en los cuerpos generales del Ministerio de Justicia**

### I. Introducción

**La Administración General del Estado (AGE)** se ha caracterizado por ser **la que peor ha retribuido** siempre a sus trabajadores **con respecto al resto de Administraciones Públicas**. Un ejemplo de ello es la Administración de Justicia.

Sin embargo, estos agravios no solo se han producido con el resto de las Administraciones, **también se han podido encontrar importantes brechas salariales dentro de la propia AGE**: según el régimen contractual, entre distintos ministerios o dentro del mismo organismo, como en el caso de Instituciones penitenciarias.

La llegada al **gobierno** del Partido **Socialista**, **hace algo más de dos años**, generó en UGT, en general, y en el sector de la AGE de la FeSP- UGT grandes expectativas. Su programa progresista y sus compromisos de defensa y mejora de los servicios públicos hacían prever un periodo de negociación fructífero.

Esa ilusión se vio reforzada por la confianza que nos generó la ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet. En su primer mes de mandato, cumplió los requerimientos prioritarios que le hicimos desde la UGT: acabar con la injusticia que suponían los descuentos salariales por enfermar (IT) y afrontar, vía Acuerdo, el déficit de personal existente y la preocupante falta de estabilidad en el empleo por las bolsas de temporalidad generadas durante la crisis.

En consecuencia, el Sector AGE de la FeSP-**UGT** nos fijamos como **objetivo**, en paralelo a la recuperación de derechos, avanzar en la **reducción de las brechas salariales existentes**. Para ello, elaboramos e hicimos público, el MAPA de la DESIGUALDAD en la AGE, que contemplaba las existentes dentro de nuestra Administración (según regímenes contractuales, según diferentes ministerios e incluso dentro del mismo Organismo) y el agravio con respecto al resto de Administraciones Públicas.

El **periodo** comprendido entre Octubre de 2018 y finales de Marzo de 2019 fue sin duda el más **prolijo en alcanzar Acuerdos** Administración – Sindicatos en la AGE. Cabe resaltar, entre otros:

- I Acuerdo de Movilidad del Personal Funcionario (octubre 2018)
- Acuerdo de Fondos Adicionales 2018-2020 (4 de marzo de 2019)
- IV Convenio Único para el Personal Laboral de la AGE (4 de marzo de 2019)
- Oferta de Empleo Público 2019 (28 de marzo de 2019 – BOE 2 de abril)

Ahora, dos años después de presentar el MAPA, queremos hacer **BALANCE** y lamentablemente tenemos que denunciar que, lejos de disminuir, las **DESIGUALDADES siguen siendo las mismas** con el agravante de la pérdida de confianza en el Gobierno por los reiterados incumplimientos de lo pactado.

## II. Brechas Salariales en la AGE

### 1. Dentro de la AGE perviven grandes **brechas salariales**:

#### A. Según el régimen contractual:

- **Laborales/Funcionarios.** Existe una diferencia significativa **entre las retribuciones mínimas** de los distintos Grupos (Anexo I), que se intentó paliar cuando firmamos el IV Convenio Único en Marzo de 2019, que está paralizado. **Y entre las retribuciones medias** del personal funcionario y laboral en el ámbito de la AGE para categorías profesionales equivalentes, como pone de manifiesto la Memoria-Informe sobre prácticas socialmente responsables en la AGE 2016 elaborada por el Ministerio. (Anexo II)

#### B. Entre los distintos Ministerios:

- Para disminuir la brecha **firmamos el Acuerdo** de niveles mínimos con cargo a los Fondos Adicionales de 2018 y 2019, **incumplido** por el Gobierno. (Anexo III)
- Movilidad en los Concursos de Traslados. Los flujos que producen los concursos de traslados delatan los desequilibrios en el atractivo de los distintos ministerios (del Ministerio de Defensa huye el personal)

### C. Dentro del mismo Organismo:

- **Instituciones Penitenciarias.** Aquí el complemento específico va ligado al centro penitenciario en que se trabaje. Existe una clasificación que data de 1989, que agrupa las prisiones de España en nueve categorías diferentes, en función de la estructura arquitectónica de cada cárcel. (Anexo IV)
2. La Administración General del Estado se ha caracterizado siempre por ser la que peor retribuye a sus trabajadores **con respecto a otras Administraciones Públicas.**

