

Resolución sobre la política de la FE-CC.OO. para los niveles no universitarios de la enseñanza pública

1. La aplicación del nuevo sistema retributivo de la función pública al personal docente

El capítulo V (artículos 23 y 24) de la Ley 30/84, publicada el 2 de agosto, intentaba introducir elementos descorporativizadores en el sistema retributivo al relacionar una parte importante de las retribuciones complementarias con el puesto de trabajo ocupado y no con el cuerpo o escala de pertenencia, como venía sucediendo en el anterior sistema.

Sin embargo, el nuevo sistema retributivo presentaba para CC.OO. dos tipos de críticas:

a) La gran dosis de subjetividad que se introducía en la fijación de los conceptos de complemento específico, productividad y mucho más en las gratificaciones.

b) El no contemplar el hecho real de las jornadas especiales y las horas extraordinarias reguladas, en cambio, en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de la enseñanza, estas consideraciones se han incrementado al encontrarnos con otro tipo de problemas:

c) La asignación de complementos de destino para los diferentes puestos de trabajo docentes tiene poco o nada que ver con la asignación del mismo concepto a otros puestos de trabajo de la Administración Pública. Es incluso discutible el planteamiento de la «carrera administrativa» existente en la actualidad, ya que se produce un considerable grado de arbitrariedad a la hora de cualificar los puestos de trabajo, así como en la asignación de los complementos de productividad y específicos (por no mencionar las gratificaciones escandalosas que se asignan algunos «cargos de responsabilidad»).

Respetando la legítima aspiración a una correcta promoción interna, creemos que nuestro sindicato, dentro de la coordinación que debe existir en el área pública, especialmente con Administración Pública y Sanidad, debe oponerse a la actual dinámica competitiva existente y defender unos principios que sitúen la valoración del trabajo bien hecho, del servicio y la atención correcta a los usuarios/as, muy por encima de otros criterios, frecuentemente arbitrarios, que fomentan la jerarquización y a veces producen malestar entre los propios trabajadores/as.

En cualquier caso, la llamada «carrera administrativa» no tiene ninguna semejanza con la «carrera docente». Pues hasta ahora, la «promoción docente» sólo ha sido posible a través del acceso a otros cuerpos, siendo muy difícil clasificar de forma diferenciada los puestos docentes dentro de un mismo cuerpo.

(Aunque, con criterios opuestos, la Administración ha intentado, y no dejará de intentar, crear diferentes cargos o responsabilidades para poder introducir la jerarquización entre los y las docentes. Debemos mantenernos atentos para evitarlo.)

d) Tampoco resulta sencillo predicar mayor o menor dificultad técnica, peligrosidad o penosidad de la docencia en griego que en matemáticas. Por tanto, también el

complemento específico ha chocado con muchas dificultades para introducirse en la docencia excepto para el caso de los órganos unipersonales.

e) Por último, señalamos también la dificultad de establecer un sistema de evaluación apropiado que permita medir la diferente productividad científica y docente del profesorado.

2. La perversión del nuevo sistema retributivo

La racionalidad del nuevo sistema no resistió la prueba de la práctica. Para preservar situaciones anteriores los complementos específicos y de productividad fueron usados de muy diferente manera a como estaban concebidos.

En unos casos, el complemento de productividad sustituyó pura y simplemente al antiguo «complemento de dedicación exclusiva». En otros, el complemento específico se «generaliza» (para todo el profesorado de Universidad, para todos/as los/as médicos/as) en una sorprendente paradoja lógica y lingüística. Aún más, la negociación colectiva de 1987 convirtió el complemento específico de los grupos C, D y E en una simple operación aritmética entre el sueldo mínimo pactado y el nivel asignado al puesto de trabajo.

Es decir, el propio Gobierno ha hecho un uso atípico e ilegal del complemento específico que nada tiene que ver con las condiciones del puesto de trabajo.

3. La política de las administraciones educativas

Hasta la modificación de la Adicional XV de la Ley 30/84, las distintas administraciones educativas intentaron establecer distintos grados y niveles a lo largo de la vida profesional de las y los enseñantes.

