

El personal laboral de la Administración central se moviliza para mejorar condiciones

La parálisis de las negociaciones con el Gobierno desde hace año y medio aumenta el malestar del colectivo, que convoca protestas ante Hacienda

RAQUEL PASCUAL CORTÉS
MADRID

Los empleados públicos con categoría de personal laboral (es decir, que no son funcionarios de carrera) en la Administración General del Estado están en pie de guerra. La negociación de su convenio lleva un año y medio en vía muerta, por lo que tienen pendiente de desarrollo muchas de sus condiciones laborales. Entre ellas, la carrera profesional horizontal; la equiparación salarial con el personal funcionario o la agilización de los procesos selectivos. Por ello, los principales sindicatos que los representan (CC OO, UGT y CSIF) ya han dado el paso de convocar distintas protestas y manifestaciones contra el Ministerio de Función Pública, que es su empleador.

El sindicato de funcionarios CSIF ya convocó la semana pasada a estos empleados, que la central cifra en unas 40.000 personas, a iniciar una campaña de movilizaciones hoy, 11 de junio, con una concentración frente a la Secretaría de Estado de Hacienda en Madrid ante la parálisis del convenio colectivo de este personal y el bloqueo de la jubilación parcial (salvo para aquellos que trabajan en la Administración General del Estado, donde se acaba de desbloquear esa posibilidad). Y ayer fue la Federación de Servicios Públicos (FSP) de UGT la que convocó también una concentración por los mismos motivos el próximo martes, 16 de junio, ante la misma sede de Hacienda en la capital. El personal laboral de la Administración General del Estado está constituido por 82.775 personas, según datos oficiales, alrededor de un 40% de todo el cuerpo de empleados públicos de esa administración. Pero los sujetos al IV convenio único —ahora se negocia el V—, que son los llamados a movilizarse, son unos 40.000. El resto (los de Correos, la Agencia Tributaria, el personal exterior, la alta dirección...) quedan fuera de la movilización porque tienen sus propios convenios.

El coordinador general del convenio único de UGT Servicios Públicos, Alberto Pablos, denunció el martes “el absoluto abandono” del personal laboral de la Administración estatal, que queda reflejado en el hecho de que, según un estudio presentado por este sindicato, de las 42.330 plazas que estableció el IV convenio único, solo 25.238 están ocupadas. Los principales motivos para la existencia este abultado número de vacantes (prácticamente el 40%) son dos: el primero es la lentitud en los procesos de selección de la oferta pública convocada entre 2023 y 2026, entre las que están 7.000 plazas de

turno libre comprometidas en la oferta de 2023, que ni siquiera se han convocado y que, de no hacerlo inmediatamente, se perderán. Algo que según UGT, “no va a suceder”. El segundo motivo son las poco atractivas condiciones salariales que ofrecen para estos profesionales, en muchos casos con oficios altamente cualificados. Según este sindicato, en 2018, la diferencia entre las categorías más bajas de este personal laboral y el salario mínimo



Manifestación de empleados públicos en Madrid. EFE

de ese año ascendía a unos 170 euros mensuales y en la actualidad esa diferencia se ha recortado a solo 40 euros.

Por esta razón, tanto UGT como CSIF incluirán su demanda de equiparación salarial de este personal con sus homólogos que tienen categoría de funcionarios de carrera en el Estado. Precisamente, para todos ellos (personal laboral y funcionario) el sindicato CC OO exigía este pasado lunes un salario mínimo neto de 1.500 euros al mes para todos los em-

pleados públicos estatales. Justificaba esta reclamación por el hecho de que el 30% de las personas que aprueban una plaza en esta Administración no llega a ocuparla por sus bajos salarios.

En UGT denunciaron que “cada vez resulta más frecuente recurrir a fórmulas externas para sostener servicios esenciales”. Algo para lo que según recordaron se han destinado ya 40.000 millones de euros en la Administración General del Estado.

En UGT denunciaron que “cada vez resulta más frecuente recurrir a fórmulas externas para sostener servicios esenciales”. Algo para lo que según recordaron se han destinado ya 40.000 millones de euros en la Administración General del Estado.

