

La carrera docente

Alternativa de la F.E. de CC.OO.

La Conferencia de la Federación de Enseñanza de CC.OO. sobre Carrera Docente, celebrada el 8 de junio de 1985, culminó un amplio y largo debate iniciado en nuestro sindicato a comienzos de 1984 con la publicación del texto que serviría de base de discusión para el Tercer Congreso (mayo 1984), cuyo tema principal fue la Carrera Docente.

Tras esta primera fase del debate, y por decisión del citado Congreso, se abrió una segunda con objeto de que el documento aprobado allí fuese discutido con amplios sectores del profesorado y aprobado definitivamente en una conferencia extraordinaria. El texto que presentamos ha sufrido numerosas modificaciones a lo largo de un año y medio de debate que no han alterado, sin embargo, su orientación principal- desarrollar y profundizar el concepto de Cuerpo :Único de profesores en relación con los demás aspectos que configuran la Alternativa de Escuela Pública.

En el documento se define en primer lugar el modelo educativo en el que aspiramos se desarrolle la actividad profesional del profesorado: Ciclo Único y Polivalente; Escuela Pública integradora de las dos redes escolares existentes; un modelo que asuma plenamente las consecuencias, en el campo de la educación y de la docencia, de la configuración autonómica del Estado Español.

A partir de ello se ha profundizado en la concepción de Cuerpo Único de Profesores, basado en una formación universitaria equivalente— especializada según etapas, áreas o asignaturas, y en la formación permanente como clave para la movilidad interna dentro del Cuerpo. Se plantea también una nueva forma de acceso a la docencia que sustituya a las oposiciones y una propuesta de sistema de retribuciones. Finalmente, el documento contiene un proyecto de Estatuto del Profesorado que no es sólo para nosotros un desarrollo necesario del Estatuto Funcional que recoja la especialidad de la función docente, sino que pretendemos sea el marco jurídico en el que se regulan los derechos y deberes y normas para el ejercicio de la profesión docente aplicables a todos los profesores de los centros financiados con fondos públicos y que, en sus principios básicos, afecte también a todos los profesores de centros privados.

Somos conscientes de que ser la primera organización o institución pública o privada que presenta una propuesta global sobre la Carrera Docente y el Estatuto del Profesorado plantea también problemas. No pretendemos que todos los aspectos de nuestra alternativa sobre temas que tienen una gran complejidad hayan de tener un carácter definitivamente cerrado como posición del sindicato. Sí que serán las propuestas que defenderemos en las negociaciones que por fin parece van a abrirse con visos de seriedad tras la muy importante movilización del profesorado estatal a finales de mayo pasado. Para que los resultados de esta negociación tengan el apoyo de la mayoría del profesorado hemos propuesto la realización de un referéndum sobre el proyecto consensuado o sobre las distintas alternativas si no se llega a acuerdo en las negociaciones.

No podemos dejar de criticar la parcialidad con la que el MEC ha abordado la temática de la Carrera Docente. Una semana después de celebrado nuestro tercer Congreso se presentó públicamente un borrador sobre «la Reforma de la Formación del Profesorado». En lo referente a la formación inicial, el proyecto se ha paralizado. En agosto de 1984 fue

publicada en el BOE la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en cuya Disposición Adicional 15.a, positiva en algunos aspectos, se incluyen las bases de un modelo de Carrera Docente burocratizado y jerarquizador. Por otra parte, en el marco de la Ley, la división entre el Cuerpo de Maestros y el de Secundaria se hace profunda, impidiendo que en su desarrollo se alcance el CUERPO UNICO DE PROFESORES, objetivo defendido hasta entonces por el partido gobernante.

A pesar de las promesas realizadas por los responsables ministeriales de presentar en el mes de octubre de 1984 un Proyecto de Estatuto del Profesorado, en el que incluiría su propuesta de Carrera Docente, hubo que esperar al mes de abril del presente año para conocer un proyecto de Carrera Docente, limitado exclusivamente a la promoción interna dentro de los cuerpos y a la aplicación del nuevo sistema retributivo, que profundizaba negativamente las características jerarquizadoras de la Adicional 15.a, al hacerlas recaer no sólo en los cuerpos, sino también en las funciones pedagógicas a desarrollar en los centros de enseñanza. Y esto se hacía sin definir con un mínimo de rigor las funciones que se querían jerarquizar en puestos de trabajo con distintos niveles retributivos. Los aspectos más importantes a la hora de definir una Carrera Docente, que sirva para mejorar la calidad de la enseñanza, ni se trataban y la idea de elaborar un Estatuto del Profesorado ni se formulaba.

Respecto a la aplicación del nuevo sistema de retribuciones, ligado a la Carrera Docente, por querer hacerlo sin apenas incremento de gasto, se pretendía disminuir los salarios de los nuevos profesores y de parte de los actuales e incumplir acuerdos sindicales firmados con anterioridad.

Tanto el primer proyecto del MEC como el segundo fueron masivamente rechazados por el profesorado de EGB y EEMM en la huelga convocada por la F.E. CC.OO. y otros sindicatos a finales de mayo, en la que han participado 105.000 profesores y que, en el punto que nos ocupa, se ha saldado con un importante éxito: retirada del proyecto por el Ministerio e inicio de negociación de un Estatuto del Profesorado con todos los sindicatos de la Enseñanza.

En respuesta a los proyectos ministeriales, la Comisión Ejecutiva de la F.E.CC.OO. elaboró un documento de debate en el que, entre otros aspectos, planteaba las distintas valoraciones posibles de las funciones pedagógicas diferentes a la docencia directa y un posible modelo de promoción interna dentro de los cuerpos que no tuvieran las características negativas de la propuesta ministerial. La opinión mayoritaria en nuestro sindicato y en las decenas de miles de profesores que han participado en la huelga fue:

a) Valoración económica igual de las funciones/puestos de trabajo de carácter pedagógico en los centros y aplicación de reducciones de horas lectivas.

b) Rechazo de cualquier tipo de promoción interna que suponga la introducción de categorías o grado en los cuerpos docentes.

Lo anterior, además de incorporarse a los correspondientes apartados que desarrollamos a continuación, nos lleva a la siguiente propuesta: CONGELACION DE LA DISPOSICION ADICIONAL 15.a EN LO REFERENTE A LOS GRADOS DE LA CARRERA DOCENTE.

Si para la incentivación de las tareas pedagógicas y de gestión fuera del aula defendemos la reducción de horas lectivas, también es por su repercusión en la creación de empleo, objetivo prioritario para nuestro sindicato en las actuales circunstancias. Pero además la distribución colectiva y democrática del conjunto del horario -lectivo y no lectivo- impulsa la creación de equipos pedagógicos que son un elemento básico para la renovación educativa.

La gestión democrática de los centros, uno de los pilares de la alternativa de Escuela Pública, encuentra en la dimensión colectiva del trabajo pedagógico una garantía de sustento real. Nuestra alternativa de Carrera Docente, ya lo hemos dicho, ha sido elaborada

teniendo en cuenta los principios básicos de dicha alternativa. Consecuentes con ello hemos querido que su filosofía impregne también nuestras propuestas retributivas y sobre las relaciones de trabajo.

Frente a los argumentos ministeriales, que ligan la calidad de la enseñanza con el establecimiento de categorías en los cuerpos docentes, creemos que la financiación adecuada de cualquiera de las medidas que proponemos en nuestra alternativa tendría efectos muchos más beneficiosos para su mejora.

Aunque somos conscientes de que la realización plena de nuestra alternativa requiere un cambio profundo de estructura y mentalidades, la orientación que definimos puede y debe inspirar las reformas necesarias y una parte de las propuestas concretas se pueden realizar aquí y ahora. A condición, eso sí, de que el Gobierno considere la Educación como una prioridad presupuestaria y escuche con más atención la opinión de las fuerzas progresistas y renovadoras en lugar de dejarse influir por la presión de los grupos conservadores o quedarse paralizado ante los intereses estrictamente corporativistas.

INTRODUCCION

Se podría definir la Carrera Docente como el conjunto de condiciones para acceder y desempeñar la función de profesor y las distintas situaciones administrativas y profesionales a que ello da lugar, mediante la combinación de criterios de mérito, capacidad, antigüedad y elección.

En esta definición están implícitos los conceptos de formación inicial, acceso, formación permanente, situaciones administrativas, retributivas y profesionales y los criterios de movilidad funcional.

El objetivo programático de lograr un Cuerpo Único de enseñantes, entendiendo como tal el que impartiera la enseñanza entre los cero y los 18 años, está plenamente presente en nuestra propuesta. Se abordan en ella el conjunto de reformas necesarias que lo harían posible.

Es difícil pensar que el Cuerpo Único sea un objetivo alcanzable a corto plazo. Son muchos los obstáculos de diversa naturaleza que hay que remover para conseguirlo. En el primer apartado los definimos, apostando por vías de solución que sirvan también como tomas de posición del Sindicato sobre temas conexos con la problemática de la Carrera Docente y de gran importancia político-sindical por sí mismos. Las alternativas que se presentan pueden clasificarse de corto y medio plazo, pero, eso sí, dirigidas todas ellas a hacer posible un tipo de Carrera Docente coherente con el objetivo de Cuerpo Único en donde, finalmente, puedan enmarcarse.

También hay que profundizar en el mismo concepto de Cuerpo Único, que no puede suponer uniformidad o ausencia de promoción profesional. El concepto de Estatuto Único Docente, superador de las barreras corporativas, puede ser también fructífero. Con la condición, eso sí, de que no sirva para enmascarar la perpetuación de cuerpos de funcionarios diferentes.

La necesaria autonomía de las Universidades y las características propias del trabajo docente e investigador, en ellas desarrollado, hacen que no puedan valer plenamente para el ámbito universitario las propuestas que aquí se hacen. No es, sin embargo, nuestro propósito el aceptar una barrera infranqueable en la Carrera Docente en la Universidad y el resto de la enseñanza. A ello se dedican algunas consideraciones.

1. PROBLEMAS BASICOS Y REFORMAS NECESARIAS

Los clasificaremos, para facilitar la exposición, en dos tipos: aquellos que se desarrollan en los apartados 2 a 5 de esta ponencia y que son los que configuran el concepto mismo de Carrera Docente (formación inicial, acceso, formación permanente, estatuto del profesorado, sistema de retribuciones, promoción profesional, reestructuración de cuerpos docentes) y aquellos, otros que sin referirse a elementos directamente constitutivos de la Carrera Docente inciden claramente en su concepción. En este apartado nos referimos a esta segunda clase de cuestiones.

1.1. Los ciclos educativos

Entendemos como Ciclo Único o Tronco Único el conjunto de enseñanzas impartidas de los cero a los dieciocho años con carácter general y polivalente, al término de las cuales el alumno debe estar preparado para insertarse en el trabajo o continuar los estudios superiores.

En el actual momento social y político consideramos inaplazable la extensión de las enseñanzas en tronco común, con carácter obligatorio y gratuito durante doce cursos, de los cuatro a los dieciséis años de los alumnos. También satisfacer las necesidades educativas, en condiciones de gratuidad, de los cero a los cuatro años.

Mientras no se extienda el tronco común hasta los dieciocho, defendemos la existencia junto al bachillerato general, que podría contener especializaciones en grandes áreas, de bachilleratos técnicos estructurados en torno a grupos de especialidades frente a la atomización actual de las mismas. Los bachilleratos técnicos, de tres años de duración en general, también deben permitir, a quienes los superen, el acceso a los estudios superiores. Junto a ellos deben ofertarse sistemas cortos de formación profesional que permitan la inserción en el trabajo.

