

SE SOBE O IPC, OS SALARIOS TAMÉN!

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Na CIG temos clara e definida a solución á incesante perda de poder adquisitivo que o persoal a servizo das administracións públicas vén acumulando ao longo das últimas décadas.

Desde CIG - Administración Pública defendemos o establecemento dunha **CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL** vinculada ao IPC real e blindada por lei, que permita garantir que os salarios do persoal empregado público se actualicen automaticamente en función do custo da vida. Consideramos que esta cláusula debe constituir a base sobre a que artellar os futuros acordos salariais anuais e plurianuais, co obxectivo de recuperar progresivamente o poder adquisitivo perdido.

Esta suba automática será independente e complementaria dos incrementos salariais que poidan acordarse no ámbito da negociación colectiva xeral, para que ditos incrementos sexan subas reais en lugar de espellismos fronte a carestía da vida que todas e todos padecemos.

Con este obxectivo, acadar o recoñecemento por lei da Cláusula de Garantía Salarial, a CIG - Administración Pública vén desenvolvendo nos últimos meses unha campaña proponendo unha Iniciativa Lexislativa Popular- contra a que votaron PP e PSOE- para facer fronte á perda de poder adquisitivo das persoas que traballamos nas Administracións Públicas



CONTACTA COA CIG - AEAT

aeat.estado@cigadmon.gal - cigaeat@gmail.com - 981616889

Confederación Intersindical Galega
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

A AEAT RECADA CADA VEZ MAIS, PERO O SEU PERSOAL EMPOBRÉCESE!

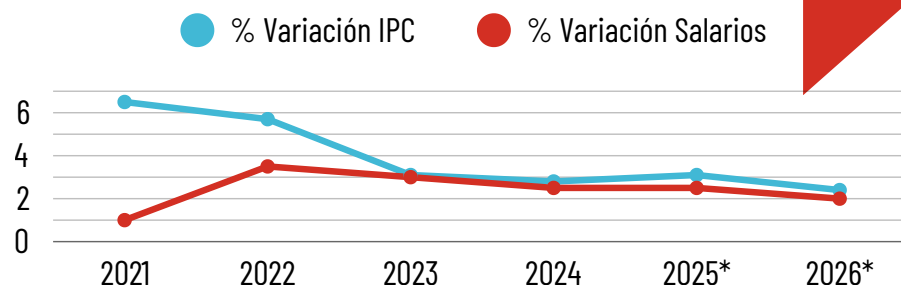
A AEAT ven de publicar un novo máximo histórico de recadación e aprobar un novo Plan de Intensificación de Actuacións (PIA) cun novo incremento de obxectivos para este 2026. Porén, esta realidade non se traslada ao seu persoal, con retribucións conxeladas desde o Acordo de Carreira de 2007.

CONTINUAMOS A PERDER PODER ADQUISITIVO.



Desde 2010, o persoal da Administración Pública perdeu máis dun 20% do seu poder adquisitivo. Só no último lustro, o persoal da AEAT perdeu un 8,25% da súa capacidade económica. O **acordo salarial** asinado por CSIF, UGT e CCOO para toda a Administración Xeral do Estado xa foi **desbordado polo IPC real este mesmo ano.**

HAI PERSOAL DA AEAT QUE TEN QUE COMPARTIR PISO PARA PODER PAGAR O ALUGUER. HAI PERSOAL DA AEAT QUE NON CHEGA Á CONTÍA MÍNIMA PARA ESTAR OBRIGADO A PRESENTAR A RENDA. ISTO CHÁMASE **POBREZA**. E OCORRE NA AXENCIA TRIBUTARIA.



*IPC 2025 a fin do mes de novembro. IPC 2026 proxeitado por FUNCAS

**ESTE É UN ACORDO A PERDAS...
...SOBRE PERDAS.**



Confederación Intersindical Galega
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AS RAZÓNS DA SANGRÍA SALARIAL...



