

Nuestro compromiso con el profesorado

La compleja organización de nuestro Estado de las Autonomías y de la organización de la función pública docente hace que unas competencias sean exclusivas del Estado y otras de las comunidades autónomas, a la vez que hay bastantes compartidas, como las retribuciones, de las que una parte las fija el Estado y otra las comunidades

Luis Castillejo

**Responsable de Acción
Sindical Pública FE CC.OO.**

POR ELLO elaborar un programa electoral común para todos los docentes del Estado español tiene el peligro de que alguien no vea lo suyo o de que nos introduzcamos en competencias no estatales. En ambos casos os rogamos disculpas.

En primer lugar, estaremos vigilantes con las tramitaciones parlamentarias y desarrollo de leyes de Dependencia, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y por la reforma de la Seguridad Social. Son apuestas que hemos hecho como sindicato confederal (de todos los sectores) y que van a tener una gran repercusión positiva en la ciudadanía. Y en el caso de la ley de Igualdad vamos a hacer todo lo posible para que las mejoras que el proyecto de ley introduce en el Estatuto de los Trabajadores se nos apliquen también a los funcionarios.

Titulaciones de ingreso

Al calor del Espacio Europeo de Educación Superior se están reformando las titulaciones universitarias. Todavía no sabemos cómo van a quedar, pero de lo que sí estamos seguros es de que en CC.OO. demandamos que la titulaciones de ingreso para todos los cuerpos docentes sean, como norma general, las equivalentes a la actual licenciatura. Ello ha de llevar necesariamente a un proceso, que seguramente durará un cierto tiempo, de inclusión de todos los docentes en grupo el funcional más alto.

Esta norma ha de tener la suficiente flexibilidad para atender las particularidades de las enseñanzas de Formación Profesional y las enseñanzas artísticas.

Promoción profesional

Entendemos que la promoción profesional es un derecho de todos los trabajadores. Lo mismo que vemos como normal el cobro de los trienios por la permanencia en las empresas, también debería ser normal la promoción de los trabajadores de unos niveles a otros. No parece lógico desaprovechar los conocimientos y experiencia de los que ya estamos si

cumplimos los requisitos necesarios. Por ello entendemos que hay que facilitar la promoción en todos los casos y niveles.

En primer lugar, la llamada promoción vertical de unos cuerpos a otros en los que se requiere mayor grado de titulación académica y de los cuerpos de profesores a los de catedráticos. Y hemos planteado, y así está recogido en el Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005, que se tenga en cuenta la concordancia entre las titulaciones que se poseen y las especialidades a las que se aspira, de modo que en los casos en que se dé esa concordancia planteamos que se realice mediante concursos de méritos, en los que se valore especialmente la experiencia y antigüedad profesional.

Planteamos una subida de los actuales complementos de destino, alcanzando el nivel 24 para los maestros en Primaria, el 27 para los catedráticos y el 26 para los restantes docentes

Respecto a la promoción a los cuerpos de catedráticos, tenemos que concretar el procedimiento del concurso, ya recogido en la LOE, y exigir a las administraciones amplias ofertas de plazas.

También le hemos planteado al MEC la necesidad de articular en la nueva Ley de Reforma universitaria mecanismos que posibiliten el acceso a dichas enseñanzas por parte del profesorado de los niveles básicos.

El nuevo Estatuto Básico del empleado público, actualmente en trámite parlamentario, recoge la posibilidad de una promoción profesional en el propio puesto de trabajo u horizontal. Esta posibilidad se ha abierto al constatar que los funcionarios de los cuerpos para los que se exige un elevado nivel de titulación (como somos los docentes), una vez que ingresan, tienen poca o nula posibilidad de promoción a lo largo de la vida profesional. La inmensa mayoría de los que ingresamos en un cuerpo docente nos jubilamos en los mismos puestos que cuando empezamos a trabajar.

Hace pocos días saltaba la noticia en los titulares de muchos periódicos de lo bien que estábamos retribuidos los docentes españoles. Más adelante indicaban que era sólo al principio de la vida profesional. Al final es todo lo contrario. Así, mientras en los países de la OCDE la media del incremento retributivo a lo largo de la vida profesional está en un 75% del salario inicial, en España no llegamos al 40% y en algunas comunidades ni siquiera al 20%. Tenemos que buscar un sistema que nos permita acercarnos a la media de esa promoción retributiva.

