MAPA DE LA DESIGUALDAD en la Administración General del Estado

UGT FeSP Servicios Públicos

Estatal Sector AGE

MAPA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL EN LA AGE

1. **La Administración General del Estado** se ha caracterizado siempre por ser la que peor retribuye a sus trabajadores **con respecto al resto de 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. La retribución por complemento específico en Cuerpos Generales del Ministerio de Justicia oscila, por ejemplo, entre los 11.849 €/año del Cuerpo de Gestión en Euskadi y los 4.930 € que cobran los funcionarios no transferidos. (Anexo I)

2. Pero no solo se producen los agravios con el resto de las Administraciones. También **dentro de la AGE** encontramos importantes **BRECHAS SALARIALES**:

   A. Entre los distintos Ministerios:
      - 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) (Anexo II)

   B. Dentro del mismo Organismo:
      - Ejemplo: IIPP. 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 III)

   C. Según el régimen contractual:
      - Laborales/Funcionarios/Estatutarios. Existe una diferencia significativa 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 IV)

Por todo ello, UGT exige:

- Homologación inmediata salarial entre Laborales y Funcionarios
- Subida lineal para paliar diferencias con el resto de Administraciones.
- Ley de F.P. AGE con establecimiento de la Carrera Profesional para todos.

ANEXO I

RETRIBUCIÓN POR COMPLEMENTO ESPECÍFICO EN CUERPOS GENERALES DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

COMPARATIVA CON OTROS ÁMBITOS TERRITORIALES

		Mensual			*Anual*		
		Gestión	Tramit.	Auxilio	Gestión	Tramit.	Auxilio
6	**Andalucía** (se incluye 36 € prod/mes)	573,65	542,37	523,92	6883,80	6508,44	6287,04
10	**Aragón**	465,50	444,86	437,45	5586,00	5338,32	5249,40
12	**Asturias** (sin incluir Acuerdo 2017)	410,89	390,25	387,64	4930,68	4683,00	4651,68
5	**Canarias**	577,72	541,36	505,00	6932,64	6496,32	6060,00
3	**Cantabria**	636,91	615,43	607,70	7642,92	7385,16	7292,40
9	**Cataluña**	470,94	455,07	445,14	5651,28	5460,84	5341,68
11	**Galicia**	445,39	445,39	445,39	5344,68	5344,68	5344,68
8	**La Rioja**	491,82	471,39	468,80	5901,84	5656,68	5625,60
4	**Madrid** (incluye 77 € prod/mes, sin incluir Acuerdo 2017)	590,82	587,31	581,82	7089,44	7047,72	6981,84
2	**Navarra**	656,62	486,92	402,13	7879,44	5843,04	4825,56
1	**País Vasco** (incluye 359/394/398 € prod/mes)	987,46	803,80	772,00	11849,48	9645,60	9264,00
7	**Valencia** (incluye 21,28 € prod/mes)	544,12	507,36	496,53	6529,44	6088,32	5958,36
13	**Ministerio**	**410,89**	**390,25**	**387,64**	**4930,68**	**4683,00**	**4651,68**
	Media aritmética	558,67	513,98	497,01			
	Diferencia Ministerio con la Media	147,78	123,73	109,37			
	Diferencia Ministerio con P. Vasco	576,57	413,55	384,36			

Fuente: datos aportados por el Ministerio de Justicia en reunión de 24 de abril de 2018 y elaboración **UGT**.

Comparando 13 territorios, el gestionado por el Ministerio de Justicia ocupa el número 13º (es decir, donde menos se cobra), mientras el País Vasco ocupa el primer lugar.

La media de los tres cuerpos generales es de unos 510 € mensuales en todos los territorios. Pero en el Territorio Ministerio se cobran unos 125 € menos.

En donde más se cobra, País Vasco, la retribución por complemento específico es el doble que en el Territorio Ministerio.

En el cómputo de Valencia, no está incluido el pago de la Carrera Profesional, concepto retributivo que **UGT** pretende que se incluya explícitamente en la LOPJ y no sólo en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En Asturias y Madrid hay un Acuerdo de 2017 que no se ha incluido en las tablas de cómputo, pero que hace sus retribuciones aún más distantes de las del Territorio Ministerio.

En Asturias: con el Acuerdo alcanzado en octubre de 2017, pasan a obtener un incremento del complemento específico de 140 euros/mes de forma lineal para todos los Cuerpos de esta CCAA.

Madrid: Acuerdo alcanzado en agosto de 2017, obteniendo un incremento de 120 euros/mes por funcionario. En 2017 una subida de 45 euros, en 2018 alcanzará a 90 euros, y en 2019 que se alcanzarán 120 euros.

Acuerdo de Galicia 2018: con un incremento de 140 euros más mensuales para forenses, 135 para gestores, 127 para tramitadores y 122 para auxilios, a aplicar en tres anualidades. Los funcionarios percibirán el 50% de estas cantidades en este ejercicio, el 30% en 2019, y el 20% restante en 2020.

