

La calidad del sistema educativo eres tú

Ante el documento de bases sobre la Ley de Calidad de la Enseñanza presentado por el Ministerio de Educación, la Federación de Enseñanza de CC.OO. exige negociar un Estatuto docente que regule los derechos y deberes del profesorado y una carrera profesional y que contemple medidas destinadas a la revalorización social de su función

**Luis Acevedo Hita
Acción Sindical Pública FE CC.OO.**

La propuesta de Ley de Calidad de la Enseñanza presentada el pasado día 11 de marzo por el Ministerio de Educación omite un plan de financiación y supone una vuelta a fórmulas y planteamientos regresivos y que ya fracasaron en el pasado. Además, no compromete más a las familias en la educación de sus hijos ni refuerza su vinculación con los centros.

Pero, en relación con el profesorado, la propuesta no sólo se olvida de los maestros y maestras de Infantil y Primaria, ni ofrece soluciones a los problemas sino que, a lo sumo, se limita a suscitar algunas expectativas. Por ello, la Federación de Enseñanza de CC.OO. exige negociar un Estatuto docente que regule los derechos y deberes del profesorado y una carrera profesional y que contemple medidas destinadas a la revalorización social de su función.

Es evidente que para Comisiones Obreras “la calidad y la igualdad deben ser las dos caras de la misma moneda”. Y que estas dos aspectos deben descansar, en primer lugar, en el profesorado.

Ante esta situación, la Federación de Enseñanza de CC.OO. apuesta por comprometer a la Administración para que aborde la implantación de un nuevo sistema retributivo que conlleve el incremento de las retribuciones equivalente a la subida de niveles 24 para maestros, 26 para Secundaria, 27 para catedráticos. Exigimos que las pagas extras sean de la misma cuantía que el total de las retribuciones mensuales, duplicándose la nómina en los meses de junio y diciembre.

Por otro lado, creemos que la Administración debe hacer posible la retribución de las nuevas exigencias que la sociedad demanda al profesorado y establecer tanto un complemento de “calidad” que, por compromisos concretos en centros, aplicación de nuevas tecnologías,... cuantificamos en un mínimo mensual de 200 euros. Por último, pedimos que se considere el futuro (ya que lo lleva la propuesta de Estatuto Básico de la Función Pública) complemento de categoría como retribución básica.

Nuestra propuesta sobre jornada laboral contempla las demandas ampliamente sentidas por la inmensa mayoría del profesorado y que pasan por reducir el cómputo total de la jornada a un máximo de 35 horas semanales, siendo la jornada lectiva máxima de 21 horas en Infantil y Primaria y entre 16 y 18 horas en Secundaria. Además, proponemos que se potencien determinadas funciones, y por ello apostamos por una reducción de tres horas lectivas para tutoría.

La situación personal de cada uno de los docentes nos lleva a plantear la reducción, hasta un tercio, de la jornada a los mayores de 55 años, así como la regulación no restrictiva del permiso de lactancia, posibilitándose de acumulación de estas horas.

Por lo que respecta a la jubilación, nos proponemos avanzar en la jubilación anticipada voluntaria con incentivación económica (jubilación LOGSE) con 60 años o 30 de servicio, así como una propuesta nueva para acceder a la jubilación voluntaria. Se trata de una simple suma: para cobrar el 100%, años de servicio más edad, igual a 85. Por otro lado, exigimos la regulación de la jubilación forzosa a los 65 años, sin posibilidad de prórroga hasta los 70.

En cuanto a responsabilidad civil, exigimos la clarificación total de este aspecto, obligatoriedad de la Administración de hacer frente siempre a los casos que se planteen; la asistencia jurídica a todo el profesorado por parte de la misma; pero sobre todo la agilidad en la asunción de responsabilidades por parte de la Administración.

La acción social debe ser impulsada decididamente. Para ello, debe existir el compromiso inmediato de destinar el 0'8 de la masa salarial para acción social, fundamentalmente para matrícula gratuita en cualquier universidad del funcionario o laboral y sus familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Otra línea de trabajo es la exigencia para que se instituya un "fondo de pensiones" de promoción conjunta que tienda a garantizar un complemento equivalente a la ecuación: $x = \text{salario en activo} - \text{haber regulador percibido}$.