En relación con esta alternativa, nos referimos sólo a los aspectos que tocan directamente a la Carrera Docente, a los títulos, especialidades y certificados necesarios para impartir enseñanzas en el período de cero a dieciocho años. Las consideraciones son igualmente válidas tanto para un ciclo unificado hasta los dieciséis como hasta los dieciocho.

No se nos oculta que el obstáculo mayor para una concepción de la Carrera Docente Unificada es la división entre la EGB y las enseñanzas medias. La división entre la enseñanza primaria o básica y la secundaria a la edad de los catorce años de los alumnos no parece justificada, en absoluto, por razones psicológicas y convierte el modelo educativo español en «rara avis» entre los sistemas de ciclo unificado y los que mantienen una separación clara entre primaria y secundaria. La LGE de 1980 pretendió en este punto, ante todo, extender la escolarización obligatoria hasta los catorce años de la forma más- barata posible.

La concepción desarrollada en esta ponencia se basa en la exigencia de estudios universitarios superiores para la formación inicial de los profesores de ciclo unificado. Excepciones se deben establecer para el personal auxiliar de las escuelas infantiles y para los profesores de prácticas de FP. Un título de igual nivel no es, obviamente, un título único. La formación ha de poseer una base común, pero tiene que complementarse específicamente de acuerdo con las distintas especialidades, asignaturas o áreas de conocimientos. El título debe contener la(s) correspondiente(s) certificación(es) de la(s) especialidad(es) cursada(s).

La definición de las distintas etapas del ciclo unificado es un problema complejo al que no queremos dar una alternativa cerrada.

Desde el punto de vista del desarrollo psicopedagógico del niño y el joven nos inclinamos a defender la siguiente configuración atendiendo a la edad de los alumnos.

- a) De cero a seis años.
- b) De seis/siete a once años.
- c) De doce a dieciséis años.
- d) De diecisiete a dieciocho/diecinueve años.

Entendemos que las etapas más problemáticas de esta clasificación son las dos últimas y no sólo porque en ellas se superpone la actual división entre la EGB y las Enseñanzas Medias.

En el primer trimestre del próximo curso, en relación con la toma de posición global de la F.E.CC.OO. sobre la reforma de las enseñanzas medias y del ciclo superior de la EGB, formularemos una posición más precisa sobre esta cuestión. Entendemos de antemano que nunca podrá tener un carácter temporalmente definitivo.

Desde el punto de vista de las formaciones y las consiguientes titulaciones y especializaciones requeridas para la enseñanza en una u otra etapa, hay que tener en cuenta que, en la alternativa que defendemos, el nivel común es el universitario superior y que diseñamos un modelo dinámico de Cuerpo Único con una movilidad inter etapas e inter áreas basada en la formación permanente.

Dicho esto, sí que podemos establecer mayores precisiones respecto a las titulaciones y especializaciones requeridas en las diferentes etapas:

a) **Etapas de cero a seis años:** Título de Maestro, Psicólogo, Licenciado en Pedagogía u otras licenciaturas con certificado de especialista en preescolar.

b) **Etapas de seis/siete a once años:** Título de Maestro u otras Licenciaturas con las correspondientes especializaciones.

c) **Etapas de doce a dieciséis años:** Aquí coexistirían los profesores con título de maestro, especializados en áreas de conocimiento más definidas, con los licenciados en las correspondientes materias o asignaturas que hubiesen cursado la especialidad de Pedagogía y aquellos licenciados que no habiendo podido cursarla hayan realizado cursos de formación pedagógica en las correspondientes asignaturas o áreas.

Lo anterior presupone la habilitación de los procedimientos adecuados para incorporar a las nuevas especialidades a los enseñantes en ejercicio que, no teniendo las nuevas formaciones, posean experiencia práctica en una o más especialidades.

Lo que nos parece esencial es que los procesos de reforma en curso -enseñanzas medias y ciclo superior de la EGB y los anunciados -formación inicial y permanente, acceso, etc.- se hagan de acuerdo con un plan global que articule los contenidos de los nuevos planes de estudio con el currículo formativo de los profesores que los van a impartir, superando la más que notable desconexión actual.

1.2. La Carrera Docente, ¿en qué red escolar?

Los únicos atisbos de Carrera Docente establecidos por la derecha consistían en el ascenso a través de una pirámide de cuerpos de funcionarios: profesores de EGB, agregados, catedráticos, directores (cuerpo o acceso muy condicionado por la pertenencia al escalón anterior), inspectores. Aparte de que nuestra alternativa niega claramente esta concepción para quienes trabajan dependiendo directamente de las administraciones educativas, suponía la exclusión plena del profesorado de la enseñanza privada, incluido el de los centros subvencionados, dado que éstos eran considerados como privados sin más.

Al defender una Carrera Docente que englobe con los mayores niveles de similitud al profesorado de los centros estatales con el de los privados subvencionados/ concertados, conectamos con nuestra alternativa de superación de la división del sistema escolar en dos redes -estatal y privada financiada con fondos públicos mediante su integración en un sistema público unificado que tenga las siguientes características:

a) Los centros satisfacen necesidades escolares del medio en el que están enclavados y la admisión de los alumnos se rige por iguales criterios.

b) El funcionamiento de los centros se rige por los mismos criterios de gestión democrática por parte de los distintos sectores de la comunidad escolar, debiendo siempre garantizarse la libertad de cátedra o de expresión docente y la de conciencia de los alumnos.

c) Los criterios de acceso a la función docente deben ser similares. En el caso de los centros concertados los aplica la comisión de contratación del centro, en la que deben participar profesores, padres y la inspección educativa. En los centros estatales, los tribunales o comisiones de acceso a la función docente de las Comunidades Autónomas. En un caso se accede a un puesto de trabajo en un centro concreto, en régimen laboral, en otro a un puesto en un centro de la Comunidad Autónoma en régimen funcional.

d) La movilidad de un puesto de trabajo de un centro concertado a los estatales y de éstos a uno concertado no puede regirse por un procedimiento automático. Lo que sí que hay que establecer es una valoración común de los servicios prestados en uno y otro tipo de centros para acceder. Así, si un funcionario docente, pidiendo la excedencia, quiere optar por un puesto de trabajo en un centro concertado, tendrá garantizado que la comisión de contratación del mismo valorará su experiencia docente. Igualmente le valdrá al profesor de un centro concertado que quiera acceder a la condición de funcionario docente.

La Administración Educativa deberá centralizar la información de las ofertas de empleo en los centros concertados para facilitar la movilidad y, sobre todo, la búsqueda de empleo de los parados.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. se ha pronunciado sobre la LODE, indicando que supone un avance en la legislación sobre los centros privados sostenidos por fondos públicos, pero que no alcanza, ni muchos menos, la opción integradora de las dos redes escolares, aprobada en nuestro 11 Congreso. Sobre aquella base y las concreciones aquí expuestas, debemos exigir que el desarrollo reglamentario de la LODE recoja el máximo de elementos posibles de este apartado y de los demás de la ponencia. El otro momento de actuación será el de la elaboración del Estatuto del Profesorado.

Respecto a los centros no concertados, nuestra posición debe ser que el Estatuto les englobe en cuanto a la definición de los derechos y obligaciones básicos y que su experiencia docente sea tenida en cuenta para el acceso a los centros concertados y al funcionariado docente.

1.3. Carrera Docente, ¿en el Estado Español o en la Comunidad Autónoma?

¿Cuerpo Estatal o de Comunidad Autónoma? Esta es una cuestión sobre la cual la Federación tiene que tomar una posición al margen de su directa relación con el contenido de esta ponencia.

Empecemos por nuestra concepción de Carrera Docente. Pensamos que el ámbito normal para su desarrollo es el de la Comunidad Autónoma. En dicho ámbito se procede a la selección del profesorado de acuerdo con unos principios comunes a todas las CC.AA. que deben ser recogidos en el Estatuto del Profesorado. Dicho Estatuto debe tener el carácter de norma básica, aplicable para el conjunto de las Comunidades Autónomas. De esta forma,

aún desarrollándose la Carrera Docente de forma habitual dentro de cada Comunidad Autónoma, no se cierra en cada una de ellas. Hay que establecer los mecanismos adecuados -concursos de traslados, valoración de méritos, reconocimiento de situaciones, cualificaciones, etc.- que permitan a un profesor continuar su Carrera Docente en cualesquiera otra Comunidad Autónoma con pleno reconocimiento de sus anteriores servicios, respetando, eso sí, las características exigidas para la función docente en la Comunidad que lo reciba y las limitaciones cuantitativas que para el acceso procedente de otra comunidad se establezcan.

Así, para los concursos de traslados nos parece defendible el mecanismo de 2/3 de plazas para el concurso interno dentro de cada Comunidad y 1/3 para los procedentes de otras Comunidades. Defendemos también un período de transición que permita la vuelta a su Comunidad a los trasladados forzosos fuera de ella.

El artículo 149.1 I8.º, de la Constitución establece como competencia exclusiva del Estado la determinación de las bases del régimen estatutario de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas.

El título de la Función Pública de la LPA entiende como bases de dicho régimen los principios comunes a todas las Administraciones públicas en cuanto a selección, carrera, retribuciones, derechos profesionales, sindicales y políticos de los funcionarios. Según el proyecto de Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública las CC.AA. regularán mediante Ley su propia Función Pública atendiendo a los principios comunes y desarrollándolos.

Este mismo modelo conviene aplicar al Estatuto del Profesorado que regule la Carrera Docente. Por una parte, el Estatuto contendrá derechos y deberes comunes a todos los profesores; por otra, los principios en que se basa la carrera docente en las diferentes administraciones educativas, aplicables a los funcionarios de ellas y a los trabajadores de los centros concertados con las especificaciones necesarias. Finalmente, contendrá aquellas características propias de la Función Pública Docente. Sobre la base de estas normas comunes se pueden desarrollar estatutos docentes propios de cada Comunidad Autónoma.

Volviendo a la pregunta: ¿Estatal o de Comunidad Autónoma? Sabiendo debe ser contestada en un momento en que todavía no se han cumplido las transformaciones que preconizamos, decimos: en principio, Cuerpo de Comunidad Autónoma.

Decimos Cuerpos de Comunidad Autónoma por dos razones: porque es una consecuencia lógica de defender con claridad el desarrollo autonómico en lo político, administrativo y educativo y porque hay suficientes garantías de que no se transformarán en compartimentos estancos. La posibilidad de ser considerados homologables -según la LPA- en razón de la homogeneidad de requisitos de titulación, ingreso y características de la función, es clara y ello garantiza la participación en los concursos de traslados.

Y condicionamos la posición diciendo «en principio» porque hay que esperar que se apruebe la Ley de Bases de la Función Pública, se garantice el carácter de cuerpos homologables y se dé la solución a los problemas que plantea el título de Función Pública de la LPA, como por ejemplo, el del personal contratado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Bases de la Función Pública que, según la LPA, no tendrá ningún derecho preferente para ingreso en los cuerpos que creen las CC.AA.

2. FORMACION INICIAL. ACCESO: FORMACION PERMANENTE

2.1. Formación Inicial de los docentes. La integración de las Instituciones encargadas de la Formación.

Obviando una fundamentación teórica del problema, entendemos que la formación del profesorado es el campo en el que convergen dos cuestiones claves del sistema educativo:

- Por una parte, la materialización del modelo de formación es reflejo privilegiado de la concepción educativa por la que optan las clases dominantes de cada sociedad.

