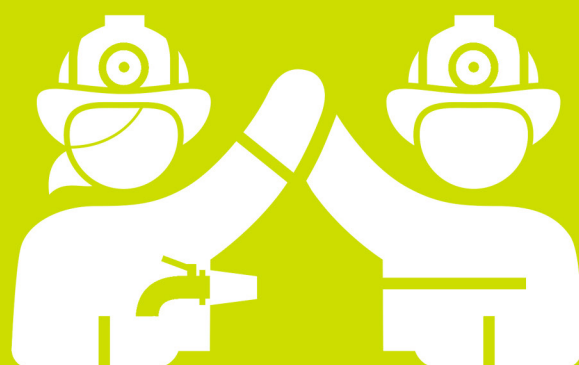
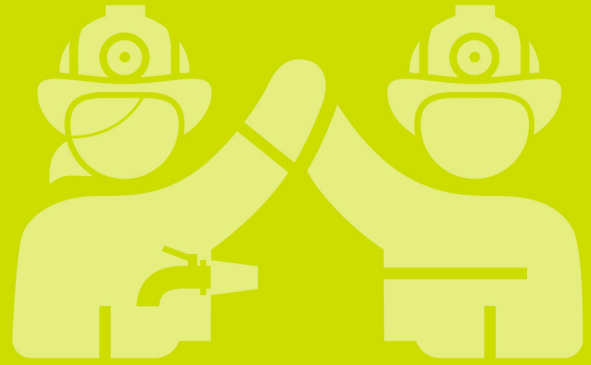


Remuneración en los servicios públicos: los trabajadores continúan pagando por la crisis





Remuneración en los servicios públicos: los trabajadores continúan pagando por la crisis

En respuesta a la crisis financiera de 2008, los gobiernos europeos movilizaron fondos públicos para estabilizar el sistema y sanear los bancos. Así, el gasto público contribuyó a mantener la economía europea, tras la caída de la actividad y de la inversión del sector privado. Sin embargo, numerosos ejecutivos nacionales procedieron entonces a desplegar una serie de medidas de austeridad, dirigidas a reducir sensiblemente el gasto público, y bajo las presiones de las instituciones comunitarias.

Muchos trabajadores del sector público, en toda Europa, se vieron directamente afectados por dichas medidas de austeridad. En 19 países de la Unión Europea, tanto el gobierno como las empresas públicas redujeron o congelaron los salarios de un total de 20 millones de trabajadores. Por otra parte, en numerosos estados, los trabajadores del sector público fueron obligados a trabajar más horas sin incremento de su remuneración.

Paralelamente, en la medida en que los gobiernos paralizaron la contratación y redujeron plantillas, los trabajadores del sector público fueron condenados a una sobrecarga de trabajo, en su empeño de asegurar la calidad de los servicios públicos a pesar de una reducción notable de personal y de medios. Así también, el incremento de contratos de corta duración en el sector público ha propiciado una gran precariedad laboral en amplios sectores, por ejemplo, en el sector educativo; de la educación primaria a la investigación, pasando por la secundaria y la superior.

Estas medidas llevan afectando sensiblemente a los trabajadores del sector público. En muchos de los países que impusieron recortes drásticos y congelaciones duraderas de los salarios, el poder adquisitivo de los trabajadores ya se ha reducido a niveles anteriores a la crisis.

El presente documento pretende resumir lo acontecido en siete países distintos, presentando las situaciones a las que deben enfrentarse, hoy en día, los trabajadores del sector público. La campaña de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) por una revalorización salarial, lanzada a principios de este año, ha estado argumentando la necesidad de un aumento salarial para los trabajadores del continente. En este mismo sentido, el presente documento demuestra que los trabajadores del sector público también necesitan una mejor remuneración que, para muchos de ellos, sería tan sólo un primer paso hacia la restauración de sus niveles de remuneración de hace 10 años.

La legislación a largo plazo de recortes salariales, congelación de sueldos y otras medidas de austeridad en el sector público

En sus dos informes *The wrong target*, de 2010 y 2012, la FESPU identificó diez países en los que los recortes salariales impuestos a los trabajadores del sector público han estado acompañados de una serie de cambios empeorando la condición laboral. En algunos de estos países, el nivel de remuneración de los empleados del sector público ha alcanzado, progresivamente, el anterior a la crisis. En otros países, sin embargo, los sindicatos todavía deben lanzar campañas y forzar negociaciones para recuperar tanto el poder adquisitivo perdido como otras ventajas. Además, los trabajadores del sector público en países como Francia, Italia y Gran Bretaña, que no se han visto afectados por recortes salariales directos, han experimentado, sin embargo, una pérdida de poder adquisitivo aún mayor, consecuencia de una larga congelación de los sueldos o de su actualización muy por debajo de la inflación.

