

Durante los últimos meses, algunas organizaciones sindicales, la Consejería de Educación y hasta el Presidente del Gobierno Andalúz han llenado los medios (y los centros) de una buena nueva: el profesorado que trabaje ganará 7.000 euros cada 4 años.

## EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:



Este mensaje, así de simple, ha encontrado el beneplácito de la sociedad y de parte del profesorado: *siempre hay profesorado que no se implica lo suficiente, por lo que es bueno que a más trabajo el salario sea mayor.*

Sin embargo, una vez conocido la realidad de la propuesta, nos hemos encontrado con un modelo de complemento de productividad altamente tramposo.

Este complemento nace del Acuerdo de Mejora de las Condiciones Laborales de 2007 que USTEA no firmó, pese a la petición de la CEJA. En él, los sindicatos firmantes, aceptan un nuevo modelo retributivo que sustituye al que ha venido funcionando en los últimos años, renuncian a la equiparación salarial con otras CCAA (con diferencias de hasta 300 euros entre el profesorado andalúz y el de otras CCAA) y aceptan la división salarial como base de las retribuciones docentes.

Por lo tanto, este año no habrá ya cuantía de homologación con otras CCAA. Este concepto escaso, que supondría un aumento medio de 98 euros mensuales en un periodo de 4 años, consolidable en el sueldo y para todo el profesorado, ha sido sustituido por el complemento de productividad que en el mejor de los casos será de 125 euros mensuales (7.000 euros entre 56 pagas en la cuenta final)

Y ¿a cambio de qué los sindicatos han firmado esta subida real de 27 euros al mes para unos pocos y obligan al resto del profesorado a intentar conseguir este complemento si no quieren ver mermada su nómina?; las condiciones son claras y exigentes (otra cosa es que la administración sea capaz de llevarlas a término):

- Ser evaluado por alumnado, madres, padres y agentes externos.
- Conseguir los objetivos ¿educativos? que nos indique la Agencia Andaluza de Evaluación (nuevo chiringuito con aspiraciones de agencia evaluadora tipo AENOR).
- No faltar ni un día a clase si queremos cobrar el máximo y trabajar al menos 100 días si queremos cobrar algo.
- Que el director o directora considere que trabajas adecuadamente para conseguir los objetivos del centro.

**USTEA no apoya este modelo ya que sólo umentará la burocratización, fomenta la competitividad y la carrera docente en los centros, umenta el control de la administración a la labor del profesorado, supone un menosprecio a las y los docentes, dando la idea social de que *no se trabaja lo suficiente*, y no es una verdadera subida de sueldo.**

**USTEA TRABAJARÁ PARA SUSTITUIR ESTE MODELO POR UN SUELDO JUSTO PARA TODOS Y TODAS, QUE NOS HOMOLOGUE CON EL RESTO DE COMUNIDADES, QUE NOS AYUDE A RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO PERDIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y QUE NO SEA UN MOTIVO MÁS DE JERARQUIZACIÓN Y DIVISIÓN DEL PROFESORADO.**