

## **POR UN ESTATUTO DOCENTE**

El planteamiento del Gobierno surgido de las elecciones del 14 de marzo de 2004 de reformar la llamada Ley de Calidad, y de hacerlo tras un proceso de amplio debate en la Comunidad Educativa, tiene que ser la ocasión propicia para abordar no solamente los cambios de la estructura del sistema educativo al objeto de conseguir una enseñanza de calidad y en equidad para todos, sino que también tiene que ser el momento para acometer una profunda modernización de las relaciones y condiciones laborales de los profesionales de la Educación.

Todas las Administraciones educativas tienen que ser conscientes de la importancia capital del profesorado y demás personal que trabaja en los centros docentes en los cambios educativos y que sólo una implicación decidida de los mismos motivada por un cambio de actitud hacia su situación profesional puede asegurar el éxito de la reforma educativa. Los profesionales de la enseñanza son un elemento clave para lograr una educación de calidad y es imprescindible abordar los nuevos e inéditos problemas con los que día a día tienen que enfrentarse, reconocer la importancia de su labor y proponer y acordar actuaciones que contribuyan a su motivación y reconocimiento social.

Uno de los aspectos más negativos de la LOCE fue que no supuso ninguna mejora en las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza. Y desde CC.OO. entendemos que ese hecho no puede volver a repetirse.

El documento para el debate que nos ha presentado el Ministerio de Educación el pasado 27 de septiembre adolece de medidas en este sentido y las remite al futuro Estatuto Docente. Por ello, desde CC.OO. vamos a ir planteando y exigiendo negociar el Estatuto Docente al mismo tiempo que se debate la reforma de la Ley de Calidad. Y pediremos que algunos de los compromisos y acuerdos que se alcancen se vayan incluyendo en la nueva Ley y otros se vayan incluyendo en el anteproyecto de Estatuto Docente.

### **Razones para un Estatuto Docente**

Sería suficiente con el imperativo constitucional. El artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la regulación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se articulará a través de un Estatuto propio con rango de Ley.

Pero además, a esta razón hay que añadir otras de carácter jurídico, político, educativo y laboral que nos obligan a reclamar que se aborde de manera inmediata y decidida la elaboración del Estatuto.

En primer lugar, la propia estructura del Estado, que ha pasado de ser un Estado centralista a otro con un gran nivel de descentralización y autonomía.

Las normas tanto estatales como autonómicas, que se elaboran para todos los empleados públicos no siempre se hacen pensando en las especificidades del sector educativo.

Habitualmente no se tiene en cuenta ni que nuestra labor es estar con menores de edad (por lo que hay asuntos que no se pueden dejar de un día para otro), ni que es colectivo de titulaciones y niveles homogéneos y casi todos titulados universitarios, ni que funcionamos por cursos académicos en vez de años naturales, etc..

Numerosas de las normas que se nos siguen aplicando son preconstitucionales que han ido sobreviviendo con retoques y actualizaciones. Y en muchos casos no se adaptan a la nueva realidad autonómica de nuestro Estado y hay frecuentes problemas para saber qué normativa se nos aplica, si la estatal o la autonómica, si la específica o la general. Las normas que regulan nuestra profesión están tremendamente dispersas y fragmentadas. Y sólo el recopilarlas ya sería una buena razón.

Por último, la Educación que la sociedad moderna pide hoy del Sistema Educativo es muy diferente de la que requería hace solo 25 años. Los grandes cambios en las tecnologías de la comunicación y la información, 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 que los profesionales de la Educación tengan que tener unos perfiles bien diferentes de los que se exigían hace un cuarto de siglo.

El profesional de la enseñanza hoy deberá estar capacitado por igual para la transmisión de conocimientos académicos, la motivación de los alumnos ante la complejidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y la formación en valores ciudadanos y para dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias que les ayuden a conocer y, sobre todo, para que aprendan por sí mismos a ampliar y renovar los conocimientos.

## **Contenido del Estatuto Docente**

El Estatuto debería ser la fórmula jurídica que regule el conjunto de derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública. Además de definir los perfiles profesionales adecuados para el servicio público educativo, debe establecer tanto las obligaciones que se contraen con él como las condiciones en las que se desempeña la profesión.

