

Una vez más: Homologación

Paco Soto
Gabinete de Estudios

Con el presente estudio pretendemos detallar qué supondría la homologación real funcionarios. A pesar de la insistencia de la Administración en facilitar cuantos menos datos concretos sea posible sobre retribuciones, si hay suficiente material como para poder establecer unos criterios mínimos de partida que naturalmente estarán sujetos a revisión en cuanto dispongamos de todas las cifras correspondientes.

En todo lo que sigue tomamos como datos los facilitados por la propia Administración (MEC y Ministerio de Administraciones Públicas). En la función pública existen, además del sueldo (+ trienios) y complemento de destino asignados a los docentes, otros conceptos que nosotros no tenemos, de forma que es preciso considerarlos todos si de homologación real queremos hablar.

Hay una complejidad adicional: los funcionarios públicos tienen distintos tratamientos retributivos (incluso para las mismas funciones) en distintas administraciones de las Comunidades Autónomas con competencias.

COMPLEMENTO DE DESTINO

En junio de este año, el Ministerio de Administraciones Públicas facilitó a la Federación correspondiente de CC.OO. los datos que se recogen en el cuadro nº 1, en el que se expresa el número de funcionarios de la Administración Central distribuidos por grupos y niveles. En este cuadro están sumados para cada grupo y nivel tanto los efectivos reales a 1 de enero de 1987 como la estimación (del mismo Ministerio) del número de vacantes. El tamaño de la muestra es de 170.731 funcionarios en activo más vacantes, número significativo si tenemos en cuenta los datos siguientes. El personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio 86) es de 1.526.026. De ellos 207.854 pertenecen a la Seguridad Social, 172.747 a Corporaciones Locales, y 360.372 han sido transferidos a las CC.AA. Del resto, que dependen de la Administración Central y son 768.372, en Defensa están 172.329, en Interior 143.423 y 270 en Educación. El resto que obtenemos es de 180.000 que se aproxima bastante al tamaño de la muestra que, manejamos.

Con posterioridad y como consecuencia del reparto de los 4.500 millones que correspondían a los funcionarios en la distribución del Fondo Adicional de 7.000, millones (contemplados en los PGE de 1987), se han fijado los siguientes niveles mínimos, para cada grupo:

- Grupo A - nivel 20
- Grupo B - nivel 16
- Grupo C - nivel 10
- Grupo D - nivel 8

Grupo E - nivel 6

Esto supone una elevación de niveles de complemento de destino hacia niveles superiores y hace que desaparezcan en el citado cuadro nº 1 las cifras que están por debajo de los citados niveles para acumularse en los mínimos.

En el nº 3 de T.E. de 1987 publicamos en la sección de noticias sindicales un artículo en el que se calculaban las medias ponderadas de los niveles de complemento de destino para los grupos A y B tomando como datos los Catálogos de Puestos de Trabajo. Las medias que se obtuvieron entonces fueron de 23,67 para el grupo A y de 17,40 para el grupo B. Los tamaños de las muestras eran entonces de 21.784 y 16.499 respectivamente.

En la actualidad y debido fundamentalmente al desplazamiento hacia arriba de los complementos de destino inferiores a los mínimos, obtenemos con los datos del cuadro nº 1 las siguientes medias, teniendo en cuenta a que equivale en pesetas cada nivel de complemento de destino. **(Ver cuadro B).**

Por lo tanto, exigir la homologación en cuanto a Complemento de Destino supone exigir los niveles 21 y 25 si no queremos abrir el abanico de 4 niveles que actualmente separa a profesores de E.G.B. y EE.MM. en este complemento (aún así, cualquiera que sea la subida lineal de niveles supone una apertura de abanico salarial en cuanto a dinero se refiere, ya que la diferencia entre cada dos niveles consecutivos es mayor cuanto más alto es el nivel de partida) y que trataremos más adelante en el apartado de Complemento de Productividad.

Los niveles actuales de Complemento de Destino están en 17 y 21 para los profesores de EGB y EE.MM. Las subidas salariales que supondrían la homologación en cuanto este concepto retributivo, serían, traducidas a pesetas. **(Ver cuadro C).**

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Los distintos ministerios siguen sin facilitar las cuantías de complemento específico, clasificadas por grupos. Los únicos datos que podemos manejar son los que aparecen en las relaciones de puestos de trabajo de los P.G.E. En ellos aparece la catalogación de los puestos de trabajo con el nivel de complemento específico de cada funcionario pero sin especificar a que grupo pertenece (por ejemplo, un funcionario que tenga asignado Complemento de Destino de nivel 22 y Complemento Específico 203.688, no podemos saber si pertenece al grupo A o B).

