



Retribucións 2023

www.cig-ensino.gal

Táboas actualizadas a xaneiro de 2023 (DOG 20/01/23)

RETRIBUCIÓN BÁSICAS

Concepto	Grupo A2		Grupo A1	
	Mestres nivel 21	PTFP nivel 24	PES nivel 24	Cátedras nivel 26
Salario	€1.113,98	€1.113,98	€1.288,31	€1.288,31
Complemento de destino	€549,88	€677,15	€677,15	€811,08
Complemento específico	€723,71	€723,71	€723,71	€781,78
Titoría e outras funcións docentes	€50,68	€50,68	€50,68	€50,68
Total	€2.438,25	€2.565,52	€2.739,85	€2.931,85
Trienios	€40,44	€40,44	€49,59	€49,59

IPC Galego: Representa o 0,3784%, das retribucións brutas de cada persoa perceptora

Cargos

Tipoloxía de centro	A	B	C	D
Centros de Educación Infantil, Primaria e Educación Especial				
Dirección	€604,40	€547,11	€395,96	€292,76
X. de Estudos e Secretaría	€210,31	€197,61	€191,28	€140,54
X. Dep. de Orientación, Coordinación ENDL, CRA, responsable de centros menos de 3 unidades				€77,08
Centros de Educación Secundaria, FP e Réxime Especial				
Dirección	€737,49	€635,23	€575,04	€520,58
<i>O complemento de dirección é o único parcialmente consolidábel en función do tempo de permanencia no cargo: 4 anos: 25%. 8 anos: 15%. 12 anos: 20%. Consolidación máxima: 60%</i>				
Vicedirección, X. Estudos e Secretaría	€324,43	€318,15	€229,32	€197,61
X. de Departamento, Coordinacións, EPAPU e ENDL				€77,08
Complemento para Mestres/as no 1º Ciclo da ESO				€127,26

Outros postos de traballo

Membro dun Equipo de Orientación Específico	€324,43
CAFI-CEFORES. Dirección	€635,23
CAFI-CEFORES. Asesoría	€324,43

Sexenios

1º Sexenio	2º Sexenio	3º Sexenio	4º Sexenio	5º Sexenio
€68,79	€88,44	€117,94	€167,04	€49,12

Pagas Extraordinarias

A paga extra componse do **salario base recortado** (Grupo A2: 812,45€ e grupo A1: 795€), os **trienios recortados** (Grupo A2: 29,48€ e grupo A1: 30,61€) e o **resto dos conceptos retributivos completos** (destino, específico, titoría, cargos).

Descontos

Concepto	Grupo A1	Grupo A2	
Pasivos*	€118,04	€92,90	Funcionariado de carreira
Muface*	€51,68	€40,68	Funcionariado de carreira
Cota obreira	Segundo base de cotización (persoal interino e funcionariado de carreira desde 2011)		
Retencións IRPF	Segundo retribucións anuais e situación persoal		

*Nas nóminas de xuño e decembro, nas que se inclúen as extras, a cota de Pasivos e MUFACE é dupla

Os salarios de 2023 ou como acumular perdas co permiso “dos dous sindicatos de sempre”

O trienio 2022-24 está marcado por un elemento importante, diferente ao respecto do acontecido na suba que aplicou o Goberno hai xusto un ano mais na liña de anos previos: os cambios nos nosos salarios non só non recuperan o que nos arrebataron en anos anteriores senón que se incide en **novas perdas de poder adquisitivo co beneplácito das organizacións sindicais estatais**. Noutros anos ese apoio sindical era de trío, contando con CSIF, e para este trienio só co aplauso entusiasta e vergoñento de CCOO e UGT.