- Por otra, la importancia y trascendencia que se le concede a la formación del profesorado traduce la valoración que de la educación hace la propia sociedad en que se plantea el debate.

- Por ello, y en estrecha relación con otra serie de cuestiones sobre las que la Federación de Enseñanza de CC.OO. se ha posicionado (Tronco Común, Cuerpo Único ...), necesariamente hemos de definir, si no los contenidos, sí el marco en el que habrá de formarse un enseñante.

Una de las mayores críticas que hay que hacer al actual sistema de formación es que las diversas instituciones encargadas de esta tarea -Escuelas Universitarias, Facultades de Pedagogía, Facultades diversas, ICEs mantienen un grado de integración, o tan siquiera de coordinación, extremadamente pequeño. Todas ellas, a su vez, aparecen separadas, salvo honrosas excepciones, de la práctica docente que se realiza en los centros de enseñanza. Las Facultades de Ciencias de la Educación se sitúan al margen de la formación de los futuros enseñantes; lugares de formación profesional de especialista, cuyas integración en el sistema educativo es sumamente equívoca y centros de teoría más o menos desarraigados.

De todo ello se deduce que nuestra propuesta, transformadora de la situación descrita, ha de basarse en la integración y renovación de las instituciones dedicadas a la formación del profesorado y su coordinación con una amplia red de centros de enseñanza colaboradores.

Los criterios generales que han de sustentar esta integración son:

a) Reformar, en sus currículos y estructura organizativa, las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado y las Facultades de Ciencias de la Educación. El diseño de su reorganización departamental, realizada conjuntamente, debe realizarse en función de las demandas de formación inicial y permanente de los profesores en un determinado ámbito geográfico (Comunidad Autónoma por lo general).

b) Crear Departamentos de Didácticas específicas que impartirán enseñanzas e investigarán en su campo, en las distintas facultades, y fueran los canales de integración de éstas con los departamentos de las Escuelas Universitarias y Facultades de Ciencias de la Educación.

c) El conjunto de los departamentos descritos en los apartados anteriores constituirían las renovadas Facultades de Pedagogía.

El tipo de relaciones entre los departamentos deberían establecerse según el siguiente criterio: La formación impartida por los departamentos de las Escuelas Universitarias más que «iniciar a» sería «base de», con lo que los departamentos de Didácticas Específicas desarrollarían una labor de «prolongación» de la formación básica de los futuros enseñantes. Por lo que respecta a la investigación y, en general, al desarrollo de la cultura académica, el proceso sería inverso: de los departamentos de las Facultades a los departamentos de las Escuelas.

d) El establecimiento de una amplia red de centros -colegios e institutos- colaboradores debe partir de un primer ámbito de coordinación provincial/comarcal para llegar a un segundo en relación con cada Universidad. En dichos centros deben crearse los puestos de tutores de formación.

e) En íntima conexión con las Facultades de Pedagogía, dependiendo de ellas, se establecerán los Institutos de Ciencias de la Educación como Institutos Universitarios de Investigación.

Las funciones a desarrollar por estas instituciones integradas, conexas sobre una base departamental, serán:

a) La formación inicial del profesorado de las etapas del tronco común, la general y la especializada.

b) La formación inicial pedagógica del profesorado especialista en una materia en las últimas etapas del tronco común (catorce-dieciocho/diecinueve años).

c) Desarrollar los planes de formación permanente del profesorado en ejercicio para la continuación de su labor en una especialidad de un determinado nivel.

d) Elaboración de los currículos necesarios para la obtención de certificados para aquellos profesores que quieren cambiar de especialidad y/o etapa, o están en paro, y realización de los cursos correspondientes.

e) Formación de especialistas en Ciencias de la Educación.

f) Desarrollo de la Investigación en Ciencias de la Educación.

Por último, tenemos que destacar una cuestión: la renovación en profundidad de los sistemas de formación no podrá llevarse a cabo si no se cuenta con los sectores innovadores del profesorado de EGB y Medias. Por ello, nos parece imprescindible remover los obstáculos de diverso tipo que impiden que el profesorado de los niveles no universitarios imparta docencia y realice investigación, con carácter temporal o permanente, en los distintos departamentos de las Facultades de Pedagogía.

2.1.1. Formación del profesorado de EGB y Escuelas Infantiles (o de los profesores que enseñan a alumnos de 0 a 14 años)

La relativa amplitud de la EGB en nuestro sistema educativo -hasta los catorce años- exige de los maestros una amplia formación básica y general como educa

dores, así como una mayor preparación especializada.

Igualmente, las especiales características de la acción docente hacen aconsejable una mayor insistencia en las prácticas dentro del plan de estudios. Y también su reorganización en profundidad, a fin de evitar su desconexión con la formación teórica y de hacer posible un contacto real con la escuela en todas las vicisitudes de un curso escolar, y no sólo durante unos pocos meses elegidos según las conveniencias organizativas y académicas.

La formación del profesorado de las Escuelas Infantiles y de la EGB (0-14 años) deberá tener las siguientes características:

1. Ser una formación universitaria de cinco años de duración, que lleve a la obtención de un título de Licenciado.

2. Realizarse básicamente en Escuelas Universitarias conectadas con unas Facultades de Pedagogía que, por su parte, coordinarían o integrarían los Departamentos de Didácticas específicas de las distintas Facultades Universitarias.

3. Una estructura de la Formación Inicial de este profesorado, que comprendiese:

a) **Dos años de formación** básica común, tanto científica general como de formación básica pedagógica. En ellos se impartirían los contenidos a transmitir (según las exigencias, por un lado, del desarrollo científico y, por otro, de los proyectos educativos de las propias

Comunidades Autónomas) y los conocimientos no transmisibles que actúan como fundamento teórico de aquéllos y de la propia acción docente: filosofía, psicología, ordenación y orientación escolar. etc.

Una oferta amplia que los centros de formación puedan ofrecer, según sus disponibilidades de profesorado e infraestructura, junto con la capacidad de elaboración por parte del alumnado de su propio currículum (según ciertas normas), permitiría evitar una rutinaria y excesiva uniformación de los maestros y también elaborar una selección de los contenidos básicos en función de la posible especialización futura.

b) Un **año de práctica docente** realizado en un centro colaborador, organizado por el centro responsable de la formación. Las prácticas se completarían en los centros de formación con enseñanzas que permitieran adquirir y perfeccionar técnicas instrumentales junto con orientaciones teóricas sobre organización escolar y didáctica en función de los problemas concretos surgidos en la propia práctica escolar.

c) Dos años de especialización, teórica y práctica, científica y pedagógico-didáctica. En este período se realizarían prácticas de la especialidad correspondiente en los centros colaboradores. Cada especialidad puede requerir que el alumno haya elegido determinadas combinaciones de las materias ofrecidas en los cursos comunes de su formación inicial.

4. La intervención de las Facultades de Pedagogía en el proceso no tiene por qué suponer forzosamente un desplazamiento durante la especialización a la sede universitaria. Las Facultades de Pedagogía se responsabilizarían también de la organización de cursos y actividades en cada una de las Escuelas Universitarias y su ámbito provincial.

5. El currículo debería ser lo suficientemente flexible para adaptarse a necesidades propias de cada Comunidad Autónoma y a opciones de cada candidato.

2.1.2. Formación del Profesorado de las Enseñanzas Medias o de las enseñanzas comprendidas entre los catorce y dieciocho/diecinueve años de los alumnos

Los futuros profesores de las enseñanzas medias o de las etapas del tronco común comprendidas entre catorce y dieciocho/diecinueve años deben realizar su formación inicial en las distintas Facultades Universitarias.

Los Departamentos de Didáctica de cada Facultad, que deben integrarse también en las Facultades de Pedagogía, se encargarían de formar en las especialidades didácticas necesarias para el acceso a la función docente. La especialidad de didáctica se impartiría en los dos últimos cursos de los estudios de licenciatura. El currículo, incluyendo enseñanzas de didáctica general y psicopedagogía, estaría centrado en la didáctica específica y en completar la formación científica.

En estos cursos se simultanearían las enseñanzas anteriores, con la realización de prácticas docentes en centros de enseñanza media.

Las Facultades de Pedagogía impartirán cursos de un año de duración para aquellos licenciados que, perteneciendo a planes de estudio anteriores o no habiendo cursado la especialidad didáctica, optaran por ejercer la docencia. Este curso intensivo se simultanearía con la realización de prácticas en centros de enseñanza.

2.2. Sobre el plan de estudios o currículo

Al abordar el plan de estudios o, en términos más modernos, el currículo suele insistirse con profusión de datos y sobradas razones en un cambio en profundidad de las asignaturas y contenidos de las mismas para que se ajusten más y mejor a las necesidades profesionales de los futuros licenciados, a las nuevas concepciones de los distintos niveles

no universitarios o sobre la escuela y a los avances continuos en el campo de la investigación teórica de las propias ciencias y de las didácticas respectivas. El fundamento teórico de estos cambios es inatacable dada la necesidad reconocida de que un centro universitario transmita y colabore a la creación de la cultura contemporánea, quedando la discusión reducida, en la mayoría de los casos, a la polémica respecto de los porcentajes del tiempo escolar que deben ocupar cada una de las parcelas de contenidos que se consideran imprescindibles y a qué profesionales deberían impartirlos. Las situaciones de resistencia a los cambios suelen venir generadas por los intereses corporativos del profesorado o por la inercia de la infraestructura del propio sistema educativo que ofrece pocos estímulos y oportunidades de cara a mantener una continua transformación de la práctica docente.

Asimismo, suele enfatizarse la necesidad de una atención especial a las prácticas y, también, la necesidad de que se investigue y que alumnos de Escuelas y Facultades se inicien y colaboren en la investigación. Sin negar la pertinencia de estos criterios, suficientemente razonados, conviene no caer en el fetichismo de los contenidos a transmitir y no olvidar que la escuela no sólo transmite contenidos, sino también -cuando no principalmente- la forma en que éstos se organizan y el medio por el que se accede a ellos. La participación activa del alumno, del futuro enseñante, en la elección de su propio currículo está actualmente limitadísima (materias optativas), lo que favorece su pasividad y, como consecuencia, una consideración del saber como algo propiedad de otro, que tiene que adquirir y que escapa a su capacidad de decisión, reforzando así su consideración de menor, cuyo único papel consentido es el de «asimilador» o «esponja de contenidos», al mismo tiempo que se le uniforma, pues se considera que todos deben tener al final las mismas características como «producto acabado» del proceso de «hacer maestros». Los efectos educativos de esta situación no se palian aunque los contenidos que aprenda formen parte de la vanguardia de la ciencia.

La reforma de los planes de estudio debería garantizar a los alumnos la posibilidad de elegir, sobre una amplia gama de opciones, las asignaturas que según su criterio sean de mayor interés, garantizando un mínimo de materias obligatorias en cada nivel y especialidad.

El planteamiento hasta aquí sustentado permitiría también una mayor flexibilización de los planes de estudio, fácilmente revisables en función tanto de las necesidades de los alumnos (evaluables por sus elecciones) como por la cambiante capacitación profesional de los departamentos o áreas docentes. Asimismo, no dejaría de ser un estímulo para que los docentes acometiesen la necesaria puesta al día de sus haberes y de sus formas de transmitirlos. La voluntariedad de la elección por parte del alumno quizá pueda actuar como correctivo de la inamovilidad del profesorado, generada por el ya generalizado estatus de funcionario.