El Estatuto debe plantearse dentro de un marco estratégico que, contemplando las transformaciones sociales que se han producido en los últimos años, tenga como referencia los objetivos y finalidades que otorga nuestra sociedad al sistema escolar. También debe abordar con coherencia la situación profesional de los y las trabajadores de la enseñanza, definiendo los rasgos fundamentales que configuran su desempeño profesional. En este sentido, debe estar en consonancia con los cambios legislativos que se operen en el sistema educativo.

Tendría que ser de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública cuya actividad laboral tenga, directa o indirectamente, carácter docente, independientemente del nivel educativo en el que desarrollen su labor y de la duración de su contrato o nombramiento, es decir en todo aquello que coincida con la actividad

educativa del centro. Debería recoger las líneas básicas de actuación de los profesionales no docentes que serían posteriormente desarrolladas en sus respectivas Comunidades Autónomas.

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 la 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.

Las actuales diferencias entre los funcionarios docentes de distintas Comunidades se mantienen, en general, en un margen razonable. Pero no sería seguramente bueno que se iniciara una carrera diferenciadora y segregadora.

Entendemos que es posible y deseable que siga habiendo políticas de Estado para la función docente, como corresponde a políticas solidarias siempre defendidas desde CC.OO.. Y han de estar basadas tanto en la homologación interterritorial como en el respeto a las competencias y en el consenso entre las Administraciones. Y este consenso institucional tiene que ser permanente, casi con carácter de norma. Un objetivo del Estatuto será evitar que haya 17 sistemas educativos totalmente distintos.

Por último, el Estatuto Docente tiene que servirnos para acercarnos a las condiciones laborales de nuestros compañeros de los países más avanzados de Europa. Tiene que establecer los comienzos de un proceso de futuro que avance hacia la convergencia de los sistemas educativos europeos, que ayude a la construcción de Europa.

## **Es posible hacerlo**

Hay precedentes. Ahí está la negociación de un Estatuto Marco para el personal sanitario promovido por CC.OO. en la pasada legislatura, alcanzando el acuerdo y el consenso de toda la comunidad sanitaria y de todas las Administraciones y partidos políticos y ya está plasmado en una Ley publicada en el BOE.

A diferencia de lo que ocurrió en Educación, en el ámbito sanitario el anterior Gobierno antepuso los intereses generales a sus intereses particulares y se consiguió el acuerdo. Con

más motivo podremos conseguirlo ahora que es el propio Gobierno quien plantea la propuesta de un Estatuto Docente.

## **RETRIBUCIONES**

El marco retributivo diseñado por la Ley 30/1984 ha quedado completamente desvirtuado con el paso de los años. Ni los niveles de complemento de destino se atienen a la realidad ni los complementos específicos tienen nada que ver con lo que se pretendía en la Ley. Por lo tanto es necesario abordar una reforma en profundidad de la misma.

Por ello reivindicamos:

### **NIVELES DE LOS COMPLEMENTOS DE DESTINO**

- Una nueva asignación de niveles de complementos de destino:
  - Nivel 24 para el Cuerpo de Maestros y asimilados.
  - Nivel 26 para el Profesorado de E. Secundaria, Prof. EOI y Artísticas, PT de Formación Profesional y asimilados.
  - Nivel 27 para Catedráticos y asimilados.

### **COMPLEMENTO DE TUTORÍA**

La acción tutorial tiene gran importancia en la consecución de los objetivos de la Educación. Sirve no sólo para orientar, aconsejar y reconducir al alumnado especialmente en los momentos más complejos de la vida de los niños y adolescentes, sino que también tiene la componente de colaboración con los padres en el contraste de información y búsqueda de soluciones a los problemas personales y escolares del alumnado.

Una buena parte del profesorado, especialmente el de Secundaria, ha tenido que formarse para el desarrollo de la tarea tutorial bastante después de su ingreso en la función docente, ya que en las enseñanzas no obligatorias anteriores a la LOGSE no se le daba gran importancia a la función tutorial y no se requería esta formación en el acceso.