La llamada «carrera docente» originó, durante 1985 y 1986, duras movilizaciones impulsadas entre otros por nuestro sindicato. Frente a posiciones de uno y otro signo que asociaban nuevo sistema retributivo y establecimiento de grados, nuestra estrategia se dirigió, con éxito, a diferenciar claramente uno y otros.

Nuestra estrategia tuvo dos vertientes:

a) Exigir la integración dentro del nuevo sistema retributivo para conseguir evitar la diferenciación y la marginación de los y las docentes respecto al resto del funcionariado.

b) Impedir la jerarquización que introducía la aplicación de los grados, mediante la defensa vehemente de la especificidad de la función docente, reivindicando un único nivel por cuerpo como punto de partida hacia el cuerpo único.

El éxito de esta estrategia llegó en febrero de 1987, cuando la Administración educativa se vio obligada a retirar su proyecto de carrera docente y fue ratificado en julio de 1988, cuando el Parlamento modificó la Ley 30/84 y nos excluyó del sistema de grados. Sin embargo, los dos ejes de las movilizaciones contra la carrera docente seguían estando latentes.

En primer lugar porque las administraciones educativas no renunciaron a diferenciar las retribuciones docentes. Presos de una filosofía exculpatoria que busca las causas del fracaso escolar en el igualitarismo retributivo de los/as enseñantes, en lugar de la mala organización y dotación del sistema, se profundiza en una línea de incentivar con retribuciones adicionales distintos puestos singulares (injustamente se ha optado por primar el trabajo fuera del aula, el trabajo no directamente docente).

En segundo lugar porque la homologación no se produjo. La incorporación al nuevo sistema retributivo se hizo excluyendo a las y los docentes del concepto de productividad y haciendo un uso restringido de los complementos específicos.

Pero no sólo se produce la deshomologación en conceptos retributivos, sino que al mismo tiempo se produjo una insuficiente asignación de niveles derivada de la minusvaloración del puesto de trabajo, diluyéndose así las mejoras introducidas por la descorporativización en el nuevo sistema retributivo.

Efectivamente, la política retributiva realizada en la Administración ha sido hecha atendiendo a prioridades y presiones políticas más que a la valoración técnica de cada uno de los puestos de trabajo. Criterios como el de la adscripción al área fiscal y recaudadora y al área de seguridad conforman la cabeza de la escala retributiva, otras áreas como la sanitaria, la docente y la investigadora han quedado relegadas a líneas de política retributivas inferiores, lo que no deja de ser sintomático de las valoraciones y prioridades que tiene el Gobierno.

Año tras año el análisis detenido de los Presupuestos del Estado en cuanto a las partidas dedicadas a enseñanza y sanidad pone de manifiesto el desinterés y la desconsideración con las que el Gobierno y los poderes políticos y económicos tratan a estos sectores y, consecuentemente, producen una infravaloración del profesorado.

De alguna manera, la deshomologación refleja, en una profesión de predominio femenino, la situación de discriminación laboral que aún padece la mujer, cuyos salarios son, según recientes estudios, del orden de un 20 por 100 menores para puestos iguales.

4. La lucha por la homologación

En este marco se desarrollan las movilizaciones de 1988. Para la Federación de Enseñanza de CC.OO. se trata de proseguir el camino iniciado en las luchas contra la carrera docente, consiguiendo el reconocimiento de la homologación sin abrir vías para la jerarquización. A este planteamiento se debe buena parte del éxito de la movilización que consiguió mantener la unidad entre EGB y Enseñanzas Medias que se había desarrollado en las luchas de 1985 y 1986.

A pesar de la dificultad de establecer cálculos exactos, pues la Administración sigue ocultando y enmascarando las cifras, podemos afirmar que las diferencias salariales entre el funcionariado docente y el no docente se habrán reducido en septiembre de 1990, tras la entrada en vigor del último plazo de los acuerdos firmados tanto en territorio MEC como en diferentes Comunidades Autónomas con transferencias.

El proceso iniciado deberá ser desarrollado a partir de enero de 1991. Será ese el momento de presentar nuevos estudios comparativos que tengan en cuenta la realidad retributiva del funcionariado de las comunidades autónomas con transferencias, donde, por lo general, se perciben salarios más altos que en la Administración del Estado.

