

Líneas maestras de nuestra propuesta de Estatuto docente

La Federación de Enseñanza de CC.OO. considera indispensable situar en los centros de trabajo el debate abierto sobre la conveniencia de promover la negociación de un Estatuto docente. Pese al compromiso electoral del PP de promoverlo, lo cierto es que la LOCE no lo menciona. Como aportación a este debate, CC.OO. ha presentado un documento con las líneas básicas de una propuesta de Estatuto, del que ofrecemos un extracto

Fernando Lezcano
Secretario General de la FE CC.OO.

El Estatuto es la fórmula jurídica que regula el conjunto de derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública. Define los perfiles profesionales adecuados para el servicio público educativo y establece tanto las obligaciones que se contraen con él como las condiciones en las que se desempeña la profesión.

Será de aplicación a los empleados públicos docentes, corrigiendo la actual dispersión. Podría asemejarse a un convenio colectivo. Tiene rango de ley. Tras la preceptiva negociación con los sindicatos representativos, el proyecto debe ser objeto de debate y aprobación parlamentaria.

El Estatuto es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública en todas las comunidades autónomas. Éstas puedan elaborar sus propios estatutos siendo aquél su marco de referencia. Deberá preservar el equilibrio necesario entre los perfiles que definen la profesión docente, que son únicos y la especificidad que aporta la comunidad autónoma en que se ejerce.

El artículo 143 de la Constitución establece que la regulación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se realizará a través de un Estatuto propio. Sin embargo, los diferentes responsables ministeriales han venido eludiendo su elaboración, por lo que, en ausencia de una regulación general que fijase los cambios, éstos se han producido de manera fragmentada y coyuntural, fundamentalmente al calor de las reformas de la función pública (Ley 30/84), y educativas, de las transferencias a las comunidades autónomas y de la reivindicación sindical que ha sabido aprovechar este contexto de reformas y cambios para conseguir mejores condiciones de trabajo para los empleados y empleadas públicas docentes.

El único precedente de Estatuto en la función pública es la Ley de Coordinación Sanitaria y el Estatuto del Personal Sanitario

El único precedente de Estatuto en la función pública es la Ley de Coordinación Sanitaria y el Estatuto del Personal Sanitario aprobada recientemente en las Cortes, con un amplio respaldo parlamentario.

Los últimos cambios sociales han repercutido en la realidad de nuestro sistema educativo y la misma función docente. El profesor ya no es el único compendio y transmisor de conocimientos. A esto hay que sumar el incremento de las exigencias sociales que viene acompañado de una pérdida de peso en la sociedad y de prestigio profesional. Una y otra circunstancia se encuentran en el origen de lo que se ha denominado malestar docente y de la crisis de identidad profesional. La ausencia de una regulación clara de los derechos laborales, la carencia de estímulos e incentivos a lo largo de la vida profesional, la improvisación con la que se abordan los cambios profesionales, la yuxtaposición de normativas que no han hecho sino parchear la situación sin transformar las bases conceptuales de la profesión y los fines que ésta debe perseguir; todo ello no contribuye a que el profesorado esté en condiciones de superar la crisis. Por lo demás, esta situación es común en los países de la Unión Europea.

A este clima de confusión contribuye también la sensación de que el traspaso de competencias educativas a las comunidades autónomas ha supuesto la ruptura de la unidad de la profesión, una mayor desregulación y la institucionalización del agravio comparativo permanente. En conclusión, un Estatuto de la función docente serviría para evitar la dispersión y la obsolescencia de la normativa; actualizar la caracterización de la función docente, definiendo los nuevos perfiles profesionales; establecer las líneas generales del desarrollo profesional docente, de manera que los empleados públicos docentes perciban la progresividad de su andadura profesional y la importancia de la misma en la calidad del servicio educativo en el que se inscribe.

Asimismo, el Estatuto debe servir para reconocer la situación específica de la trabajadora docente y combatir cualquier atisbo de discriminación en el contenido de las normas y en su aplicación y para redefinir el carácter de los cuerpos docentes.

