

Para abrir el debate sobre el sistema retributivo

Juan Carlos Jiménez

Uno de los temas de debate del Congreso Extraordinario Federal será el de la política retributiva en la función pública docente. A ello nos obliga tanto el mandato de la conferencia sobre la reforma educativa, que aplazó el tema por su «carácter conflictivo en medio de un proceso de movilización», como la presentación por parte de la Secretaría de Estado para la Universidad y la Investigación de una propuesta para el personal docente e investigador universitario.

A nadie se le escapa que nos encontramos ante un tema polémico y que no hemos sabido resolver «definitivamente» en ninguno de los debates que, al menos, desde 1984 (III Congreso) hemos desarrollado.

Nos limitaremos aquí a la enseñanza pública no universitaria, donde el debate ha acabado reduciéndose a qué tipo de incentivo debían recibir los cargos unipersonales: director, jefe de estudios, secretario, jefe de seminario.

No podemos ignorar que la respuesta ha variado significativamente según procediese del profesorado de EGB o del profesorado de Enseñanzas Medias.

A) Para el primero, inmerso en un ambiente más «igualitarista», los cargos unipersonales debían disponer de horario para realizar su labor y, por tanto, abogarían por primar su desempeño con reducción de horario lectivo más que con retribuciones diferenciadas. Sin negar que tras esta posición se esconden los sectores más conservadores e inmovilistas del profesorado, también es indudable que es defendida por el sector más activo e innovador, nucleado en torno a los colectivos de renovación pedagógica. Para esta posición, las ventajas de la reducción horaria frente al «plus» retributivo son notorias:

a) Posibilitan la creación de empleo.

b) Facilitan la constitución de equipos pedagógicos en el marco de una estrategia que tienda a superar el sistema jerárquico, con responsabilidades individuales, y a sustituirlo por un sistema cooperativo, con responsabilidades colectivas. Igualmente, esta posición critica el que se prime e incentive el trabajo fuera del aula, la huida del trabajo con alumnos-as.

B) Una posición diferente la mantienen generalmente los profesores de Enseñanzas Medias, basándose tanto en la ausencia de candidatos-as para desempeñar las tareas de dirección como en el plus de trabajo que estas tareas exigirían (y fundamentalmente en los meses en los que el resto del profesorado disfruta de vacaciones). Dentro de CC.OO. defenderían abanicos salariales pequeños (1-1.10 en el documento del III Congreso).

Últimamente, en este sector se está formando una corriente de opinión que exigiría que dicho incentivo retributivo se extendiese al profesor-tutor.

C) Diferentes, sin ninguna duda, son las posiciones del MEC, apoyadas normalmente por los sindicatos corporativos de derechas (ANPE, CSIF), e incluso por UGT (que lo justifica en su defensa del derecho a la promoción).

Hasta la modificación de la Adicional XV de la Ley 30/84, el MEC defendía, al igual que el resto de las Administraciones públicas, el establecimiento de distintos estadios o niveles a lo largo de la vida profesional de los enseñantes. Las duras movilizaciones de los años 85 y 86 enterraron este proyecto y desde entonces el MEC se ha orientado a incentivar con retribuciones diferenciadas distintos puestos «singulares»: los ya mencionados cargos directivos, pero también a profesores de compensatoria, educación de adultos, apoyo a la integración, servicios de orientación, coordinadores de formación, educación física, empleo... En definitiva, se trata de una determinada valoración de los puestos de trabajo en la que el MEC opta por primar aquellos puestos que cree que exigen conocimientos especiales, son de difícil desempeño, o simplemente tienen escasos candidatos.

También aquí la posición «radical igualitarista» ha expresado su disconformidad insistiendo en la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de esos puestos de difícil desempeño y en la elaboración de planes de formación del profesorado.

El debate está servido. Pero estaría incompleto si no nos refiriésemos a otros dos elementos que lo están condicionando. En primer lugar, la inadecuación (productividad, gratificaciones extraordinarias) y la perversión (complemento específico) del sistema retributivo de la función pública.

Inadecuación que ha formado parte importante de la reciente movilización del profesorado, que percibía cómo por la vía de estos complementos otros funcionarios de igual titulación consiguen unas retribuciones superiores a las de los docentes. Por tanto, la propuesta de sistema retributivo que diseñemos deberá tener en cuenta las equivalencias de masas salariales entre unos y otros grupos de funcionarios.

En segundo lugar, debemos reflexionar y buscar soluciones al tema de la incentivación no de tal o cual puesto de trabajo, sino de aquellos profesores y profesoras que se empeñan en dignificar su profesión frente a los que se limitan a cubrir el expediente contribuyendo a desprestigiarla. Aunque el tema es también polémico, no podemos obviar que desde la perspectiva de la Escuela Pública, la escuela de los trabajadores, deben buscarse vías para evitar que dé igual trabajar mucho o poco, trabajar bien o mal.

Y, sin embargo, cualquier propuesta de incentivación levanta en amplios sectores enormes recelos, basados principalmente en las dificultades de realizar una evaluación objetiva. ¿Quién evalúa? ¿Qué se evalúa? (los conocimientos de una materia; las relaciones en la escuela: puntualidad, asistencia y participación en las reuniones; lo que ocurre en clase; las actividades de fuera de la escuela: cursillos, investigaciones, publicaciones, tesinas, etcétera).

También, por tanto, este tema deberá tener cabida en nuestra propuesta.

Acabamos ya apuntando algunas de las líneas que esbozarían una respuesta de síntesis y que aun siendo generales y ambiguas tendrían una orientación más progresista que las propuestas oficiales:

a) Diferenciar la política retributiva entre EGB y Medias, admitiendo diferencias retributivas para los cargos directivos de este último nivel en función de su jornada especial (complemento de disponibilidad horaria o plus de horas extraordinarias).

b) Desarrollar la propuesta de incentivos colectivos a claustros, a proyectos de investigación, etcétera (mediante profesores de apoyo, reducción horaria y crédito horario para formación, dotaciones y medios...).

c) Profundizar en sistemas de evaluación de la calidad de la enseñanza que tengan como objetivo no el control o la «promoción» del enseñante, sino el diagnóstico de las lagunas y la elaboración de propuestas (perfeccionamiento, especialistas, medios) para subsanarlas.