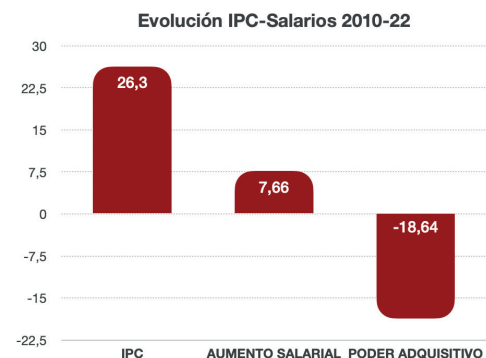
As e os empregados públicos acumulamos **desde o ano 2010 continuas desvalorizacións dos nosos salarios**. Conxelacións salariais ou incrementos por debaixo do IPC son a marca que identifica o “recoñecemento” dos diferentes gobernos (PP, PSOE-Podemos) cara un persoal fundamental para o día a día dos servizos públicos.

Como se deprecian os nosos salarios?

Botemos un pouco de luz sobre a enleada da relación entre a carestía da vida, os cambios de criterio do goberno, a suba dos nosos salarios e o que a CIG defende na seguinte relación de feitos:

Os mesmos sindicatos que recoñecían hai ben poucos meses que os incrementos que pactaran nos anos anteriores non serviran para o que prometeran (recuperar poder adquisitivo) volveron ás andadas: novamente entregan o seu apoio a uns incrementos que nos condenan a seguir perdendo poder de compra e calidade de vida fronte a unha carestía desbocada de prezos de alimentos básicos, vivenda ou enerxía.

Hai agora un ano, en xaneiro de 2022, CCOO e UGT acusaban o goberno de impoñer unha suba do 1,5% cando o IPC estaba no 4%, coincidindo coa denuncia da CIG de que os salarios deberían, cando menos, igualar o IPC. Un ano despois, e xa co seu apoio sindical, **a nosa nómina sobe en 2023 un 2,5% cando o IPC interanual oficial do 2022 (outra cousa é a realidade da carestía da vida) pechou o ano cun 5,7% no estado e un 6,4% en Galiza.**



- ✓ A CIG leva desde sempre demandando que os nosos salarios estean referenciados coa evolución do IPC. Somos conscientes de que os índices oficiais do IPC interanual non reflicten axeitadamente os efectos da carestía da vida nos nosos petos mais aceptamos ese punto de partida: canto di o INE que soben os prezos? Así deben subir os salarios.
- ✓ Para iso debe incorporarse unha cláusula de revisión salarial que recolla unha paga consolidábel a final de ano coa diferenza entre a suba salarial inicial e o IPC real, evitando que os nosos salarios perdan valor para afrontar os gastos diarios.
- ✓ O IPC interanual de 2022 (o que tomamos como referencia para os informes elaborados pola CIG e o que goberno comprometera para as suba das pensións) foi do 5,7% no Estado e do 6,4% en Galiza. Tomando o valor estatal como referencia no ano 2022 perdemos un 2,2% de poder adquisitivo (sempre coa referencia aos datos estatais que son os que contempla o goberno). A perda a nivel galego chega ao 3%.
- ✓ A suba salarial pactada polo goberno, CCOO e UGT é do 2,5% para 2023. Só no caso de que o IPC de 2023 chegase ao 6% se engadiría un 0,5% a finais de ano: a perda de capacidade de compra seguiría garantida.

