

Rejuvenecimiento de las plantillas: una reivindicación a contracorriente

Uno de los rasgos característicos de la plantilla docente de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) es su progresivo envejecimiento; la edad del 6% de ésta es inferior a los 35 años y la edad media es de 47 años. Este problema fue recogido en los programas electorales de los partidos que conforman el actual Gobierno tripartito

Javier Nogales

Secretario de Acción Sindical y Política Educativa FE CC.OO. de Euskadi

Es indudable que este hecho está impidiendo un relevo generacional, necesario en el sector, y alimenta un problema de muy difícil solución ya que, si no se diseña un plan de jubilaciones escalonada, la jubilación masiva dentro de 10 años dará lugar, amén de a un abandono masivo de las aulas, a graves problemas de financiación.

El sistema de jubilación LOGSE, prorrogado hasta el 2004 y desarrollado en el marco de la CAPV por la vía del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo de los docentes, no contempla un tratamiento fiscal que incentive la jubilación sino que grava de manera tan onerosa las primas y gratificaciones de los docentes con 60 años que, según datos del propio Departamento de Educación, son 447 los docentes de más de 60 años que siguen activos y entre 1996 y 2000 sólo se han jubilado 401 docentes acogiéndose a la jubilación anticipada.

La mayoría del actual colectivo docente es el que se incorpora a la docencia con los cambios políticos derivados del paso de un sistema autoritario, el franquista, a un sistema democrático; es un colectivo que ha vivido los cambios desde la Ley General de Educación de 1970, a la LOGSE, de 1990, pasando por la LODE (1986) y la LOPEGCE (1995); ha visto cómo se construía a partir de las transferencias educativas todo el entramado administrativo y legislativo de esta CAPV desde la aprobación del Estatuto de Gernika (1979) y se ha visto sometido no sólo a los cambios políticos apuntados, sino también a los vertiginosos cambios sociales de las sociedades postindustriales en los 80, hasta la llegada de la sociedad de la información en los 90, y de la comunicación en el nuevo milenio; las nuevas tecnologías de la información y la comunicación demandan un nuevo perfil profesional del docente en aprendizaje permanente. Añadamos a esto la variable lingüística que nos es propia, el bilingüismo, y la voluntad de avanzar en el proceso de normalización- desde 1978 hasta la fecha hemos pasado de una plantilla con el 5% de profesorado bilingüe a un 75% con PL2 y un 5% con PL1- y de plurilingüismo que nuestra presencia en la UE nos demanda, y nos daremos cuenta que actualmente la red pública no sólo ha sido la red que realmente euskalduniza a la población de familias no euskaldunes, sino que además es la que atiende a los sectores más desfavorecidos (minorías étnicas, inmigrantes, necesidades educativas especiales...), la que está llevando adelante los programas pioneros en normalización, en introducción temprana del inglés, en programas de calidad... etc. El profesorado, que calladamente ha soportado las múltiples tensiones a las que se ha visto sometido y se está viendo sometido, espera medidas que aborden la situación específica del sector en su globalidad. En este contexto, y a pesar de que seamos conscientes de ir contracorriente de las directrices de Aznar y de la cumbre de la Unión Europea de Barcelona, demandamos un Plan estratégico de rejuvenecimiento de las plantillas, que permita un escalonamiento de las

jubilaciones anticipadas, estableciendo un compromiso interdepartamental entre Presidencia, Hacienda y Educación del Gobierno Vasco que se haga llegar a las Haciendas Forales y al Órgano de Coordinación tributaria y que facilite un tratamiento fiscal de las primas de jubilación y gratificación de la jubilación anticipada que la incentive.

Exigimos un plan de reducciones de jornada para mayores de 55 años, que consolide el empleo actualmente existente

Asimismo y, como producto de la clara voluntad de desarrollar los compromisos adquiridos con los representantes de los docentes, exigimos la presentación de un plan de reducciones de jornada para mayores de 55 años, que consolide el empleo actualmente existente.

Todo ello en un contexto de un plan de reestructuración de plantillas que acerque la plantilla orgánica a la de funcionamiento de los centros, partiendo de la consolidación de los actuales puestos de trabajo que ya están funcionando en Infantil y Primaria y de otros que son necesarios fijar en Secundaria.