

Estimación de pérdida de poder adquisitivo de las empleadas y empleados públicos 2010 – 2017

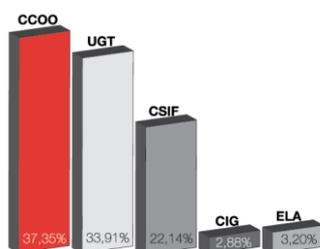
Base 100 2009 - Tomando IPC interanual diciembre					
AÑO	Incremento PGE	IPC Diciembre	Salarios acumulado	Coste vida acumulado	Pérdida Acumulada
2009			100	100	0,00
2010	-2,408%	3,000%	97,592	103,000	-5,41
2011	-2,300%	2,400%	95,347	105,472	-10,12
2012	0,000%	2,900%	95,347	108,531	-13,18
2013	0,000%	0,300%	95,347	108,856	-13,51
2014	0,000%	-1,000%	95,347	107,768	-12,42
2015	0,000%	0,000%	95,347	107,768	-12,42
2016	1,000%	1,600%	96,301	109,492	-13,19
2017*	1,000%	2,000%	97,264	111,682	-14,42
*Previsión IPC 2017: 2,0%					

A lo anterior habría que añadir el efecto de recorte salarial (por menor salario / hora trabajada), del recorte en materia de días de vacaciones, de asuntos propios, incremento de jornada laboral, etc.

E igualmente habría que sumar la pérdida de retribuciones derivada de los recortes en prestaciones por Incapacidad Temporal.

Para hacer esta estimación se han tomado los siguientes parámetros:

- 1) Incrementos salariales fijados en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y en los Reales Decretos Ley de modificación de los mismos que afecten a los aspectos salariales.
- 2) Los correspondientes IPC interanuales en el mes de diciembre. Si bien para medir realmente el poder de compra de los salarios resulta más adecuado técnicamente usar la tasa media de variación del IPC en cada uno de los años, se utiliza el dato interanual de diciembre por ser el que tradicionalmente se ha venido utilizando en la negociación colectiva.
- 3) Hablamos en todos los casos de pérdida media (hay diferencias significativas entre colectivos) solo aplicando lo que establecen las leyes de PGE con carácter básico y universal al conjunto de colectivos. A ello habría que añadir:
 - a. Los recortes adicionales que en su caso hayan establecido las



administraciones autonómicas y locales.

- b. El efecto de la suspensión desde 2012 de acuerdos en vigor, que ha afectado a retribuciones (suspensión de acuerdos de carrera profesional, de productividad, de homologación, etc.).
 - c. El efecto (también retributivo) de la prohibición de aportaciones a planes de pensiones e instrumentos de previsión social complementaria, que no solo es el 0,5% que fijaba hasta el año 2010 la Ley de PGE para todos, sino que en muchos casos se trata de cuantías muy superiores.
- 4) Hay que hacer alguna consideración sobre el recorte del 5% del RDL 8/2010 de mayo de 2010:
- a. El recorte del 5% tenía unos efectos del -2,7% en el año 2010 y el -2,3% en el año 2011 (consecuencia de que se aplicara a mitad del año 2010, y que el efecto mayor, sobre las pagas extraordinarias, no afectara a la de junio de 2010). El efecto se ha señalado en cada uno de los ejercicios.
 - b. En el año 2010 hubo un incremento inicial del 0,3%. Por ello el efecto en dicho año es inferior al -2,7%.
 - c. En el personal funcionario (no así en el personal laboral) el recorte del 5% del año 2010 fue inversamente proporcional al grupo profesional. Aquí se ha aplicado la media, pero hay que considerar que dicho recorte fue mayor al 5% en los grupos altos, y menor en los bajos.
- 5) Por último, no se ha considerado el efecto de la supresión de la paga extraordinaria de 2012, dado que leyes de presupuestos posteriores han habilitado a su recuperación. No obstante, hay que considerar que así como todas las administraciones la suprimieron, no todas las administraciones han procedido a su devolución. Por tanto, habría que añadir en esos casos el efecto (no recurrente) de las que no la han devuelto.

Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 37,35% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa general de negociación de las Administraciones Públicas, frente al 33,91% de UGT (cinco representantes), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (uno) y 3,20% de ELA (uno).
Fuente: BOE nº 159, de 5 de julio de 2017 - Referencia: BOE-A-2017-7768, Anexo 2.1