Un ejemplo palpable es:

- La **Administración de Justicia.** Diferencias entre los salarios del personal transferido a las CCAA y el perteneciente al Ministerio. (Anexo V)

#### Por todo ello, UGT exige:

El cumplimiento de los Acuerdos y Convenios firmados antes de la pandemia:

- Acuerdo de Fondos Adicionales (2018, 2019 y 2020)
- IV Convenio Único del Personal Laboral
- Desarrollo de la OEP de 2019

**Diferencia entre las retribuciones mínimas del Personal Funcionario y las retribuciones básicas del Personal Laboral - Año 2020 (anexo I)**

<b>GRUPOS FUNCIONARIOS</b>	<b>RETRIBUCIONES MÍNIMAS</b>	<b>GRUPOS LABORALES</b>	<b>RETRIBUCIONES BÁSICAS SIN IV CÚ</b>	<b>DIFERENCIA SIN IV CÚ</b>	<b>RETRIBUCIONES BÁSICAS CON IV CÚ</b>	<b>DIFERENCIA CON IV CÚ</b>
<b>A1</b>	29.747,80	<b>M3</b>	29.010,80	<b>737,00</b>	29.448,68	<b>299,12</b>
<b>A2</b>	25.201,38	<b>M2</b>	24.014,48	<b>1.186,90</b>	24.448,64	<b>752,74</b>
<b>B</b>	22.052,02	<b>M1</b>	18.789,54	<b>3.262,48</b>	19.325,77	<b>2.726,25</b>
<b>C1</b>	20.290,50	<b>E2</b>	15.712,62	<b>4.577,88</b>	16.718,30	<b>3.572,20</b>
<b>C2</b>	17.973,66	<b>E1</b>	14.865,34	<b>3.108,32</b>	16.258,20	<b>1.715,46</b>
<b>AGR. PROF.</b>	16.999,22	<b>E0</b>	14.865,34	<b>2.133,88</b>	15.337,84	<b>1.661,38</b>

# Comparativa entre retribuciones medias del Personal Funcionario y el Personal Laboral (Memoria-informe sobre prácticas socialmente responsables en la Administración General del Estado, 2016) (anexo II)



2012	0% (salvo sectores prioritarios: 10%)	2.922
2013	0% (salvo sectores prioritarios: hasta 10%)	3.440
2014	0% (Salvo sectores prioritarios: hasta 10%)	5.740
2015	0% (Salvo sectores Prioritarios: hasta 50%)	13.016
2016	50% (Salvo sectores Prioritarios: hasta 100%)	19.116

## **B-2.- POLITICA RETRIBUTIVA.**

Para el análisis de este criterio se han considerado los siguientes indicadores:

- 1.- El abanico salarial existente la AGE.
- 2.- La relación entre el salario medio de la AGE y salario mínimo y medio del país.
- 3.- La composición del salario de los empleados públicos de la AGE.

### **B.2.1.- ABANICO SALARIAL.**

Para el análisis de esta cuestión se han considerado las retribuciones de los puestos de trabajo de **personal funcionario** más frecuentes de la AGE, según datos recabados de DARETRI (Orden PRE/390/2002, de 22 de febrero, por la que se implanta un sistema para la obtención de datos de retribuciones de los efectivos al servicio del sector público estatal-FICHERO).

En dicho fichero se incluyen en retribuciones medias: el sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, paga extraordinaria, complemento de productividad y otras retribuciones no relacionadas anteriormente. No incluye la indemnización por residencia.

Por **colectivos** incluye FAGE (funcionarios AGE), FASS (funcionarios Seg. Social), FEPE (funcionarios en otros organismos públicos tales como la AEAT), FINV (personal investigador) y, por **tipos de personal**, incluye los funcionarios de carrera, los interinos, los eventuales, etc. (todos).

