

Estatuto Docente de Catalunya

Joan Carles Gallego i Herrera
José M^a Isún Ferrer

La propuesta de anteproyecto del Estatuto de la Función Pública abre la puerta a la concreción de un Estatuto de la Función docente y de un Estatuto de la Función Pública de Catalunya. Es por ello que entendemos que también se abre la posibilidad de concretar un Estatuto Docente de Catalunya.

Hace años, con la asunción de las competencias educativas plenas el año 80, el gobierno de la Generalitat prometió una Ley de cuerpos docentes de Catalunya con el objetivo de posibilitar una mayor regulación autónoma del profesorado. Sin haber llegado a tener esta regulación, hemos observado cómo en este lapso de tiempo se ha ido creando en Catalunya un espacio de intervención y regulación propia en aspectos referidos a condiciones de trabajo (como son: complementos retributivos, horarios, formación o acción social, entre otros). Una regulación propia que se ha realizado al amparo de la regulación básica que afecta al conjunto de la función pública en general y a los docentes en particular y que, por tanto, no ha podido modificar aquellos aspectos considerados básicos de la función pública docente como son los mecanismos de acceso y movilidad, la adscripción a los cuerpos docentes o la estructura general del sistema retributivo.

Sin barreras

Con el proyecto de Estatuto se vuelve pues a abrir el debate respecto a un posible Estatuto Docente de Catalunya que permita competencias totales al gobierno para regular la función docente. Este debate es aún inexistente en los centros educativos catalanes ya que la discusión sobre el posible estatuto se circunscribe más a los contenidos generales que a las cuestiones superestructurales relativas a quién debe ejercer el marco competencial en la regulación y gestión de los recursos humanos. No obstante desde CC.OO. debemos, y podemos en estos momentos, plantearnos la oportunidad para encontrar un espacio propio y amplio de regulación que corresponda al gobierno autónomo, que en cualquier caso entendemos debe ser compatible con las garantías genéricas (o básicas) que deben facilitar la libre movilidad del profesorado en el conjunto del Estado. Una capacidad de regulación autónoma que no debe implicar en ningún caso desregulación de derechos, ni establecer barreras al ejercicio de la profesionalidad: no fuera que nos encontráramos consiguiendo derechos en el marco de la Unión europea, como el de la libre movilidad de los y las trabajadoras a partir de la homologación de las cualificaciones, y fuéramos limitándolo en el espacio territorial del Estado.

Espacio propio de intervención

En cualquier caso, la práctica nos indica que es necesario y positivo un espacio propio de intervención y regulación del Departament d'Ensenyament de las condiciones de trabajo en Catalunya ya que, a través de ello, se pueden incentivar y promover determinadas políticas educativas. Un espacio de regulación que requiere clarificar un marco de negociación colectiva que permita establecer las reglas de juego a través del diálogo y la negociación. Un

espacio jurídico que permita soluciones específicas a problemáticas concretas que se dan en nuestro país. Pero un marco que se mantenga respetuoso con unas garantías genéricas y con unos derechos básicos de la profesión docente, entre las cuales el derecho a la libre movilidad interterritorial es un aspecto fundamental.

El libre derecho a la movilidad exige que la estructura de los cuerpos docentes sea considerada como norma básica de aplicación a los distintos ámbitos territoriales del Estado y, que por tanto, debe contemplarse en el Estatuto Docente estatal. En la negociación previa del cual deberemos, sin duda, presionar para racionalizar algunas cuestiones relativas a la estructura actual y ajustar todas aquellas propuestas que se encaminen a la dignificación de la profesión docente. Entre ellas, las relacionadas con la eliminación de las diferencias de consideración social del ejercicio profesional en función de los distintos niveles educativos de adscripción. De igual manera, deberá regularse un sistema de acceso homologable para el conjunto del Estado, ya que en ello reside la capacidad de ejercer el derecho a la movilidad. Estas son cuestiones que pueden –y deben- perfectamente derivarse de acuerdos o pactos en el marco de la Conferencia de Consejeros de Educación de las CCAA, las cuales dispondrán ya de competencias en educación. Será, pues, la Conferencia de Consejeros quien, a través de pactos y acuerdos, asumirá la competencia reguladora que ahora ostentaba el MEC, y quien deberá, por tanto, establecer los mínimos referidos a la inscripción del profesorado en cuerpos docentes de ámbito estatal, definiendo las reglas comunes a respetar en las pruebas de acceso y en los concursos de traslado. Y ello, sin menoscabo de que las CCAA introduzcan determinadas pruebas o especificidades en el acceso, como ya viene ocurriendo en la actualidad con la certificación del conocimiento de la lengua propia en las CCAA que así tengan determinado este derecho y este deber, o especificando determinadas condiciones para el acceso a determinadas plazas en los concursos de traslados que garanticen la mejor adecuación del solicitante a la plaza. Condiciones o especificidades que no serán una barrera infranqueable, ya que pueden ser adquiridas posteriormente al acceso general para lograr determinadas plazas en estos territorios, o que se pueden adquirir a través de la formación permanente, o que implican el grado de asunción de determinadas características del centro docente.

