

INFORME

2010-2025: TRES LUSTROS DE PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO EN EL SECTOR PÚBLICO



Federación Estatal de Trabajadoras de las
Administraciones Públicas (FETAP-CGT)

fetap@fetap-cgt.org

ÍNDICE

EL INCREMENTO DE LA BRECHA SALARIAL DEBIDO A LA AUSENCIA DE PROGRESIVIDAD EN LOS ACUERDOS.....	2
DESATENCIÓN DE LA PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO ACUMULADA.....	2
➤ IPC.....	3
➤ INCREMENTO SALARIAL.....	3
LA PROXIMIDAD DEL “SORPASSO” DEL SMI A LAS ESCALAS SALARIALES MÁS BAJAS Y NUMEROSAS EN FUNCIÓN PÚBLICA.....	4
SOBRE EL RECIENTE ACUERDO FIRMADO Y LA PREVISIÓN DEL IPC.....	5
BUSQUEMOS A LOS RESPONSABLES, ¿QUIENES FIRMAN LOS ACUERDOS Y CUÁL ES SU FINANCIACIÓN?.....	7
➤ LOS GOBIERNOS.....	7
➤ LOS “SINDICATOS”.....	8
REFERENCIAS, FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA:.....	10

FETAP-CGT DENUNCIA LA CONTINUA PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA CONSTANTE FIRMA DE ACUERDOS INSUFICIENTES

EL INCREMENTO DE LA BRECHA SALARIAL DEBIDO A LA AUSENCIA DE PROGRESIVIDAD EN LOS ACUERDOS

La falta de medidas -tanto en este como en los anteriores acuerdos- que obliguen a la implantación de criterios de progresividad en las subidas salariales derivadas del incremento del IPC hace que la brecha salarial entre los puestos o categorías más elevadas (o empleados con mayor antigüedad) y quienes ocupan los escalafones más bajos o se han incorporado recientemente aumente de forma continuada.



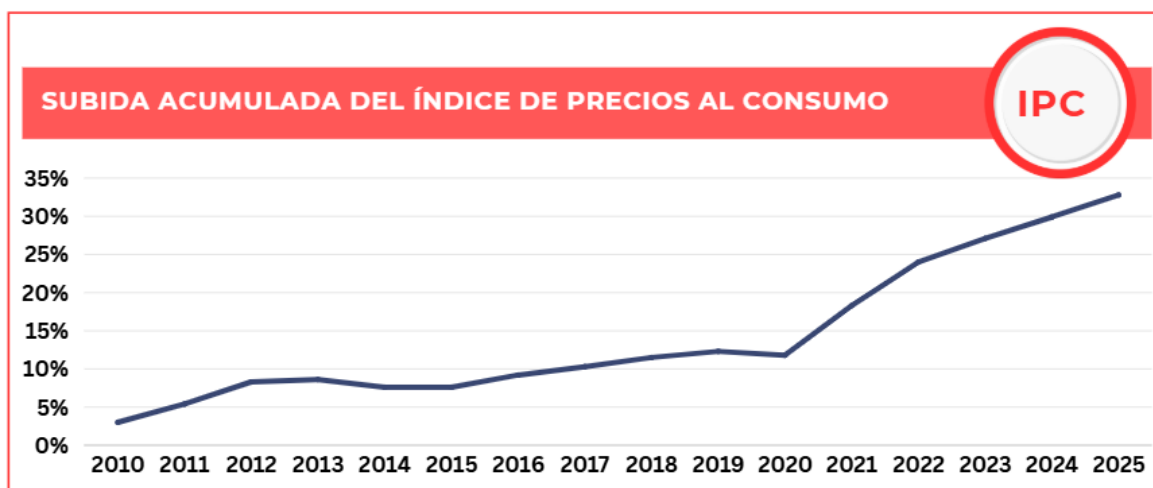
Todo ello repercute, además, en el incremento de la ya brutal brecha salarial por razón de género. El promedio salarial supera el 28% respecto a lo percibido por las compañeras, que constituyen, en términos generales, un estrato salarial inferior.