Utilizando datos de final de 2016, ordenados por grupos y niveles, el abanico salarial de la AGE, para el **personal funcionario**, es el siguiente:

# Comparativa entre retribuciones medias del Personal Funcionario y el Personal Laboral (Memoria-informe sobre prácticas socialmente responsables en la Administración General del Estado, 2016) (anexo II)



2016 PERSONAL FUNCIONARIO	
GRUPO	RETRIBUCION TOTAL MEDIA
A1	56.890,94
A2	40.820,26
C1	30.004,64
C2	24.379,92
E	21.995,93

Como se puede apreciar, la retribución máxima es 2,5 veces superior a la retribución mínima, ambas no en términos absolutos, sino en retribuciones medias. Valor que, aun considerando las grandes dificultades existentes para esta comparación, puede considerarse más pequeño que el existente en el sector privado.

Por lo que se refiere al **personal laboral**, este abanico, considerando los grupos profesionales en que se clasifica, es el siguiente:

2016 PERSONAL LABORAL	
GRUPO	RETRIBUCION TOTAL MEDIA
G1	31.360,21
G2	28.291,85
G3	22.788,08
G4	20.381,28
G5	18.343,44
G9	27.767,46

Indicar que en el año 2016 la Ley de Presupuestos, tanto para personal funcionario como para personal laboral, las retribuciones experimentaron un incremento global del 1% respecto a las del año anterior.

## B.2.2.- RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MEDIO DE LA AGE Y LOS SALARIOS MÍNIMO Y MEDIO DEL PAÍS.

Según los datos proporcionados por el INE para 2013 (año al que corresponde la última "Encuesta anual de estructura salarial" en España), aproximadamente un tercio del total de las personas trabajadoras españolas percibe un salario inferior a 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Salario establecido en 9.172,80€ anuales para 2016.

La **retribución mínima** percibida en la AGE por sus grupos profesionales más bajos, tanto entre personal funcionario como laboral, es prácticamente siempre superior a dos veces al SMI.

# Comparativa entre retribuciones medias del Personal Funcionario y el Personal Laboral (Memoria-informe sobre prácticas socialmente responsables en la Administración General del Estado, 2016) (anexo II)



En cuanto a las retribuciones medias, existe una diferencia significativa entre el personal funcionario y laboral en el ámbito de la AGE, para categorías profesionales equivalentes, como se puede apreciar en los cuadros insertados en el epígrafe anterior; lo que se traduce en unas retribuciones medias distintas.

## B.2.3.- SALARIO FIJO, COMPLEMENTOS E INCENTIVOS.

Como se indicó más arriba, las retribuciones totales señaladas incluyen el sueldo base, los complementos de destino y específico, la antigüedad y la productividad.

Dado que los complementos de destino y específicos están predefinidos en los presupuestos generales de cada año, indicar únicamente que los complementos o incentivos por **productividad** más habituales, para 2016, oscilan entre el 5,76% (asignado a los pocos puestos de nivel 12) y el 6,50%, asignado a los puestos de nivel 30.

## 2.8.- ACCION SOCIAL

Los Planes de Acción Social de cada una de las Unidades que forman la AGE recogen las ayudas o acciones sociales que se desarrollan a favor de sus empleadas y empleados públicos para impulsar su bienestar, en general. En dichos Planes se incluye, obviamente, el presupuesto destinado a las mismas.

Sus aspectos más relevantes vienen recogidos en los siguientes apartados:

### A) APARTADO V. MARCO NORMATIVO

### B) SITUACIÓN EN 2016.

#### DATOS GENERALES:

La información disponible sobre los Planes de Acción Social correspondientes a 2016 abarca a los trece Departamentos y a un número de Organismos que alcanza aproximadamente el 70 % de las Unidades del ámbito AGE.

En base a esta información hay que señalar que, con carácter general:

Lo previsto en el Acuerdo de 27 de julio de 2011, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la AGE, aprobado y publicado mediante Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública), ha quedado anulado mediante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 11 de marzo del 2014.

## ORDENACIÓN Y EQUIPARACIÓN DE COMPLEMENTOS DE DESTINO Y ESPECÍFICO MÍNIMOS POR SUBGRUPOS DE CLASIFICACIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO

### A. OBJETIVO.

La medida se centra en la determinación de un nivel de complemento de destino mínimo y de una cuantía mínima de complemento específico por subgrupos de clasificación, para los puestos de trabajo ocupados que encuentren en niveles o cuantías inferiores a las ahora establecidas como mínimas.

