

Hacia un modelo de escuela pública

Adeliz Castaño

El autor presenta una propuesta de sistema retributiva, que en la línea de avanzar hacia el cuerpo único, unificase las retribuciones complementarias (actuales complementos de destino y complemento específico) en un único monto docente de igual cuantía para todo el profesorado independientemente del cuerpo de origen.

Por ello, POSICION A FAVOR DEL CUERPO UNICO. En él serían posibles los movimientos en «horizontal» (sin carácter de ascenso en una escala jerarquizada, como ahora sucede) en ambos sentidos del ciclo educativo, adquiriendo la especialidad correspondiente al nivel en que se quisiese trabajar.

Y, por lo tanto, EN CONTRA DE LA CARRERA DOCENTE («promoción» es un eufemismo): movimientos «hacia arriba», produciendo, obviamente, jerarquización.

La JERARQUIZACION ahora existente es:

- Profesional: Se puede ir subiendo de categoría (por concurso-oposición basado, más o menos, en lo «meritocrático»). Esto conlleva jerarquización económica: retribuciones básicas (SUELDO Y TRIENIOS) diferentes, según grupo y COMPLEMENTOS DE DESTINO diferentes, según nivel.
- También (y además) hay jerarquización económica dentro de cada nivel (COMPLEMENTOS ESPECIFICOS DIFERENTES según la «función» que se realice). Esta jerarquización tiene carácter coyuntural.

Determinados COMPLEMENTOS ESPECIFICOS corresponden a funciones-puestos que son, en mayor o menor grado, de carácter administrativo-político: responsables en CEPs, etcétera. Esta es la versión administrativo-política de la carrera docente.

Aumentaría aún más la jerarquización (hasta ahora la aplicación concreta de la LMRFP al funcionariado docente no ha obligado a ello), si además se atribuyesen otros complementos (que incluso serían diferenciados) por la realización de otras tareas, actividades o adopción de determinadas actitudes. Esto es lo que resultaría si se aplicase la PROPUESTA DE LA FEDERACION: introduce un COMPLEMENTO DE DEDICACION PROFESIONAL (el 2° de los que propone) para retribuir conceptos como los arriba indicados. Englobaría también (seguirían existiendo) los COMPLEMENTOS ESPECIFICOS actuales, aunque ya no se llamasen así. El que estos conceptos no fuesen «evaluados» no dejaría de aumentar la jerarquización.

Seguiría siendo una jerarquización «gratuitamente» establecida aunque, por otra parte, se igualasen los COMPLEMENTOS DE DESTINO, tal como plantea la propuesta de la Federación, como: «compensar el trabajo bien hecho en el aula» y «compensar actividades extraescolares, formación permanente, participación activa en la vida del centro...».

En resumen: el COMPLEMENTO DE DEDICACION PROFESIONAL es en realidad un COMPLEMENTO ESPECIFICO ampliado a otros conceptos, al que se ha cambiado el nombre.

Un planteamiento global

En consecuencia, DEBERIA PRETENDERSE.

En lo ECONOMICO:

Salario realmente suficiente y no «incentivación económica».

En lo ORGANIZATIVO:

- El mismo tiempo de trabajo para todos los enseñantes, distribuyéndose (no de igual forma para todos) en actividades diferentes, habiendo algunas obligatorias, como por ejemplo la formación permanente (que además debe conllevar disminución de horas de docencia directa y ser gratuita).
- Control democrático del trabajo desarrollado: a través del equipo de trabajo y de responsables realmente especializados y elegidos democráticamente.

Todo esto debe estar unido a condiciones técnicas de trabajo adecuadas, a una formación inicial válida (ligada a la forma de acceso) en todos los aspectos, incluido el pedagógico. También debe hacerse posible la participación real de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, en la toma de decisiones que afectan al sistema educativo.

De esta forma y no con la «incentivación económica» (en la Administración ya se tiene la experiencia negativa de los COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD diferenciados) sí se estimula la «participación activa» y se consigue el «trabajo bien hecho». Cuestiones éstas, por otra parte, tan difíciles de valorar objetivamente, de no aplicar medios de control como el aquí propuesto.

TENIENDO EN CUENTA TODO LO ANTERIOR, EL NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO PROPUESTO, EN ESQUEMA, SERIA:

RETRIBUCIONES BASICAS

SUELDO MAS TRIENIOS

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS (transitoriamente, de cuantía en función del grupo).

CUD (COMPLEMENTO UNICO DOCENTE) (de igual cuantía para todo el profesorado)

La cuantía del CUD correspondería a la suma de las de los actuales (añadiendo el incremento retributivo correspondiente) COMPLEMENTO DE DESTINO y COMPLEMENTO ESPECIFICO y a la del aún no aplicado COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Es decir:

Cuantía del CUD = $\frac{\text{masa salarial correspondiente a: CD+CE+CP}}{\text{Número total de enseñantes}}$

Número total de enseñantes

Se debería tender a aumentar la relación: Retribuc. básicas
Retribuc. complement.

- El salario debería quedar igualado por arriba en todos los territorios del Estado. Para ello, en cada territorio deberían incrementarse los conceptos retributivos en la cantidad necesaria para conseguir ese objetivo.
- Para aplicar esta PROPUESTA sería necesario modificar la LMRFP, porque esta ley establece COMPLEMENTOS DE DESTINO diferentes en función del nivel.
- El que no existiese expresamente COMPLEMENTO ESPECIFICO ni COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD podría hacerse teniendo en cuenta la propia LMRFP, ya que dicha ley habla de las «acusadas peculiaridades de la función pública docente», idea que también está reflejada en el Acuerdo de noviembre del 88.
- Para aplicar la propuesta de la Federación también sería necesario modificar la LMRFP, porque dicha propuesta iguala los COMPLEMENTOS DE DESTINO al introducir el COMPLEMENTO DOCENTE, de igual cuantía para todo el profesorado.

Notas

(1) Atención: no debería considerarse nunca un «éxito el hecho de que el NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO, finalmente, sólo se diferenciara de la propuesta de CC.OO. en que en aquel siguiesen existiendo COMPLEMENTOS DE DESTINO diferenciados, cuando en ésta se plantean iguales (COMPLEMENTO DOCENTE). Sería un planteamiento sofista.