Asimismo, la federación ETUCE Enseñanza ha estudiado el impacto directo de la austeridad sobre los salarios de los docentes, sujetos a recortes y a congelación en diversos países europeos durante este mismo periodo. La mayor pérdida salarial directa, es decir, respecto a la remuneración legalmente establecida, se ha dado en Portugal y en Inglaterra (más del 10 %), así como en Grecia, donde la pérdida salarial alcanzó un máximo de 30% entre 2005 y 2014.

Los párrafos siguientes permiten dibujar un resumen de la situación por países.

Grecia

Remuneración: Los primeros recortes llegaron entre noviembre de 2009 y octubre de 2010. Hasta finales de 2010, se trató de una reducción acumulativa del 20% en prestaciones, así como de reducciones salariales directas, y más importantes. En algunos casos, se llegó a suprimir completamente el decimotercero y decimocuarto mes de salario, que los empleados del sector público percibían con anterioridad. Según estimaciones gubernamentales, las reducciones de 2010 equivalían a una pérdida salarial nominal del 14%. Tras la introducción de un nuevo sistema de remuneración, la pérdida salarial correspondería a un 17% de media, durante tres años, según expectativas del gobierno. Según estimaciones de la OCDE, la pérdida salarial nominal de los docentes sería de un 30% anual, pasando de un salario oficial de 25 000 euros en 2010 a otro de 17 592 euros en 2014. Desde entonces, con la continuación de las congelaciones salariales, los empleados del sector público han padecido, en total, una reducción de su poder adquisitivo del 40%.

Trabajo: El número total de puestos de trabajo en la administración pública disminuyó, de 377 800 puestos en 2008 a 334 100 en 2016; una reducción de 47

800 puestos, el 12,6%, la cuarta reducción más importante durante este periodo, según Eurostat. Grecia también padeció una caída de la contratación sanitaria del 6,8% (13 600 puestos menos) durante este mismo periodo. Se trata de la reducción más brusca acontecida en la Unión Europea, tanto en términos absolutos como en porcentajes, mientras que la mayoría de países de la UE incrementaban la contratación en este sector. Asimismo, la plantilla docente también se redujo de un modo dramático, pasando de 193 635 docentes en 2007 a 175 868 en 2014, según el instituto estadístico de la UNESCO.

Irlanda

Remuneración: En un principio, el sector público fue castigado con la imposición de una reducción de las pensiones, anunciada en febrero de 2009, significando una pérdida salarial media del 7,5% para todos los empleados del servicio público. En enero del 2010, se dictaron los recortes salariales. Se llegó a un acuerdo con las centrales sindicales en marzo de 2010, estableciéndose una moratoria en los recortes salariales, y en las jubilaciones anticipadas forzadas, hasta el final de dicho acuerdo, en 2014. A pesar de ello, en 2013, se recortó los salarios de los trabajadores mejor remunerados (más de 65 000 euros anuales). Por otra parte, la intervención del Fondo monetario internacional condujo a nuevos recortes, a finales de 2010, de los salarios de los nuevos empleados; sus sueldos se redujeron un 10%. Esta medida no afectó a los empleados ya presentes en el sector público.

Horas: En 2013, se incrementó el número de horas laborales, sin compensación económica ninguna para aquellos empleados pasando de 35 a 37 horas semanales, y para aquellos que ya trabajaban más de 35 horas semanales y que pasaban entonces a 39 horas.

Trabajo: Los docentes y los profesores no numerarios irlandeses han padecido un aumento de la precariedad profesional, en la medida en que no pueden acceder a puestos permanentes a tiempo completo, sino a contratos temporales por horas.

Portugal

Remuneración: Tras una congelación salarial en 2010, los salarios del sector público fueron reducidos un 5% de media, en 2011. Después de la llegada de un nuevo ejecutivo, se anunció otra serie de recortes en octubre de 2011. En función de los ingresos, los nuevos recortes comportaron la pérdida de la mitad, o de la totalidad, del decimotercero y del decimocuarto mes, tanto en 2012 como en 2013. Con los sueldos congelados desde entonces, los empleados del sector público han padecido una reducción del 9% de su poder adquisitivo, según estimaciones de los sindicatos.

Horas: El gobierno decreto un incremento de la semana laboral sin compensación económica prevista, pasándose de 35 a 40 horas. Muchos trabajadores del sector público pudieron resistir a una tal medida gracias a la negociación sindical con las administraciones locales, garantizándose así el respeto a la semana de 35 horas. Algunos trabajadores siguen, sin embargo, bajo la semana de 40 horas.