DESATENCIÓN DE LA PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO ACUMULADA

Para hablar con propiedad de la pérdida del poder adquisitivo de las empleadas públicas debemos atender a dos datos generales -el IPC y las subidas salariales-, con una perspectiva de medio y largo plazo. Para ello tomamos como referencia los últimos quince años.

IPC

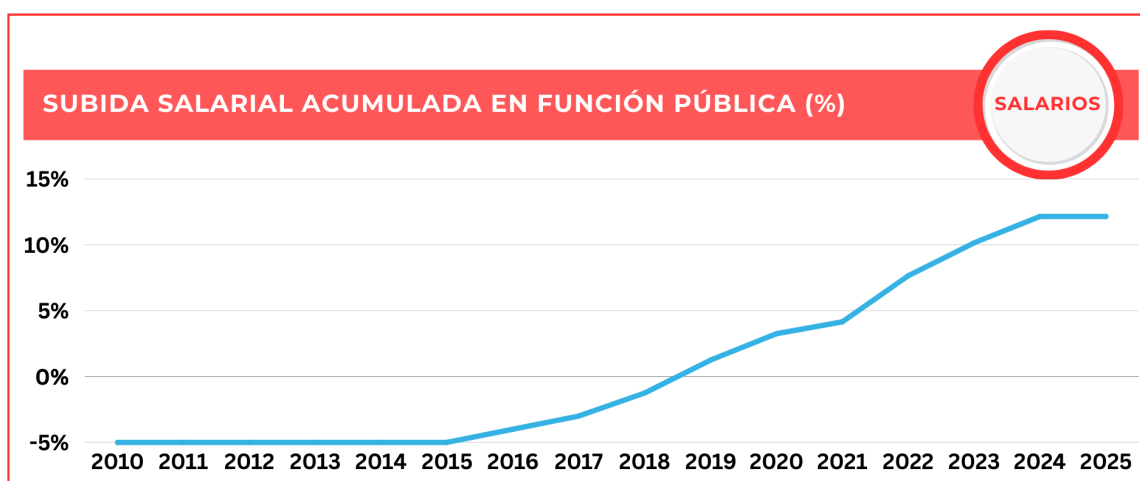
Como medida de evaluación empleamos el IPC cuya tendencia alcista -con ligerísimas excepciones en 2014 y 2020- refleja desde 2010 un incremento acumulado del 32,80%.



Dicho de otro modo, según los datos oficiales aceptados por los gobiernos, los precios se han incrementado en su conjunto una tercera parte respecto a hace quince años.

INCREMENTO SALARIAL

A diferencia del IPC, dicha inflación está muy lejos de verse reflejada en los incrementos salariales derivados de los acuerdos firmados entre gobiernos y "sindicatos".



Cabe destacar, en primera instancia, que la subida salarial en los últimos tres lustros ha sido de tan solo un 19,65%, partiendo además de un recorte del 5% en 2010. Este y los siguientes recortes dejan una subida neta del 14,65%. La diferencia entre el incremento del IPC y la subida de los salarios asciende así a un estremecedor 22,57%.

