

# Diez años de retribuciones

Ulpiano Sevilla.  
Gabinete de Estudios FECC.OO..

Hace ahora diez años que los docentes iniciamos unas duras movilizaciones por la homologación salarial con el resto de los funcionarios públicos. El resultado supuso un primer paso hacia el sistema actual de retribuciones para el personal docente, que se completó con el acuerdo definitivo de junio de 1991 en el ámbito MEC, y bajo fórmulas diversas en los territorios que habían recibido las transferencias de las competencias educativas.

Se trata de un intervalo de tiempo suficientemente dilatado como para que podamos abordar con suficiente perspectiva el estudio de la evolución de las retribuciones en estos diez años, y extraer de él las conclusiones que delimiten la bondad del acuerdo.

Tal vez no esté demás recordar cuáles son los conceptos del sistema retributivo público para docentes, su evolución y las innovaciones introducidas hasta el acuerdo de 1991.

## Conceptos retributivos

*Las retribuciones básicas* están constituidas por el *sueldo base* y *los trienios*, que, para cada grupo profesional, se aprueban cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Con carácter general, recordemos que las diplomaturas se corresponden con el grupo B, y que las licenciaturas lo hacen con el grupo A. Estas retribuciones se perciben en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Las *retribuciones complementarias* abarcan los siguientes complementos:

El *complemento de destino*, correspondiente al nivel que se asigna al puesto de trabajo que se desempeña, que pasó –tras el acuerdo sindical que siguió a la campaña de movilizaciones por la homologación salarial– del nivel 17 al 21 para maestros, del 21 al 24 para profesores de secundaria y técnicos de FP, y del 25 al nivel 26 para catedráticos.

El *complemento específico* docente, generalizado y lineal para todos los docentes, una de las reivindicaciones de la huelga del 88, se consigue aplicar progresivamente durante cuatro años con las siguientes cuantías mensuales: 3.000 ptas. a partir de septiembre de 1989, 9.000 ptas. desde el mismo mes del año siguiente, 10.000 ptas. en 1991, y se completa con 5.000 ptas., también desde septiembre de 1992; lo que supone un total de 27.000 ptas. que, con las subidas porcentuales de estos años, alcanzan prácticamente las 30.000 ptas. mensuales en ese último año, y unas 36.000 para los catedráticos que desempeñaban la jefatura de seminario.

Así, en el año 1992, además de estas 30.000 ptas. de complemento específico docente, los nuevos niveles de complemento de destino habían supuesto un incremento de 22.000 ptas. mensuales para maestros y de más de 25.000 ptas. para profesores de secundaria; lo que significa que con el nuevo sistema negociado –sin tener todavía en cuenta los sexenios– el incremento de las retribuciones complementarias se sitúa en 52.000 y 55.000 ptas. mensuales, respectivamente para maestros y licenciados, y contando el total anual con los

aumentos porcentuales aplicados pero sin incluir los trienios, de 925.000 ptas. para maestros y de más de 1.000.000 ptas. para profesores de enseñanza secundaria.

### Los sexenios

Tal vez no esté demás recordar que un acuerdo tan ventajoso fue posible por la firmeza que nuestra Federación de Enseñanza de CC.OO. mantuvo frente a otros sindicatos que quebraron la unidad –condición que había hecho posible una movilización tan general y tan sólida– pretendiendo aceptar una oferta del MEC mucho menos importante, de cuantía muy inferior en el complemento específico docente.

El *complemento por formación permanente*, con el que se cerraba tras el acuerdo de junio de 1991 la homologación retributiva de los empleados docentes, está ligado a la realización de 100 horas de formación acreditada cada seis años, y sus cuantías se aplicaron siguiendo el calendario ya conocido:

Sexenio	Cuantía (ptas.)	A partir de
1	7.000	octubre 1992
2	9.000	octubre 1993
3	12.000	octubre 1994
4	17.000	octubre 1995
5	5.000	octubre 1995

Al ser un complemento que depende de la antigüedad su impacto es obviamente desigual; por ello, hemos realizado la evolución de las retribuciones en cinco supuestos diferentes: Situación 1: suponiendo que se realiza el acceso en 1988, con lo cual en 1992 se tendría sólo un trienio. Situación 2: suponiendo que en 1992 se cumple un sexenio. Situación 3: suponiendo que en 1992 se cumplen dos sexenios. Situación 4: suponiendo que en 1992 se cumplen tres sexenios. Situación 5: suponiendo que en 1992 se cumplen cuatro sexenios.

No es preciso insistir en que las situaciones en que no se tiene ningún sexenio o en las que se tienen cuatro o más son las de menor frecuencia, y recordando los años en los que se produjeron accesos masivos, no es aventurado afirmar que más del 80% de la plantilla está comprendida entre la situación 2 y la 4, o sea, que tienen entre uno y tres sexenios cumplidos en 1992.