Fruto del consenso

Con esta salvaguarda es posible avanzar hacia un Estatuto Docente propio de Catalunya que, fruto del consenso y el acuerdo, permita fórmulas de provisión de los puestos de trabajo más acordes con los proyectos educativos de centro, o que posibilite habilitar fórmulas para complementar las retribuciones básicas –que deberían seguir una pauta general que no complique la movilidad- en función de criterios establecidos, o que regulen la composición de los órganos de coordinación de los centros de forma diferenciada o que establezcan nuevos puestos de trabajo con regulaciones específicas... Estos serán debates que vamos a tener que abordar en el marco del Estatuto Docente general y que bien pueden ser negociados en ámbitos inferiores al del Estado, ya que partiendo de las garantías básicas de los derechos profesionales pueden permitir ir estableciendo mejoras en las condiciones de trabajo orientadas a elevar la calidad de la educación.

En los centros docentes el núcleo del debate hoy no reside tanto en si debe haber un Estatuto Docente Básico o debe quedar todo desregulado en manos de cada CCAA, sino en cuáles deben ser los contenidos. Sin embargo sí que podemos apuntar que existe un amplio consenso en la necesidad de descentralizar al máximo la gestión concreta para acercar a los centros la resolución de los problemas, la provisión de la vacantes, la atención a las

especificidades... una corriente de opinión que es paralela a la exigencia de mayor autonomía de los centros docentes para regular sus especificidades organizativas, e inclusive sus recursos diferenciales, y que puede llevarnos también a profundizar en propuestas alternativas que apunten a la municipalización (o comarcalización en algunos casos) de algunas competencias educativas, acercando así la administración a las exigencias de la ciudadanía para la mejora de la educación.

El contenido

Hasta ahora, en los debates que hemos realizado en los centros de trabajo, los temas que han sido más recurrentes, y que son los que hemos asumido desde CC.OO. en nuestras propuestas reivindicativas para los próximos años, son los siguientes: la jubilación anticipada y la consecución de la paga doble entera como elementos más emblemáticos en el concepto tradicional de reivindicaciones laborales; una corriente de opinión cada vez más generalizada para dotar al sistema de estímulos e incentivos económicos, horarios o administrativos que favorezcan la especial dedicación docente, tanto a nivel de proyectos colectivos como individuales; una redefinición de la jornada docente que tenga en cuenta no solo el concepto de carga lectiva directa, sino que contemple las diferencias de número global de alumnado a atender, programaciones distintas a impartir, ratios específicas de trabajo, niveles...; la demanda de crear mecanismos transparentes que posibiliten abrir las puertas a la movilidad fuera del sistema, reconociendo la experiencia docente en concursos a plazas de administración general, a tareas de formación del profesorado...; la propuesta de aumentar los supuestos para solicitar la reducción de jornada voluntaria, incrementar el número de licencias por estudios retribuidas y facilitar el acceso cada tres años a licencias por estudios sin retribución y con reserva de plaza; la necesidad de regular el cambio de lugar de trabajo por motivos de salud; la exigencia de mejorar el mecanismo de acceso a la función pública docente valorando la experiencia docente contrastada, la formación y las titulaciones; la evidencia que se debe garantizar la cobertura de todos los riesgos del profesorado, en especial el del profesorado itinerante, y que la administración asuma todo lo que se realiza en un centro escolar, incluso la responsabilidad patrimonial; la urgencia de catalogar y tratar las enfermedades profesionales, establecer periódicamente revisiones médicas voluntarias...

En cualquier caso, son cuestiones que en el próximo periodo debemos de plantear a las administraciones educativas, tanto a nivel estatal como en Catalunya. Su respuesta en algunos casos determinará el futuro del Estatuto Docente. En otros casos permitirá simplemente ver cómo se ejerce la competencia de gestión de recursos humanos desde la responsabilidad propia de cada administración educativa y conocer los recursos que cada gobierno habilite para la educación. Tanto en un caso como en otro, nuestras propuestas las iremos hilvanando con el concurso del conjunto del profesorado y con un horizonte claro en la dignificación del profesorado, en la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de la enseñanza.