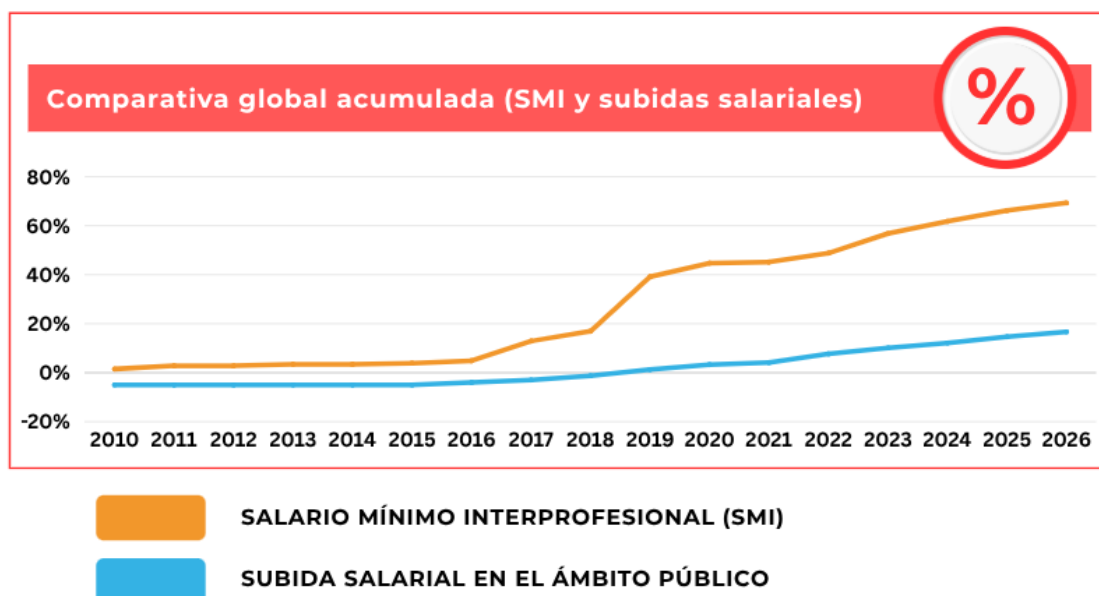


LA PROXIMIDAD DEL “SORPASSO” DEL SMI A LAS ESCALAS SALARIALES MÁS BAJAS Y NUMEROSAS EN FUNCIÓN PÚBLICA

Esta Federación celebra y celebrará siempre la continua y necesaria subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), algo no especialmente difícil dada las vergonzantes cuantías fijadas hasta hace pocos años, pues este incremento acaba beneficiando al conjunto de las trabajadoras.

Aplaudimos la aspiración de incrementarlo un 3,1% para 2026, pasando de 1.184€ a 1.221€. En caso de confirmarse, supondría un aumento acumulado del 69,30% desde 2010.

Ahora bien, los grupos más bajos de la función pública siguen teniendo sueldos incompatibles con unas condiciones laborales dignas: un sueldo base insultante, solamente maquillado por complementos y antigüedad. Esto repercute directamente -e increíblemente de forma negativa- en las prestaciones por desempleo, en el caso del personal temporal, y en las pensiones de jubilación, en el caso del personal fijo.



Esta situación dista mucho de lo deseable y choca frontalmente con los discursos grandilocuentes de Óscar López, actual ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, que habla de alcanzar la excelencia, atraer el talento de la empresa privada y otros relatos igualmente fantásticos.

En un muy corto plazo nos enfrentaremos a una dura realidad: el ritmo de subida del SMI, unido a la pérdida de más de un 20% de poder adquisitivo en los últimos quince años en la Función Pública, hará que el SMI se sitúe en breve por encima de los niveles salariales más numerosos en el sector público.

SOBRE EL RECIENTE ACUERDO FIRMADO Y LA PREVISIÓN DEL IPC

El acuerdo suscrito por el gobierno del estado y los "sindicatos" UGT y CSIF (y respaldado públicamente por CCOO) -publicado en el [Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público](#)- fija una subida salarial del 2,5% para el 2025 y del 1,5%, ampliable otro 0,5% según el IPC, para 2026. No se incluyen, sin embargo, las prometidas subidas del 4% para 2027 (año electoral) ni del 2,5% para 2028, cuya aprobación está por ver.

