

# En la Pública

Silvio Navalón

El actual sistema retributivo, a pesar de las especificidades para los docentes, es general para la función pública. He aquí una primera relación que por obvia no es menos importante. Una vez cerrado el proceso de homologación, la cuantía de nuestros salarios está totalmente ligada a las retribuciones del resto del funcionariado.

La mesa de la función pública cobra pues mayor importancia y las organizaciones ausentes de la misma, tienen un papel cada vez más limitado en una cuestión trascendente desde el punto de vista sindical.

La incidencia de los que si estamos, topa con la consideración que los diversos Gobiernos han hecho de nuestras retribuciones. La tentación de utilizar el capítulo 1 de los presupuestos Generales del Estado en la política de ajuste, como un elemento de ahorro y ejemplificador para la negociación colectiva en el resto de los sectores, debería hacernos valorar en su justa medida los acuerdos retributivos alcanzados.

El acuerdo suscrito por el M.A.P (Ministerio de Administraciones Públicas) y las Organizaciones Sindicales presentes en la mesa (CC.OO, UGT, CI-CSIF y CIG), en Septiembre del 94 asegura un incremento salarial igual a la inflación prevista y diseña un complejo sistema de revisión anual para recuperar la diferencia entre la inflación prevista y la que se ha producido realmente al finalizar el año. En el primer año de aplicación la revisión anual no ha terminado. La complejidad de la negociación a la hora de determinar las cuantías, las posiciones alejadas al incluir la administración todos los incrementos globales habidos como "deslizamientos" (incluso el acuerdo retributivo con los médicos que contó con la oposición de las organizaciones sindicales de la mesa), y las elecciones del 3 de Marzo han retrasado significativamente el proceso y ponen al descubierto uno de los elementos que habrá que mejorar al finalizar la vigencia del actual acuerdo.

El acuerdo de sexenios en territorio MEC u otros similares en el resto de la Comunidades con Transferencias, cerraban el proceso de homologación con el resto de los Funcionarios y nos dotan de una estructura retributiva que ha permitido por un lado tener incrementos propios para los docentes y por otro cerrar los abanicos retributivos existentes entre funcionarios del mismo cuerpo en otros Ministerios, al eliminar los conceptos de productividad entre los cuerpos docentes. También ha supuesto reducir las diferencias entre unos cuerpos y otros al fijar la misma cuantía para los funcionarios del grupo A y del B.

Las últimas declaraciones del Gobierno Aznar y el incumplimiento de los sexenios en Euskadi durante este curso, dibujan un panorama un tanto gris. La posibilidad de incumplir los acuerdos por parte de alguna Administración no debe amilanarnos. Nos sitúa en la lógica de una tensión permanente en la que no basta con firmar sino hay que defender lo logrado en las mesas de negociación. Esta defensa empieza por hacer nuestro, de todos los trabajadores de la función pública, los textos del acuerdo, asumiendo las limitaciones del contenido y del proceso, para exigir lo importante. A la hora de incumplir el coste del incumplimiento tiene que pesar más que las ventajas que les puede reportar. Una actitud firme y decidida por parte de los trabajadores y trabajadoras, la unidad sindical sin fisuras y unas medidas movilizadoras que demuestren nuestra fuerza y que sepan llegar al conjunto de la opinión pública, son las bazas que jugaremos si se confirma la tentación de enjugar con nuestros salarios una parte del Deficit Público.