En concreto, resultan afectado el personal funcionario que ocupe puestos de los descritos en el párrafo anterior que perciban cuantías de complementos de destino o complementos específicos inferiores a los indicados en la siguiente Tabla.

Subgrupo	Complemento de nivel de destino mínimo	Complemento específico mínimo
E	13	4.000,50
C2	14	4.152,82
C1	16	4.152,82
A2	20	4.425,12
A1	24	4.425,12

El ámbito subjetivo de esta medida se refiere a personal funcionario que ocupe puestos de las Relaciones de Puestos de Trabajo de los diferentes departamentos ministeriales, de todos los subgrupos de clasificación, quedando excluidos de la presente medida en razón a sus particularidades retributivas, los puestos en el exterior y los afectados por una reducción del complemento específico como consecuencia de la autorización de compatibilidad para el ejercicio de una actividad privada de su ocupante.

### B. ANUALIDADES.

La ejecución de la medida se divide en dos ejercicios anuales, siendo las medidas que afectan a los puestos de subgrupos E y C2 desarrolladas con cargo a los fondos adicionales del año 2018 y las que afectan a los subgrupos C1, A2, y A1 en 2019.

### C. COSTE.

El coste asciende a un total de 17.190.070,90 €.

**El complemento específico**, según marca el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, está destinado a retribuir una especial peligrosidad, penosidad, nocturnidad, etc. Es decir, determinadas condiciones técnicas de trabajo. **En el ámbito penitenciario** dicho concepto retributivo **va ligado al hecho de que se interactúe o no con población reclusa**. De esta forma un compañero o una compañera de oficinas tendrá un complemento específico más bajo que otro u otra que preste sus servicios en vigilancia interior, pudiendo existir una diferencia de unos 350 euros entre un funcionario de oficinas y otro de interior. Este planteamiento a UGT nos parece correcto, en lo que no estamos de acuerdo es en que ese complemento específico también vaya ligado **al centro penitenciario en que se trabaje. Existe una clasificación de los establecimientos penitenciarios que data de 1989** y que agrupa las prisiones de España en 9 categorías diferentes, en función de la estructura arquitectónica de cada cárcel, sin tener en cuenta el número o perfil de las personas internas. En este sentido se puede desempeñar las mismas funciones, asumir las mismas tareas, o llevar a cabo los mismos cometidos, pero puede existir una brecha salarial de hasta más de 600 euros si prestas tus servicios en un centro penitenciario o en otro. La peligrosidad viene a ser la misma en la mayoría de centros.

### DIFERENCIAS EN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (CÓMPUTO ANUAL) ENTRE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE CENTROS USANDO COMO EJEMPLO LOS PUESTOS DE GENÉRICOS DE VIGILANCIA INTERIOR Y GENÉRICO DE OFICINAS.

CATEGORÍA	NIVEL 15 VIGILANCIA INTERIOR	DIFERENCIA	NIVEL 15 OFICINAS	DIFERENCIA
ESPECIAL	18.226,04	0	14.690,19	0
INSULAR 1.1	14.725,68	3.500,36	10.438,01	4.252,18
1.1	13.358,06	4.867,68	9.110,97	5.579,22
1	13.263,46	4.962,58	9.023,63	5.666,56
INSULAR 2.2	12.184,72	6.041,09	8.688,04	6.002,15
2.1	12.023,95	6.202,09	8.358,30	6.331,89
INSULAR 2	11.964,42	6.261,62	8.467,74	6.222,44
2.2	11.411,55	6.814,49	7.995,89	6.694,30
2	11.191,39	7.034,65	8.082,28	6.607,91

## CATEGORÍAS DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS

### CATEGORÍA ESPECIAL:

C.P. Basauri (Bilbao).  
C.P. Martutene (San Sebastián).  
C.P. Álava (Nanclares de la Oca).  
C.P. Pamplona.