Las tablas correspondientes a estas cinco situaciones nos muestran cómo las cuantías de las retribuciones anuales iniciales y finales, de 1988 a 1998, son diferentes según los grupos y para las diversos supuestos de antigüedad (*tablas 1 a 5*). En ellas hemos tenido en cuenta la acumulación de trienios (T) y de sexenios (S) a lo largo de los diez últimos años, y los incremento reales anuales consignados en los PGE's correspondientes, así como las pagas que, debido a la cláusula de revisión salarial, compensaron la pérdida de poder adquisitivo por la desviación del IPC real sobre el previsto en los años 1992 y 1993.

Las subidas anuales han ido, generalmente, por debajo de los valores medios del IPC anual (*tablas 6 y 7*); pero hay dos períodos bien diferenciados: desde 1988 hasta 1992 en que la desviación es mínima y, además, existen pagas de compensación; y a partir de 1993,

con congelaciones salariales (1994 y 1997) o ligeros incrementos justificados por la necesidad de ajustes presupuestarios y por niveles bajos de la tasa de inflación.

### **Qué hubiera pasado si...**

Estos son los datos que corresponden a nuestras retribuciones de hoy; pero cabe preguntarnos cuáles serían nuestros salarios si hubiésemos continuado con el antiguo sistema retributivo, es decir con los niveles de complemento de destino que teníamos en 1988, cuando iniciamos la huelga por la homologación, sin complemento específico generalizado, sin cláusula de revisión (hoy convertida de nuevo en reivindicación) y sin sexenios como complemento de formación, bajo el supuesto de los incrementos retributivos reales, las subidas que los sucesivos Gobiernos nos han ido aplicando a lo largo de estos diez años. Estos son los datos que se recogen en la tabla 6, partiendo de que en 1988 se tienen cuatro trienios cumplidos, como criterio para realizar la comparación en una situación de antigüedad intermedia (obviamente, los incrementos relativos en el periodo son los mismos en el supuestos de cualquier antigüedad inicial).

Todavía podemos preguntarnos cómo sería la situación si en caso de seguir con el sistema anterior, el de 1988, no hubiésemos perdido poder adquisitivo, es decir, si los incrementos salariales anuales fuesen exactamente iguales a los valores medios de los IPC de estos diez últimos años. Estos son los datos que reflejamos en la *tabla 7*, y que sólo tienen interés como elemento de contraste para ver la bondad del nuevo sistema negociado respecto del antiguo en el más favorable de los casos, el que hemos descrito, pero que representa una situación imposible: todos los empleados públicos hemos tenido las subidas contempladas en los PGE's y no otras.

Pues bien, de haber continuado con el sistema retributivo anterior al negociado en 1989 y al acuerdo de junio de 1991, con la subidas reales aplicadas en los Presupuestos, el incremento salarial en el periodo 1988 - 1998 hubiese sido del 50%, y el correspondiente al supuesto irreal de subidas iguales a los valores medios de IPC anuales alcanzaría el 70%, ambos en cualquier situación de antigüedad inicial (*tabla 8* y *gráfica 1*); mientras que, con las subidas aplicadas realmente, el nuevo sistema, fruto de las movilizaciones y, en gran medida, del acierto y la decisión de la Federación de Enseñanza de CC.OO., ha permitido que las retribuciones hayan experimentado en estos diez últimos años unos incrementos que han compensado suficientemente los recortes salariales que las políticas de ajuste presupuestario han impuesto a todos los empleados públicos.

En efecto, tanto para maestros y maestras, para profesorado técnico de FP, como para profesorado de educación secundaria con o sin condición de catedrático, los porcentajes de incremento salarial en este periodo superan a los que hubiésemos tenido de no haber realizado las movilizaciones (*tabla 8*). Al ser un sistema que incorpora la progresividad salarial de los sexenios alcanza su máximo y se estabiliza para los docentes que cumplieron su tercer sexenio en 1992: un 108% de incremento relativo para maestros, el 100% para profesores y profesoras de secundaria, y el 92% para quienes tienen la condición de catedrático. Pero incluso en una situación de antigüedad menor, con dos sexenios cumplidos en 92 o incluso con un único sexenio, los porcentajes relativos se desvían poco de este valor máximo (95% y 100% para maestros con un sexenio o con dos sexenios, y, análogamente, 89% y 94% para profesorado de secundaria). Únicamente la incidencia es significativamente menor en la situación de mínima antigüedad, para quienes accediesen a la función pública en el año de las movilizaciones, a pesar de lo cual, las subidas relativas están muy por encima de las que representan al sistema antiguo y a pocos puntos por debajo del supuesto teórico que sigue al IPC.

