

## CCOO y UGT priorizan la eliminación de la brecha salarial dentro de la AGE en la negociación del V Convenio Único del personal laboral

Han denunciado de manera conjunta el IV Convenio Único, una vez finalizado su desarrollo con la implantación del nuevo sistema de clasificación profesional y los avances logrados en los cuatro ejes fundamentales: movilidad, jubilación parcial, cambio de régimen jurídico y sistema complementario.

*Madrid, 21 de octubre de 2024*

Esther Abajo Vera y Carlos Álvarez, responsables de Administración General del Estado de FSC-CCOO y UGT Servicios Públicos, respectivamente, han expuesto, en la rueda de prensa celebrada hoy, los objetivos que ambas organizaciones sindicales han marcado de cara a la negociación del V Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (AGE).

Las dos principales centrales sindicales han decidido denunciar de manera conjunta el IV Convenio Único, una vez finalizado su desarrollo con la implantación del nuevo sistema de clasificación profesional y los avances logrados en los cuatro ejes fundamentales: movilidad, jubilación parcial, cambio de régimen jurídico y sistema complementario. Álvarez y Abajo coinciden en que es hora de ir más allá, y exigir mejoras reales en las retribuciones y condiciones laborales de las y los trabajadores de la AGE.

“Dimos un primer paso en el anterior Convenio Único homologando la clasificación profesional y ahora, para acabar con la desigualdad más clamorosa que hay en la Administración del Estado. Ahora tenemos que dar el segundo, que es la equiparación retributiva”, ha señalado Elena Tarjuelo, portavoz del sector de la AGE de UGT-SP en el IV Convenio Único. La portavoz de UGT ha especificado que, con los mismos requisitos de titulación para el acceso a un puesto, puede haber diferencias salariales de entre 800 y 3.500 euros anuales.

Esther Abajo, secretaria de AGE de FSC-CCOO, ha recordado que es “importante la denuncia del convenio para dignificar los salarios del personal laboral y mejorar el acceso al empleo público, que redundará en una mejor atención a la ciudadanía. Es necesaria una revisión normativa”.

Las centrales sindicales se han fijado como objetivos clave los siguientes aspectos, con el fin de garantizar una mejora sustancial en la calidad laboral de 40.000 trabajadoras y trabajadores que desempeñan más de 250 especialidades profesionales, de las cuales 186 corresponden a titulaciones de formación básica, media y superior, en 24 familias de Formación Profesional.

### Objetivos de la negociación del V Convenio Único

Uno de los principales objetivos de las organizaciones sindicales es eliminar las desigualdades en la Administración General del Estado, tanto internas como con otras administraciones.

En materia retributiva CCOO y UGT exigen:

- La equiparación salarial de todo el personal de la Administración General del Estado en función de las titulaciones requeridas para el acceso a su puesto de

trabajo. No es aceptable que sigan existiendo diferencias salariales entre trabajadores/as que cumplen con los mismos requisitos formativos.

- Retribuciones competitivas y atractivas, tanto en comparación con otras administraciones públicas como con el sector privado. Si no se mejora la remuneración, la AGE perderá talento y capacidad de retener a sus profesionales más cualificados/as.

Condiciones de trabajo. En esta materia, los sindicatos demandan:

- La homologación de las condiciones laborales y la implantación de la carrera horizontal en igualdad de condiciones con los otros regímenes jurídicos. No más diferencias injustificadas entre trabajadores/as de distintas categorías.
- Implementar de manera definitiva la jornada laboral de 35 horas semanales como estándar en la AGE. Este derecho ya se ha conquistado en otras administraciones y es hora de que se aplique también aquí.

Otros derechos

- Urge revisar los sistemas actuales de movilidad y promoción interna.
- Una mejora sustancial en la formación continua, que permita a las y los trabajadores actualizarse y desarrollarse profesionalmente, así como en las políticas de igualdad y prevención de riesgos laborales.
- La conciliación debe ser una realidad para todas las empleadas y los empleados públicos. Es necesario adaptar, ordenar y aplicar de manera definitiva los nuevos permisos en materia de conciliación familiar y laboral.