Año	IPC España	Subida salarial en función pública	Pérdida anual	Incremento Salario IPC (respecto a 2009)	Incremento Salario FP (respecto a 2009)	Pérdida acumulada
2025	2,90%	2,50%	-0,40%	1,38	1,15	-22,57%
2024	2,80%	2,00%	-0,80%	1,34	1,13	-21,49%
2023	3,10%	2,50%	-0,60%	1,30	1,10	-20,05%
2022	5,70%	3,50%	-2,20%	1,26	1,08	-18,82%
2021	6,50%	0,90%	-5,60%	1,20	1,04	-15,64%
2020	-0,50%	2,00%	2,50%	1,12	1,03	-9,26%
2019	0,80%	2,50%	1,70%	1,13	1,01	-11,85%
2018	1,20%	1,75%	0,55%	1,12	0,99	-13,42%
2017	1,10%	1,00%	-0,10%	1,11	0,97	-13,79%
2016	1,60%	1,00%	-0,60%	1,09	0,96	-13,54%
2015	0,00%	0,00%	0,00%	1,08	0,95	-12,77%
2014	-1,00%	0,00%	1,00%	1,08	0,95	-12,77%
2013	0,30%	0,00%	-0,30%	1,09	0,95	-13,86%
2012	2,90%	0,00%	-2,90%	1,09	0,95	-13,53%
2011	2,40%	0,00%	-2,40%	1,05	0,95	-10,47%
2010	3,00%	-5,00%	-8,00%	1,03	0,95	-8,00%

La subida del 2,9% del IPC en 2025 y la previsión de un incremento del 1,9% para 2026 confirma que la “subida salarial” que como mucho alcanzaría el 4,5%, haría que -si se cumplen las expectativas- no solo no generará recuperación alguna sino que por enésima vez volveremos a perder poder adquisitivo, a sumar a la diferencia de 4,9 puntos derivada del último acuerdo de 2022-2024, que contemplaba una subida del 9,8% frente a una inflación que alcanzó ya el 14,7%.

De este modo seguiremos aumentando la pérdida acumulada desde 2010, que asciende al 22,57%, equivalente a la sustracción de una de cada cinco nóminas o a trabajar casi dos meses y medio al año de manera gratuita.

Por si fuera poco, los incrementos serán de aplicación inmediata en la Administración General del Estado, mientras que el resto de administraciones podrán dilatar los pagos hasta 2028.

El colmo de la desfachatez institucional -y la mayor falta de respeto- lo sufre nuevamente el ya castigado colectivo de personal temporal. Si son cesados antes de percibir las subidas, deberán reclamarlas en la mayoría de las administraciones, permitiendo así que estas “ahorren” lo correspondiente a quienes pierdan el vínculo con su empleador.

BUSQUEMOS A LOS RESPONSABLES, ¿QUIENES FIRMAN LOS ACUERDOS Y CUÁL ES SU FINANCIACIÓN?

LOS GOBIERNOS

En primer lugar, los responsables directos son los distintos gobiernos que las empleadas públicas y ciudadanía sufrimos, independientemente del ámbito territorial e indistintamente de sus siglas.

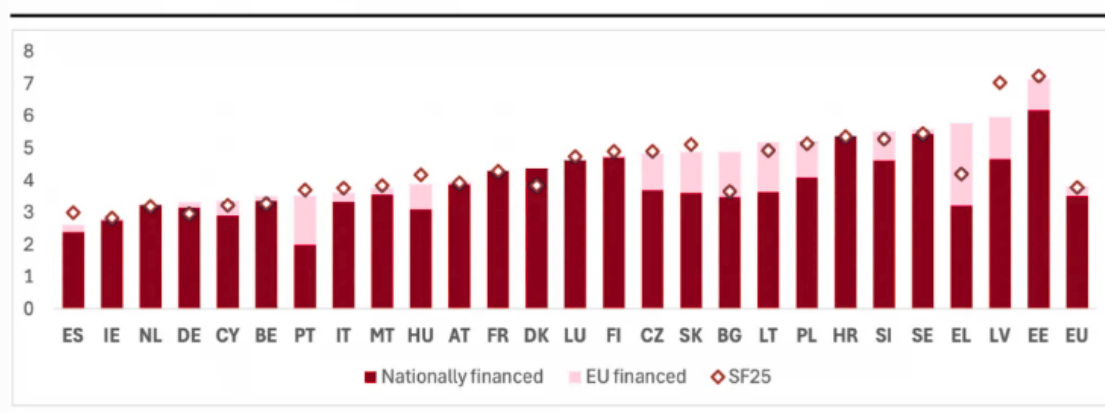


La alternancia entre PSOE y PP ha supuesto sólo ligeras diferencias, sin que ninguno haya derogado las normas que sostienen los “conciertos” y la “colaboración” público-privada, pues ambos comparten un mismo objetivo: precarizar los servicios públicos para fomentar políticas privatizadoras propias de su ideología neoliberal, como paso previo a su posterior privatización.