Entre tanto, la Federación de Enseñanza de CC.OO. deberá vigilar con firmeza el desarrollo de los acuerdos para evitar que se produzcan nuevas deshomologaciones por la exclusión de los docentes de las mejoras retributivas que perciba el resto del funcionariado.

Asimismo, deberemos estar vigilantes y denunciar cualquier intento de las administraciones educativas de diferenciar retribuciones vía complementos específicos. En este sentido hemos denunciado y combatido el decreto del MEC del 1-7-88 que incrementó, de forma unilateral, los complementos de los cargos unipersonales y creó nuevos complementos específicos diferenciados para otros puestos.

5. La propuesta de CC.OO. de sistema retributivo

La propuesta de la Federación de Enseñanza de CC.OO. para los niveles no universitarios ha estado dirigida a simplificar los conceptos retributivos, haciendo desaparecer los conceptos de específico y productividad sin renunciar sin embargo a las masas salariales correspondientes a estos conceptos.

Al mismo tiempo en nuestro proyecto de futuro defendemos el cuerpo único que supondrá la misma formación inicial y las mismas condiciones de acceso para todo el profesorado y, en el ámbito retributivo, un único complemento de destino. (Obviamente la unificación de los actuales complementos retributivos debería realizarse al alza, es decir, al nivel retributivo superior.)

Este planteamiento exige, inevitablemente, la reforma del sistema retributivo tal y como defendíamos en nuestro programa electoral de 1987.

Para CC.OO. debe existir sueldo base y complemento; los trienios deben alcanzar el 5 por 100 del sueldo y las pagas extraordinarias deben ser dos y su cuantía el total de las retribuciones mensuales (sueldo base, complemento, trienios). Mientras la reforma del sistema retributivo no se produzca, exigiremos un específico generalizado (único e igual para todos/as, cuya cuantía complete hasta alcanzar la media de las retribuciones complementarias de los funcionarios de igual titulación).

Las retribuciones del profesorado interino deben ser las mismas que las del funcionario/a de carrera. Además, reivindicamos el complemento de insularidad (o residencia) para el profesorado de Canarias y Baleares en las mismas condiciones que el resto del funcionariado, y el complemento especial por destino en el extranjero para los/as profesores/as que realizan su actividad en el exterior (en este caso también es imprescindible la modificación del actual sistema retributivo).

Por último, reivindicamos las dietas para retribuir las actividades escolares fuera del horario habitual (excursiones, colonias, etcétera) y las actividades de perfeccionamiento del profesorado.

Los pasos transitorios que se vayan dando dependerán de la correlación de fuerzas de las futuras coyunturas y sería irreal prefijarlas aquí.

a) Los cargos directivos

La propuesta que expondremos aquí intenta huir de la simplificación que supone limitar el debate a sus aspectos retributivos, teniendo en cuenta que CC.OO. ha luchado con ahínco por la democratización de los cargos directivos. En consecuencia, defenderemos:

- Redefinición de las tareas del equipo directivo, destacando las tareas de coordinación, animación, información y relación con el medio. Con el principal objetivo de activar la participación de los diferentes sectores de la comunidad escolar para consolidar la dinámica democrática, una mayor eficacia en el trabajo del equipo pedagógico, una rentabilidad científico-cultural y un planteamiento globalizado de la enseñanza.

Dada la doble función de la dirección como coordinación de la comunidad escolar del centro y como enlace con la Administración, deberá evitarse que la segunda función prime sobre la primera para así preservar la autonomía del centro.

- La dotación del suficiente personal de administración y servicios con estabilidad en los centros de trabajo.

- La reducción de horario lectivo para las tareas de dirección en una escala que tenga en cuenta el tamaño y características de los centros, aunque exigiendo siempre un mínimo de horas lectivas.

Las coordinadoras de departamento, área, ciclo, etcétera, serán todas elegidas por los componentes de cada organismo y contarán con tres o cuatro horas lectivas para realizar su cometido. En ningún caso cobrarán complemento específico para tal cargo.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. considera más adecuada la gestión y dirección colegiadas. En la misma línea defenderá la articulación de equipos pedagógicos a la vez que luchará contra la concentración de poder y el personalismo en la organización de los centros. Todo ello en la búsqueda de la participación más amplia posible en la toma de decisiones.