### CATEGORÍA INSULAR 1.1

C.P. de Las Palmas de Gran Canaria.  
C.P. Las Palmas II.  
C.P. Palma de Mallorca.  
C.P. Tenerife.

### CATEGORÍA 1

C.P. Badajoz.  
C.P. Burgos.  
C.P. Castellón.  
C.P. Daroca (Zaragoza).  
C.P. El Dueso (Cantabria).  
C.P. Herrera (Ciudad Real).  
C.P. Jaén.  
C.P. Madrid I.  
C.P. Murcia.  
C.P. Villanubla (Valladolid).

### CATEGORÍA 1.1

C.P. A Lama (Pontevedra).  
C.P. Albolote (Granada).  
C.P. Alicante Cumplimiento.  
D.P. Algeciras  
C.P. Almería.  
C.P. Castellón II (Albocaser).  
C.P. Córdoba.  
C.P. Palencia (Dueñas).  
C.P. Huelva.  
C.P. León.  
C.P. Madrid II (Alcalá Meco).  
C.P. Madrid III (Valdemoro).  
C.P. Madrid IV (Navalcarnero).  
C.P. Madrid V (Soto del Real).  
C.P. Madrid VI (Aranjuez).  
C.P. Madrid VII (Estremera).  
C.P. Málaga (Alhaurín de la Torre).

C.P. Málaga II (Archidona).  
C.P. Murcia II. C.P. Puerto I.  
C.P. Puerto II.  
C.P. Puerto III.  
C.P. Sevilla I.  
C.P. Sevilla II (Morón de la Frontera).  
C.P. Teixeiro (A Coruña).  
C.P. Topas (Salamanca).  
C.P. Valencia.  
C.P. Villabona (Asturias).  
C.P. Villena (Alicante).  
C.P. Zuera (Zaragoza).

### CATEGORÍA INSULAR 2.2

C.P. Arrecife (Lanzarote).  
C.P. Melilla.  
C.P. Ceuta.

### CATEGORÍA 2.1

C.P. Ocaña I (Toledo).  
C.P. Ocaña II (Toledo).  
C.P. Soria.  
C.P. Segovia.  
Hospitales Psiquiátricos de Sevilla y  
Alicante.

### CATEGORÍA INSULAR 2

CIS Mercedes Pinto.  
CIS Joaquín Ruíz Jiménez.  
C.P. Ibiza.  
C.P. Santa Cruz de la Palma.  
C.P. Menorca.

### CATEGORÍA 2.2

C.P. Ávila.  
C.P. Bonxe (Lugo).  
C.P. Monterroso (Lugo).  
C.P. Orense.  
C.P. Cáceres.  
C.P. Logroño.

### CATEGORÍA 2

CIS Carmela Arias.  
CIS Guillermo Miranda.  
CIS Evaristo Martín Nieto.  
CIS David Beltrán.  
CIS Josefina Aldecoa.  
CIS Manuel Montesinos.  
CIS Matilde Cano.  
CIS Melchor Rodríguez.  
CIS Luís Jiménez de Asúa.  
CIS Torres Tapioca.  
CIS Victoria Kent.  
C.P. Cuenca.  
C.P. Teruel.  
C.P. Albacete.  
C.P. Alcalá de Guadaira.  
C.P. Alcázar de San Juan.

## Retribución por complemento específico en los cuerpos generales del Ministerio de Justicia (anexo V)

### COMPARATIVA CON OTROS ÁMBITOS TERRITORIALES

		Mensual por Cuerpos		
		Gestión	Tramitación	Auxilio
1	País Vasco	1016,95	836,31	803,41
2	Navarra	785,59	614,82	577,48
3	Madrid	757,24	753,48	747,25
4	Cantabria	650,78	629,39	621,57
5	Aragón	622,97	582,59	564,50
6	Galicia	615,93	606,96	601,36
7	Canarias	614,60	573,93	536,99
8	Andalucía	606,27	573,10	553,50
9	Comunidad Valenciana	584,64	545,14	533,50
10	Asturias	583,63	561,17	557,50
11	Cataluña	506,21	489,33	478,76
12	Ministerio	436,04	415,29	412,39