La primera exigencia debe ser, por supuesto, que cada ministerio facilite estos datos a los sindicatos. Mientras tanto sí que podemos hacer algunos cálculos aproximados. Se basan, para todo lo que sigue, en la Relación de Puestos de Trabajo del MEC contenida en los PGE de 1987. Está confeccionada con fecha de septiembre de 1986 y a los complementos específicos que aparecen en las tablas hay que añadirles un incremento del 5% para 1987. Aquí trabajaremos con las cifras exactas que aparecen en los citados PGE y una vez obtenidas las medias correspondientes añadiremos el 5%. Para el estudio hemos elegido los 7.860 puestos catalogados por el MEC. Podríamos haber elegido cualquier otro ministerio pero hemos preferido este por el parentesco cercano que tenemos y porque no se nos pueda acusar de exageración en los resultados (el ministerio de Economía y Hacienda habría dado cifras más abultadas). En primer lugar hay que señalar que no todos los funcionarios del MEC tienen complemento específico asignado, ni mucho menos, y

sobre todo en los niveles inferiores, siendo llamativo, en contraposición las cantidades que cobran por este concepto los altos cargos.

Para cada nivel hay diversos complementos específicos posibles. Por ejemplo, en el nivel 15 hay: (ver cuadros)

En el cuadro nº 2 están expresados el número de puestos de cada nivel y el complemento específico que por término medio se tiene asignado en ese nivel. Cuando asignamos un complemento específico a un determinado nivel no significa que perciba esta media (donde están desde luego incluidos también los que no perciben ningún complemento específico).

A partir de este cuadro se pueden hacer diversos razonamientos con los cálculos correspondientes. Lo primero que quisiéramos resaltar es que en la banda de niveles 16 y 26 tienen asignado complemento específico el 63% de los funcionarios.

El número de funcionarios sin c. específico en esa banda es la reflejada en el **cuadro d**.

La media de complemento específico en esta banda es de 223.455 anuales, es decir 18.621 mensuales. Con el incremento del 5% las cantidades son:

	Anual	Mensual
Media compl. Específico banda 16-26	234.628	19.552

Se nos podría argumentar sobre lo caprichoso de la elección de la banda. Hemos escogido desde un nivel por encima del que solicitamos para la homologación de C.D. hasta uno por debajo del nivel mínimo que ahora tenemos. Se excluyen además así los altos cargos por arriba y hay bastante certeza de que por debajo del nivel 16 no serán de los grupos A y B (una clasificación de los 7.870 puestos del MEC que los distribuyera proporcionalmente a la muestra mucho mayor 170.731 del conjunto de las Administraciones Públicas, dejaría por debajo del nivel 16 a tan sólo 32 funcionarios de los grupos A y B).

En la enseñanza también se perciben complementos específicos. Si tomamos un colegio de EGB de tipo «medio» (tipo C en la clasificación del MEC) con 16 unidades, 17 profesores y más de 600 alumnos:

Director	183.612
Jefe de estudios	114.312
Secretario	114.312

con lo cual:

	Año	Mes
compl.. específico por Prof. EGB	24.249	2.021

Para un centro de EE.MM. también tipo «medio» (20 unidades, 40 profesores, más de 600 alumnos-tipo C del MEC):

Director	265.512
Vicedirector	139.512
Jefe estudios	139.512

Secretario	120.612
6 J. seminario o J. departamento	345.672
1 Vicesecretario o adm.	32.407

con lo cual:

	Año	Mes
compl.. específico por Prof. EE.MM.	24.249	2.021

La media ponderada de esta cantidad es de 2.065 pesetas brutas mensuales y habría que descontarla a la media que obtuvimos para la administración pública.