Los derechos personales de cada profesor o profesora deben ser ampliados, así como facilitar su conciliación de la vida laboral con la personal. En este sentido, nos proponemos ampliar las licencias, por lo que planteamos: por cuidado de hijo menor tres años con reserva de plaza, y ampliación a cinco años del límite; incremento de licencias en caso de maternidad, adopción,... posibilidad de licencia por estudios cada siete años. reducción de jornada a petición de los trabajadores; posibilidad de licencia (año sabático); durante cinco años se cobraría el X% del salario bruto, y el sexto año se podría descansar, y por último la posibilidad de licencia no retribuida, pero con reserva de plaza de un año, cada tres.

En formación y promoción profesional creemos indispensable reformar la formación inicial del profesorado, exigiendo la licenciatura para todo el colectivo docente y que el año en prácticas incluya tiempo para formación en el centro así como una amplia oferta de planes de formación permanente.

Debemos exigir la promoción profesional ligada a la tarea docente; que esta promoción profesional permita a todo el profesorado acceder a la docencia universitaria. También pedimos la implantación inmediata de un sistema promoción del profesorado del Cuerpo de Maestros en la ESO al Cuerpo de Secundaria.

Las posibilidades del profesorado en su movilidad territorial pasan por el mantenimiento del carácter estatal en concurso general de traslados y además regular de la situación de desplazados y suprimidos con garantías para los trabajadores.

La salud laboral del profesorado no puede ser olvidada. Aunque exigimos ya la catalogación de enfermedades profesionales, no debemos dejar de reivindicar el cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos Laborales en el ámbito docente. Es por ello urgente la constitución de los comités de salud laboral y de los servicios de prevención con especialistas, como mínimo de medicina y ergonomía psicología.

La adaptación del puesto de trabajo al docente por enfermedad sobrevenida a causa de su responsabilidades docentes, es una necesidad de urgente de regulación.

Por último, en este capítulo debemos comprometer un incremento de las prestaciones sanitarias, así como la posibilidad de reconocimientos médicos periódicos de forma voluntaria.

Empleo precario e interinos

Sobre la situación de empleo precario y el acceso a la función pública de forma interina, la primera apuesta pasa por la convocatoria de todas las plazas no ocupadas por funcionarios de carrera en cada Oferta de Empleo Público, para transformar el empleo precario en fijo.

Para las personas que queden en situación de interinidad debemos desvincular su contratación del acceso a la función pública docente y avanzar en derechos con el resto de los funcionarios, como el reconocimiento como servicios prestados de la baja por maternidad en las interinas, contratos por curso completo para vacantes y cobro de la parte proporcional de vacaciones anuales respecto al periodo trabajado.

Dado el actual volumen de profesorado interino, y la apuesta por la introducción de nuevas responsabilidades, tecnologías,... debería estudiarse la posibilidad de declarar al sector en fase de "reordenación" y realizarse una oferta de rejuvenecimiento de las plantillas a la que pudieran acogerse todas aquellas personas que acrediten más de 25 años de docencia, o 30 de trabajo, que pasarían a una situación de "reserva activa" hasta cumplir los 60 años de edad, en que serían jubiladas.

Propuesta de acceso a la función pública docente

Para terminar, recuerdo nuestra propuesta de acceso a la Función Pública Docente en la que nos hemos trazado los siguientes objetivos:

- Reconocer las limitaciones que nos marca la actual legislación. Debe ser concurso oposición, no es una prueba adaptable en cada comunidad autónoma y la valoración de la experiencia no podría superar el 45% del total.
- Regular de forma imperativa que fuera realmente un concurso-oposición, es decir, que la fase de concurso sirva realmente para seleccionar a los aspirantes (futuros funcionarios) y no sólo para ordenar a los seleccionados, como por desgracia ocurre ahora en la mayoría de los casos.
- Modificar la prueba de acceso (fase de oposición). Debería ser una prueba ligada a la práctica docente y a los aspectos didácticos de la misma, alejándose lo más posible de los planteamientos memorísticos, ya que de lo que se trata no es de una validación de los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios sino de su adaptación a las necesidades del sistema educativo.
- Reducción de los temarios, máximo 25/ 30 y con la orientación contemplada anteriormente.
- Reducir el número de pruebas de esta fase, proponiendo que fuera una única prueba en los casos que no se necesita fase práctica. En casos de la necesidad de la misma, ésta debería servir para garantizar que el aspirante sabe llevar adelante la práctica propuesta

con cierto dominio de la didáctica. En este caso la nota sería el resultado de la media de las dos fases, existiendo en rigor, una única prueba.

- La fase de concurso valoraría tanto la formación, académica y permanente, así como la experiencia docente, en el máximo de las posibilidades que permitan las sentencias del Tribunal Constitucional.