El propio Ministerio de Educación en el documento para el debate de la reforma indica que la tutoría, “que es considerada muy importante sobre el papel, tiene en la práctica un reconocimiento escaso”. Sin embargo no hace ninguna propuesta concreta sobre el tema.

Por lo que debe concretarse, además de la consideración como horario lectivo, en un reconocimiento económico que retribuya el esfuerzo y la dedicación que requiere tan importante labor, especialmente en los cursos de la ESO. Y a hacerlo de una manera efectiva, real y adecuada, ya que también la LOCE hablaba de incentivos profesionales y económicos, pero estos nunca han llegado a verse.

La acción tutorial es inherente a la función docente, por lo que ese reconocimiento ha de entender como básico y ligado a la práctica docente.

**OTROS COMPLEMENTOS:** Las nuevas realidades sociales y los nuevos conocimientos derivados de la sociedad de la comunicación y la información están requiriendo que los centros públicos demanden de su personal unas nuevas tareas que hasta hace poco no estaban previstas. Por ello entendemos que es necesario establecer unas retribuciones adecuadas para el personal que atienda esas nuevas necesidades por actuaciones y compromisos concretos en los centros (desarrollo de nuevas tecnologías, planes de innovación, participación en planes de apertura, etc..).

**PAGAS EXTRAS:** Como consecuencia del acuerdo Sindicatos-Gobierno de noviembre de 2002 nuestras pagas extras han venido incrementándose cada año un 20% del complemento de destino. Planteamos seguir en esa línea hasta conseguir que las pagas extraordinarias alcancen la misma cuantía que las pagas normales.

**RETRIBUCIONES EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:** El personal afectado por estas situaciones no verá disminuidas sus retribuciones con relación a las que percibiría en situación de alta durante todo el período que se mantenga en dicha situación

## **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

El último informe de la OCDE viene a destacar que si bien las retribuciones iniciales del profesorado español están por delante de la media de los países de la OCDE no ocurre lo mismo con las retribuciones del profesorado con antigüedad, ya que nuestras retribuciones crecen menos con los años de servicio que en otros países o lo que es lo mismo se premia menos la permanencia en el servicio. Ello es debido a la ausencia en España de un sistema de promoción profesional efectivo, ligado a la valoración de la práctica docente y laboral, con consecuencias retributivas, como existe en los países europeos vecinos.

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.

## **JORNADA LABORAL**

- La jornada laboral máxima del profesorado y de todo el personal de los centros educativos será de 35 horas semanales.
- Dentro de esa jornada laboral máxima, la jornada lectiva máxima estará entre las 15 y 18 horas semanales, según niveles.
- Todos los estudios y diagnósticos sobre el sistema educativo resaltan la importancia de la función tutorial por lo que todas las horas dedicadas a la misma tendrán la consideración de lectivas. De no hacerlo así, siempre se considerará como una actividad de menor valor, cuando la verdad es que muchas veces la acción tutorial

puede resultar tan eficaz como la propia docencia para el avance en la educación del alumnado.

- Reducción de la jornada lectiva de hasta un tercio de la misma para las personas mayores de 55 años, sin disminución de sus retribuciones.
- El personal fijo y el interino estable o preferente tendrá derecho a reducciones horarias por edad, o por guarda legal de personas menores o mayores o con discapacidad de un tercio o la mitad de su jornada laboral, percibiendo el 80% y el 60% de todas sus retribuciones, respectivamente
- Y ampliación de la posibilidad de acogerse a estas reducciones al personal con discapacidad.
- También se podrá solicitar la reducción de la jornada laboral de un tercio o la mitad de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones. Esta reducción será incompatible con cualquier actividad remunerada durante el horario objeto de la reducción.
- En algunos niveles no es bueno que los alumnos y alumnas tengan muchos profesores y profesoras diferentes ni tampoco es bueno que éstos tengan muchos grupos de alumnos y alumnas, ya que no llegan a conocer lo suficiente a todo el alumnado a su cargo, por lo que ningún profesor o profesora tendrá más de 6 grupos ni más de 150 alumnos y alumnas.
- El disfrute del permiso de lactancia es muy complicado en numerosos casos, ya que no suelen coincidir los períodos de dichas licencias con los cursos académicos, por lo que planteamos la posibilidad de acumulación de todas las horas del citado permiso en jornadas completas que las interesadas/os disfrutarían a continuación del permiso de maternidad.
- La aplicación práctica de las reducciones horarias hace ineficaz muchas de ellas, ya que los horarios resultantes tras la reducción horaria no solucionan la problemática que se intenta resolver con la petición de la reducción. Por ello se crearán en los ámbitos comarcales o provinciales comisiones mixtas compuestas por la Administración y los Sindicatos para analizar los casos concretos.