ANEXO II TABLA DE MOVILIDAD DEL PERSONAL EN LOS CONCURSOS DE TRASLADOS POR DEPARTAMENTOS

CONCURSO	DEPARTAMENTO	PLAZAS		ADJUDICATARIOS			SE VAN DEL DEPARTAMENTO	DIFERENCIA (INCREMENTO/ PÉRDIDA)
		CONVOCADAS	DEL DEPARTAMENTO	DEL DEPARTAMENTO	DE OTROS DEPARTAMENTOS			
2013/2014	**DEFENSA**	875	188	156	29		123	**- 94**
	FOMENTO		44	26	18		7	**+ 11**
	INTERIOR		154	97	54		29	**+ 25**
	MINISTERIO DE AGRIC.,ALIMENT. Y MED.AMB.		82	52	30		8	**+ 22**
	MINISTERIO DE EDUC., CULTURA Y DEPORTE		54	39	15		29	**- 14**
	MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		140	81	58		12	**+ 46**
	MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMIN. PUBLICAS		46	20	26		26	**0**
	MINISTERIO DE SANIDAD, SERV.SOC.E IGUAL.		52	22	21		13	**+ 8**
2016 proceso 1	MINISTERIO DE **DEFENSA**	592	107	87	16		62	**- 46**
	MINISTERIO DE FOMENTO		48	26	22		6	**+ 16**
	MINISTERIO DEL INTERIOR		81	44	23		17	**+ 6**
	MINISTERIO DE AGRIC.,ALIMENT. Y MED.AMB.		61	41	11		8	**+ 3**
	MINISTERIO DE EDUC., CULTURA Y DEPORTE		8	6	2		23	**- 21**
	MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		98	31	54		7	**+ 47**
	MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMIN. PUBLICAS		73	49	24		13	**+ 11**
	MINISTERIO DE SANIDAD, SERV.SOC.E IGUAL.		57	40	15		18	**- 3**
2016 proceso 2	MINISTERIO DE **DEFENSA**	815	152	87	28		95	**- 67**
	MINISTERIO DE FOMENTO		27	19	8		5	**+ 3**
	MINISTERIO DEL INTERIOR		109	58	36		33	**+ 3**
	MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCION PUBLICA		43	23	18		30	**- 12**
	MINISTERIO DE EDUC., CULTURA Y DEPORTE		58	30	26		27	**- 1**
	MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		161	64	87		15	**+ 72**
	MINISTERIO DE AGRIC.,ALIMENT. Y MED.AMB.		86	4	77		64	**+ 13**
	MINISTERIO DE SANIDAD, SERV.SOC.E IGUAL.		54	24	24		19	**+ 5**
2017	MINISTERIO DE **DEFENSA**	780	111	79	11		73	**- 62**
	MINISTERIO DE FOMENTO		199	115	54		7	**+ 47**
	MINISTERIO DEL INTERIOR		59	31	15		13	**+ 2**
	MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCION PUBLICA		33	10	17		24	**- 7**
	MINISTERIO DE EDUC., CULTURA Y DEPORTE		41	23	14		31	**- 17**
	MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		33	9	16		18	**- 2**
	MINISTERIO DE AGR. Y PESCA, ALIM.Y M.A.		81	4	62		66	**- 4**
	MINISTERIO DE SANIDAD, SERV.SOC.E IGUAL.		38	6	15		18	**- 3**
	MINISTERIO DE LA PRES. Y PARA LAS AA.TT.		16	2	8		14	**- 6**

ANEXO III

INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL EN PRISIONES.

El trabajo de los empleados públicos penitenciarios exige un alto nivel de especialización, fruto de la variedad de la tipología delictiva. Los funcionarios y el personal laboral de prisiones tenemos que enfrentarnos en nuestro día a día en el trabajo en las cárceles españolas a delincuencia organizada, terrorismo, enfermedad mental, adicciones, enfermedades infectocontagiosas, predominancia de comportamientos agresivos, etc. A pesar de tales circunstancias y de que cumplimos un mandato constitucional de favorecer la reeducación y la reinserción social de las personas condenadas a penas de privación de libertad, la especialización de nuestra labor ha sido la excusa de la Administración penitenciaria para recortar derechos laborales y salarios al personal de II.PP. Podemos citar la existencia de las claves Ex11 y Ex21, que nos impiden la movilidad interadministrativa, el incumplimiento de los derechos de conciliación laboral y familiar o las más de 500 agresiones físicas que sufrimos los profesionales del medio penitenciario cada año.

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 un a 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 las 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. Sin embargo, esta injusticia retributiva se mantiene, por ejemplo la prisión de Albacete es de categoría 2, una de las inferiores, un funcionario de vigilancia interior de ese centro podría cobrar 7.034'65 euros menos al año en su complemento específico si lo comparamos con otro compañero de interior del establecimiento penitenciario de Álava que es de categoría 1.1 Especial. Es decir, 502 euros mensuales de diferencia por realizar el mismo trabajo.

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, AMBOS DE NIVEL 15

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	6.202.09	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 1.1
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 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 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.

ANEXO IV

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:

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.

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.