COMPLEMENTOS ANCORADOS EN 2007

Os complementos específicos e de destino levan 20 anos sen actualizar. O custo da vida non parou de medrar; as contías, si. Agás os corpos de inspectores, os complementos da AEAT sitúanse no tramo baixo da Administración Xeral do Estado (AXE).

Produtividades que non producen.. para o persoal

- * O PIA leva as mesmas contías desde 2014 esixindo cada ano máis resultados.
- * Os 100 € do modelo de asistencia pretendían ampliar a xornada.
- * A Campaña de Renda non dá para nada.
- * E a produtividade xeral repártese con criterios opacos, cando non discrecionalis.



FINÁNCIASE QUITANDO DUNS PARA DAR A OUTROS

Todas as retribucións variábeis son financiadas igual: retirando cartos a uns para incrementarlos a outros.
O resultado: dividir ao persoal por diferenzas ridículas en lugar de retribuír dignamente o traballo. Divide et impera.

CONTROLAN TODO... E NON ACLARAN NADA

Aplicacións para medir cada minuto, pero nin se explica que miden nin teñen traslado real na retribución variábel
O persoal traballa máis, cobra menos en termos reais, e a Dirección mira para outro lado.
É mellor falar de Shakira que do empobrecemento do persoal!



A LOITA É O ÚNICO CAMIÑO!

OS ACORDOS QUE A CIG DEFENDE NA AEAT

A Dirección da AEAT leva anos atacando ou bloqueando os acordos que garanten os dereitos do persoal. Desde a CIG exiximos o seu cumprimento e mellora:

ACTUALIZACIÓN E APLICACIÓN DO ACORDO DE CARREIRA

Recoñecemento de tramos automáticos, efectos económicos desde que se cumpra o tempo esixido, actualización real das contías e reserva de localidade ou provincia para quen promociona.

ACORDO DE CALENDARIO E PRESENZA

A Dirección pretende eliminar o incentivo de presenza efectiva sen negociación. Na CIG defendemos a xornada de 32 horas semanais.

ACORDO DE PANEIS DE MOBILIDADE

- * Rexeitamos a exigencia de ter 24 meses de antigüidade para poder participar.
- * Defendemos:
 - * convocatoria anual flexibilizando a exigencia de antigüidade para priorizar a mobilidade ao novo ingreso
 - * ofertar como posibles todas as Administracións e bases para evitar que as resultas as baleiren

TELETRABALLO

Esiximos tres días consecutivos e a deslocalización de postos para resolver a mobilidade e a falta de persoal nas administracións pequenas.

ACORDO DE HORARIO DO SVA

O acordo non pode aplicarse á carta segundo conveña á Dirección.

PRODUTIVIDADES

O PIA leva as mesmas contías desde 2014 esixindo máis cada ano. Esiximos revisión de todas as bolsas con criterios públicos, equitativos e obxectivos.

ADEMAIS, A CIG MANTIVO SEMPRE A COHERENCIA NAS SUAS REIVINDICACIÓNS, RECLAMANDO ANTE CALQUERA NEGOCIACIÓN AS SEGUINTES PROPOSTAS:

Derrogación dos Reais Decretos Lei 8/2010, 20/2011 e 20/2012 que impuxeron recortes do 5% nos salarios, reducións das pagas extraordinarias e reducións salariais nos períodos en IT.

Cláusula de Garantía Salarial para blindar por Lei actualizacións salariais ligadas ao incremento do IPC real, para que as subas acordadas sexan subas reais, evitando a perda de poder adquisitivo.

Eliminación das taxas de reposición para todas as administracións públicas.

AO LONGO DOS ANOS RECLAMAMOS INCREMENTOS SALARIAIS QUE PERMITISEN COMPENSAR REALMENTE A PERDA DE PODER ADQUISITIVO:

2017	+4%
2018-2020	+4,4% anual
Para compensar unha perda acumulada do 13,20% desde 2010.	
2022-2024	+5% anual
Para compensar unha perda acumulada do 18,64% desde 2010.	
2025-2028	+5% anual