



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.
Director General de Planificación y Gestión Educativa del MECD
C/ Alcalá 36, 28014 Madrid.

Rabat, 28 de octubre de 2020

La Junta de Personal de funcionarios españoles en Marruecos, reunida en sesión extraordinaria el 27 de octubre de 2020 ha aprobado por unanimidad, presentar este escrito al Director General de Planificación y Gestión Educativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional, con objeto de:

- Dejar constancia del malestar del funcionario docente interino en el exterior, Marruecos, por las retribuciones salariales percibidas.
- Exponer las razones que justifican dicho malestar.
- Esgrimir los argumentos que avalan la necesidad y pertinencia de implementar soluciones.
- Solicitar el liderazgo de su Dirección para que presida una reunión con nuestros delegados sindicales, para alcanzar un acuerdo que se traduzca en la presentación de una propuesta específica de gasto ante la Secretaria General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda que reconozca un complemento salarial que equipare las retribuciones del funcionario docente interino en el exterior con las del funcionario docente interino de Ceuta y Melilla.

Esta Junta de Personal ha valorado su legitimidad para intervenir ateniéndose a lo recogido en los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público. Es consciente de que es un problema que requiere una solución global para todo el colectivo docente interino en el exterior, si bien nosotros, por cuestiones de legitimidad, nos referiremos exclusivamente al colectivo funcionario docente interino en Marruecos.

En base a todo lo referido, deseamos dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO.

A nivel económico el colectivo funcionario docente interino en Marruecos está recibiendo una remuneración económica por la prestación profesional de sus servicios discriminatoria, injusta e insuficiente en algunos casos para cubrir de manera digna sus necesidades básicas.

¿Por qué discriminatoria e injusta?



JUNTA DE PERSONAL DE LOS FUNCIONARIOS ESPAÑOLES EN MARRUECOS

Porque el colectivo docente interino en Marruecos, junto con el resto del colectivo docente interino en el exterior es el colectivo docente interino peor pagado de toda España.

De los miles y miles de funcionarios docentes interinos que tiene España, los ciento cincuenta funcionarios docentes interinos que perciben la retribución salarial más baja son los funcionarios docentes interinos del exterior. Ninguna de las 17 Consejerías de Educación de España paga así a sus funcionarios docentes interinos. Dentro del ámbito de competencias del MEFP las diferencias de emolumentos (remuneración adicional que corresponde a un cargo o empleo) entre los funcionarios docentes interinos de Ceuta y Melilla y los funcionarios docentes interinos del exterior son especialmente significativas.

Salario real VS Salario nominal.

Si bien ya hemos destacado que la retribución del funcionario docente interino en el exterior es la más baja del país en términos nominales, en términos reales, en algunos países, esta circunstancia puede ser especialmente dramática. Vivir en las capitales de Francia, Gran Bretaña, Italia, Marruecos... es más caro que hacerlo en cualquier otra ciudad de España. En consecuencia, una misma cantidad de dinero da para menos. Nos consta que aquí en Casablanca con 1700-1800 euros netos mensuales para Secundaria y con 1400-1500 euros netos mensuales (considerando la parte proporcional de pagas extras y descontando el pago de los impuestos y de las cuotas a la seguridad social) se puede vivir más o menos bien si no te importa compartir piso, optimizas tus gastos corrientes y estás dispuesto a sacrificar tu capacidad de ahorro. ¿Cómo lo hacen en ciudades mucho más caras como Londres o París? Admiramos la capacidad de resistencia de los funcionarios docentes interinos que trabajan en estos países, pero también nos parece francamente injusto y abusivo.

Esta Junta de Personal manifiesta su rechazo a actuar en connivencia con esta situación; aquellos que de una u otra manera podemos hacer algo, tenemos la responsabilidad y la obligación moral de actuar denunciándolo u ofreciendo soluciones si nuestra posición en la Administración nos ofrece el privilegio de intervenir para hacerlo. No permitamos que nuestro silencio o nuestra desidia, alimentada por las tentaciones de seguir el camino fácil de no hacer nada, nos conviertan en cómplices de esta situación.

SEGUNDO.

Marca España. El funcionario docente interino en el exterior desempeña una labor que va más allá de lo meramente académico. Al igual que el resto de sus compañeros docentes y demás funcionarios dependientes de otras Consejerías y Agregadurías forman parte de la proyección de la imagen de nuestro país en el exterior.

No se puede tener a personal que desempeña adicionalmente esta función de representación, asociada inherentemente al cargo que ocupan y tan crucial para los intereses del país en el exterior, sin proporcionarles los recursos económicos necesarios que les permitan cubrir sus necesidades básicas con cierta holgura. Son circunstancias que se conocen y que distorsionan la imagen de compromiso y de seriedad de nuestro país.