También aquí las etapas transitorias hacia este modelo nos exigen algunas cautelas, pues la implantación progresiva (no impuesta, sino facilitada oficialmente) de los equipos pedagógicos depende de un cierto número de condiciones:

- Administrativas: arbitrar todas las medidas administrativas posibles para garantizar la estabilidad de los equipos pedagógicos de los centros.
- De funcionamiento: derecho de cada equipo para determinar la estructura de su funcionamiento, reparto de las tareas de gestión, administración, animación y relación con el medio dentro del respeto a un marco legal general que garantice un mínimo de homogeneidad del sistema de la escuela pública en todo el Estado.
- Materiales: reducción del número de alumnos/as por aula, de tamaño de los centros (estableciendo un límite de alumnos por centro), ampliación del número de profesores/as, nueva ordenación de la arquitectura y equipamiento.
- De capacitación: la Administración debe formar a los equipos colegiados para cumplir, de forma eficiente, la multiplicidad de tareas que la problemática de los centros requiere (organización de intercambios escolares, contactos con la Administración local, relaciones con los padres-madres, relaciones con el mundo del trabajo...).

Mientras tanto, la Federación de Enseñanza de CC.OO. defenderá la congelación de los complementos específicos individuales para los órganos unipersonales contemplados en la LODE, se opondrá a que rebasen el 15 por 100 del abanico salarial y luchará por que la gestión colegiada del centro permita su desaparición mediante la redistribución y reparto colectivo del dinero de gestión.

b) Puestos singulares

La especificidad de la función docente puede necesitar de algunos puestos de carácter singular que deberán definirse en el catálogo de puestos de trabajo.

En ningún caso deberán ser considerados como tales los puestos de trabajo de docencia directa (compensatoria, adultos, etcétera). Estos puestos deberían ser provistos como una especialidad más dentro del concurso general de traslados, en su caso, con un baremo especial.

En cuanto al resto de los casos (hasta ahora cubiertos por comisión de servicio) debemos diferenciar entre aquellos que tienen carácter permanente, que deberán cubrirse por concurso específico, y aquellos otros que por su carácter temporal deban seguir siendo cubiertos en comisión de servicios con auténtico control sindical.

El complemento específico de tales puestos no será diferente del percibido en los puestos de docencia, debiéndose mejorar en todos los casos las condiciones de trabajo.

c) Puestos en la Administración educativa

Entendiendo por tales aquellos que no corresponden a cargos de confianza. Deben ser definidos y valorados en el catálogo de puestos de enseñanza, delimitando su carácter temporal y, por tanto, con exigencia de retorno. Se les seguirá aplicando los criterios retributivos de los/as docentes.

d) Puestos de difícil desempeño

La política sindical de CC.OO. debe ir dirigida a aumentar los medios y las dotaciones de los puestos de «difícil desempeño» y de las zonas de «atención educativa preferente»; a facilitar a este profesorado las ayudas y asistencias de todo tipo necesarias (programas, plantillas, recursos).

6. Incentivación

La política de la Federación de Enseñanza de CC.OO. se orienta a la defensa de modalidades de incentivación colectivas que fomenten el trabajo cooperativo y la autonomía de los centros. Podrían existir variantes diferentes:

- a) Dotar a los proyectos educativos de centro de los medios necesarios para llevarlas a cabo (recursos humanos y materiales).
- b) Períodos sabáticos y reducción horaria para formación.
- c) Satisfacer proyectos de formación en servicio de un centro o grupos de centros.
- d) Becas temporales para la experimentación e investigación educativa de proyectos curriculares.

Nota final

La ponencia ha hecho suyas en el transcurso del debate de esta resolución la necesidad de seguir debatiendo y profundizando los temas de incentivación, así como de definición y regulación de los puestos singulares, tal y como recomendaban diversas delegaciones.

Asimismo, asumió la recomendación que se hacía a los órganos de dirección de la Federación de propiciar en el próximo curso 89-90 un debate sobre la reorganización de los cuerpos docentes de la etapa de secundaria en el camino hacia el cuerpo único.

Madrid, 30 de mayo de 1989