2.3. Acceso a la función docente

Este ha sido, sin duda, uno de los problemas centrales que han orientado la actividad sindical durante la última década. Hoy pensamos que, salvo para los niveles de la enseñanza universitaria, se abre un período en el que la cuestión del acceso a la función docente pierde este rasgo de centralidad. En este nuevo período el control del profesorado y, en estrecha relación con ello, la formación permanente constituye la nueva clave de bóveda en la lucha por la calidad de la enseñanza hacia la Escuela Pública. Problema aparte (y que escaparía al contenido de este documento) sería cómo resolver el volumen de paro en el sector de licenciados y profesionales.

2.3.1. Criterios generales

a) Es importante extraer las simplificaciones derivadas del concepto de Enseñanza Pública en lo que respecta a la regulación del profesorado. Y es importante destacar que el concepto

de «**pública**» se opone tanto a la privatización de la enseñanza como a la centralización estatal de la misma. Supone enmarcar la transformación del sistema educativo en la perspectiva de una organización autonómica y no capitalista de la sociedad.

b) Ahora bien, es ilusorio hablar de autonomía mientras los trabajadores públicos (en el caso que nos ocupa, los profesores) estén sometidos a un régimen funcionarial y centralista. Dicho régimen se opone tanto a la autonomía como a la racionalización del sistema. Tanto la uniformación de los «**Cuerpos Estatales**» como el carácter vitalicio y escalafonado de los funcionarios son un obstáculo esencial para la consecución de un sistema de enseñanza pública modernizado y enraizado en su medio. La consecución de dicho sistema de enseñanza exige, por tanto, una reforma de la Función Pública en el sentido aquí apuntado.

c) La autonomía en la enseñanza, adecuando su contenido a las condiciones particulares de cada lugar, sólo es posible si se dispone de capacidad para concretar los criterios para la selección del profesorado. Ello no obsta para que se fijen con carácter general unos estándares mínimos de calidad, que deberán plasmarse en la titulación exigida para cada tipo de puesto docente. Los criterios para elegir, entre solicitantes de titulación equivalente, deben ser decididos de forma autónoma, respetando unos criterios básicos comunes en el acceso para todo el Estado Español. En la elaboración de estos criterios deben participar los Consejos Escolares de los diferentes ámbitos, incluidos los municipales.

d) Por ello, lo primero es definir los ámbitos de decisión autónoma que pueden ser distintos en cada caso, según el tipo de enseñanza de que se trate. El órgano correspondiente de cada ámbito sería el encargado de convocar y regular los concursos de acceso, fijar los criterios de selección y determinar las formas de resolución y recurso, ajustándose siempre a determinadas normas generales tendentes a garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso: publicidad de los criterios, difusión de la convocatoria, carácter razonado y recurrible de las resoluciones.

e) Por otra parte, el sistema de acceso debería ligarse a un sistema de formación inicial del profesorado como el que hemos expuesto en las páginas anteriores: preparación pedagógica básica, intervención del alumno en la elaboración del currículo, capacitación científica adecuada, adquisición de un pensamiento especializado, crítico e interdisciplinar, garantía de realización de prácticas...

f) La organización de la formación inicial del profesorado deberá permitir que los méritos requeridos para el acceso a la docencia se adquieran y constaten a través de dicha formación, haciendo innecesario el recurrir a una prueba o examen. En este contexto, deberá sustituirse el sistema de oposiciones por un concurso de méritos.

g) Es evidente que desde nuestra perspectiva la calidad de la enseñanza y su adecuación a las necesidades sociales no se garantiza atendiendo únicamente al sistema de acceso. También es necesario un sistema de control que asegure tanto el adecuado cumplimiento de sus funciones, por parte del profesorado, como su actualización y formación permanente.

"La reforma de los planes de estudio debería garantizar a los alumnos la posibilidad de elegir, sobre una amplia gama de opciones, las asignaturas que según su criterio sean de mayor interés"

h) Para ello parece necesario terminar con el sistema de que el acceso a la condición de funcionario docente confiere estatus vitalicio que sólo puede perderse, en la práctica, por razones de Código Penal o de Juzgado de Guardia. Es necesario asegurar que el profesorado, en la enseñanza pública, sea estable pero no inamovible, y que pueda ser separado de la función docente asignándole otro tipo de funciones cuando se demuestre que no cumple adecuadamente, tanto por irresponsabilidad como por una eventual pérdida de

sus capacidades. Esta decisión sólo podrá ser tomada en el ámbito de decisión autonómico correspondiente, sin perjuicio de toda clase de garantías contra posibles arbitrariedades: desarrollo público del proceso, demostración de razones objetivas y con posibilidad de recurso.

j) Es criterio generalmente aceptado que el adecuado cumplimiento de sus funciones por cada profesor exige su permanente actualización, de modo que incorpore a su docencia tanto los desarrollos científicos como las innovaciones pedagógicas y, en caso necesario, pueda adecuar sus programaciones a cambios en el entorno social. Por ello, la formación permanente debe ser considerada como obligación prioritaria en el capítulo de ofertas educativas por parte de los organismos correspondientes y como condicionante en la continuidad en el ejercicio de la función docente.

k) Asumiendo como objetivos los puntos anteriormente reseñados, es necesario elaborar una estrategia para avanzar hacia su consecución en cada sector de la enseñanza. Asimismo, el Sindicato debe protagonizar una movilización constante de cara a elaborar los informes necesarios para definir el modelo de acceso y control que propugnamos y a presionar para que sea recogido en la legislación pertinente que ha de cubrir estos campos.

2.3.2. Acceso a la función docente

El procedimiento de acceso que proponemos es el de concurso de méritos en el que se valoren especialmente las prácticas realizadas en el proceso de formación inicial.

Estas prácticas, a desarrollar en los centros colaboradores, serán supervisadas por los profesores de los centros de formación y por los profesores tutores de formación de los centros colaboradores. A su término, el aspirante en prácticas presentará una memoria-balance de su actividad y realizará una programación. La evaluación de las prácticas la realizará una comisión en la que participen representantes del Consejo Escolar de Centro y de la Administración, especialistas en la materia, y los tutores de los centros de formación y de los centros colaboradores. Se valorará el trabajo realizado en el período de prácticas, la memoria y la programación.

Junto con esta evaluación de las prácticas se podrán considerar también otros méritos como: trabajos científicos o pedagógicos, certificados de realización de cursos o cursillos de carácter didáctico, expediente académico, etc.

Los concursos de méritos se convocarían anualmente en el ámbito de cada Comunidad Autónoma para cubrir las plazas previstas por especialidades, áreas o asignaturas, más un cupo excedentario en cada una de ellas, para previsión de desajustes y cobertura de bajas y sustituciones.

Una vez establecido el nuevo sistema de formación no valdrá una titulación genérica como la actual -maestro o licenciado- para acceder a una determinada plaza, sino que se requerirá el correspondiente certificado de especialización pedagógica.

El problema se plantea, lógicamente, con los títulos con formaciones anteriores y con la situación actual de decenas de miles de maestros y licenciados en paro. Ello obliga a preconizar dos tipos de medidas:

a) Establecimiento de un cupo de plazas, que en las primeras convocatorias tendría que ser amplio, en el concurso de méritos, a las que no se accedería directamente desde los centros de formación como preconizamos en la alternativa general. En el baremo de méritos de estos aspirantes habría que valorar junto con las cuestiones antes mencionadas la experiencia docente.

Se debería establecer también para estos aspirantes un procedimiento de prácticas, de más corta duración, al final del cual se evaluara también la memoria y la programación realizada.

b) Los centros de formación deben elaborar e impartir los cursos necesarios para que obtengan las especializaciones pedagógicas requeridas los antiguos titulados. Dichos cursos deben ser gratuitos para quienes se encuentren en paro.

Las comisiones evaluadoras, que tendrán como ámbito la Comunidad Autónoma, se formarán por especialidades o asignaturas. A ellas podrán asistir representantes de los sindicatos de enseñanza como medio de garantizar la publicidad y el control del procedimiento. Sus decisiones serán recurribles ante una Comisión de Apelación en el ámbito de cada CC.AA. en la que participarán los sindicatos con pleno derecho.

Las Comisiones de Acceso deberán supervisar los trabajos de las Comisiones de Evaluación de las prácticas dado el papel fundamental que su valoración debe jugar en la selección.

2.3.3. Centros concertados

Como ya indicamos en el apartado 1 de la ponencia, las características del acceso a los centros privados concertados deben equipararse en el máximo grado posible a las de los centros estatales.

Por ello, la comisión de contratación de cada centro a la hora de confeccionar el baremo de méritos para seleccionar a los distintos aspirantes se basará en los criterios establecidos para los centros públicos.

Igualmente preconizamos la existencia de un procedimiento de apelación similar al descrito para el acceso a la función pública docente.

Consideramos necesario, por todo lo anterior, que los criterios de mérito para acceder a las plazas estatales y a las de centros concertados figuren en el Estatuto del Profesorado.

2.4. Control y formación permanente

Han de crearse sistemas adecuados, con formas democráticas y abiertas a la participación de los interesados, para favorecer la formación permanente del profesorado y para el control de la actividad educativa. Perfeccionamiento y control son problemas distintos, aunque es posible articularlos, e incluso conviene hacerlo así. En nuestra opinión, los criterios reguladores de los citados sistemas podrían ser los siguientes:

A) Criterios relativos a la formación permanente:

1.º La formación permanente es competencia y responsabilidad de la Administración.

Esta deberá proporcionar los medios y condiciones para que la formación permanente pueda tener lugar:

a) Dotación de recursos suficientes para que se pueda organizar una amplia oferta de servicios: biblioteca, locales, especialistas asesores, cursos, seminarios, grupos de trabajo e investigación, capaz de responder satisfactoriamente a las peticiones y necesidades de los profesionales en ejercicio y sus organizaciones.

b) Información a tiempo y detallada sobre iniciativas, recursos, propuestas.

c) Facilitar el intercambio de experiencia e investigaciones y su publicación.

d) Proporcionar al profesorado la reducción horaria suficiente para su formación. Así como la concesión de períodos sabáticos y bolsas de viaje para la participación en programas de estudio en el extranjero.

2.º- Poner en manos de la Administración la responsabilidad de la formación permanente no debería significar el establecimiento de un sistema rígido ni coactivo.

Por el contrario se debe partir del **reconocimiento de la diversidad y pluralidad de las formas y vías de la formación permanente**.

Por lo tanto, deberán potenciarse no sólo los cursillos de técnicas didácticas o de meros contenidos curriculares, sino también los proyectos de investigación, las tesinas y tesis, los grupos de trabajo, los talleres y seminarios permanentes, etc.

Asimismo, la Administración deberá facilitar y posibilitar la iniciativa de base: financiando y articulando dentro de la oferta ministerial los proyectos de formación permanente que promuevan los movimientos de renovación pedagógica, las organizaciones sindicales y otras organizaciones e instituciones relacionadas con la educación.

3.º- Bajo estas condiciones **la formación permanente será de carácter obligatorio** para todo el profesorado. Esta obligatoriedad ha de **complementarse con la programación opcional del currículo de perfeccionamiento profesional sobre un período temporal determinado**.

Por otra parte, la participación del profesorado no debe limitarse a esta planificación individual o colectiva del curriculum de perfeccionamiento, sino que debe extenderse a todas las decisiones que se tomen sobre el diseño o planificación de la formación permanente y los organismos que la desarrollen a través de cauces institucionales y estables.

4.º- La formación permanente que la Federación de Enseñanza reivindicará e impulsará atenderá a los siguientes criterios:

a) **Ha de fomentar el trabajo cooperativo**, las relaciones y el intercambio entre los miembros del claustro en el camino hacia la formación de verdaderos equipos pedagógicos.

b) Ha de estar ligada al entorno más inmediato:

La formación del profesorado como un hecho descentralizado: que los formadores bajen a los centros.

