

## AVANZAR EN DEREITOS

O Estancamento da negociación colectiva e a vinculación desta coa percepción de fondos europeos está marcando un proceso de reforma do emprego público que choca co recollido no *Acordo marco para unha admón. do século XXI*. Esta situación deixa novamente en contradición a CCOO e UXT pois seguen avalando toda esta reforma ignorando o asinado no 2022.

A CIG propón o establecemento da xornada de 35h semanais neste 2025 e avanzar cara a redución da xornada ás 32h no 2026. No contexto actual de dixitalización da administración e modificación dos cadros de persoal, fai necesario a redución da xornada laboral, crear prazas novas e axilizar as ofertas de emprego como única medida para manter o emprego público. Tamén é fundamental actualizar os perfís dos postos de traballo para adaptalos á realidade actual da administración (perfís dixitais) así como recoller nas RPTS todos os postos

que poidan ser desempeñados en remoto e tamén regular e homoxeneizar o traballo non presencial.

En materia de xubilación son preocupantes as conclusións do documento “Consenso por unha administración aberta” de Función Pública, onde mediante unha política reformista, propónse eliminar a xubilación forzosa e prolongar a idade de xubilación con carácter voluntario aos 72 anos na administración pública baixo o pretexto da retención do talento. Unha medida contradictoria coa tamén intención do goberno de recuperar a posibilidade da xubilación parcial para os empregados públicos. A CIG opónse a eliminación da xubilación forzosa, e propomos recuperar a xubilación parcial coa posibilidade de facelo aos 61 dentro do Réxime Xeral. Paralelamente promover un aumento dos haberes reguladores do réxime de clases pasivas para avanzar na equiparación entre os distintos réximes.

## MARCO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

A CIG propón crear unha ámbito de negociación da Administración Xeral do Estado na Galiza para a valoración e promoción da lingua galega. Demandamos á Administración Xeral do Estado a necesidade de que o persoal empregado público coñeza a lingua galega como medida para garantir os dereitos da cidadanía.

Paralelamente, e para dar cumprimento ao plan de normalización lingüística, solicitamos a promoción e tamén o fomento do uso do galego en todas as administracións públicas no noso país coa creación dun complemento específico que retribúa o uso da nosa lingua.

# REMATAR COA PRECARIIDADE E AVANZAR EN DEREITOS



Apunta coa cámara



Confederación Intersindical Galega  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



# REMATAR COA PRECARIIDADE E AVANZAR EN DEREITOS

Nos últimos sete anos CCOO, UXT e CSIF asinaron acordos no conxunto das administracións públicas que supuxeron a perda de máis dun 20% de poder adquisitivo para o persoal empregado público

## I Acordo para a mellora do emprego público 2017 (CSIF, CCOO, UXT)

- Non se acorda suba salarial
- Mantén a taxa de reposición no 100% so para os colectivos "prioritarios" e do 50% para o resto.

## II Acordo para a mellora do emprego público 2018-2020 (CSIF, CCOO, UXT)

Lígame o incremento retributivo ao PIB en vez de o IPC (mecanismo real para o cálculo do coste da vida) empobrecendo o persoal público.

Suba salarial:

- 2018: 1,5% + 0,25% ligado ao PIB
- 2019: 2,25% + 0,25% ligado ao PIB
- 2020: 2% + 1% ligado ao PIB
- Mantén a taxa de reposición no 100% con carácter xeral e establece unha taxa do 75% para as Admóns. que non cumpran coa estabilidade orzamentaria.
- Articula o regulamento dos procesos de estabilización.
- Consolida a redución salarial en Incapacidade Temporal (IT).

## III Acordo para unha admn. do século XXI 2022-2024 (CCOO e UXT)

Suba salarial:

- 2022: 1,5% adicional ao 2% fixado na lei de orzamentos
- 2023: 2,5% + 0,5% si o IPC supera o 6% e 0,5% ligado ao PIB
- 2024: 2% + 0,5% si o IPCA supera o 8%
- Mantén a taxa de reposición no 120% para os sectores prioritarios e 110% para o resto.
- Mantén a posibilidade de desviar diñeiro público a plans de pensións privados.
- Non se recupera o 100% das pagas extraordinarias.