La semejanza del Estatuto con un convenio colectivo nos da una idea de que su contenido esencial debe ser la regulación de las condiciones de trabajo de los colectivos a los que les será de aplicación. Pero al mismo tiempo, el Estatuto es más que eso: la definición de la profesión docente en virtud de lo que la sociedad, en un momento histórico dado, espera del sistema educativo y, en consecuencia, de los docentes que trabajan en él.

En la sociedad del conocimiento no se trata ya sólo de adquirir conocimientos sino de generarlos, esto es, de tener la capacidad de resolver los nuevos problemas que surgen de forma constante. La institución escolar y los y las docentes deben cumplir la función de fomentar las bases para desarrollar en el alumno las capacidades que acabamos de enumerar.

El replanteamiento de la profesión debe empezar por la reforma de la formación inicial, que deberá contemplar los conocimientos académicos necesarios, disciplinares o de área; los fundamentos psicológicos de la construcción del conocimiento; las características de las etapas evolutivas de niños y adolescentes así como las peculiaridades del aprendizaje de adultos y trabajadores; los recursos didácticos y pedagógicos suficientes; deberá manejar con soltura la utilización de las nuevas tecnologías para investigar y ampliar conocimientos y tener una formación básica sobre gestión y organización de los centros educativos; deberá conocer la realidad cotidiana de las aulas; tener una sólida formación en valores democráticos,... Y debería ser así, con las lógicas especializaciones, independientemente del nivel educativo en el que se impartan las enseñanzas.

De esta manera, la formación inicial de los docentes debe tener nivel de licenciatura, contando con una formación básica común en conocimientos didácticos, psicológicos, pedagógicos y en valores, y dotarse de una formación específica en conocimientos académicos e incluir un significativo período de prácticas.

Un Estatuto de la función docente serviría para evitar la dispersión y la obsolescencia de la normativa

Sistema de acceso

El sistema de acceso deberá garantizar el equilibrio entre diversos factores tales como los conocimientos académicos del área de conocimiento o nivel educativo en el que se haya formado o por el que opte, la cualificación psicopedagógica y la práctica y experiencia docente, sin que ninguno de estos planos puede valorarse separadamente ni se le puede dar prevalencia a uno por encima de otro.

La fórmula para el acceso será la de concurso oposición. Las fases que éste contemple serán sumatorias y no eliminatorias, en todo caso, se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad que contempla la Constitución.

Para la contratación de personal en situación de interinidad se utilizarán los mismos criterios, con la única salvedad que los aspirantes se seleccionarán a través de un concurso de méritos. Haber superado este concurso así como los años en ejercicio en esta condición se valorarán adecuadamente para el acceso definitivo a la función pública docente. En todo caso, la plantilla de profesionales en esta situación no será superior al 8% de las plantillas orgánicas.

Estructura corporativa

En la medida en que la formación inicial de los docentes tiene que ser esencialmente la misma para los distintos niveles educativos y áreas de conocimiento, los docentes en ejercicio, responsabilizados de la docencia directa de las distintas disciplinas, áreas o niveles, pertenecerán a un mismo y único cuerpo docente.

Cuando entre en vigor el Estatuto se abrirá un período transitorio de diez años durante el cual se arbitrarán los mecanismos para facilitar la adquisición de esta titulación y la progresiva integración de las personas que hoy componen los distintos cuerpos. Durante este período se abordará la ubicación de las enseñanzas artísticas y, por tanto, la adscripción corporativa de este profesorado.

Los mecanismos de integración se regularán atendiendo a varias posibles situaciones: aquellos diplomados que en la actualidad ya poseen una licenciatura, aquellos que durante el período transitorio pudiesen cursarla y aquellos que, por razones de edad, de salud u otras, no pudiesen adquirirla en el período fijado, (éstos podrían ser habilitados a través de una evaluación donde la formación continua y la experiencia tuviesen un peso significativo) y aquellos que están en régimen de contrato laboral (para quienes se podrían regular procesos de funcionarización). En todo caso, este proceso será voluntario y quienes no deseen integrarse en el cuerpo único podrán permanecer en su situación actual como escala o cuerpo a extinguir.