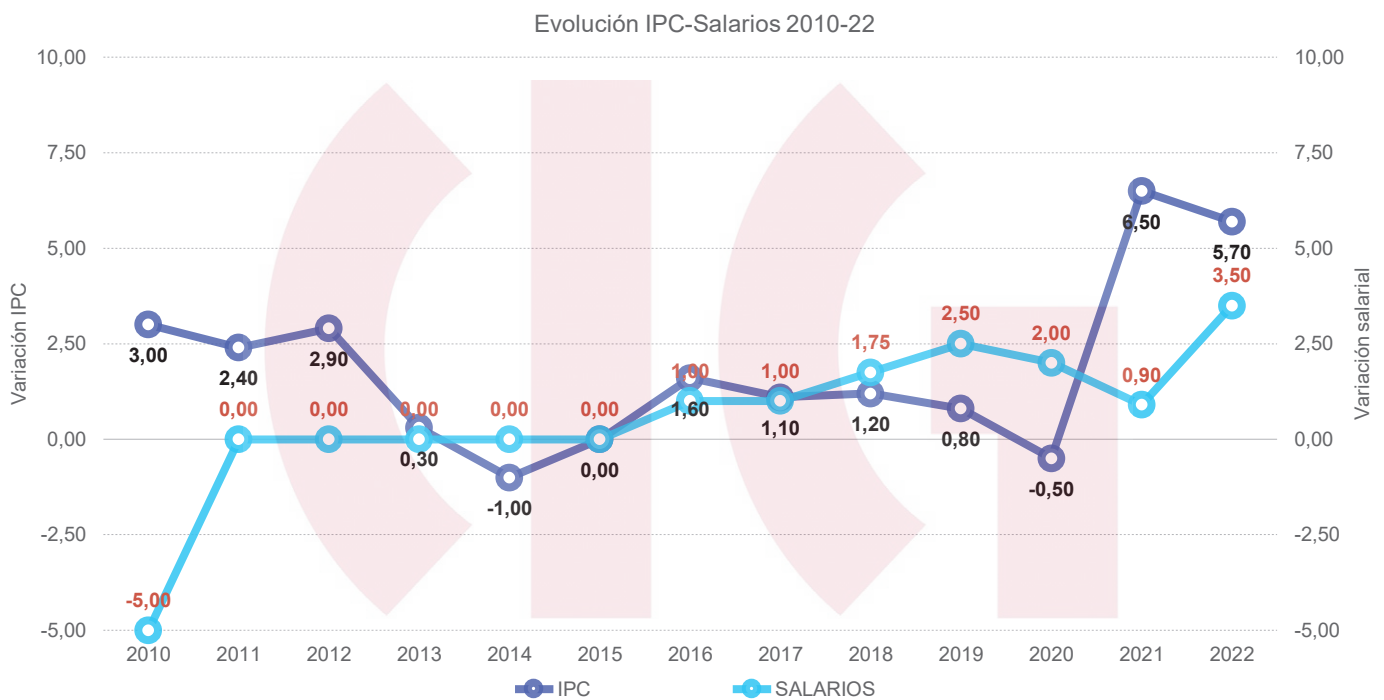
✓ O goberno mudou o criterio para a revalorización das pensións no ano 2021: do IPC interanual pasou ao IPC medio (o resultado da suma dos IPC mensuais e dividido entre 12). Isto provocou unha suba por debaixo do prezo da vida nas pensións do 2021 e unha suba por riba do IPC interanual no 2023 (as pensións soben neste ano o 8,5%).

✓ Aplicando a lóxica do goberno os salarios dos e das empregadas públicas deberían subir neste ano 2023 o mesmo cas pensións (un 8,5%).

✓ En coherencia co que levamos defendendo desde hai anos o estudo que a CIG-Ensino fai sobre a perda do valor dos nosos salarios vai seguir tomando como referencia o IPC interanual (5,7%). Con este criterio, a perda acumulada do 2,2% súmase ao devalo continuado dos nosos salarios desde 2010, chegando no 2022 a un desfase do 18,64%.

✓ A aplicación da cláusula de revisión implicaría pagar nesta nómina de xaneiro unha paga adicional do 2,2% sobre as retribucións anuais de 2022. Por tanto, a suba salarial do 2023 partiría duns salarios con esa suba consolidada o que, cando menos sobre o papel do que se recoñece como IPC real, evitaría a depreciación das nosas retribucións.

✓ Fronte a esta proposta está a realidade dos pactos salariais asumidos polos sindicatos estatais. Seguimos restando poder adquisitivo.



Como sería contarmos cunha cláusula de revisión salarial?

Non hai mellor exemplo, tanto para saber canto perdemos de poder adquisitivo como para coñecer como debería ser a nosa nómina, que ir a un exemplo práctico. Tendo en conta o criterio que defende a CIG-Ensino de relacionar as subas salariais coa evolución oficial dos prezos, **ao comezo do ano debería facerse un “axuste” no caso de que o IPC estivese por riba do salario percibido no ano anterior.** No ano 2022 esa diferenza (despois de

aplicar a suba do 1,5% que cobramos en novembro) foi do 2,2%. Aplicar a cláusula de revisión suporía:

- 1.- un único pago do desvío anual (2,2%)
- 2.- esa porcentaxe consolídase como suba salarial para facer o cálculo da suba salarial do ano seguinte (no caso do 2022, a suba debería quedar no 5,7% no canto do 3,5%), polo que a suba do 2023 calcúlase partindo desa suba igual ao IPC.