Del análisis anterior se deduce que no puede haber homologación real con el resto de los funcionarios si sólo consideramos la homologación en cuanto a C.D. en los niveles 21 y 25, ya que existe un concepto retributivo adicional que los docentes no tenemos. El problema se plantea entonces en cómo hacer compatible la homologación necesaria de este complemento adicional con nuestra exigencia de un sistema retributivo que incluya dos únicos conceptos (sueldo-trienios + un único complemento). Si se pretende incluirlo en el actual complemento de destino pasaríamos a reivindicar para el profesorado los niveles de directores generales de la Administración. Habría otras dos posibilidades para encajarlo en el sistema de niveles: o ampliar por arriba el número de ellos pasando, por ejemplo, de los actuales 30 a 40, o manteniendo en 30 su número, aumentar las diferencias entre cada dos consecutivos. Independientemente de que sea casi imposible conseguir algo similar y que afectaría al conjunto de los funcionarios, hay un problema más de fondo. El sistema retributivo previsto en la LMRFP ha sido desvirtuado totalmente por la Administración: 1) concediendo complementos específicos generalizados (ya la simple yuxtaposición de esos dos adjetivos indica hasta que punto es contradictoria tal medida) como forma de parchear y encajar subidas salariales en respuesta a movilizaciones y presiones de determinados colectivos, 2) concediendo complementos de productividad sin control sindical y 3) repartiendo graciosamente y con ocultamiento de datos concretos, gratificaciones extraordinarias. Es decir no hemos sido los funcionarios sino la propia Administración la que se ha encargado de desvirtuar un sistema retributivo que pese a algunas deficiencias; tenía elementos positivos de simplificación que lo acercaban a ese modelo de sueldo + único complemento. Y en este camino precisamente va una de nuestras exigencias fundamentales en el tema de los salarios: reforma del actual sistema retributivo que lo racionalice en el sentido antes apuntado, ahora bien, ¿podemos esperar a esa reforma del sistema retributivo y mientras tanto sólo exigir la homologación en lo que a CD se refiere? Parece claro que no. Aún en el caso de que tuviéramos la suficiente fuerza como para imponer los niveles que en justicia estamos pidiendo, seguiríamos deshomologados en lo que se refiere a cuantías globales de las retribuciones.

Es todo este conjunto de consideraciones el que nos lleva a exigir la aplicación de un complemento específico generalizado para los docentes. Entendemos que esta no es la solución definitiva del problema de la homologación, sino tan sólo una medida transitoria, en tanto no se produzca la tantas veces exigida racionalización de un sistema retributivo, que, insistimos, ha sido la propia Administración la responsable de desvirtuar.

Por lo que respecta a la cuantía de este complemento específico es evidente que la ausencia de datos precisos hace imposible una determinación exacta. Desde aquí reiteramos una vez más la exigencia a la Administración de facilitar a los sindicatos los

datos precisos y concretos. Será entonces el momento de hacer los cálculos pertinentes. Mientras tanto vayan por delante los que hemos apuntado anteriormente como idea aproximativa.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

En este tercer complemento salarial es donde la Administración es más secretista (sin considerar el capítulo de gratificaciones), no aportando a los sindicatos absolutamente ninguna cifra. La ley dice que su cuantía en tanto por ciento respecto a la masa salarial global se fijará en los PGE pero nuevamente es algo incumplido. La Federación de Administración Pública de CC.OO. Ha reclamado por todas las vías posibles estos datos sin obtenerlos. Sí podemos considerar no obstante un ejemplo que consiste en suponer su cuantía situada en un 4% (por el mismo motivo de que no se nos llame exagerados) de la masa salarial global. Un aumento de este tipo en las retribuciones de los docentes, tendría el siguiente efecto si lo acumulamos al C D (siempre en el intento de no ampliar el número de complementos).

Consideramos en paralelo los casos del grupo A y B y coloquémonos en las retribuciones actuales (niveles 17-21 y no las que tendríamos ya homologados 21-25 siempre por aquello de la no «exageración») y sin considerar trienios (**Ver cuadro E**)

Si ahora partimos de los niveles medios de C D que obtuvimos en el primer apartado para los grupos A y B, tendríamos (considerando que la diferencia entre niveles se recorre homogéneamente) Ver **cuadro F**.

Como se ve, un aumento proporcional del 4% en ambos casos, produce, sin embargo un desplazamiento mayor de niveles en los del grupo B que en los del grupo A debido a que los saltos son menores. Este es además el argumento que nos llevaba a solicitar nivel 21 para el grupo B, además de la consideración obvia de que no debe haber apertura del abanico salarial para unos y otros profesores que siguen desempeñando las mismas tareas.

CONCLUSIÓN

El problema de la homologación retributiva de los docentes con los demás funcionarios, es un tema complejo. Su complejidad estriba en que de hecho a unos y a otros la Administración está aplicándonos conceptos retributivos distintos. Esto tiene una razón de fondo respecto a la cual la F.E.-CC.OO. ha sido tajante siempre: no es posible jerarquizar a los docentes en categorías similares a las generales de la función pública (grados, consolidación de grado) por una razón fundamental: **en un mismo nivel educativo son totalmente equivalentes las tareas que desempeñan unos y otros docentes** (si exceptuamos funciones específicas de coordinación administrativa o pedagógica director, jefe de estudios, jefe de seminario...). Por lo tanto cuando exigimos la homologación entendemos que debe ser idéntica para todo el profesorado de cada nivel educativo y entendemos además que homologación real significa equiparación con el resto de los funcionarios en las cantidades totales que se perciben.