El contraste entre los dos supuestos teóricos (sistema antiguo con subidas de IPC y sistema antiguo con las subidas reales) y las cinco situaciones contempladas para los diversos cuerpos se muestra con más claridad en la *gráfica 1*, en la que, además de visualizar los valores ya comentados, resalta, por comparación de los tres bloques, que los porcentajes relativos son mayores para el cuerpo de maestros, y, a su vez los del profesorado de secundaria respecto de los que tienen la condición de catedrático, lo cual, lejos de hacer pensar en agravios, nos muestra la bondad del acuerdo en relación a nuestra línea sindical de ir acortando distancias entre quienes realizan funciones equivalentes, en nuestro planteamiento de cuerpo único docente; toda vez que, en términos absolutos (como comprobamos en las *tablas 1-5*) las cuantías son significativamente superiores para el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, y todavía más, si se cuenta con la condición de catedrático.

### **Un Acuerdo de un millón de pesetas**

Finalmente, no podemos dejar de mostrar la evolución salarial que en estos últimos diez años ha supuesto el acuerdo retributivo para el cuerpo de maestros y maestras, y para el de profesores y profesoras de enseñanza secundaria, como mayoritarios, y partiendo de la situación 3, basada en la hipótesis del cumplimiento de dos sexenios en 1992, por considerarla la más próxima a una antigüedad media más representativa, pero de evolución similar a cualquiera otra situación. Las líneas superiores de las *gráficas 2 y 3* representan la evolución salarial real fruto del acuerdo sindical para maestros y para profesores de secundaria, respectivamente, las inferiores, las que se hubiesen dado con el sistema previo a la negociación y las subidas autorizadas: la diferencia, para ambos cuerpos, es superior al millón de pesetas. Digamos que, en términos globales, con el acuerdo hemos duplicado los salarios en estos diez últimos años, y hemos conseguido 1.000.000 ptas. más que con el antiguo sistema (con pequeñas desviaciones tanto en situaciones de poca como de mucha antigüedad). Las líneas intermedias representan el caso teórico de crecimiento en la misma proporción que los valores medios del IPC anual, y, como podemos observar, se mantiene por debajo de los salarios reales.

Desde otro punto de vista, las líneas que contienen la evolución real de las retribuciones, presentan dos intervalos de crecimiento desigual, reflejo de las circunstancias que hemos descrito: fuerte aumento entre 1989 y 1992 a consecuencia del cambio de niveles de complemento de destino, y de la progresiva aplicación del específico docente generalizado (además de las subidas porcentuales anuales); y mayor estabilización desde 1993 a 1998 debido a las dos congelaciones salariales y a las mínimas subidas anuales, sólo contrarrestadas por el impacto del cobro de los sexenios, sobre todo, entre 1993 y 1995.

Esta misma situación es la que reflejan las *gráficas 4 y 5*, sólo que nos permiten visualizar más nítidamente año a año, en las mismas hipótesis anteriores, la columna que corresponde al salario real (la primera de cada tres), respecto de la que hubiese representado el salario recibido con el sistema previo a los acuerdos (la tercera de cada bloque anual).

### **No todo está hecho**

No podemos terminar este balance ignorando la pregunta que todo paciente y atento lector se viene haciendo desde hace un buen rato: –cuáles hubiesen sido las retribuciones si además del nuevo sistema –tan disputado por la fuerza de las movilizaciones y la capacidad negociadora de nuestra Federación de Enseñanza– hubiésemos sido capaces de imponer el mantenimiento de la cláusula de revisión salarial y subidas acordes con el IPC anual?

Aunque no hagamos explícito el cálculo sabemos que muy superiores. Por eso, en el capítulo de retribuciones no hemos llegado al final; sabemos que todavía nos queda pendiente recuperar lo que las reiteradas congelaciones salariales y las desviaciones respecto de las tasas de inflación nos han hecho perder. Una manera es enarbolar nuevamente la reivindicación de aumento de los niveles de complemento de destino: nivel 24 para maestros y maestras, nivel 26 para profesorado de secundaria y nivel 27 para quienes tengan la condición de catedrático. Esto por el momento; y no cabe duda de que haremos todos los esfuerzos por plantear alternativas eficaces a la luz de los previsibles nuevos Estatuto Básico de la Función Pública y Estatuto Docente.

Recordemos, finalmente, que, con tipologías diferentes en las comunidades autónomas con competencias educativas transferidas, se negociaron otros nuevos sistemas retributivos, tal vez más ventajosos unos que otros, pero que, al igual que el del territorio MEC –objeto de nuestro estudio hoy– cumplieron los objetivos de homologación salarial y han garantizado el mantenimiento del poder adquisitivo. Su estudio detenido nos lo planteamos para fechas posteriores: el aplazamiento no puede de ninguna manera restarles importancia y significación.