

Nuevo sistema retributivo

Una propuesta

Fernando Lezcano
Secretario general Federación de Enseñanza CC.OO.

Presentamos, en primer lugar, el documento con el que Fernando Lezcano, secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO., abrió el debate proponiendo un complemento específico docente consistente en módulos de cinco o seis años que se irían cobrando a lo largo de la vida profesional del docente, previa acreditación de algunas tareas. Estos módulos estarían al alcance de todos los profesionales de la enseñanza, por tanto sin cupos que restringieran su aplicación. Su cuantía sería mayor en el punto medio de nuestra vida profesional (entre los cuarenta y cincuenta años de edad).

La homologación retributiva forma parte históricamente de nuestros programas sindicales. En los acuerdos del 88-89 avanzamos notablemente hacia este objetivo, pero esos mismos acuerdos reconocían que se debía proceder a «reformar el sistema retributivo de los docentes y en ese marco a culminar la homologación», de tal manera que hoy, al plantearnos la continuidad de la lucha por la homologación, se suscitan dos cuestiones:

- Reformar el sistema retributivo de los docentes.
- Actualizar nuestros estudios sobre homologación para detectar, con todo rigor, la distancia salarial que todavía existe respecto al resto de funcionarios.

Pero un nuevo elemento se añade a estas cuestiones, surgido de la dinámica emprendida por diferentes Comunidades Autónomas para alcanzar su propia homologación.

En este sentido, la experiencia más reciente es la canaria, que acaba de alcanzar un acuerdo de homologación en cinco años que supera incrementos en torno a las 55.000 Ptas./mes/profesor/a.

La importancia del tema, la necesidad de dar respuesta a una demanda tan sentida por el profesorado, como es la homologación, y el reciente acuerdo canario hacen evidente que debemos tomar la iniciativa, planteando a la Administración nuestra exigencia de abrir inmediatamente negociaciones sobre esta cuestión.

El principal problema con el que nos encontramos es el de tener una propuesta suficientemente elaborada y madurada por parte del conjunto de la organización, que nos diese garantías de iniciar el proceso con tranquilidad y seguridad.

Con esta finalidad, y para que el debate se desarrolle organizadamente y podamos llegar a conclusiones útiles, os presentamos el siguiente documento, que resume las conclusiones de la reunión de secretarios generales y supone una propuesta para la discusión.

Criterios

Serán criterios a tener en cuenta para la elaboración de nuestra alternativa.

1. Alcanzar objetivo de la homologación retributiva.
2. Mantener el objetivo de homologación lineal no jerarquizador.
3. Establecer una perspectiva de mejora de las retribuciones a lo largo de la vida profesional docente.
4. Compensar el trabajo bien hecho en el aula.
5. Valorar por igual la función docente = avanzar hacia el cuerpo único.
6. Resolver la contradicción entre cuerpos (A-B) que coincidan en el mismo nivel educativo.
7. Compensar actividades extraescolares, formación permanente, participación activa en la vida del centro, contacto con padres y alumnos...
8. El nuevo sistema no debe verse pervertido por la inclusión de situaciones que pretendemos sean atendidas por personal no docente: comedores, transporte...
9. Tener en cuenta los procesos de homologación abiertos en las CC.AA.

Compatibilizar todos estos criterios comporta dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿Optamos por la finalización del proceso de homologación, tal y como lo iniciamos en el año 88, y actualizando las cifras según nuestros estudios?
- ¿Finalizamos el proceso con las cifras pactadas en Canarias (55.000 Ptas./mes) a pesar de que éstas están muy por encima de la deshomologación real?

Ambas propuestas son contradictorias. No podemos reivindicar una homologación con cifras inferiores a las pactadas en Canarias y no podemos reivindicar 55.000 en concepto de homologación, porque no es real.

Sólo existe una síntesis posible:

Marcarse una primera fase para alcanzar la homologación real con los mismos criterios acordados en el 88 y abrir, en una segunda fase, un proceso, no ya de homologación, sino de mejorar nuestro sistema retributivo, en concepto de retribuir a los docentes en función de la responsabilidad social que se les exige, esto es, de dignificar nuestras retribuciones.

Motivación: pagar el esfuerzo realizado

La segunda fase, por su naturaleza, no puede agotarse en una única subida salarial y a partir de ahí revalorizaciones anuales, sino que debe estar presente a lo largo de toda la vida profesional, lo que a la vez lo convierte en un estímulo para el profesorado que ve una perspectiva de crecimiento retributiva a la medida que progresa en el ejercicio de la docencia.

No existe otra perspectiva de mejora dinámica de las retribuciones sin jerarquizar, los que conocemos hasta ahora consisten en mejorar retribuciones por la vía de cambiar de puesto de trabajo, de nivel educativo o saliendo del sistema.

En esta segunda fase se alcanzaría e incluso se podría superar las 55.000 pesetas de la homologación canaria.

Este proceso apuntado da respuesta a varios de los criterios que debe tener en cuenta la propuesta de CC.OO. (1, 2, 3, 9), pero debemos ajustarlo para que también satisfaga el resto. Veamos cómo:

- Conseguir una permanente revalorización de nuestro salario. Incentivar el trabajo en el centro.

Planteando un mecanismo por el cual, además de la revalorización salarial anual ordinaria, cada cierto tiempo, y previa acreditación, el profesorado tenga un incremento salarial.

Para que este incremento compense el trabajo en el centro debería estar ligado a:

- Participación en la actividad pedagógica y de gestión del centro.
- En la formación permanente (facilitada por la Administración).
- Mantener relaciones con padres y alumnos.
- A la realización de actividades complementarias, como visitas a museos, etcétera.

No deberían incluirse actividades extraescolares que han de ser cubiertas por otros profesionales como comedor, transporte escolar..., ni primar aquello que consideremos debe formar parte de la actividad docente normal, como asistencia a clase, etcétera.