## A CIG defende: 2017

- Derrogación da lexislación que impuxo os recortes do 5% nos salarios, reducións das pagas extras e dos descontos en IT.
- Suba salarial do 4% e cláusula de garantía salarial: o que suba o IPC ten que subir tamén os salarios (mantemento do poder adquisitivo).
- Eliminación da taxa de reposición para crear emprego e evitar o desmantelamento das administracións e convocatoria de OPEs.
- Xornada de 35h.

## A CIG defende: 2018-2020

- Suba salarial do 4,40% en cada unha das tres anualidades e cláusula de garantía salarial que permita recuperar o 13,20% de poder adquisitivo perdido de 2010-2017.
- Eliminación das taxas de reposición para todas as admóns. públicas. Deben ser as propias CCAA e admóns. locais en uso da súa autonomía as que planifiquen e ordenen os seus cadros de persoal e as súas ofertas de emprego público.
- Non á estabilización sen a eliminación previa das taxas de reposición. Para crear novas prazas de emprego estables sen limitacións establecidas por leis básicas estatais
- Derrogación da lexislación que impuxo os recortes.
- Xornada de 35h.

## A CIG defende: 2022-2024

- Suba salarial do 5% e tamén cláusula de garantía salarial en cada unha das tres anualidades, para recuperar o -18,64% de poder adquisitivo perdido de 2010-2022.
- Eliminación das taxas de reposición.
- Derrogación da lexislación que impuxo os recortes.
- Xornada de 35h.

O Acordo marco para unha administración do século XXI, non soamente afondou na perda de poder adquisitivo senón que tamén fracasou no desenvolvemento do seu contido, pois non foi quen de derrogar toda a lexislación que impuxeron os recortes na administración pública (RD- Lei 8/2010, RD- Lei 20/2011 e RD-Lei 20/2012) e tampouco

avanzar en dereitos, amosando a inutilidade dos sindicatos estatais e o seu sometemento aos distintos gobernos centrais.

O resultado do último acordo que foi vendido como un éxito polo goberno e as organizacións sindicais asinantes, continúa afondando no empobrecemento de todo o persoal empregado público.

ANO	IPC ESTADO	VARIACIÓN (O que soben os salarios)	PODER ADQUISITIVO
2022	5,70	3,50	-2,20
2023	3,10	3,50	0,40
2024	2,30*	2	-0,30

\* Variación IPC a mes de Agosto

## A CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

A CIG segue a defender a necesidade de **establecer unha cláusula de garantía salarial real ligada ao IPC: que os nosos salarios suban na mesma medida que o**

**IPC.** Esta cláusula debe ser blindada por lei para que todo o persoal empregado público teña garantido o mantemento do seu poder adquisitivo.

## OS ACORDOS SALARIAIS - Para o 2025 a CIG propón unha suba salarial dun 5

A cláusula de garantía salarial debe ir ligada a acordos salariais anuais ou plurianuais para evitar a conxelación salarial e así gañar poder adquisitivo. A CIG esixe tamén que estes acordos se negocien onde corresponde que é no ámbito da Mesa Xeral dos empregados públicos onde temos presenza os sindicatos máis representativos, para evitar o sometemento das centrais sindicais estatais ao Goberno do Estado que foi o que nos levou a esta situación. Non podemos esquecer que

todos os acordos ratificados ata agora son froito do diálogo social entre os sucesivos gobernos con CCOO, UXT e CSIF saltándose a devandita Mesa Xeral que é o ámbito de negociación recoñecido legalmente e onde tamén están representadas a CIG e ELA.



Confederación Intersindical Galega  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## CONTRA O DETERIORO DOS SERVIZOS PÚBLICOS