

RESUMEN DE LAS PROPUESTAS DEL STEC-IC ANTE EL ACUERDO SOBRE LA MEJORA DEL MARCO RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO

Premisas de partida

Para el STEC-IC existen varias premisas para la negociación que priorizaremos en todo momento, sea cual sea el acuerdo a que finalmente se llegue:

- En caso de llegar a algún acuerdo en materia retributiva, el mismo no implicará que, en las cantidades de mejora salarial acordadas, se entienda como incluidos los descuentos que el profesorado viene padeciendo en nómina desde el 2010, 5 ó 7% según cuerpo, ni la pérdida de poder adquisitivo debida al desfase entre los incrementos salariales y del IPC de los últimos 20 años. **El STEC-IC seguirá reivindicando, por todos los medios a nuestro alcance, la recuperación de esas cantidades injustamente sustraídas al profesorado.**
- Igualmente, desde el STEC-IC no admitimos que **tan siquiera se llegue a insinuar que una mejora retributiva, por sí sola, puede suponer la mejora de la calidad del sistema educativo.** Si de verdad se quiere mejorar los resultados académicos y la calidad del sistema, deben invertir, además, **en otras medidas como reducción de ratios, reducción del horario lectivo y del de permanencia en el centro educativo (con especial incidencia en la demanda de vuelta a las 18 horas), incremento de plantillas, mejora de planes de atención a la diversidad, eliminación del exceso de burocracia, etc.** El STEC-IC, con independencia del acuerdo al que se llegue en materia retributiva, **seguirá manteniendo a todos los efectos estas y otras reivindicaciones.**
- Para que se pueda llevar a cabo un verdadero plan de mejora retributiva que resulte justo, **es necesario que las cantidades previstas para dicho plan sean incrementadas y que la implantación del Acuerdo de Mejora se haga en un plazo de tiempo mucho menor.** No es creíble que este gobierno haga planes que corresponderá cumplir, al menos en la parte más cuantiosa, a gobiernos posteriores.
- Para el STEC-IC, **el mejor acuerdo es aquel que beneficie a todo el profesorado en su conjunto,** sin establecer discriminaciones o diferenciaciones de tipo alguno en materia salarial. Por ello, a priori, rechazamos la implantación de complementos en función del ejercicio de determinadas responsabilidades, máxime cuando los mismos no están al alcance de todo el profesorado.
- El STEC-IC considera que la propuesta actual de sexenios puesta sobre la mesa **es incuestionablemente más aceptable (aunque susceptible de ser mejorada) que la rechazada mediante referéndum por el profesorado en 2008 (Ver comparativa)** y que las exigencias para la consecución de cada sexenio (100 horas de formación) coinciden con lo establecido en la mayoría de las Comunidades Autónomas.
- El STEC-IC considera un valor esencial para el éxito de esta negociación (al igual que para el logro de cualquier reivindicación) el fortalecimiento de la **unidad sindical** por la que apostamos sin titubeos.

Resumen propuestas del STEC-IC al acuerdo para la mejora retributiva

Partiendo de las premisas anteriores, **el STEC-IC realizará las siguientes propuestas durante la negociación del Acuerdo en materia retributiva:**

- **Incremento de las partidas presupuestarias destinadas al acuerdo y disminución sustancial de los plazos propuestos por la Administración para la implantación de los sexenios** (máximo tres años). Pese a tener propuestas específicas al respecto, condicionamos la concreción específica de las mismas a las reuniones de coordinación sindical establecidas para la negociación a fin de establecer propuestas unitarias y un frente único ante la Consejería de Educación.
- **Reconocimiento automático de los sexenios ya acumulados, sin necesidad de acreditar formación alguna** puesto que, jurídicamente hablando, es bastante cuestionable que se pida a alguien que aporte unos méritos realizados durante una etapa en la que la normativa en virtud por la cual se exigen no estaba en vigor. Los que se perfeccionen a partir de la entrada en vigor de la correspondiente normativa, deberán ir aparejados de la formación requerida, o de la parte proporcional a lo que haya transcurrido desde que entre en vigor la norma y el perfeccionamiento del sexenio.
- Entendiendo que la fórmula de implantación de los sexenios planteado por la Consejería de Educación, “perjudica” al profesorado más veterano y con más años de antigüedad que ha sufrido durante mucho tiempo el actual desfase retributivo y que a fecha de su jubilación habrá recibido, tal cual está contemplado en la propuesta inicial, unas cantidades escasas, **el STEC-IC apostará por una implantación “proporcional” de los sexenios, en cuanto al cobro de las cantidades acordadas para cada uno se refiere, atendiendo al número sexenios que cada docente tenga adquiridos a 1 de enero de 2018**, de forma que se compense, aunque sea en parte, lo anterior. Esta medida transitoria finalizará en la fecha que se establezca para la finalización del periodo de implantación de dicho complemento. A partir de dicha fecha, el cobro de los sexenios reconocidos se realizará en función del número de sexenios reconocidos a cada docente y en las cantidades que se determinen para cada uno de ellos.
- Conversión de las cantidades propuestas por la Administración (o las que finalmente se determinen al alza) para complementos por tutorías y otros cargos de especial responsabilidad, **en una subida salarial lineal para todo el profesorado desde el 1 de enero de 2018**, evitando establecer complementos discriminatorios y diferenciadores entre los docentes y apostando por iniciar la recuperación de parte del poder adquisitivo perdido en los últimos años por el profesorado.
- La compensación de responsabilidades como tutorías u otro tipo cargos de especial responsabilidad se hará por la vía de la **reducción del horario lectivo y el incremento de las horas complementarias**. De este modo es posible incentivar al profesorado para que asuma tales responsabilidades.
- **Realización de una consulta entre el profesorado, impulsada unitariamente por todas las organizaciones sindicales, para ratificar el Acuerdo final al que se llegue**, antes de ser suscrito con la Administración Educativa. Desde el STEC-IC entendemos que un Acuerdo de estas características, que puede modificar notablemente las condiciones laborales de los docentes canarios (aunque a priori sea en sentido positivo), debería ser ratificado por los propios docentes, como ya le hemos propuesto al resto de organizaciones sindicales.