La eficacia de un sistema de formación permanente del profesorado no está tanto en la existencia de cursos y cursillos en una lejana universidad, cuanto en la posibilidad de la intervención del experto en el CENTRO o grupo de centros.

Queremos insistir sobre esta última propuesta que nos parece muy importante: Sin olvidar todo lo dicho, creemos que el más eficaz instrumento para generalizar una formación permanente del profesorado que lleve a una renovación pedagógico-didáctica de la escuela en sus varios niveles está en situar la formación de los CENTROS mismos, o en la comarca o grupo de CENTROS. En una descentralización que atienda a las necesidades sentidas o haga tomar conciencia de las necesidades.

c) **Ha de estar ligada a la renovación pedagógica**, es decir, no tener sólo componentes de actualización, sino proporcionar guías para la transformación de la red educativa y de la propia escuela.

d) La formación permanente ha de tener un papel fundamental como instrumento para la promoción del cuerpo de maestros al de secundaria, a la función inspectora, al nivel

universitario para la formación de profesores, a puestos de carácter pedagógico fuera del centro, etc.

2.5.1. Objetivos y medios para un plan de formación del profesorado

Concretando lo anterior creemos necesario la elaboración urgente, por parte de las Administraciones Educativas, de un plan de formación permanente, negociado con los sindicatos, que se plantee los siguientes objetivos:

a) Proporcionar una amplia oferta de cursos de perfeccionamiento y actualización en los planos científico, pedagógico y didáctico que cubran las exigencias de las formaciones obligatorias y voluntarias del profesorado en ejercicio.

b) Prever las formaciones necesarias para los cambios en los ciclos, en sus currículos escolares, el establecimiento de nuevas asignaturas y la posible desaparición de otras.

c) Elaborar los currículos formativos adecuados a una concepción dinámica de la Carrera Docente que permita a los profesores que lo deseen cambiar de etapa o nivel, área o asignatura dentro del ciclo único.

d) Formaciones específicas para el período de prácticas de los profesores.

e) Dotar al profesorado de los elementos necesarios en el plano lingüístico, cultural, laboral, sindical, etc., para que sean agentes activos de la integración de la escuela en su entorno.

f) Reformar centros de formación, integrando sus actividades para que puedan desempeñar un papel importante en el plan de formación.

g) Impulsar e incentivar la renovación pedagógica y la innovación educativa a todos los niveles, desde los centros de enseñanza a los centros de formación del profesorado.

h) Apoyar a los movimientos de renovación pedagógica y a las Escuelas de Verano preservando la autonomía de los mismos.

3. SISTEMA DE RETRIBUCIONES

3.1. Algunas características de la situación actual

Al examinar la actual situación salarial

del profesorado estatal y privado destacan las siguientes características:

a) Dentro de las profesiones o grupos de empleos para los que se exige una titulación equivalente el profesorado está peor pagado. Lo están todavía los funcionarios docentes respecto a los demás funcionarios de grupos de titulación similar, a pesar de los avances conseguidos en las luchas sindicales por la homologación y la diferencia es mucho más grande en el sector privado.

b) Las diferencias retributivas entre el profesorado de la enseñanza privada y el de la estatal son muy acusadas sobre todo si se calcula en valor de la hora lectiva trabajada. Así, en el año 1983, lo pagado por ésta en la privada era el 73,7 por 100 de lo percibido en la estatal, para el profesorado de EGB, y el 46,1 por 100 para el profesorado de las enseñanzas medias.

c) El sistema retributivo vigente en la función pública hasta la entrada en vigor de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (L.M.R.F.P) era un modelo de la irracionalidad y anacronismo favorecedor de todo tipo de discriminaciones. La L.M.R.F.P. introdujo elementos de simplificación y racionalidad dejando abierto, principalmente a través

del complemento de productividad, unánimemente rechazado por las centrales sindicales de funcionarios, una vía a la arbitrariedad y la discriminación.

d) La manera de aplicar la reforma retributiva, concretada en las instrucciones contenidas en la Ley presupuestaria de 1985, agudiza los peligros y las características negativas del nuevo modelo. La filosofía de éste consiste en un desplazamiento del centro de gravedad del sistema de los cuerpos a los que pertenece el funcionario a los puestos de trabajo que desempeña y a su productividad individual.

Pues bien, se pretende aplicar congelando o incluso disminuyendo los abanicos generales entre los cuerpos para aumentar, sin embargo, los abanicos globales sobre la base de aumentar muy sustancialmente las retribuciones de ciertos puestos de trabajo de carácter directivo y utilizando el complemento de productividad para cuya adjudicación no se prevé ninguna participación sindical.

Así conocemos, en los primeros ejemplos de su aplicación, que en un año en el que se ha producido una fuerte pérdida de capacidad adquisitiva para la inmensa mayoría de los funcionarios, ciertos puestos directivos de la Administración y de las empresas públicas tienen subidas que alcanzan el 20 por 100.

e) Respecto a los abanicos salariales de los funcionarios docentes los principales datos a considerar son:

- El peso de la antigüedad máxima, tomada como de 13 trienios, oscila entre un 30 por 100 y un 38 por 100 de la retribución inicial anual en los cuerpos de EGB y enseñanzas medias.

La diferencia salarial máxima en los complementos de destino actuales se sitúa entre el 9 por 100 y el 10 por 100 del salario inicial mensual.

-El abanico salarial total en EGB y enseñanzas medias, considerado como la diferencia entre un profesor de EGB (sin grado inicial) y un Catedrático con trece trienios y director de instituto es de 1 a 1,926 (datos de 1984).

- Los abanicos salariales entre cuerpos, considerando las retribuciones iniciales de los mismos son:

profesor de EGB/maestro de taller de FP. de 1 a 1,098;

profesor de EGB/agregado o numerario de E. M. de 1 a 1,195;

profesor de EGB/catedrático de E.M. de 1 a 1,307;

profesor de EGB/catedrático de universidad de 1 a 1,883;

agregado o numerario E.M./catedrático de E. M. de 1 a 1,094;

catedrático de E.M./catedrático de Universidad de 1 a 1,440.

3.2. Propuesta de valoración del sistema de retribuciones

El sistema de retribuciones que preconizamos debe ser simple, con un número reducido de conceptos y conservador de la unidad de planteamientos reivindicativos del colectivo afectado. Dada la naturaleza consideramos necesario plantear una posición que tenga en cuenta la realidad legal existente, la L. M. R. F. P. en lo que atañe a los cuerpos docentes y a los conceptos retributivos.

No olvidamos en este punto que, aunque la propuesta está dirigida a los profesores que son funcionarios, sería aplicable en su esencia al profesorado de la enseñanza privada para quienes la equiparación salarial entendida como igualdad de retribución de la hora lectiva es un objetivo reivindicativo esencial.

Como señalábamos en la presentación, la base de nuestro planteamiento es la consideración de que el elemento incentivado para el desempeño de las diferentes funciones pedagógicas diferentes de la docencia directa sea la reducción de horas lectivas. Partimos lógicamente de la necesidad imperiosa de definir tales funciones y hacer que se cumplan en los centros educativos.

a) **Conceptos: retribuciones** básicas: sueldos y trienios iguales al 5 por 100 del sueldo.

Retribuciones complementarias: complemento de destino con un nivel único en cada cuerpo (maestro y secundaria).

Dos pagos extras iguales a la suma de las básicas y al complemento de destino.

b) **La aplicación de la Reforma Retributiva** y la Homologación.

La homologación con los demás funcionarios debe realizarse estableciendo en cada cuerpo docente un nivel de complemento de destino que sea el resultante de aplicar a dicho concepto las correspondientes masas salariales homologadas de los complementos de destino, específicos y de productividad, divididas por los efectivos del cuerpo.

De modo inmediato, teniendo en cuenta los acuerdos firmados y nuestra negativa a que se reduzcan las retribuciones a ningún colectivo (por ello decimos no a los complementos personales transitorios), defendemos como mínimo:

- Cuerpo de maestro: nivel 17.
- Cuerpo de secundaria: nivel 20.

Los maestros de Taller, al ejercer su labor en la enseñanza media, deben percibir el nivel 20.

Los actuales catedráticos de bachillerato y demás profesores de coeficiente 4,5 percibirán el nivel 24.

La cláusula de revisión de la homologación (acuerdos 1982 y 1983) debe cumplirse al aplicarse la reforma retributiva al conjunto de los funcionarios.

c) **Incentivación a los proyectos educativos o científicos.**

Debe establecerse un sistema de becas anuales para la realización de proyectos educativos o científicos a realizar en función de las necesidades de los centros. Se garantizará la publicidad en su concepción y la posibilidad de recurrirla.

d) **Funciones pedagógicas y funciones directivas o de gestión.**

Consideramos imprescindible la definición precisa de áreas y especialidades que en el caso de la EGB debe conllevar la aplicación de los contenidos del negociado decreto de plantillas.

- A las funciones o puestos de trabajo de carácter pedagógico distintas a la tutoría de alumnos, debe asignarse una reducción del horario lectivo.

- Los puestos o funciones cuya existencia preconizamos son:

EGB: tutor de alumnos, coordinador de área, coordinador de ciclo, coordinador pedagógico de centro, o/y jefe de estudios, coordinador de recursos y biblioteca, tutor de profesores en formación.

Enseñanza Media: Tutor de alumnos, coordinador de Taller, coordinador de seminario, departamento o división, coordinador de área, coordinador pedagógico de centro y/o jefe de estudios, coordinador de recursos y biblioteca y tutor de profesores de formación.

Se accederá a estas funciones por elección.

e) Puestos directivos o de gestión

A los que señala la LODE como cargos directivos de carácter electivo, director, jefe de estudios y secretario, se les aplicará una reducción de horas lectivas sensiblemente superior a la actualmente vigente, aunque exigiéndoles siempre un mínimo de horas lectivas (tres al menos).

La escala de reducciones de horario lectivo tendrá en cuenta el tamaño de los centros.

A estos puestos se les asignará complementos específicos cuya cuantía máxima será igual a la diferencia salarial hoy existente entre el director que más cobre y el profesor con complemento de destino mínimo. Esta cuantía máxima se sitúa entre el 9 por 100 y el 10 por 100 del salario total mensual. La tabla de valores dependerá del tamaño del centro. En los centros en los que exista un equipo pedagógico con una gestión colectiva de las tareas directivas, defendemos la distribución y administración colectiva de la cuantía total de estos complementos de acuerdo con la filosofía que desarrollamos a continuación:

La F.E.CC.OO. reclama el derecho de los enseñantes a constituir unos verdaderos equipos pedagógicos en el marco de una política que tienda a superar el sistema jerárquico, con responsabilidades individuales, y a sustituirlo por un sistema cooperativo, con responsabilidades colectivas.

En esta perspectiva, la implantación progresiva (no impuesta, sino facilitada oficialmente) de equipos pedagógicos constituye un momento estratégico importante que depende de un cierto número de condiciones mínimas:

- Administrativas (posibilidad de concurso por equipos), materiales (disminución del número de alumnos por aula, ampliación del número de profesores por centro, nueva ordenación de la arquitectura y el equipamiento escolar) y de funcionamiento.

En este sentido defendemos el derecho de cada equipo para determinar la estructura de su funcionamiento, reparto de las tareas de gestión, administrativas, animación y relación con el medio.