Como serían os efectos da cláusula de revisión salarial nas nóminas de 2023?			
	Corpo de mestras	Corpo PTFP	Corpos de secundaria
Pago único da cláusula de revisión do 2022 (2,2%)	€ 695,38	€ 732,33	€ 774,99
Como quedarían as retribucións básicas no 2023 igualadas co IPC de 2022 (5,7%)?	€ 2.490,08	€ 2.620,05	€ 2.798,09
Diferenza nas retribucións básicas no 2023 coa suba pactada	€ 51,83	€ 54,53	€ 58,24

Nos cálculos partimos das retribucións brutas (sen descontos) de docentes sen ningunha antigüidade nin cargos docentes. As retribucións básicas inclúen salario, c. destino, c. específico e titoría

Galiza, á cabeza dos recortes

A Xunta de Galiza mantense, en solitario, como a única comunidade que non pactou a devolución das pagas extras recortadas entre o 2012 e o 2016. Este recorte fíxose mediante a eliminación do complemento específico das nosas extras e durante eses anos implicou unha perda dunha media de 6.300€ para cada docente. En casos de docentes con moita antigüidade ou cargos directivos, a cifra dispárase.

O goberno español “máis progresista” mantén os mesmos recortes nas extras

O goberno do Estado manterá en 2023 as pagas extras recortadas en dous conceptos da súa competencia: o salario base e os trienios. Este recorte foi aplicado polo PSOE no ano 2010, mantívose co PP durante os anos seguintes e agora permanece co goberno de coalición PSOE-UP por terceiro ano consecutivo.

RECORTE ANUAL NAS EXTRAS			
DOCENTES	1 TRIENIO	3 TRIENIOS	10 TRIENIOS
SUBGRUPO A1	€ 1.024,58	€ 1.100,50	€ 1.366,22
SUBGRUPO A2	€ 624,98	€ 668,82	€ 822,26

O recorte actual nas pagas extras implica unha redución nos conceptos de salario base e trienios e mantense desde 2010.

Polo tanto, e partindo dun dato medio de profesorado con 3 trienios (sen ter en conta o cumprimento de novos trienios durante estes 14 anos e coa conseguinte actualización desde o ano

2010) temos un **recorte promedio de 15.400€ nos corpos do grupo A1 e de 9.360€ nos corpos do grupo A2** no conxunto dos 14 anos desde 2010, exclusivamente nos conceptos que dependen do goberno estatal na paga extra.

O profesorado substituto, penalizado un ano máis

Por **duodécimo ano consecutivo o profesorado substituto que traballe máis de cinco meses e mediodurante o curso académico seguirá sen ter dereito a cobrar os meses de verán** como expresamente se recolle no “acordo” suscrito por outras organizacións sindicais e a Consellaría de Educación. Ese cobro dos meses de verán foi un logro da loita do colectivo de persoal interino na folga convocada no ano 2007 ao que nestes anos renunciaron de facto as propias organizacións que deron respaldo a aquel acordo. A CIG-Ensino non o asinou porque, tal e como denunciou o propio colectivo de persoal interino en folga, non se cumpriu o outro obxectivo fundamental que nos levou ás mobilizacións: a incorporación dunha cláusula de estabilidade para, como mínimo, o persoal de maior idade ou maior antigüidade.

Lamentamos que nestes doce anos se fosen incorporando diferentes addendas ao acordo que regula as condicións de traballo do persoal interino sen que as organizacións asinantes fixesen nada ao respecto. Neste ano 2023 a Lei de Orzamentos da Xunta volve incorporar a negativa a ese pago, nun claro incumprimento dos motivos que o propio goberno galego fixou para perpetrar aquel recorte.