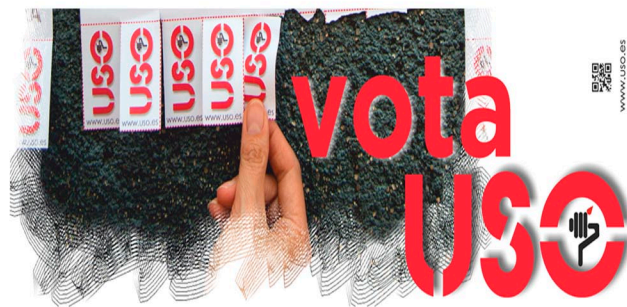




Propuestas para un Nuevo Convenio Unico AGE. ¡Es la hora del cambio!

SALARIOS:

Equiparación salarial con el personal funcionario. Homologación retributiva con el personal de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Cláusula de revisión salarial automática.

Recuperación del Poder adquisitivo perdido.

Recuperación de los derechos sociales y laborales eliminados en base a las medidas tomadas por el Gobierno.

Complementos singulares de puesto adecuados a las funciones que realizan los trabajadores y sus especialidades.

Productividad. El reparto de la misma, será con criterios objetivos, previamente negociados con los sindicatos y en los mismos importes que el personal funcionario.

Trienios: Homologación de todos los complementos de antigüedad existentes, en uno sólo. Este complemento debe ser del mismo importe que tiene el grupo A1 de funcionarios.

Dietas: Una sola categoría, para todos los empleados públicos.



Propuestas para un Nuevo Convenio Unico AGE. ¡Es la hora del cambio!

PROMOCIÓN:

Derecho a la promoción profesional real.
Cobertura de vacantes al 100 %, mediante promoción real.

Promoción del Personal fijo; posibilidad de promoción vertical y horizontal cruzada con todas las categorías profesionales del personal funcionario y desde todas las áreas funcionales.

Clasificación profesional adecuada a la realidad.

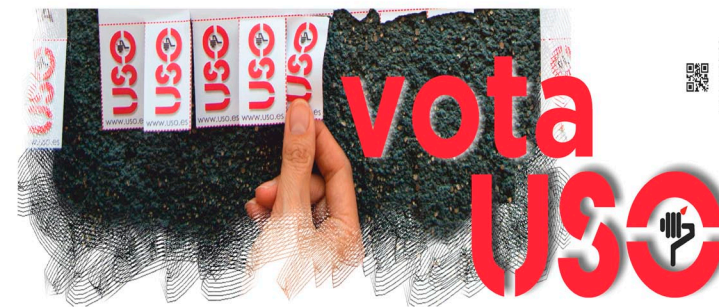
Posibilidad de traslado real, entre las diferentes Administraciones.

Jubilación parcial a los 62 años.

Delimitación de las funciones de cada categoría y especialidad, regulándose la movilidad, sin cambiar de funciones.

Sustituir el Convenio Único, por un Acuerdo Marco, que permita una negociación real por Departamentos, ajustándose a las necesidades de estos.

NO a la contratación de servicios externos, para la cobertura de plazas estructurales.



Propuestas para un Nuevo Convenio Unico AGE. ¡Es la hora del cambio!

FORMACIÓN:

Formación profesional para todos los trabajadores, enfocada a la promoción interna y especializada.

OTRAS REIVINDICACIONES:

Reconocimiento de las 35 horas



CONVENIO AGE: ¡UN NUEVO RUMBO!

Desde que en 1998, se aprobó el Convenio Único para el personal laboral de la AGE, la situación de los trabajadores ha variado poco en cuanto a sus expectativas de promoción y cualificación laboral, y si tenemos que hablar de temas salariales, no puede ser en positivo.

Desde la USO siempre dijimos y solicitamos a la Administración, que era mejor un Acuerdo Marco para el personal laboral de la AGE, que no un monolítico y espeso Convenio que no recogía las especificaciones y trabajos diversos que el personal laboral de la AGE realiza en sus respectivos ámbitos. Recordemos que en la AGE, había 50 Convenios Colectivos, lo que da una idea de la disparidad de trabajos y categorías que existían.