Por lo mismo defendemos que el complemento específico, contemplado en la LMRFP, sea distribuido y administrado por el equipo con la aprobación del Consejo Escolar del centro.

f) Docencias especiales.

Al menos debieran definirse: escuelas unitarias y de menos de ocho unidades, profesor de aula que integra alumnos disminuidos, preescolar. educación especial. La reducción de alumnos por aula y el incremento de la plantilla deben incentivar estos puestos. Las escuelas unitarias tendrán un complemento específico.

3.3. Otros problemas

Creemos necesario que las retribuciones del personal contratado se ajusten en cuantía y conceptos al sistema general. Esto es particularmente necesario para la universidad, en donde persiste la figura de profesor contratado y en donde nuestra actividad reivindicativa va encaminada a equiparar las retribuciones de los actuales profesores no numerarios al personal numerario, hoy en una situación de escandalosas diferencias.

Si el profesorado ayudante que contempla la LRU se considera como profesor en formación, puede admitirse una diferencia salarial. En cualquier caso debe permitir el vivir de dicha actividad realizando las funciones de investigación retribuidas en su salario de profesor. Preconizamos que su sueldo sea, al menos, el 75 por 100 del profesor titular.

Respecto a la enseñanza privada, al margen del objetivo de su equiparación, vemos conveniente que sus salarios se compongan de los mismos conceptos: sueldo, complemento de destino, trienios y pagas extras.

La retribución correspondiente a la jornada reducida debe establecerse porcentualmente al tiempo de reducción, salvo en los casos reglados (formación voluntaria y otros) en que pueda primarse más.

4. PROPUESTA DE BORRADOR DE ESTATUTO DEL PROFESORADO

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha defendido, desde su constitución legal, la necesidad de promulgar un Estatuto del Profesorado que recogiese sus derechos y deberes profesionales y reunificase la legislación al respecto poniendo fin a la caótica situación jurídica actual procedente de la superposición de las más dispersas normativas a lo largo de decenios. Nuestro primer Congreso elaboró las líneas maestras de un posible Estatuto. En este apartado se recogen, ordenan y completan en algunos aspectos.

Entendemos que la legislación que se derive de la regulación de los demás apartados de Carrera Docente tiene que encontrar, lógicamente, cabida en el Estatuto.

El hecho de que, en fechas muy recientes, el ministro de Educación y Ciencia se haya comprometido a la negociación con los Sindicatos de un Estatuto del Profesorado nos parece un logro sindical muy importante que de cumplirse en concreciones favorables marcaría un hito en la historia del profesorado y de la enseñanza en España.

4.1. Criterios generales.

El Estatuto del Profesorado debe ser la norma jurídica superior que regule la actividad profesional y laboral del profesorado de Escuelas Infantiles, EGB y E. Medias.

Este Estatuto debe basarse en los principios de:

- **Libertad**, según se reconoce en la Constitución Española: libertad de cátedra, libertad de conciencia, de expresión, de religión y de moral privada.

- **Democracia y participación**: En los Centros, en todas las cuestiones que nos afectan y en la defensa personal y colectiva (organizada) de nuestros intereses y ante posibles sanciones.

- **Descentralización**: La nueva realidad autonómica del Estado Español exige que se tenga en cuenta, ya que a partir de ahora pertenecemos a distintas Comunidades Autónomas, sin que ello impida cambios de Comunidad por propia voluntad o por otras exigencias claramente determinadas.

Otro criterio fundamental debe ser la consideración de la enseñanza como servicio gestionado y controlado por la sociedad (padres, alumnos, representantes elegidos por el pueblo), así como por los propios profesores y la Administración.

4.2. Ámbito

El Estatuto del Profesorado debe comprender en su ámbito de aplicación a todos los docentes de niveles no universitarios, ya sean de centros públicos o de centros privados, que desarrollen su actividad dependiendo del MEC o de la Consejería de Educación de su Comunidad Autónoma.

En cualquier caso, no deben permitirse discriminaciones y debe existir un tratamiento homologado en retribuciones, horarios de trabajo, así como en derechos y deberes.

El Estatuto debe establecer una jerarquía de principios y normas que vaya desde aquellos que deban ser aplicados a todos los profesores, de la enseñanza estatal y privada, hasta los que constituyen el desarrollo de la función pública docente pasando por los aplicables a los profesores de los centros privados concertados.

4.3. Del profesorado

Se considera profesor, educador o docente, a toda persona que, cumpliendo los requisitos y condiciones de preparación profesional, trabaje en un centro educativo, para iniciar, sostener y valorar el aprendizaje de conocimientos, destrezas, técnicas y aptitudes por parte de otras personas (niños, adolescentes o adultos) que se relacionan con ella específicamente para esta finalidad.

El profesorado de los Centro de Enseñanza no Universitaria del Estado pertenece a un mismo Cuerpo de Funcionarios docentes, aunque dada la existencia de diferentes niveles educativos que requieren una preparación diversa, podrán existir distintos niveles dentro de dicho Cuerpo. Se establecerán las formaciones y procedimientos requeridos para pasar de un nivel a otro.

Dentro de cada nivel, cada profesor será adscrito a una función concreta o puesto de trabajo.

Los inspectores de los distintos niveles también deberán formar parte de este mismo cuerpo, como resultado de un determinado número de años de ejercicio docente en alguno de los niveles educativos y de las formaciones adecuadas.

La existencia de un sólo Cuerpo (respecto a los diversos niveles) permitirá:

- Una homogeneidad en el tratamiento, sin que existan discriminaciones corporativas.
- Una movilidad interna adecuada al establecimiento de la Carrera Docente.
- Superar el esquema de la enseñanza como transmisión única de saberes.

El ejercicio de la docencia implica una aptitud para ella, que no sólo se refiere al dominio de la «materia» que se debe enseñar, sino también -y principalmente- a una formación pedagógica adecuada a las necesidades de los educandos, según sus propias características psicológicas y edades.

El carácter de servicio público asignado a la enseñanza exige la posesión del título docente que atestigüe la doble preparación científica y pedagógica del enseñante. Esta titulación debe ser de nivel universitario para todos, especificándose además la necesaria para cada nivel educativo y especialidad en los que cada profesor desempeñará su trabajo.

4.4. Derechos y deberes del profesorado

4.4.1. Derechos del profesorado

Los derechos del profesorado deben estar comprendidos en cuatros apartados diferenciados:

A) **Derechos comunes**, amparados por la Declaración Universal de Derechos Humanos y por la Constitución, que implican fundamentalmente libertad de conciencia, de religión, de expresión y de moral privada.

De acuerdo con ello, a nadie se le podrá negar el acceso a un puesto de trabajo, ni será obligado o coaccionado para que abandone aquel en el que se encuentra, por razones de religión, creencias, ideología, raza, sexo o moral privada o pertenencia a grupo político o sindicato alguno.

De la misma forma, a nadie se le podrá pedir, a la hora de solicitar un puesto de trabajo, que declare acerca de sus creencias, religión, ideología, moral privada o pertenencia a grupo político o sindicato alguno, ni se le podrá obligar a impartir una enseñanza que vaya en contra de su libertad de conciencia.

B) Derechos socio-económicos

Hemos de partir de una igualdad retributiva* que acabe con la actual discriminación salarial entre las enseñanzas estatal y privada y cumpla el principio elemental de «a igual trabajo. igual salario».

Estos derechos socioeconómicos deben contemplar la inclusión de todo profesor en los sistemas de Seguridad Social con plenos derechos en todo momento, aun en situaciones de paro parcial o total, y la garantía de una pensión que no merme su capacidad adquisitiva.

Jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años y voluntaria a los sesenta. A partir de los cincuenta y cinco podrá acogerse el profesor a una jornada lectiva reducida no superior a quince horas.

Aumento de las pensiones equivalentes a las de los salarios para el profesorado en activo.

C) Derechos laborales y pedagógicos, de carácter específico, derivados de su especial función profesional. Se agrupan en este apartado los siguientes derechos:

- A la estabilidad en su puesto de trabajo.
- A ejercer su función empleando los métodos que considere más adecuados, dentro de las orientaciones pedagógicas, planes y programas reglamentariamente aprobados por los órganos competentes, asegurando la intervención del profesorado en su elaboración.
- A disponer de los medios adecuados para asegurar un continuo proceso de renovación pedagógica y actualización científica, incluyendo el derecho a licencias pagadas para seguir estudios de perfeccionamiento.
- A intervenir en cuanto afecta a la vida, actividad, disciplina y control de la gestión de sus respectivos centros, con su participación en los claustros y demás órganos de gobierno colegiados.
- A ejercer funciones directivas en los centros.
- A vacaciones anuales unificadas y retribuidas, tal como se especificará más adelante.
- A una reducción de jornada de trabajo por razones de edad, de especial trabajo en el centro o de actividad sindical.
- No ser trasladado forzoso fuera de su comunidad y poder cambiar voluntariamente de su comunidad, conservando todos sus derechos.

D) Derechos sindicales

- El derecho a sindicarse libremente y ejercer la libertad de acción y reunión sindical dentro y fuera del centro.
- El derecho a elecciones sindicales libres, de las que surjan representantes elegidos por y entre los trabajadores.
- El derecho a la negociación colectiva entre los empleadores (ya sean privados, ya sea la Administración Pública) y las organizaciones representativas de los enseñantes. tanto de los salarios y demás condiciones socioeconómicas como de la actividad pedagógica de los centros.

El personal docente debe estar protegido de los actos arbitrarios en contra de los derechos anunciados. Deberán por ello definirse claramente las medidas disciplinarias aplicadas a las diversas faltas, los órganos que pueden aplicarlas y los recursos para su defensa.

Todas las sanciones deberán ser resultado de la formación de un expediente, que contemple las siguientes garantías para el procesado:

- Ser informado por escrito de las acusaciones.
- Poder defenderse por sí o por sus representantes.
- Poder apelar a organismos superiores previamente determinados.

Las organizaciones representativas del profesorado podrán investigar y controlar los hechos que se imputan a sus representados y su dictamen será recurrible ante los tribunales competentes.

4.4.2. Deberes del profesorado

A) Relativos a la Administración y a la Comunidad

- Desempeñar la función docente en armonía con las disposiciones reguladoras de la misma.

- Cumplir el horario de trabajo que le corresponda.

Buscar la integración de su actividad en la comunidad ciudadana en la que se ubica el centro de trabajo, adecuando sus programas.

B) Relativos al Centro Docente

- Participar activamente en la marcha y gestión del centro educativo colaborando con las asociaciones de padres de alumnos y con los demás educadores y trabajadores del Centro, y cumpliendo las normas de organización del mismo, elaboradas democráticamente.

- Aceptar los cargos directivos, a salvo de renunciaciones justificadas.

C) Relativos a los alumnos

- Respetar la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión de los alumnos.
- No impartir la docencia particular a los alumnos de su propio centro.

D) Relativos a su formación y perfeccionamiento

- Poseer el conocimiento suficiente y actualizado de la materia que imparta y de los procedimientos pedagógicos y didácticos necesarios al tipo de alumnos que están a su cargo.

- Asegurar de manera permanente su propio perfeccionamiento científico y pedagógico, sobre la base de un proyecto personal, claramente definido y el proyecto de perfeccionamiento elaborado en cada centro según sus necesidades de renovación y actualización.