Habría que conseguir un sistema de promoción profesional y retributiva en el propio puesto de trabajo, sin que ello suponga ni cambios de destino, ni estructuras en los centros, ni la creación de categorías, grados o niveles profesionales. Los docentes ya tenemos algo parecido, aunque sea parcialmente, con los sexenios. A nadie se nos ha pedido un número determinado de sexenios para ocupar un puesto o tener una determinada responsabilidad en los centros. Habría que mejorar, ampliar, flexibilizar y permitir el acceso a todo el profesorado del actual sistema de sexenios.

Se trata de valorar lo que nos une, el trabajo en el centro, la práctica normal de los docentes y que esté basada en criterios claros, objetivos y transparentes. Y que ese trabajo y la implicación en la vida del propio centro nos permita llegar a todos al máximo nivel de promoción sin necesidad de movernos de nuestro centro. Por lo tanto, esa promoción tiene

que ser de carácter personal, por lo que ha de ser abierta y no debe estar ligada ni al establecimiento de categorías profesionales ni a las plantillas ni a limitaciones numéricas.

Todo ello ha de regularse en el futuro Estatuto Docente. Su negociación requiere un proceso amplio, sosegado y participativo, que debe terminar con consenso. El MEC no puede sacar adelante, como ya ha intentado varias veces, un Estatuto sin el consenso de los afectados. Está será una de las tareas pendientes más importantes para el próximo período.

Hay dos cosas que los demás funcionarios envidian de los docentes: los sexenios y las anteriormente llamadas jubilaciones LOGSE y ahora jubilaciones LOE.

Por medio del Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005 logramos prorrogar, ampliar y mejorar notablemente las jubilaciones LOE. No obstante, seguimos demandando su prórroga indefinida y mayor incremento de las gratificaciones, la jubilación forzosa a los 65 años, con la excepción de que no se hay cubierto el período necesario para alcanzar el derecho a pensión y la implantación en nuestro sector de las jubilaciones a tiempo parcial en los mismos términos que en el mundo de la empresa privada. Se trataría de posibilitar una jubilación gradual, sin pérdida retributiva. Aunque esta medida se acordó con el Gobierno en 2004 no se ha puesto en marcha por las dificultades de establecer en la Función Pública la figura de los contratos de relevo a tiempo parcial, que no son fáciles de encajar en el ordenamiento jurídico de los funcionarios.

A nivel general seguiremos apostando, como venimos haciendo desde 1996 con el Pacto de Toledo, por la mejora controlada de la Seguridad Social para mantener el sistema público de pensiones, como elemento fundamental de una política redistributiva de rentas, que ha de caracterizar cualquier política se digne llamar progresista.

Creemos que las aportaciones que hemos propuesto desde CC.OO. por la sostenibilidad del actual sistema público de pensiones es uno de nuestros mayores logros. Los acuerdos de 2001 y de 2006, que hemos conseguido que también sean suscritos por la derecha política y económica, han asegurado su futuro por bastantes años.

Uno de los mayores problemas que tenemos en la enseñanza pública es el elevado número de profesorado interino, lo que repercute tanto en las condiciones laborales de los afectados como en el funcionamiento de los propios centros. Por ello tendremos que seguir batallando por la reducción del colectivo de interinos, de modo que se integren mediante la superación de los procesos selectivos, que han de ofertar muchas plazas.

La LOE recoge lo pactado en el Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005. Por lo tanto ese pacto ya no es sólo con los Sindicatos, es un imperativo legal para todos. El MEC tiene el compromiso de establecer en 2006 un nuevo sistema de ingreso de carácter transitorio para permitir la reabsorción del colectivo de interinos, sin, por otra parte, cercenar las posibilidades de ingresar en la docencia de los aspirantes sin experiencia docente. Ello se conseguirá fundamentalmente con amplias y generosas convocatorias. Y también mediante una nueva norma, que necesariamente hemos de consensuar entre todos, en los términos que recoge la LOE.

