

# Retribuciones

## ALTERNATIVA AL SISTEMA RETRIBUTIVO

Un sistema retributivo racional y justo debería basarse en los siguientes principios:

a) A trabajo igual, salario igual, de manera que funciones iguales o equivalentes no puedan tener retribuciones distintas en base al «status» del trabajador.

b) Proporcionalidad de la retribución a la formación requerida para el trabajo; la retribución de la fuerza de trabajo compleja debe corresponder a su valor, que se corresponde con el tiempo de trabajo necesario para su reproducción; de acuerdo con ello, un criterio aproximativo podría ser que el nivel retributivo fuera proporcional al número de años de estudio requeridos.

c) Unificación de conceptos retributivos, de manera que a las funciones estables les corresponda un único concepto retributivo de cuantía real estable.

De acuerdo con ello, tendríamos un sueldo unificado proporcional a un coeficiente correspondiente a la titulación requerida, que podría incrementarse a través del seguimiento de cursos de formación, los cuales capacitarían para acceder a funciones de nivel superior. Los coeficientes iniciales, de acuerdo con las previsiones de reforma del sistema de enseñanza, serían:

10 para Graduado Escolar.

12 para Bachiller.

15 para Diplomado o equivalente.

16 para Licenciado o equivalente.

20 para Doctor.

A título de ejemplo, la realización por un licenciado de los dos cursos anuales de Tercer Ciclo (como se exige actualmente para el acceso a ayudante de Facultad y ETS) le capacitaría para acceder a un puesto de trabajo de coeficiente 18.

El desempeño de funciones de responsabilidad accidentales, por elección o designación directa, podrá dar lugar a un complemento de cargo no consolidable en una cuantía correspondiente a 1, 2, 3 ó 4 puntos del coeficiente. Este complemento dependerá exclusivamente de la función desempeñada y no del nivel de sueldo del trabajador.

Igualmente, la realización de aportaciones originales en el desempeño de las funciones asignadas podrá dar lugar a un complemento de creatividad no consolidable en una cuantía correspondiente a 1, 2, 3 ó 4 puntos del coeficiente. Este complemento dependerá exclusivamente de las aportaciones realizadas y no del nivel de sueldo del trabajador.

Anualmente se negociaría en la Mesa General de la Función Pública la actualización, en base al incremento del coste de la vida, de la cuantía retributiva correspondiente a cada punto del coeficiente.

Dicha cuantía se establecerá inicialmente como el resultado de dividir la masa salarial global de la Función Pública por la suma de los coeficientes correspondientes a los

estudios requeridos para cada puesto de trabajo. Aquellos trabajadores cuyas retribuciones con el nuevo sistema debieran ser inferiores, percibirán un complemento a extinguir cuya cuantía se revisará de acuerdo con el incremento del coste de la vida, pero que desaparecerá al cambiar de puesto de trabajo.

## **RESUMEN DEL DEBATE SOBRE RETRIBUCIONES**

Tanto en el documento como en el debate sobre retribuciones no se pretendía llegar a conclusiones, sino plantear interrogantes de cara a un debate general en la Federación y la Confederación.

Así, clarificando que la alternativa se plantea dentro del capitalismo, se planteó la dialéctica entre el rechazo al igualitarismo y el cierre del abanico salarial.

Se planteó la dialéctica entre la especificidad a efectos retributivos de los docentes (con un análisis comparado con distintos países capitalistas desarrollados, para lo que disponíamos de una tabla traducida a pesetas de los docentes universitarios, con un abanico entre 2 y 8 millones) y, por otro lado, la necesidad de su articulación en una alternativa global para toda la Función Pública.

Se planteó la dialéctica entre el principio de «a trabajo igual, salario igual» (sin distinción entre funcionarios y contratados) y el principio de «a trabajo distinto, salario distinto» (con incentivos).

Respecto a los incentivos, se planteó la dialéctica entre productividad cuantitativa y creatividad innovadora, señalándose la dificultad de medirla y el problema de la falta de inspección, especialmente para el PDI.

Se debatió en qué medida debería haber o no complementos de cargo y si retribuyen trabajo o poder.

Se debatió en qué medida la teoría del valor podía aplicarse en la Función Pública y su relación con la competencia entre el ámbito público y el privado, tanto en el mercado de trabajo en distintos niveles de cualificación como en los convenios con empresas.

En relación con ello se planteó la necesidad de mejorar el poder adquisitivo dentro de la Función Pública y tener en cuenta tanto las diferencias en el coste de la vida entre los distintos territorios como el salario indirecto a través de la disposición de servicios.

Se planteó en qué medida el nivel retributivo debería depender de la titulación requerida y de la experiencia de trabajo, vinculándose la mejora retributiva a la promoción ligada a la formación, teniendo en cuenta o no la mera antigüedad.

Ligado con ello, se planteó la dialéctica entre la no consideración del título de doctor en los niveles retributivos o la extensión del requisito del doctorado o formación equivalente a otros puestos de trabajo más allá del profesorado universitario, así como la necesidad de abordar los problemas de catálogo de puestos de trabajo, plantillas y masa salarial de dicho profesorado universitario.