En UGT denunciaron que “cada vez resulta más frecuente recurrir a fórmulas externas para sostener servicios esenciales”. Algo para lo que según recordaron se han destinado ya 40.000 millones de euros en la Administración General del Estado.

Ya se puede solicitar la jubilación parcial

Los trabajadores de la Administración General del Estado con categoría de personal laboral fijos ya pueden solicitar, desde ayer, la jubilación parcial y la jubilación parcial anticipada, que es la más común dentro de esta modalidad. Este tipo de retiro permite reducir la jornada laboral del trabajador, que recibe la parte proporcional del salario por el tiempo de trabajo que sigue haciendo y por resto empieza a cobrar también proporcionalmente la pensión. Así lo establece la nueva instrucción de gestión de esta modalidad publicada en el BOE el martes.

Con los nuevos criterios, siempre que se cumplan los requisitos legales, se desbloquean, de momento, poco más de un millar de jubilaciones parciales de empleados públicos estatales. Todos estos retiros quedaron paralizados hace más de un año, tras la entrada en vigor en abril de 2025 de la nueva normativa de este retiro para todos los trabajadores.

De momento, la Administración estatal está terminando los procesos selectivos para los 1.049 puestos fijos de trabajadores relesivos obligatorios, que salieron como tasa de reposición adicional en la oferta de empleo público de 2025, y que serán vinculados a cada una de estas jubilaciones. Por lo tanto, las solicitudes que se presenten ahora servirán para aprobar este número de retiros parciales.

Las jornadas parciales explican la mitad de la brecha salarial entre hombres y mujeres

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
MADRID

Las estadísticas oficiales muestran de forma consistente que los hombres cobran más que las mujeres: según los últimos datos del INE, de 2024, ellos cobran 32.058 euros brutos en promedio anual y ellas, 26.905. La brecha ha caído con fuerza si se compara con principios de siglo, pero la contracción se ha atenuado en los últimos años y aún es “muy alta”, en opinión de CC OO. El sindicato presentó ayer

un informe que desmenuza la brecha con otros datos del INE, más profundos, los de la encuesta cuatrienal de estructura salarial de 2022. Y de ese análisis se desprende una desagregación clave: el sindicato cuantifica qué peso tienen los factores que explican esa diferencia. CC OO concluye que, de los 31 puntos que separan la retribución promedio de los asalariados del sector privado, casi 16 corresponden a que las mujeres trabajan más a jornada parcial, 12 a

la posible discriminación laboral y seis a su mayor presencia en sectores peor retribuidos.

“La desigual jornada laboral, la parcialidad, es el principal factor de brecha salarial de género”, subraya el informe, que a la vez destaca que la importancia de ese elemento es mayor en los empleos de bajos salarios. Las mujeres concentran la mayoría del empleo con ese tipo de jornada: de los tres millones de ocupados a jornada parcial, el 73% son

mujeres, una proporción que apenas ha cambiado respecto a hace una década (72,5%).

Las especialistas insisten en que el principal factor que condiciona este porcentaje es la mayor par-

ticipación de ellas en los cuidados. El segundo elemento que más explica la brecha es el que el estudio cataloga como “no explicado”, el asociado a “una posible discriminación” de las empresas a las mujeres. Son 11,9 de los 31 puntos que “no pueden explicarse por todos los demás factores personales y laborales”. Entre las razones que sustentan este factor, el análisis apunta al freno de la carrera laboral “por maternidad, cuidados y la mera discriminación por ser mujer”.

Parte del informe abunda en esta discriminación estructural y explica que “la brecha salarial de género a igual perfil laboral por rama de actividad no desaparece”.

“No solo responde a la desigual inserción laboral (que se traduce en desigual salario), ya que, incluso en perfiles laborales similares, la brecha salarial persiste”, insiste CC OO. A la vez, el sindicato explica que el “vehículo” que concreta la brecha salarial son los complementos retributivos.

Un estudio de CC OO indica que la segunda clave es la discriminación por sexo