Retribuciones

En el campo de las retribuciones, y en el marco estatal, planteamos una subida de los actuales complementos de destino, alcanzando el nivel 24 para los maestros en Primaria, el 27 para los catedráticos y el 26 para los restantes docentes.

Entendemos que también hay que negociar en cada uno de los territorios la retribución de la función tutorial, adaptándola a cada situación concreta.

El Estatuto Básico del empleado público ha cancelado dos viejas reivindicaciones. La primera, que las pagas extras sean dobles, es decir, que sean el doble de una paga normal. Y la segunda, que a partir de su entrada en vigor los servicios que se presten en interinidad o sustitución consolidarán trienios.

Jornada laboral

Aunque la jornada laboral es competencia de las comunidades autónomas, promoveremos todas las acciones que podamos para promocionar que haya reducciones de horario lectivo, sin pérdida retributiva, para el profesorado mayor de 55 años, tal y como se hizo en el Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005 y para ampliar el horario lectivo por tutoría.

Plantaremos las reformas legales para asegurar más la ya existente responsabilidad jurídica de las Administraciones Públicas en todos los casos de accidentes escolares

Desde CC.OO. seguimos apostando por el carácter estatal de los cuerpos docentes, por lo que entendemos que hay que mantener los concursos de traslados estatales y sin trampas, es decir sacando en ellos las vacantes que realmente existan y no guardándolas para los concursos autonómicos. También hay que unificar la interpretación de los baremos y redefinir y clasificar los puestos de difícil desempeño, adecuándolos a la nueva realidad.

Por otro lado, entendemos que desde el ámbito estatal, en la negociación del Real Decreto que sustituya al vigente RD 2112/98, hay que buscar garantías para aquellos que pierdan provisionalmente su destino en el sentido de garantizarles el mismo o un nuevo destino en su misma localidad (o zona, en los casos que estén definidas), manteniendo los derechos de antigüedad.

También hay que establecer en el mismo Real Decreto los mecanismos necesarios para limitar el número de años que se pueda permanecer sin obtener el primer destino definitivo o buscar mecanismos de compensación en los baremos a aquellos y aquellas que permanezcan varios años sin obtener el primer destino definitivo.

Tenemos que exigir al MEC el desarrollo completo del Acuerdo de 20 de octubre de 2005 también en los temas de convivencia escolar, especialmente en los cambios legislativos para reducir los conflictos, para agilizar los mecanismos de actuación en los casos en que se produzcan, para reforzar nuestra autoridad en las aulas y ante los padres y garantizar nuestro derecho a poder trabajar con tranquilidad y seguridad.

Plantaremos las reformas legales para asegurar más la ya existente responsabilidad jurídica de las administraciones públicas en todos los casos de accidentes escolares. Exigiremos la resolución rápida de las administraciones a las reclamaciones de responsabilidad patrimonial.

En los supuestos de denuncia por parte de un tercero contra un docente, la administraciones educativas deberán personarse en los procesos, garantizando una asistencia letrada de calidad a su personal y de forma gratuita. Igualmente las

administraciones educativas deberán respaldar a los docentes y garantizar la asistencia letrada cuando sea el trabajador o trabajadora de la enseñanza el que actúe como acusación particular contra terceros por motivos relacionados con su actividad docente y/o profesional. Exigiremos buenos servicios de asistencia especializada y jurídica en los casos de ser víctimas de agresiones y mayor respaldo y apoyo de las Administraciones.

Con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, consideramos necesario establecer unos derechos básicos a nivel del Estado para todos los funcionarios en la línea del llamado Plan Concilia, que luego puedan ser adaptados y mejorados en cada comunidad autónoma.

Coherencia, perseverancia y firmeza

AL IGUAL que contra la injusta congelación salarial de 1997 hemos llegado con nuestra reclamación hasta la última instancia judicial posible, abriendo nuevas vías jurídicas ante el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos de Estrasburgo, seguiremos con la misma firmeza y perseverancia por defender nuestras condiciones laborales y la escuela pública. No debemos permitir que cualquier Administración nos engañe.

Pensiones del régimen general de la seguridad social

1985: huelga general

CC.OO. convoca el 20 de junio en solitario la primera Huelga General de la época democrática contra el recorte de las pensiones.