Es de destacar también que este tratamiento retributivo genera en algunos casos resentimiento y acritud entre parte de los afectados. Es muy complicado predicar a propósito de las bondades y maravillas de tu país cuando entiendes que estás siendo explotado e injustamente tratado. Se puede aceptar o negar esta afirmación, pero la realidad es que una parte representativa del colectivo funcionario docente interino en el exterior se siente así. Sería fácil de comprobar pasando unas encuestas de satisfacción... Insistimos en que por la posición administrativa que ocupan, como funcionarios y representantes del país en su correspondiente área de trabajo, en este caso la educación, el peso de sus palabras y de sus opiniones ejercen una influencia crucial en la proyección de la imagen de España en su país de destino, en nuestro caso en Marruecos.



TERCERO.

Compromiso con la calidad de la enseñanza. El tratamiento discriminatorio que está recibiendo el profesorado docente interino en el exterior tiene una repercusión indirecta negativa en los niveles de calidad de la enseñanza en el exterior.

A. Genera problemas con la cobertura de puestos docentes interinos de algunas especialidades. Todos los años muchas Consejerías de Educación en el exterior tienen que realizar convocatorias extraordinarias para la cobertura de plazas de interinos porque las listas definitivas se agotan. Esto implica la necesidad de suprimir algunos de los requisitos inicialmente exigidos en las convocatorias oficiales ya que en caso contrario la posibilidad de conseguir ese sustituto podría prolongarse sine die. Esta situación genera también un retraso en la incorporación del docente en su Centro de destino, que suele llevar unos cuantos días, y en algunas ocasiones, semanas. Una de las principales razones esgrimidas por el potencial candidato para renunciar (sino la más importante), es la menguada retribución económica que recibiría por la prestación profesional de sus servicios. Si fuesen situaciones excepcionales, se podría comprender, pero cuando es una situación generalizada que se repite año tras año... algo falla.

B. La ratio de renuncia del puesto de trabajo del profesorado funcionario docente interino en el exterior que está ejerciendo sus funciones en su Centro de destino es representativa. En este caso sí se puede afirmar con rotundidad la causa principal: el salario recibido. Aquí en Marruecos, varios de los funcionarios docentes interinos de los Centros Españoles renuncian expresamente por esta razón. Tan pronto como reciben una oferta de interinidad en España, dejan su puesto de docente en el exterior para poder disfrutar de unas condiciones económicas que les permita vivir holgadamente. Esta situación es extrapolable al resto de Centros Españoles en el exterior. De nuevo los alumnos son los principales perjudicados: deberán asumir los tiempos de espera hasta la cobertura de la sustitución y afrontar el proceso de adaptación lógico asociado a la llegada de un nuevo docente. Insistimos en que es comprensible la excepcionalidad de estas situaciones, pero cuando la excepcionalidad se convierte en norma... algo falla.

C. Motivación VS Conflicto. Son muchas las teorías que la psicología ha aportado al estudio de la motivación en el trabajo. La de Maslow o la de Herzberg son algunas de ellas. Maslow destaca la importancia de recibir una retribución salarial mínima que te permita cubrir adecuadamente tus necesidades básicas. Herzberg, en sus estudios destaca dos grupos de factores: aquellos que generan satisfacción y aquellos cuya carencia generan insatisfacción en el trabajo. Subraya la necesidad de tener cubiertos los factores que pueden generar insatisfacción antes de centrarse en los primeros. Nuevamente aquí, uno de los aspectos que potencialmente puede generar insatisfacción es el relacionado con las retribuciones salariales. Según estas teorías no se trata de que se cobre más o menos dinero, sino de que reciban un salario que les permita cubrir holgadamente sus necesidades (Maslow) y por el que no se sientan discriminados o injustamente tratados (Herzberg).

¿Qué sucede con los docentes interinos en el exterior?

Que se sienten discriminados e injustamente tratados en lo referente a sus retribuciones salariales. No por lo que cobren o dejen de cobrar el resto de sus compañeros en el exterior, sino por el tratamiento que



reciben con respecto al resto de funcionarios docentes interinos en España. Hay que añadir además que estas retribuciones son, en algunos casos y para algunos países, insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Consecuencias:

Malestar y resentimiento, que derivan inevitablemente, no pocas veces, en CONFLICTO. No han sido pocas las huelgas y manifestaciones que hemos tenido que sufrir por este asunto. Recordemos la huelga de varios días acontecida hace poco más de dos años en todos los Centros Españoles del exterior, coincidiendo normalmente con fechas claves de evaluaciones y que dibujaron en algunos de nuestros Centros escenarios poco distantes del caos. Situaciones que empañaban la imagen de nuestro sistema educativo en el exterior y de la que no se podía culpar a sus precursores, pues todos en mayor o menor medida, con independencia de nuestra situación administrativa, lo considerábamos una reivindicación justa y legítima. Esta situación seguirá manteniéndose así en tanto y en cuanto no se proporcione una respuesta urgente y efectiva a este problema. Dependemos de lo mejor o peor organizados que estén ese año. La apuesta nos supone comprometer la imagen de nuestros Centros Españoles en el exterior y sacrificar parte de los estándares de enseñanza que queremos ofrecerles a nuestros alumnos. Casi nada. Lógicamente, esta secuencia intermitente de huelgas, convocadas siempre en torno al mismo tema, es sintomático de que... algo falla.

Hay que esterilizar las raíces que nutren las bases del conflicto implementando medidas justas, coherentes y comprometidas que eliminen el malestar y el resentimiento enquistado. Se puede hacer y se debe hacer.

Un acuerdo de estas características nos permitirá dibujar un nuevo escenario en el que todas las partes implicadas, TODAS, saldremos ganando.

CUARTO.

Aspectos económicos. Esta Junta de Personal manifiesta su compromiso con la especial situación económica que vive el país por los efectos del coronavirus COVID-19 y desea reflejar que lo ha tenido muy presente en la redacción de este escrito.

Esta Junta es consciente del importante desequilibrio presupuestario en que está incurriendo el país para financiar una política fiscal ultra expansiva que permita proteger a los más perjudicados, que evite el necrosamiento de nuestro tejido empresarial y que garantice las bases de nuestro estado de bienestar. Aplauda la pertinencia de las medidas económicas implementadas y ha tenido muy presente el significativo coste que el país está teniendo que asumir en términos de déficit y de endeudamiento público.

Esta Junta entiende que existe poco margen para hacer frente a situaciones que debidamente justificadas se revelan claramente injustas. Valora la pertinencia de establecer una relación costo-beneficio que justifique la intervención de la Administración más allá de criterios morales. Tal y como hemos desarrollado en este escrito los beneficios de proporcionar una solución al problema son patentes y manifiestos. De traducirse en términos económicos superarían con creces, sin duda, a los costes. Esto convierte a la solución del problema en una inversión claramente beneficiosa para los intereses del país.

Esta Junta ha estimado el reconocimiento de los complementos salariales similares a los de Ceuta y Melilla para el colectivo funcionario docente interino en el exterior que representaría en términos netos una cantidad ligeramente inferior al millón de euros anuales.

Estos Complementos salariales que se solicitan el reconocimiento son:



JUNTA DE PERSONAL DE LOS FUNCIONARIOS ESPAÑOLES EN MARRUECOS

a. Un Complemento de Residencia bruto de estas características que ascienda a 712,08 euros mensuales para Primaria y 956,59 euros mensuales para Secundaria.

b. Un Trienio de Residencia bruto de estas características que asciende a 44,18 euros mensuales para Primaria y 57,91 euros mensuales para Secundaria.

Esto permitiría revertir al Estado algo más del 35% de este importe a través de la presión fiscal exigida al beneficiario en su condición de cotizante de la Seguridad Social (6,35%) y en su condición de contribuyente en el IRPF (este incremento de masa salarial estaría gravado en su inmensa mayoría en la escala del 30%. Una pequeña parte en la escala del 24%).

En conclusión:

712,08 euros y 44,18 euros brutos mensuales para Primaria que hace un total de 756,26 euros. 956,59 euros y 57,91 euros brutos mensuales para Secundaria que hace un total de 1014,50 euros.

Los cuales se reducen al quitar los impuestos a una media del 30% en realidad a:

529,38 euros netos para Primaria.

710,38 euros netos para Secundaria.

Aproximadamente a 6352,56 euros netos anuales para Primaria y 8524,56 euros netos anuales para Secundaria, que no superarían la cantidad de un millón de euros anuales, al multiplicarlo por un número no superior a 150 que es el conjunto de personas que forman parte del colectivo funcionario docente interino en el exterior.

Reiteramos de nuevo la completa disposición de los delegados sindicales de las organizaciones sindicales representadas en esta Junta de Personal, para reunirse con Vds. lo antes posible con el objeto de abordar explícitamente este punto que es considerado de máxima prioridad, y de aportar una solución rápida y definitiva a un problema que nos afecta a todos y cuya solución nos beneficia a todos.

Sin otro particular, reciba un cordial y afectuoso saludo

Atentamente,

Fdo.: FERNANDO GARCÍA
PRESIDENTE



Fdo: ANTONIO CANDELA
SECRETARIO