No estaría de más recordar cómo acabaron muchos de ellos tras la mal llamada “crisis” de 2008, teniendo que ser rescatados por el sector público con un coste enorme para las arcas del estado, llegando incluso a pagar tres veces por lo mismo.

Además estas políticas acontecen con el autodenominado “gobierno más progresista de la historia” que alcanza a duras penas el 2% del PIB en inversión pública, quedando en el furgón de cola de la Unión Europea, pese a haber batido en 2025 el récord de ingresos por recaudación del Estado, alcanzando ya en noviembre los 301.355 millones de euros.

Graph II.2.18: Public investment composition in 2025, APRs (% of GDP)



LOS “SINDICATOS”

Por otro lado están los “representantes de los trabajadores”, cuya amplia infraestructura depende en buena medida de financiación externa, es decir pública, ya sea directamente mediante subvenciones o indirectamente a través del opaco entramado de la formación.

Lo que sí ha hecho el actual gobierno en los últimos años, con la excusa de que desempeñan funciones esenciales en la mediación de conflictos, la negociación colectiva y el mantenimiento del diálogo social, ha sido triplicar las cuantías de

las subvenciones a ellos dirigidas, entendemos que perdiendo así su independencia frente al poder político.

Por estas razones, sus federaciones y sindicatos del ramo -los mismos que deberían dar voz a las empleadas públicas- firman continuamente acuerdos que nos hunden en la miseria. Eso cuando no firman acuerdos y convenios como el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028) y el Acuerdo de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario que incluye una cláusula en la que los sindicatos firmantes se comprometen a no promover huelgas, concentraciones, manifestaciones u otras medidas de conflicto colectivo durante su vigencia y que nosotras hemos llevado a los tribunales.

Lejos quedaron las amenazas de huelga -no se recuerda la última convocatoria de estas organizaciones- o la exigencia de que la subida salarial fuese automática y vinculada al IPC, como ocurre con las pensiones.

El contrapunto al proceder de estas organizaciones en el sector público lo encontramos en su frontal rechazo a los acuerdos y convenios que presentan cifras semejantes en el sector privado, donde su libertad a la hora de negociar, permite que el promedio de las subidas negociadas en 2025 alcance el 3,5%, lo que supone una diferencia con nuestro sector de ocho décimas en tan solo un año.



REFERENCIAS, FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA:

- [“Desigualdad S.A., filial España”](#), Intermón OXFAM.
- [“Salario medio, mediano y modal”](#), Instituto Nacional de Estadística (INE).
- [“La brecha salarial en España: sus causas y herramientas para evitarla”](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- [“Estudio sobre desigualdades sociales”](#), Centro de Investigación Sociológica (CIS).
- [“Informe de seguimiento del plan fiscal y estructural de medio plazo 2025-2028”](#), Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF).
- [“Estadísticas económicas generales”](#), Banco de España.
- [“España - El IPC, su evolución en datos y gráficos”](#), EuropaPress Data.
- [“Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público”](#), Boletín Oficial del Estado (BOE).
- [“Directiva \(UE\) 2022/2041” del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022](#) sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.
- [“Informe de recaudación tributaria correspondiente al mes de noviembre de 2025”](#), Agencia Tributaria.
- [“Resumen estadístico y análisis sociolaboral a enero de 2026”](#), del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



**Federación Estatal de Trabajadoras de las
Administraciones Públicas (FETAP-CGT)**

fetap@fetap-cgt.org