

“Del Pacto Social al Pacto por la Educación en el Estado y en las Comunidades Autónomas...”

Por un Estatuto Docente

FETE-UGT



FETE-UGT



Por un Estatuto Docente

Razones para un estatuto docente

Las normas tanto estatales como autonómicas, que se elaboran para todos los empleados públicos no siempre se han hecho pensando en las especificidades del sector educativo, otras son preconstitucionales y han ido sobreviviendo con retoques y actualizaciones. En muchos casos no se adaptan a la nueva realidad autonómica. Por otro lado están tremendamente dispersas y fragmentadas, y sólo el recopilarlas ya sería otra buena razón.

Por último, la Educación que la sociedad moderna pide hoy del Sistema Educativo es muy diferente de la que requería hace tan sólo 25 años. Los grandes cambios en las tecnologías de la información y la comunicación, los avances del conocimiento, los cambios en las familias con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, la integración en una Unión Europea en expansión, las nuevas titulaciones universitarias, etc... hacen necesaria una actualización de la figura del docente y de la normativa que regula su vida y actuación profesional.

Contenido del Estatuto Docente

El Estatuto debe ser la fórmula jurídica que regule el conjunto de derechos y deberes del personal de la enseñanza pública además de definir los perfiles profesionales.

Tendrá que ser de aplicación a dicho personal independientemente del nivel educativo en el que desarrollen su labor y de la duración de su contrato o nombramiento. Y también para el personal laboral que realice tareas docentes o educativas.

Los funcionarios docentes pertenecemos a Cuerpos estatales por lo que el Estatuto tendrá que aplicarse a los colectivos antes descritos en todas las Comunidades que conforman el Estado español. De ello se deriva que su contenido será de carácter básico para todo el Estado, siendo el marco de referencia para los que posteriormente puedan elaborar las Comunidades Autónomas una vez haya sido aprobado por las Cortes

Generales. Por ello, el Estatuto Docente deberá preservar el equilibrio necesario entre los perfiles que definen la profesión docente, que son únicos (los mismos para todo el Estado) y la especificidad que aporta la Comunidad Autónoma en que se ejerce.

El Estatuto Docente tiene que regular todas las competencias estatales: el acceso a la función pública, la configuración de los cuerpos de funcionarios, la estructura del sistema retributivo, los derechos sindicales, los sistemas de promoción y carrera profesional, la dirección de los centros, los traslados y movilidad, la jornada y vacaciones, la seguridad social, la jubilación y el sistema de clases pasivas, los concursos a puestos en el exterior, etc.

Entendemos que es necesario que siga habiendo políticas de Estado para la función docente. Y han de estar basadas tanto en la homologación interterritorial como en el respeto a las competencias y en el consenso entre las Administraciones.

Por último, el Estatuto Docente tiene que servir para acercarnos a las condiciones laborales de nuestros colegas de los países más avanzados de Europa.

Responsabilidad y compromiso sindical

Los Sindicatos firmantes de este documento hemos aparcado nuestras legítimas diferencias y hemos hecho un importante esfuerzo para ofertar a toda la Sociedad una propuesta unitaria que entendemos representa a la mayoría del profesorado español y que pretende nuclear y propiciar el Pacto Social y Político sobre la Educación que ha de plasmarse tanto en la nueva Ley como en el Estatuto de la Función Docente. No es la propuesta de ninguno y es la propuesta de todos. Esa es su mayor valía y garantía.

El Estatuto ha de articularse en torno a las siguientes propuestas:

1. Dirección de Centros.

Entendemos que la elección del director ha de hacerse dentro del ámbito del propio centro entre el profesorado con destino definitivo en el mismo, sin que se establezca una categoría o cuerpo diferenciado de directores.

Es necesario dotar a los centros de personal cualificado para que los equipos directivos de los centros puedan dedicarse más adecuadamente a las tareas organizativas y pedagógicas de los mismos.

2. Acceso.

Creemos fundamental que las Administraciones educativas saquen a oferta pública de empleo el mayor número posible de plazas para acabar con la altísima precariedad del empleo en nuestro sector, pero también entendemos que es necesaria una fórmula extraordinaria y transitoria que, teniendo en cuenta la diversidad de las situaciones territoriales y personales, permita la integración en los Cuerpos docentes del numeroso colectivo de interinos e interinas que actualmente prestan servicios para las diferentes Administraciones educativas

Es necesario actualizar los perfiles requeridos para ser profesor o profesora y es necesario dar una mayor importancia a la fase de prácticas, de modo que realmente sea un auténtico período de formación.