4.5. La Carrera Docente

Se debe incluir en este apartado todo lo referente a la formación inicial, acceso, formación permanente y paso de un nivel a otro, dando esa posibilidad tras períodos determinados de docencia en un nivel. También habría que incluir dentro de la Carrera Docente la función inspectora, que no debe ser algo al margen, sino integrado en el proceso, a fin de que ésta cumpla las funciones de estimulación, coordinación e innovación, por encima de funciones

«controladoras» administrativas. Estas cuestiones se desarrollan en los apartados 2 y 5 del presente documento.

4.6. De las condiciones de trabajo

a) Jornada de trabajo

Todo el profesorado de los distintos niveles tendrá el mismo tipo de jornada, que será incompatible con otra actividad remunerada como asalariado en las Administraciones Públicas y en las empresas públicas y privadas. Se establecerá una jornada reducida, a la que podrán acogerse los profesores en supuestos reglamentados, con dos modalidades: sin reducción de retribuciones y con reducción de retribuciones.

(Ver Anexo al Proyecto de Estatuto).

La jornada total de trabajo será de 35 horas semanales.

El horario se dividirá en horario lectivo, horario de permanencia o dedicación directa a actividades del centro y horario de actividades que pueden realizarse fuera del centro de enseñanza.

b) Horario de permanencia o de dedicación a actividades del centro

Treinta horas semanales será el máximo exigible. En dicho horario se desarrollarán las actividades lectivas y las que figuran en el anexo.

Las clases de recuperación y las sustituciones se considerarán como horario lectivo. Para realizar estas actividades las plantillas de los centros deben contar con profesorado de apoyo.

El horario de permanencia en los centros debe ser flexible en su cómputo semanal, mensual y trimestral, adecuándolo a las necesidades reales según los niveles educativos. Los claustros deben determinar la distribución de las actividades dentro del horario de permanencia y lo exigible semanal, mensual y trimestralmente.

Deben incluirse dentro del horario de permanencia o de dedicación a las actividades del centro aquellas que sean realizadas fuera del centro con alumnos, con otros profesores o con responsables de la Administración Educativa.

Las Administraciones Educativas deben proporcionar a los centros espacios adecuados, instalaciones y medios materiales para que el profesorado pueda desempeñar con eficacia su labor en las horas de permanencia.

El horario de permanencia será de lunes a viernes. Mientras no se implante la jornada continuada, en horario de mañana o tarde o de ambas. Debe tenderse al establecimiento de una jornada continuada en la cual encaje el horario de permanencia. Los centros permanecerán abiertos por las tardes de modo que los alumnos puedan realizar actividades complementarias con el personal adecuado.

“Las administraciones educativas deben proporcionar a los centros espacios adecuados, instalaciones y medios materiales para que el profesorado pueda desempeñar con eficacia su labor en las horas de permanencia.”

c) Horario lectivo

Preescolar y EGB: Un máximo de veinte períodos lectivos.

Enseñanzas Medias: Un máximo de dieciocho períodos lectivos.

d) Reducciones de horas lectivas por funciones concretas

Para directores, jefes de estudio, secretarías y, en general, miembros de los equipos directivos de los centros, un mínimo de reducción de nueve períodos lectivos en Enseñanza Media y diez en EGB (la mitad del horario lectivo).

Se aplicará siempre el máximo de reducciones en centros que cuenten con dieciséis o más unidades o grupos de alumnos.

Para responsables de seminarios, departamentos, áreas o ciclos, una reducción de tres horas lectivas como mínimo.

En ningún caso podrán acumularse cargos en el centro y sus correspondientes reducciones.

En función de las tareas encomendadas a determinados profesores o de la especial dificultad para su realización, los claustros podrán proponer la reducción de horas lectivas, además de las anteriormente mencionadas.

e) **Vacaciones**

Las vacaciones se ajustarán durante el curso al calendario escolar. Durante el verano propugnamos unas vacaciones unificadas para todos los niveles y sectores con una duración de dos meses.

Aunque es necesario que en la norma estatutaria se definan los rasgos básicos de la jornada de trabajo, sus cuantificaciones numéricas deben reservarse a normas de rango inferior para que, a través de la acción sindical, puedan ser modificadas con mayor facilidad.

4.7. Excedencias, comisiones de servicio y permisos

1. Excedencias

Proponemos la existencia de dos únicas situaciones de excedencias: especial y voluntaria, con la consiguiente desaparición de las excedencias forzosas.

a) **Excedencias especiales:** Se podrán acoger a la situación de excedencia especial los profesores en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Formar parte de las asambleas legislativas del Estado y de las Comunidades Autónomas por elección.

- Nombramiento por decreto para cargo político o de confianza no permanente.

- Prestación del servicio militar.

- Cuando con autorización del Ministerio de Educación y Ciencia y previo informe de la Comisión Superior de Personal, oído en todo caso el Ministerio de Asuntos Exteriores, pasen a ocupar cargos relevantes al servicio de organismos internacionales.

- Asistir durante un período mínimo de un año y un máximo de dos a cursos de perfeccionamiento pedagógico en el extranjero.

A los profesores en situación de excedencia especial se les reservará la plaza y destino que ocupen y se les computará a efecto de trienios derechos pasivos y Seguridad Social el tiempo transcurrido en esta situación. En cuanto a las retribuciones, a excepción del último supuesto en el que seguirá cobrando de la Administración, se dejarán de percibir con cargo a las Administraciones Educativas.

b) **Excedencias voluntarias:** A petición del interesado procedería declarar la excedencia voluntaria en los siguientes casos:

- Por pertenecer a otros cuerpos o ser titular de otra plaza.

- Por interés particular del profesor.

Para poder solicitar la excedencia voluntaria en este caso será necesario haberse mantenido en servicio activo durante un período mínimo de un año como profesor titular y, en cualquier caso, la excedencia quedará subordinada a la buena marcha de los correspondientes servicios docentes.

Los profesores en situación de excedencia voluntaria, en la que permanecerán como mínimo un año, no devengarán derechos económicos ni les será computable el tiempo de excedencia a los efectos pasivos y trienios.

2. Comisiones de servicio

Las comisiones de servicio se adjudicarán por concurso público de méritos. Serán renovables cada año por un período máximo de tres años, aunque, de acuerdo con la naturaleza de los funcionarios, podrá prorrogarse este período. No se concederá ninguna fuera de los siguientes supuestos:

- Centros oficiales en el extranjero (no entran en esta consideración los dependientes del servicio de educación española para los emigrantes y sus hijos, que deben tener un profesorado permanente y formado específicamente).
- Centros de enseñanza a distancia.
- Centros de nueva creación hasta que se cubran por el procedimiento de concurso.
- Para formar o completar equipos de profesores de cara a la realización de experiencias o procesos de reforma.
- Para tareas específicas y públicas de colaboración con la Administración.
- Para actividades sindicales en el caso de que no se haya regulado por la ley específica de derechos sindicales de los funcionarios. En ese caso, los distintos tipos de reducciones de horas, incluso la total, no harían perder a los representantes sindicales su condición de funcionario en activo en un centro de trabajo.

3. Permisos

- Diez días por asuntos diversos justificados.
- Quince días por matrimonio.
- Tres días por enfermedad grave o muerte de un familiar.
- Tres días por nacimiento de un hijo.
- La asistencia a cursos o actividades de formación no será descontada de los diez días de asuntos diversos justificados.

Durante el tiempo que dure el permiso, la Administración se comprometerá a atender la enseñanza.

ANEXOS

1. Jornada reducida

Se establecerá con una reducción porcentual de horarios lectivos y de permanencia total que podrá tener dos tramos: 50 por 100 ó 70 por 100.

Habrà dos modalidades, una sin reducción de retribuciones y otra con reducción porcentual equivalente de las retribuciones totales.

Podrán acogerse a ella quienes estén en una de las siguientes situaciones y lo deseen:

A) Sin reducción de retribuciones: Mayores de 55 años, invalidad parcial o enfermedad profesional, actividad sindical como representante elegido, realización de actividades de formación permanente obligatorias, otros casos a determinar.

B) Con reducción de retribuciones: Cuidado de hijos (se podrá acoger cualquiera de los dos responsables) o familiares, realización de actividad docente en otros niveles educativos distintos, realización de trabajos de investigación, realización, por voluntad del interesado, de actividades de formación permanente, otros a determinar.

II. Actividades en el horario de permanencia o de dedicación directa al centro

a) En preescolar, EGB, Educación Especial y Educación Permanente

- Evaluación de los alumnos, corrección de ejercicios, calificación de pruebas y cumplimiento de la documentación académica.
- Tutoría individual de los alumnos y entrevistas con los padres.
- Asistencia a reuniones de claustro. consejo de dirección, niveles, ciclos, áreas y demás órganos de la institución escolar.
- Participación en las actividades colectivas fijadas por el claustro de profesores.
- Asistencia a reuniones o sesiones de estudio a los que fueran convocados por la Inspección o por otras entidades de la Administración.
- Elaboración de programas Interniveles.
- Colaboración en la organización del material bibliográfico de uso general.
- Reuniones con el director, jefe de estudios y jefe de departamento para colaborar en la realización de aquellas actividades en las que la presencia del profesor sea necesaria.
- Reuniones con padres de alumnos.
- Preparación de proyectos didácticos. - Preparación de la didáctica adecuada a los casos de dificultad en el aprendizaje.
- Preparación y realización de actividades artísticas o culturales no incluidas en el programa escolar.

B) Las Enseñanzas Medias

- Participación en reuniones de Claustro de Seminario Didáctico, Departamento y Área.
- Participación en reuniones del Consejo de Dirección y de la Junta Económica.
- Tutoría, trabajos de orientación del alumno y entrevistas con los padres.
- Realización de guardias.
- Preparación y conservación del material didáctico para el adecuado desarrollo de la función docente.
- Preparación de clase.
- Corrección de ejercicios.
- Organización y colaboración en ciclos de conferencias, concursos, publicaciones, preparación de viajes de estudio y participación en cuantas actividades se consideren adecuadas para la mejor formación del alumno.

- Selección y clasificación del material bibliográfico del seminario didáctico o departamento al que pertenece.
- Participación en las actividades conjuntas fijadas por el Claustro y por las Asociaciones de Padres.
- Reuniones con los Padres de Alumnos.
- Preparación de proyectos didácticos.
- Dirección de actividades artísticas, culturales y recreativas.

III. Actividades en el horario de no obligada permanencia en el centro en EGB

En EGB

- Preparación de la actividad docente y de los programas de su curso y área.
- Preparación y corrección de pruebas de evaluación.
- Estudio personal.
- Asistencia a cursos y otras actividades organizadas para el perfeccionamiento del profesorado.
- Preparación de clases de especial dificultad o cualificación.
- Elaboración de material didáctico. - Diseño de material programado, test y escalas de producción escolar.
- Preparación, dirección, programación y realización de actividades.

Enseñanzas Medias

- Programación de la asignatura.
- Preparación de clases, entre ellas, las de especial dificultad.
- Preparación y corrección de pruebas de evaluación.
- Estudio personal y formación permanente científica y pedagógica. Asistencia a cursos y actividades organizadas a tal efecto.
- Diseño de experiencias e investigaciones.
- Preparación de actividades extraescolares.

5. LA CARRERA DOCENTE, HACIA EL CUERPO UNICO

En los apartados anteriores hemos ido desarrollando los elementos básicos que pueden permitir establecer una Carrera Docente unificada:

- a) Una formación universitaria que combine las formaciones científicas culturales y pedagógicas en todos los niveles o etapas del ciclo común.
- b) Un sistema de acceso común basado en la formación específica para la docencia. méritos adquiridos, prácticas docentes y su correspondiente evaluación.
- c) Un sistema variado de formación permanente que no sólo asegure la necesaria actualización para el ejercicio docente en una determinada área, especialidad o asignatura del ciclo común, sino que permita la movilidad dentro de una misma etapa o nivel a otro y el paso de una etapa a otra del ciclo.
- d) Un estatuto del profesorado aplicable, con las mínimas diferencias posibles, a los profesores de las Administraciones Educativas y a los centros privados concertados.

