

En el año 2022 las retribuciones del Personal de la Universidad de Zaragoza, al igual que el resto de los empleados y empleadas públicas se verán incrementadas un 2%, respecto a las percibidas en el año 2021.

Ese incremento del 2% está muy lejos del 5,5% del IPC de 2021, lo que supondrá que nuestro poder adquisitivo retrocederá un 3,5%. Todo ello a pesar que el Programa de Estabilidad del Reino de España 2021-2024, remitido por el Gobierno al Consejo de Ministros de la Unión Europea y a la Comisión Europea, establecía la previsión de incrementar las pensiones y las retribuciones de los empleados públicos en línea con la evolución de los precios.

Ciertamente el IPC del año 2021 se ha disparado como consecuencia del incremento del precio de la energía principalmente, lo que podría hacernos pensar que este es un año extraordinario en el que se han incumplido tanto las previsiones del Gobierno y como de las principales instituciones económicas (especialmente las del Banco de España que no acierta casi nunca).

Sin embargo, analizando la diferencia entre los incrementos salariales y el IPC del último decenio podemos observar que existe una tendencia consolidada de devaluación de nuestros salarios que se sitúa en torno al 12% de media.



Como se puede apreciar en la siguiente tabla, en la que se comparan los incrementos anuales con el IPC de noviembre a noviembre de cada año, a partir de 2010 año en el que nuestras retribuciones disminuyeron un 5%, la pérdida de poder adquisitivo se sitúa en la franja del 12-13%.

AÑO	Incremento	*IPC nov-nov	Diferencia	Acumulado
2010	-5,0	2,3	-7,3	-7,3
2011	0,0	2,9	-2,9	-10,2
2012	0,0	2,9	-2,9	-13,1
2013	0,0	0,2	-0,2	-13,3
2014	0,0	-0,4	0,4	-12,9
2015	0,0	-0,3	0,3	-12,6
2016	1,0	0,7	0,3	-12,3
2017	1,0	1,7	-0,7	-13,0
2018	1,8	1,7	0,1	-13,0
2019	2,3	0,4	1,9	-11,1
2020	2,0	-0,8	2,8	-8,3
2021	0,9	5,5	-4,6	-12,9

*IPC interanual de noviembre a noviembre (ine.es) , dato que sirve para la actualización de las pensiones y la revisión salarial de los empleados públicos.

Aunque los incrementos retributivos se establecen en los Presupuestos Generales del Estado sin que se haya dado ningún tipo de negociación con los representantes del personal, en la Universidad de Zaragoza podemos tomar medidas para corregir, en parte, esta situación.

En función de la distinta naturaleza de la regulación legal de nuestros colectivos (funcionarios, contratados laborales, PDI, PAS, etc) las fórmulas que se pueden utilizar para paliar esta pérdida salarial son diferentes, aunque todas ellas tienen como punto de partida una política retributiva más exigente del Consejo de Dirección frente a nuestro verdadero “patrón” el Gobierno de Aragón.

La actitud paternalista de nuestro Consejo de Dirección esconde un desinterés por las retribuciones del Personal Universitario. Muestra de ello son los Fondos Adicionales (todavía no hemos cobrado los correspondientes a 2021), los seis años que tardamos en recibir la devolución de la paga extraordinaria de 2012, o la falta de convocatoria de la Carrera Profesional del PAS durante los últimos seis años tiempo en el que se han congelado los importes correspondientes a ese complemento. Para acceder al cobro de trienios por parte del PIF han tenido que acudir a los tribunales. Como el “Buen Patrón” ni una mala palabra, ni una buena acción.



TABLA COMPARATIVA CARRERA PROFESIONAL DGA-PAS UZ

2021 GRUPO	SIN TRAMOS TERCER TRAMO		DIFERENCIA	
	DGA	UZ	MENSUAL	ANUAL
A1	306,10	26,00	280,10	3361,20
A2	223,82	22,00	201,82	2421,84
C1	176,01	18,50	157,51	1890,12
C2	154,55	15,50	139,05	1668,60

Datos: Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón

En la actual negociación del Convenio Colectivo del PDI y del Convenio y Pacto del PAS, sin duda habrá que recuperar las Cláusulas de Revisión Salarial al IPC suprimidas en 2010, así como generalizar los conceptos relativos a la carrera profesional, tanto los sexenios de investigación, como los quinquenios en PDI laboral temporal, como la Carrera Horizontal para el PAS en unos importes equiparables a los que percibe el personal de administración general de la DGA por este mismo concepto.

En 2022 debemos “apretar más” para conseguir cambios en materia retributiva, exigiendo al Gobierno Estatal la aplicación de la revisión salarial al IPC anual y exigir al Gobierno de Aragón el carácter consolidable de los complementos autonómicos y la equiparación de la Carrera Profesional del PAS con la del personal de administración general al servicio de la Comunidad Autónoma. En ese sentido, indicar que el Acuerdo de Financiación entre la Universidad y el Gobierno de Aragón también debe atender a las legítimas reivindicaciones salariales del personal universitario.

Sección Sindical Universidad	https://somos.unizar.es/	somos@unizar.es
Domingo Miral, 4- 50009- Zaragoza	Extensión: 84 2083	976 762083
En Aragón: istaintersindical.org	En el conjunto del Estado: intersindical.es	somosalternativa.org