1990: acuerdos CC.OO., UGT y el Gobierno

Tras la Huelga General de 1988, CC.OO. y UGT alcanzamos varios acuerdos con el Gobierno, entre ellos uno sobre pensiones, en el que se acordaba la revaloración de las pensiones según el IPC. En el caso de los funcionarios se pasa de 46 a 35 los años necesarios para alcanzar la pensión máxima.

1996: Pacto de Toledo

En el marco del Pacto de Toledo, CC.OO., UGT y el Gobierno firmamos otro acuerdo de consolidación del sistema de Seguridad Social. Se consiguió acabar con las especulaciones sobre el futuro de la Seguridad Social. Se separaron las fuentes de financiación de la Seguridad Social. Se garantizó, mediante ley, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones públicas.

2001: Prórroga del Pacto de Toledo y CC.OO. alcanza un acuerdo con el Gobierno

Ahora en solitario, CC.OO. firma con el Gobierno un nuevo acuerdo. Se mantiene el poder adquisitivo de las pensiones. Se pone en marcha y cuantifica el fondo de reserva de la

Seguridad Social. Se ponen en marcha las jubilaciones a tiempo parcial. Se mejoran las pensiones de orfandad y viudedad.

2006: Nuevo acuerdo Gobierno, sindicatos y patronal

Para ajustar algunos apartados al tiempo que se introducen mejoras, especialmente en la orfandad y en la invalidez. Las pensiones siguen creciendo por encima del IPC y el sistema sigue sólido y estable. El Fondo de reserva de la Seguridad Social ha alcanzado los 35.650 millones de euros.

Pensiones en la enseñanza pública

1990: Jubilaciones LOGSE

CC.OO. firma en solitario con el MEC el desarrollo de las llamadas Jubilaciones LOGSE. Ponemos en marcha el mejor sistema de jubilaciones anticipadas que ha habido nunca en la Función Pública, aunque sufrimos durísimas críticas de todos los demás sindicatos.

1994: Acuerdo sindical de prórroga de las jubilaciones LOGSE

CC.OO. y el MEC acordamos abrir el Acuerdo de jubilaciones LOSE a los demás sindicatos. Y ya junto con ANPE y UGT planteamos al Ministerio de Hacienda su prórroga.

1995: Primera prórroga de las Jubilaciones LOGSE

En la LOPEGC se recoge la primera prórroga de las jubilaciones LOGSE hasta 2001.

2001: Segunda prórroga de las Jubilaciones LOGSE

CC.OO., ANPE y UGT volvemos a acordar con el MEC una nueva prórroga hasta el 2006 de las jubilaciones LOGSE. Este acuerdo se plasma en la Ley 24/2001.

2004: CC.OO. plantea el cambio voluntario al Régimen de Clases Pasivas del personal docente afiliado a la Seguridad Social para que puedan jubilarse por la LOGSE. El Gobierno se compromete con CC.OO., UGT y CSIF a aplicar a los funcionarios la jubilación a tiempo parcial.

2005 y 2006: Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005 y LOE

CC.OO., otros sindicatos y el MEC acordamos la prórroga de las jubilaciones LOGSE al menos hasta el 2011, su revisión en esa fecha, se amplía su acceso a los ingresados después del 1 de enero de 1990, y se incrementan las gratificaciones. Y una convocatoria extraordinaria en la que se puede jubilar el personal docente afiliado a la seguridad Social.

Nuestras propuestas

Prórroga indefinida de las jubilaciones LOE.

Ampliación de las jubilaciones LOE a todo el profesorado.

Posibilidad de jubilación LOE a partir del día que se cumplan los 60 años.

Incremento y actualización anual de las gratificaciones para que no haya reducción retributiva.

Jubilaciones a tiempo parcial como en la Seguridad Social. Cumplimiento del acuerdo de 2004.

Jubilación forzosa a los 65 años, excepto si no se alcanza pensión digna.

Mantenimiento de la cláusula de revisión automática de las pensiones.

Planes de pensiones complementarios para todos los docentes del Estado.

Que las reducciones de jornada no repercutan en el cálculo de las pensiones.

Gratuidad de las medicinas tras la jubilación.