

El Personal Laboral pierde más de un mes de salario durante la vigencia del IV CU.

Durante la vigencia del IV Convenio Único, el Personal Laboral ve reducido drásticamente su poder adquisitivo, tomando como referencia “Cálculo de variaciones del Índice de Precios al Consumo” (desde enero de 2019 a diciembre de 2022) publicado por el Instituto Nacional de Estadística.



Instituto Nacional de Estadística

Calculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021)

Variación del Índice General Nacional
según el sistema IPC base 2021 desde
Enero de 2019 hasta Diciembre de 2022

Índice	Porcentaje(%)
Nacional	14,4

En los datos recogidos en la tabla solo se tienen en cuenta las retribuciones básicas sin incluir componentes de antigüedad ni otras retribuciones complementarias, por lo que la pérdida de poder adquisitivo sería en la mayoría de los casos un 30 % superior a la indicada.

Retribuciones Básicas 2019-2023 del Personal Laboral del IV Convenio Único.

GRUPO	RETRIBUCIONES 2019 (Año / mes)	RETRIBUCIONES 2023 (Año / mes)	RETRIBUCIONES 2023 (IPC 2019-2022 / 14.4 %)	*Pérdida Poder Adquisitivo (Año) Vigencia IV CU AGE
M3	28.799,26 (2.057,09)	31.520,92 (2.251,49)	32.946,35 (2.353,31)	2.194,23 €
M2	25.160,79 (1.797,20)	26.169,09 (1.869,22)	27.352,45 (1.953,75)	1.821,63 €
M1	19.888,76 (1.420,63)	20.685,81 (1.477,56)	21.621,12 (1.534,37)	1.439,84 €
E2	17.205,40 (1.228,96)	17.894,88 (1.278,21)	18.703,97 (1.336,00)	1.245,55 €
E1	16.731,73 (1.195,12)	17.402,25 (1.243,02)	18.189,21 (1.299,23)	1.211,41 €
E0	15.784,68 (1.127,48)	16.417,26 (1.172,66)	17.159,54 (1.225,68)	1.142,70 €

La redacción actual del IV Convenio Único ha resultado ser una herramienta inútil a la hora de garantizar o recuperar la pérdida de poder adquisitivo que llevamos arrastrando desde la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Tras cuatro años de aplicación del IV Convenio Único, seguimos hablando de las mismas carencias que en 2010 en lo que respecta a los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la Administración General del Estado.

➤ **Retribuciones Básicas:** Somos el colectivo peor retribuido en la Administración con grandes diferencias con respecto a otros colectivos como por ejemplo el Personal Laboral del Senado (**M1 - Técnico/a Auxiliar de Informática: 2.718,66 euros Salario base, con 676,24 euros de Complemento de destino**) o de Administraciones Autonómicas.

➤ **Retribuciones Complementarias:** Sigue el bloqueo de la Administración para asignar nuevos complementos, impidiendo el desarrollo de la carrera profesional del Personal Laboral. El coste del insignificante número de complementos asignados es sufragado por cada Departamento amortizando plazas, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

➤ **Efectivos y recuperación de las plantillas:** Según el Boletín Estadístico de Personal al servicio de las Administraciones Públicas en enero de 2010, el Ministerio de Defensa contaba con 19.904 efectivos de Personal laboral frente a los 8.944 registrados en enero de 2022.

Esta incesante pérdida de efectivos está claramente ligada a las condiciones económicas del Personal Laboral, lo que da lugar a una fuga constante de efectivos a otras Administraciones o a la empresa privada, a la elevada edad del Personal (el 35 % del Personal del Ministerio de Defensa tiene más de 60 años), y al retraso en la insignificante reposición de efectivos (seguimos pendientes de la incorporación de la OEP correspondiente al año 2018).

➤ **Jubilación Parcial:** Desde su aprobación y puesta en marcha en marzo de 2022, no se ha resuelto ningún expediente de jubilación parcial del Ministerio de Defensa pese al elevado número de solicitudes realizadas, que además se incrementarían de forma exponencial en los próximos años debido a la elevada edad del Personal.

➤ **Cambio de régimen jurídico:** Seguimos pendientes de la convocatoria. Nuevo Incumplimiento.

➤ **Personal Anexo V:** Seguimos pendientes de encuadramientos de personal y del abono de los atrasos correspondientes, como por ejemplo los Celadores de Prisiones.

➤ **Concurso de Traslados:** Aunque tarde, es la única herramienta que ha demostrado resultar útil a los intereses de movilidad del Personal, pero queda mucho por hacer con respecto a otras formas de movilidad, como por ejemplo: movilidad por disminución de la capacidad, por razones de salud, por razones de conciliación, etc.

Nuestros compañeros de CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, nos intentan vender las mejoras y virtudes del mismo. Sin embargo, la realidad y los datos se empeñan en demostrar que seguimos anclados en una Administración más cercana a la del Siglo XIX.

Basándonos en lo anteriormente expuesto, pedimos por parte de CCOO y UGT un trato igual al que ofrecen a sus Empleados y a Empresas Públicas y Privadas, así como una mayor implicación en la defensa del Personal Laboral de la Administración General del Estado.

Trabajamos juntos. Decidimos Todos.