

## retribuciones 2006: de nuevo por debajo del IPC

Como en los últimos diez años, la Mesa General de la Administración General del Estado (que representa sólo a los funcionarios dependientes del Gobierno central, y en la que están representadas las centrales sindicales) ha usurpado nuevamente las competencias negociadoras del resto de Administraciones Públicas y ha pactado con el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) las retribuciones de todas las empleadas y empleados públicos del Estado español. La diferencia, este año, parece estar en el hecho que lo que se ha pactado se aplicará a todas las administraciones, no como el año pasado, en qué por un lado obligaba a las Comunidades autónomas a subir sólo un 2,7% los sueldos, mientras al sus empleados les subía un 3,5% en total.

El acuerdo consiste en:

- ◆ Aumento de sueldo general del 2%.
- ◆ Mejora de las pagas extraordinarias: 80% del complemento de destino en la paga de junio y 100% en la de diciembre.
- ◆ Compromiso para llegar al 100% de la paga extra (resto de complementos) en cuatro años.

El acuerdo supondría, según esto, un total del 3,1% de subida en el 2006. No cabe duda que es la mayor subida de sueldo de los últimos diez o doce años, y esto merece, sin duda, una valoración positiva. Aun así, con el actual nivel de IPC interanual (en septiembre de 2005 es un 3,7%), se mantiene la inercia de pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores públicos año tras año, que se acumula a las pérdidas soportadas en los últimos quince años y que suma cerca de un veinte por ciento del poder adquisi-

tivo del año 90. El acuerdo sigue sin contemplar una Cláusula de Revisión Salarial que asegure no seguir acumulando pérdidas año tras año.

Que la Administración trate mal a sus empleados públicos, que sea discriminatoria y desagradecida con ellos es ilógico; pero como realidad socialmente asumida, ya no extraña a nadie. Lo que es inaceptable es que las centrales sindicales que "dicen" representar mayoritariamente a los funcionarios, se alíen con la administración y, a espaldas de sus representados, firmen vergonzantes acuerdos. Y encima, luego van y lo cuentan como si de un éxito inaudito se tratara. Abusando del "monopolio sindical", a los "sindicatos sectoriales", como despectivamente nos llaman, no nos dejan arrimarnos a las mesas negociadoras. Nos queda, al menos, la honra de no firmar nada tan indigno ni al margen del sector que representamos.

Finalmente, nos tenemos que lamentar de nuevo de que las únicas noticias sobre retribuciones, sean buenas, malas o medio-pensionistas que recibimos los empleados públicos provengan de la Mesa General del Estado, mientras que aquí, la Consejería se esconde detrás papá Estado cada vez que se le pide voluntad para retribuir adecuadamente a sus empleadas y empleados. STECyL-intersindical, no obstante, afirma que su compromiso es intentar por todos los medios conseguir acuerdos retributivos en Castilla y León que permitan mantener y recuperar poder adquisitivo a las funcionarias y funcionarios y al personal laboral de de todos los sectores. ☺

## RECONOCIMIENTO DE SEXENIOS

### LA PERVERSIÓN DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

El cobro de sexenios deriva del acuerdo entre el MEC y algunos sindicatos (1991), que vinculó la formación permanente al cobro de un complemento específico de formación.

Para los STEs, este sistema retributivo discrimina a una gran parte del profesorado -los interinos e interinas, el profesorado en prácticas y el que no alcanza los seis años de antigüedad, que no cobran un duro por este concepto-, establece artificiosas diferencias salariales entre profesores que realizan la misma tarea y desvirtúa la formación permanente hasta convertirla en una carrera para coleccionar créditos.

Esto último es particularmente perverso en la medida en que se supedita la formación permanente a una dinámica que no tiene porqué relacionarse con necesidades derivadas de la tarea real que se desarrolla en el aula, ni tiene continuidad en la misma.

Entendemos que la formación permanente es un derecho y un deber de los docentes y, por tanto, debe estar integrada dentro de la jornada laboral.

Por todo ello, es hora de que la Consejería de Educación evalúe la aplicación del sistema de sexenios, aprenda de lo que se hace en otros lugares como Canarias, País Vasco y Navarra, y termine con esta discriminación.

Mientras esto se consigue, cabe recordar algunas cuestiones para cobrar puntualmente los sexenios.

### CUANDO SE TIENE DERECHO A CADA SEXENIO

1.- Para el reconocimiento del derecho a este componente retributivo se habrán de tener acreditados seis años de servicio prestados a la administración educativa pública y un mínimo de cien horas de formación permanente por cada período de seis años.

Son considerados tiempos efectivos de servicios prestados aquellos períodos en los

CUANTÍA DE CADA SEXENIO (2005)  
(euros mensuales)

primero	53,80
segundo	67,87
tercero	90,46
cuarto	123,81
quinto	36,44

que ha existido una relación laboral con la administración pública, con la duración, ininterrumpida o fragmentada, y las características indicadas en los sucesivos contratos, la suma de los cuales dará como resultado períodos completos de sexenios.

2.- Si en el transcurso de un período de seis años no se han realizado las horas de formación necesarias, el período se prorrogará hasta la fecha en que se alcancen.

3. El inicio del período siguiente comenzará a partir del día siguiente a la fecha de reconocimiento del anterior.

4.- El personal (interinos) que haya prestado servicios en la Función Pública Docente con carácter previo a su nombramiento como funcionario de carrera, si ha acumulado algún período, deberá solicitar el correspondiente complemento retributivo. ☺