Trabajo: A finales de 2016, había 43 800 puestos de trabajo menos en la administración pública que en 2008; una reducción superior al 13%, la tercera más importante de este periodo en la UE, según Eurostat. En 2012, el sector educativo fue el objeto de una gran reforma, reduciéndose el número de disciplinas y el semanal de horas docentes, lo que comportó una reducción del personal docente y no docente. La plantilla docente se redujo un 20%, de 219 569 profesores en 2010 a 175 504 en 2015.

■ España

Remuneración: El gobierno redujo en un 5% los salarios en el sector público en junio de 2010, al mismo tiempo que anunciaba que los sueldos permanecerían congelados a este nivel hasta finales de 2011. Pero la congelación duró bastante más; no hubo ningún aumento salarial hasta la tímida revalorización del 1%, en 2016. Según estimaciones sindicales, los trabajadores del sector público han perdido el 15% de su poder adquisitivo.

Horas: En 2011, se introdujo la semana laboral de 37,5 horas para todos los empleados del sector público, lo que supuso un incremento de 2,5 horas del tiempo de trabajo para muchos empleados en administraciones municipales y autonómicas, y sin ningún tipo de compensación económica.

Trabajo: Se ha perdido 216 400 puestos de trabajo en los servicios públicos.

■ Reino Unido

Remuneración: Los niveles de remuneración se negocian mediante acuerdos separados; sanidad, administraciones locales, y otros segmentos de la administración del Estado. Los primeros recortes llegaron con la congelación de los salarios durante 3 años, a partir de 2010. Esta medida fue completamente aplicada en las administraciones municipales; sin embargo, en el sector sanitario y en la administración estatal, se eximió a los que cobraban menos de 21 000 libras anuales. A partir de 2013, se estableció también una limitación del 1% a los aumentos salariales, con algunas excepciones reservadas a los empleados con peores ingresos. La remuneración anual media en el sector público británico, en 2009, era de 27 692 libras. En 2016, esta media salarial se elevaba a 30 586 libras. Este aumento esconde una pérdida de poder adquisitivo de 3 517 libras, puesto que, si se hubiera tenido realmente en cuenta la inflación, la media salarial británica

debería ser de 34 103 libras. Por otra parte, de 2009 a 2014, en el sector educativo británico se registró una pérdida salarial anual total del 9%, respecto al salario mínimo bruto oficial.

Trabajo: Supresión de 200 000 puestos de trabajo en la administración pública, entre 2008 y 2016, según Eurostat.

Francia

Remuneración: En 2008, los sueldos de los empleados de la administración pública llevaban años siendo actualizados muy por debajo de la inflación. Tras una subida salarial del 0,8% en 2009, y del 0,5% en 2010, los salarios fueron congelados durante cinco años, hasta las siguientes subidas salariales de 0,6%, en julio de 2016 y en febrero de 2017. Según las estimaciones sindicales, la pérdida de poder adquisitivo alcanza de los 1 100 euros a los 3 000 euros anuales, dependiendo de la categoría y función del empleado.

Trabajo: Según Eurostat, Francia ha suprimido unos 250 000 puestos de trabajo en la administración pública.

Italia

Remuneración: La negociación colectiva en el sector público fue suspendida en 2010, inicialmente, por tan sólo 3 años: Sin embargo, la suspensión se prorrogó, congelándose así los sueldos a lo largo de estos últimos siete años. Según datos oficiales, la remuneración anual media en el sector público era de 34 146 euros en 2015; 376 euros menos que en 2009. Si la media salarial reflejase la inflación de este mismo periodo, se hubiera alcanzado los 38 107 euros, lo que señala una pérdida media del poder adquisitivo de 3 961 euros.

Trabajo: El efecto conjunto de supresión de puestos y de paro de toda contratación ha supuesto la pérdida de 215 974 empleos públicos, respecto al año 2008. Por otra parte, la precariedad en las condiciones profesionales de muchos enseñantes ha aumentado dramáticamente; hoy en día, más de 200 000 docentes desempeñan su profesión bajo contratos precarios.



**PUBLIC SECTOR WORKERS
NEED A PAY RISE**



www.epsu.org

La FSESP es la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos. Es la mayor federación de cuantas componen la CES. Está formada por ocho millones de trabajadores del sector público organizados en más de 260 sindicatos en los sectores de la energía, agua, residuos, servicios sociales y sanitarios, gobiernos locales y administraciones nacionales, en toda Europa, incluidos los países vecinos al Este de la Unión Europea. La FSESP es la organización regional oficial para Europa de la Internacional de Servicios Públicos (ISP).



www.csee-etuice.org

El CSEE, Comité Sindical Europeo para la Educación, es la Región Europea De la Internacional de la Educación (EI-IE) representando a 132 sindicatos de la educación en Europa Con 11 millones de miembros individuales de todos los niveles de educación. ETUCE es el Socio Social en Educación y una Federación Sindical Europea en la CES, La Confederación Europea de Sindicatos.

www.payrise.eu