3. Promoción Profesional.

a. Promoción vertical.

Las Administraciones educativas fomentarán la promoción de su personal entendida como acceso a otros cuerpos para los que se requiera la misma o superior titulación. Y esa promoción ha de ser efectiva y real. Y el procedimiento normal de la promoción ha de ser el de concurso.

Y esa movilidad ha de ser no sólo entre los Cuerpos docentes de los niveles no universitarios sino también llegar al nivel universitario. Y por otro lado el profesorado que imparta los Títulos de Especialización Didáctica habrá de ser fundamentalmente de los niveles no universitarios.

b. Promoción horizontal.

Será nuestro objetivo conseguir esa promoción profesional retributiva que nos acerque y homologue con nuestros compañeros europeos, sin que ello suponga el establecimiento de categorías jerárquicas y que pueda realizarse en el propio centro de destino.

Inserta en esta propuesta de promoción entendemos la categoría de catedrático como un nivel de la promoción profesional, que se alcanzaría con años de experiencia, con formación y evaluación de la función docente y que podría alcanzarse sin necesidad de cambiarse ni de puesto ni de destino. Siempre respetando las condiciones personales de los docentes que ya tengan adquirida esa categoría.

4. Mejoras laborales.

4.1. Retribuciones.

4.1.1.- Asignación de nuevos niveles de los complementos de destino:

- Nivel 24 para el Cuerpo de Maestros y asimilados.
- Nivel 26 para el Profesorado de E. Secundaria, Profesorado de EOI y E. Artísticas, Profesorado Técnico de Formación Profesional y asimilados.
- Nivel 27 para Catedráticos y asimilados.

4.1.2.- Complementos por acción tutorial y por puestos de especial dedicación al centro y actualización de los complementos por puestos de difícil desempeño (colegios rurales, itinerantes, compensatoria, prisiones, etc.)

4.2. Jornada laboral.

Reducción de la jornada lectiva por tutoría y de hasta un tercio para el personal mayor de 55 años, sin disminución de sus retribuciones.

Reordenación de la jornada lectiva del profesorado para hacer frente a los retos educativos que plantea la nueva Ley, de modo que se establezca una limitación al número de grupos y alumnos que cada profesor tiene que atender.

4.3. Licencias.

Todo el profesorado dispondrá de, al menos, un año sabático a lo largo de su carrera profesional sin reducción retributiva.

4.4. Salud Laboral.

Aplicación en todos sus términos de la Ley de Prevención de riesgos laborales y reconocimiento de las enfermedades profesionales.

5. Jubilaciones

Exigimos la prórroga indefinida de las Jubilaciones LOGSE, actualizando los requisitos y que el personal afiliado al Régimen General de la Seguridad Social pueda acogerse a ellas. Las gratificaciones de estas jubilaciones han de actualizarse y homologarse en todo el Estado.

También planteamos establecimiento en el sector público un sistema de jubilaciones parciales como ya existe en el Régimen General de la Seguridad Social.

6. Concurso de traslados.

Abogamos por la coexistencia de concursos de traslados de ámbito estatal y abiertos, clarificando y homogeneizando la normativa para que la participación se haga en condiciones de igualdad desde todas las Administraciones educativas, con los propios de cada Comunidad.

7. Incompatibilidades.

Independientemente del planteamiento general para todos los empleados públicos, en lo referido a nuestro sector entendemos que los contratos a tiempo parcial deben de estar excluidos de la normativa de incompatibilidades.

8. Responsabilidad jurídica.

Las Administraciones educativas asumirán las responsabilidades jurídicas derivadas de accidentes, denuncias, etc. Asimismo prestarán asistencia letrada y defensa jurídica al profesorado en todos los casos derivados de la acción docente.

9. Inspección.

Se trata de un tema de gran importancia que no aparece en el documento de debate presentado por el MEC y que requiere que se aborde asegurando su carácter técnico e imparcial.

10. Marco estable de negociación con la Conferencia Sectorial de Educación.

El desarrollo del Estado de las Autonomías y la transferencia de la mayor parte de las competencias educativas a las mismas hace que la Conferencia Sectorial de Educación se tenga que convertir en el referente imprescindible de la política educativa a nivel estatal. Por ello planteamos la necesidad de establecer un marco estable de negociación entre las organizaciones sindicales del sector con representatividad estatal y dicha Conferencia Sectorial