Sistema retributivo y progresión profesional

El sistema retributivo constará de retribuciones básicas y complementarias. Las básicas corresponderán al nivel de titulación y serán las mismas para todos los miembros del cuerpo único, a los que se les asignará las de los titulados de grado superior. Solo será diferente para los diplomados mientras se integran en el nuevo cuerpo o para aquellos que queden en situación de cuerpo a extinguir, a quienes les corresponderá las de titulados de grado medio.

Las complementarias serán abiertas y podrán retribuir diferentes conceptos, desde el desempeño de puestos de responsabilidad en el gobierno de los centros, hasta la acreditación de la formación permanente, pasando por los puestos itinerantes o de especial dificultad, etc. En estas retribuciones podrán tener cabida las compensaciones económicas propias de cada comunidad autónoma. Las cantidades que se pudieran asignar en concepto de pertenencia a una comunidad no deberían suponer diferencias sustanciales entre las retribuciones totales que se puedan percibir en las comunidades autónomas.

Las retribuciones complementarias podrán adecuarse para atender a la progresión profesional.

Estímulos y reconocimiento profesional

El desarrollo profesional será reconocido mediante estímulos profesionales y económicos. Podrá llevarse a cabo desde el mismo el puesto de trabajo y sin necesidad de desplazarse de él. Para ello se arbitrarán los mecanismos oportunos de modo que, cada cierto tiempo, quien lo desee pueda mejorar su nivel retributivo previa acreditación de sus méritos académicos y profesionales.

El desarrollo profesional también incluirá la movilidad entre diferentes puestos: nuevas especialidades, enseñanza en el exterior, a distancia, puestos técnicos educativos en la Administración local, autonómica o central, en la docencia y/o en la investigación universitaria. En este mismo sentido se regularán los períodos sabáticos a los que tendrán derecho todos los docentes cada diez años y las reducciones de jornada lectiva, sin merma en las retribuciones, para los mayores de 55 años.

Formación continua

La formación continua es un derecho que tienen los docentes, a la vez que es una obligación que emana de la misma función educadora que tienen encomendada. Este tipo de formación debe ponerse al alcance de todos y ser reconocida económicamente. Podrá realizarse dentro del horario lectivo y de permanencia en el centro. Las licencias para la participación en actividades formativas de carácter intensivo, que impidan el ejercicio de la docencia en horario lectivo, serán reconocidas como derecho para todos los docentes en periodos anuales o bianuales.

Jornada laboral

Las jornadas laborales de carácter lectivo serán, como máximo, 175 al año. El calendario laboral se podrá organizar para que en cada trimestre puedan darse breves períodos de interrupción de la actividad lectiva de manera que se dé mayor coherencia a la distribución temporal de los períodos vacacionales.

El horario lectivo se moverá en una horquilla entre las 15 y las 20 horas semanales, siendo el tiempo de permanencia en el centro de 27,5 horas y la jornada máxima mensual de 35.

Dentro de la autonomía del centro, y siempre de acuerdo con la comunidad educativa, la distribución del horario lectivo podrá organizarse en periodos de mañana o de mañana y tarde.

Movilidad

Se garantizará el derecho a la movilidad geográfica en una misma comunidad y entre comunidades a través de un Concurso de Traslados convocado al efecto. En estos concursos las diferentes administraciones deberán asegurar la aparición de todas las vacantes. Los concursos de traslados deberán servir, al mismo tiempo, para facilitar la reubicación de aquellos docentes que hayan sufrido la amortización de su plaza.

Salud Laboral

Se desarrollará plenamente en la enseñanza la legislación sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Los docentes de las distintas disciplinas, áreas o niveles, pertenecerán a un mismo y único cuerpo docente

Renovación de las plantillas y jubilaciones

Parece aconsejable que aquellos profesionales que así lo deseen puedan jubilarse a la edad de 60 años, con la correspondiente indemnización y sin pérdida de haberes. Esta medida permitiría una renovación de las plantillas y abriría una perspectiva de empleo a muchos jóvenes titulados.