Categorías profesionales sin expectativas.

El argumento de unificar categorías mediante un Convenio Único, se podría haber realizado mediante un Acuerdo Marco, ya que este hubiese permitido mucha más libertad para el reconocimiento de trabajos específicos que a fecha de hoy, sigue realizando el personal laboral de la AGE.

El encuadramiento en 5 grupos no ha resuelto los problemas específicos de diferentes colectivos tan dispares y diversos que existen todavía, muchos de ellos con escasas, por no decir imposibles, posibilidades de promoción profesional.

Un Convenio de mas de 190 especialidades

Las especialidades desarrolladas por los trabajadores que actualmente conforman el Convenio Único, son tan diversas que suman más de 190 especialidades diferentes (músicos, investigadores, bailarines, expertos en material militar, médicos, enfermeros, auxiliares de clínica, cuidadores sanitarios, ingenieros, técnicos especialistas, maestros, administrativos, oficios variados, etc.).

Una gran diversidad laboral que no está reflejada en el Convenio actual, y que mucho nos tememos, jamás será reflejada. Ni a la Administración, ni a los sindicatos actualmente presentes en dicho Convenio, les interesa. Parece que todos ellos, no están dispuestos a que el personal laboral de la AGE, pueda verse reflejado en un Convenio en el que se valoren sus características profesionales, esas que realizan en su trabajo diario.

Las promociones cruzadas, solo han servido para desahogar un poco de personal administrativo este Convenio, aunque el grupo 1 ha sido totalmente excluido de esa posibilidad.

Necesidad de cambio radical en el Convenio Único

La USO cree que ya es tiempo de cambiar las cosas, no podemos seguir negociando Convenios en que lo único que cambian son las tablas salariales (en igual medida que los funcionarios, es decir congeladas o reducidas)

Desde USO creemos que se debe hacer un cambio radical en este Convenio y adaptarlo a la realidad de nuestra Administración. El Estatuto del Empleado Público (Ley 7/2007), en el que a pesar de lo que se pueda deducir de ese nombre, solo habla en la mayoría de sus artículos, de funcionarios/estatutarios, dejando al personal laboral en una especie de limbo administrativo y regulador.

La Administración debería haber aclarado de forma definitiva, el tipo de AGE que quiere y que tipo de personal lo debe conformar, si el modelo es el de funcionario/estatutario (así lo avalan diversas sentencias de los Tribunales), se debe avanzar en la búsqueda de soluciones definitivas para conseguir una funcionarización (en los términos que se puedan establecer) del personal laboral. En caso contrario, este personal seguirá en esta situación tan precaria.

Avanzar sin debates estériles

No podemos entrar en debates y enfrentamientos “estúpidos” entre laborales y funcionarios. Debe quedar claro que la mayoría del personal laboral actualmente, la componen profesiones que no existen en el ámbito funcional, por lo tanto no existiría competencia directa. En esto se basa la Administración muchas veces, para impedir abordar un cambio en la relación laboral.

En el ámbito europeo, este problema no existe, todo tipo de profesión en el Sector Público se le considera de la misma manera por las Administraciones Europeas, no entran en esta especie de “bipolaridad”, que al final supone un tratamiento diferente, con lo que esto significa a la hora de la carrera profesional, o al tratamiento salarial. ¡Para lo bueno y lo malo!

Es el momento de cambiar de rumbo

NO podemos seguir así, es necesario que se reconozca de forma inmediata la diversidad del trabajo del personal laboral de la AGE. La mayoría de los trabajadores que lo componen, tienen sus expectativas laborales “anestesiadas” por la Administración y sus actuales negociadores sindicales.

Es la hora de un cambio radical en la negociación del Convenio. Nuevas ideas, nuevas propuestas. Esto es lo que la USO demanda. No podemos seguir anclados en un sistema obsoleto y sin futuro. ¡Es la hora del cambio!

***Acaip se presenta como
USO en las elecciones de
personal laboral***