En este apartado nos queda por definir cuáles son las situaciones entre las que se establece la movilidad y promoción dentro de la Carrera Docente Unificada y cuáles son los pasos a dar partiendo de la situación actual para alcanzar o acercarnos a nuestro modelo. Hay que tener en cuenta que los dos obstáculos principales para su consecución son, por un lado, la actual división de los funcionarios docentes en cuerpos separados, aun dentro de un mismo nivel educativo, y la consiguiente concepción de una Carrera Docente como paso de un cuerpo a otro, y la división del sistema educativo sostenido con fondos públicos en dos redes.

5.1. Situaciones y movilidad

En primer lugar habría que referirse a la duración de la formación inicial. No cabe duda de que en la actual estructuración de los cuerpos funcionariales, y en la que previsiblemente quede tras la reforma de la Administración Pública en curso, la unificación de la formación al nivel de la mayor duración de los estudios previos -universitarios superiores- facilitaría enormemente la configuración administrativa del cuerpo único. En cualquier caso, éste no puede ser el único criterio para pronunciarse sobre la cuestión. El criterio principal debe seguir siendo las necesidades reales de formación científica y pedagógica de los profesores en cada etapa del ciclo.

Si las formaciones iniciales son de distinta duración, en contra de lo que preconizamos, hay que prever en la elaboración del estatuto de la función pública y en el estatuto del profesorado la posibilidad de que en el cuerpo de profesores de los niveles de enseñanza no universitarios existan diferentes situaciones o escalas, correspondientes a la distinta duración de los estudios previos exigibles para los profesores de cada etapa.

El elemento esencial para la movilidad de una etapa a otra del ciclo único sería la combinación de la experiencia docente en una etapa, y dentro de ella en un área o especialidad, más la preparación científica y pedagógica requerida para pasar a otra etapa y dentro de ella a una determinada especialidad. Esto, que en la situación actual tiene una máxima dificultad en el paso de la EGB a las enseñanzas medias debido a los sistemas de formación vigentes, se resolvería en el marco de nuestra propuesta de formación permanente. No se trataría de cursar una licenciatura universitaria completa, sino que los Centros de Formación ofertasen los estudios, de uno o dos años de duración, para pasar de las etapas comprendidas entre los cero y los catorce años de los alumnos a las de catorce o dieciocho. Otra opción sería la de cursar la especialidad de didáctica de las correspondientes carreras universitarias (cursos cuarto y quinto).

5.2. Tipos de movilidad o promoción

Vamos a clasificarlas en dos tipos: dentro de una misma etapa y entre diferentes etapas.

A) Movilidad dentro de una etapa

A.1. Paso de una especialidad a otra dentro de una etapa. Procedimiento: Cursos de formación específicos, de seis a dieciocho meses de duración y concurso. Para las enseñanzas entre 14 y 18/ 19 años de los alumnos, dado el carácter de las asignaturas, tendría que exigirse la superación de los cursos de la especialidad didáctica de la carrera correspondiente.

A.2. Acceso a funciones directivas: Director, jefe de estudios y secretario. Carácter temporal y provisión por elección democrática.

A.3. Acceso a funciones de responsabilidad de carácter pedagógico. Además de la tutoría de alumnos, hay que definir las coordinaciones de área y ciclo en EGB, las de departamento (seminario), división y área en las enseñanzas medias y en todos los centros:

Coordinador pedagógico de centro (o/y jefe de estudios), coordinador de recursos y biblioteca y tutor de profesores en formación.

A estas funciones se accederá por elección democrática.

B) Movilidad entre diferentes etapas

B.1. Paso de una etapa a otra. Se realizaría por un procedimiento de concurso, en el que se valoraría la experiencia docente y la formación en ejercicio, de entre los profesores que hubiesen obtenido el certificado de aptitud al final de la realización de un curso de capacitación específico impartidos por los centros de formación. La duración de los cursos sería de seis meses a dos años según las etapas. Para las enseñanzas entre 14 y 18/ 19 años de los alumnos podría exigirse alternativamente la realización de la especialidad de didáctica (sólo los cursos de especialidad) en la correspondiente Facultad Universitaria.

B.2. Acceso a la Inspección TécnicoPedagógica: Nos oponemos a que la inspección sea un cuerpo diferenciado o un cargo vitalicio. Es preciso considerar la Inspección como una situación temporal dentro de la Carrera Docente, a la que se podría poner unos plazos mínimos y máximos. El acceso a la Inspección se realizaría por concurso de méritos que valorará sobre todo la realización de trabajos pedagógicos, y que evite que por acumulación de puntos por antigüedad, cargos directivos, etc., se prime a los profesores más antiguos en detrimento de la necesaria renovación pedagógica.

B.3. Acceso a profesor de los centros de formación

La autonomía de las universidades, que defendemos, plantea necesariamente peculiaridades que luego trataremos. Hemos de considerar el ser profesor de los centros de formación como una opción posible de la Carrera Docente, porque creemos imprescindible que no se tire por la borda toda la experiencia pedagógica acumulada en el ejercicio de la profesión.

Pensamos, por supuesto, no sólo en tareas de colaboración temporal, sino en la situación de profesor permanente en los centros del sistema integrado de formación que preconizamos.

Para el acceso a profesor permanente, junto con la valoración del currículum profesional, debe exigirse la realización de un trabajo de investigación pedagógica.

5.3. La promoción, hoy

Teniendo en cuenta que la L.M.R.F.P. mantiene en su disposición adicional 15 dos cuerpos de profesores, separados por la barrera de la titulación previa, y frente a quienes conciben la promoción sobre la base del establecimiento de categorías o grados con diferentes retribuciones dentro de dichos cuerpos, nuestra propuesta es facilitar los siguientes tipos de promoción:

A) Del cuerpo de maestro al de secundaria.

B) A la función inspectora. Preconizamos la modificación legal oportuna para permitir el acceso a los maestros no licenciados.

C) Al nivel universitario para la formación inicial y permanente de los profesores, con fórmulas que respeten la autonomía de las Universidades y realizando, en su caso, los oportunos cambios legales.

D) A puestos de carácter pedagógico fuera del centro: CEPs, equipos multiprofesionales, orientadores, etc.

El acceso a estas funciones debe realizarse por concurso público de méritos. Para éstos y los demás tipos de concurso consideramos necesaria una reforma en profundidad de los baremos de méritos de modo que puedan ser evaluadas realmente las actividades que realizan los profesores en los centros.

Sobre lo anterior y sobre las formas de evaluación y control del profesorado, la Conferencia mandara a los órganos de dirección de la Federación y sus Sindicatos para que en el plazo más breve de tiempo posible elaboren una alternativa.

5.4. Facilitar la formación permanente

La formación permanente queda en nuestro modelo fuertemente incentivada al ser el elemento necesario para la promoción profesional y la movilidad dentro de la Carrera Docente.

Por un lado, el sistema integrado de formación tiene que proporcionar las formaciones adecuadas a las situaciones antes descritas. Por otro lado, el profesorado tiene que compatibilizar su ejercicio docente con la realización de tales formaciones. Además de reivindicar el año sabático, la formación tiene que ser uno de los supuestos fundamentales de la jornada reducida, tanto la de carácter voluntario con reducción de sueldo como especialmente en los supuestos que no implican reducción.

Igualmente hay que prever los cursos de formación fuera del horario escolar, en vacaciones escolares y a distancia.

5.5. La movilidad geográfica

El establecimiento de cuerpos de CC.AA., con posibilidad de concursar entre ellos, es el modelo que defendemos. Proponemos que 2/3 de las plazas salgan a concurso para aspirantes del propio cuerpo y 1/3 para los procedentes de los cuerpos de otras Comunidades. En el hipotético caso de que en uno de los cupos hubiera más plazas que aspirantes se trasladarían al otro. Las plazas para uno y otro cupo se determinarían por sorteo.

En la fase de transición, en la que no existen cuerpos de Comunidad Autónoma, pero sí concursos regionalizados, se seguirían los mismos criterios. Se establecería un período de tiempo para aquellos profesores trasladados forzosos fuera de su comunidad en el que se primaría la colocación de éstos (mayor cupo o mayor puntuación). Para ello se elaboraría, por una única vez, una lista con el personal en tal situación.

5.6. Avanzar desde la situación actual

La realización plena del modelo que preconizamos requiere la superación de un gran número de obstáculos políticos, legales, administrativos, de mentalidad de sectores importantes del profesorado y financieros. Es una tarea a la que el sindicato va a tener que dedicarse durante un período largo de tiempo.

En este documento se contienen los elementos para hacer frente con nuestras alternativas a los procesos de reforma en curso relacionados con su objetivo: Desarrollo de la LODE y la LRU, reforma de los sistemas de formación y acceso, reforma de la función pública, reformas de las enseñanzas medias, plantillas de EGB, concurso de traslado, etc., para reclamar un estatuto del profesorado.

En la práctica sindical cotidiana se tratará de luchar porque las normas que adoptan Parlamentos y Gobiernos del Estado y de las Comunidades Autónomas recojan la mayor parte de nuestros planteamientos y que, sobre todo, no coloquen nuevos obstáculos para su realización futura.

Como objetivos más inmediatos planteamos:

a) Que en la regulación de la función pública, o al menos en la de la función pública docente, se contemplen dentro de un cuerpo de funcionarios situaciones y escalas a las que se pueda acceder con titulaciones distintas, con retribuciones básicas diferenciadas o no diferenciadas. Que en cualquier caso, la promoción de una situación a otra, de un cuerpo a otro, no pase necesariamente por la obtención del título correspondiente a través de las carreras habituales, sino que se contemple la opción: Experiencia profesional más formación específica docente.

b) Que se inicie con urgencia la reforma de los sistemas de formación y acceso a la docencia y se establezca un plan de formación permanente del profesorado.

c) Implantación de las especialidades en la EGB mediante el correspondiente decreto de plantillas y establecimiento de las formaciones adecuadas.

d) Que el desarrollo de la LRU contemple el acceso a los puestos permanentes de los centros de formación del profesorado de aquellos procedentes de los actuales cuerpos de EGB y enseñanzas medias.

A las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado de EGB, de los profesores de EGB y enseñanzas medias como profesores titulares y contratados asociados.

A las Cátedras de EE.UU. de los profesores con título de licenciado y doctorado.

A las Facultades de Pedagogía, ICEs y Departamentos Didácticos de las distintas facultades como profesores asociados.

En la regulación de estas situaciones habría que tener en cuenta los siguientes factores:

- El respeto a la estabilidad en el puesto de trabajo de los actuales profesores no numerarios de universidad.

- Que a la situación del profesorado con tratado asociado se pudiera acceder con excedencia especial o compatibilizar la docencia en los niveles de origen en régimen de jornada reducida (en este caso no se percibiría sino una retribución).

- Que se facilite la realización de doctorados en Didáctica.

e) Que en el desarrollo de la LODE se establezcan unos criterios generales de carácter básico para la contratación en los centros concertados. Que se tenga en cuenta la experiencia en centros privados para el acceso a la enseñanza estatal.

f) Que en el marco de una planificación de las necesidades educativas y de los recursos presupuestarios que la satisfagan se planifiquen también las necesidades y recursos para una nueva Carrera Docente.