## **ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE**

El acceso a la función pública docente ha de hacerse mediante un concurso-oposición. Y la fase de concurso ha de tener un peso análogo a la de oposición y ha de servir para seleccionar efectivamente a los aspirantes y no únicamente para ordenar a los ya seleccionados previamente en la fase de oposición.

En la fase de concurso han de valorarse los méritos de formación académica y de formación permanente, así como la experiencia previa hasta donde la ya amplia jurisprudencia constitucional permite.

El Tribunal Constitucional ha dictado numerosas sentencias en las que ha establecido una amplia jurisprudencia tanto en cuanto al carácter de las convocatorias como a la valoración de los méritos, entre ellos la experiencia docente previa.

La fase de oposición ha de estar orientada por el perfil que se requiera para ser docente en cada uno de los Cuerpos. Ha de estar ligada a la práctica docente y a los aspectos didácticos de la misma, alejándose todo lo posible de planteamientos memorísticos.

Entendemos que como norma general una sola prueba es suficiente para calibrar las capacidades y conocimientos de los aspirantes, excepto en aquellas especialidades eminentemente prácticas y en las que se requieren habilidades instrumentales.

Los temarios actuales requieren una revisión a fondo. No sólo habría que reducir su número a 25 ó 30 temas, sino que tienen que adaptarse a los nuevos perfiles del profesorado y siempre han de tener en cuenta los planteamientos didácticos de sus contenidos.

## **JUBILACIONES Y PENSIONES**

- **PRÓRROGA DE LAS LLAMADAS JUBILACIONES LOGSE**

Los esfuerzos necesarios para adaptarse tanto a las nuevas enseñanzas como a las nuevas realidades sociales que se viven en los centros educativos hacen conveniente una importante renovación de las plantillas docentes. A ello se suma la necesidad de un reconocimiento social a la labor educativa del profesorado tras muchos años de labor docente. En base a estas razones se estableció en 1990 un sistema de jubilaciones anticipadas, conocido como jubilaciones LOGSE, por venir recogido en la Disposición Transitoria Novena de la citada Ley. Dicha Disposición se concretó en un Acuerdo suscrito entre el Ministerio y CC.OO. exclusivamente. Con posterioridad este sistema de jubilaciones se prorrogó en 1996 y 2001, ya con un mayor consenso sindical. Este sistema de jubilaciones ha resultado un éxito hasta la fecha. Ha facilitado la introducción de especialistas en los Colegios y ha permitido el acceso a la docencia a gran número de titulados y tituladas jóvenes. Y hoy, la prórroga de este sistema de jubilaciones es una de la mayores demandas del profesorado, y consideramos que un elemento del reconocimiento social que pedimos para nuestro colectivo. Olvidar esto y no atender a la demanda que planteamos supondría que el Gobierno y los partidos políticos no están por esta labor, más allá de las promesas y homenajes.

También es necesario encontrar una fórmula que permita que el personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social puedan acogerse de forma efectiva a este tipo de jubilaciones.

Por otro lado, entendemos que es necesario establecer un mecanismo que actualice las gratificaciones en un doble sentido. Por un lado, han de calcularse para que los compañeros y compañeras que se acojan a las mismas no sufran ninguna merma retributiva al jubilarse y han de ser parecidas u homologadas en todo el Estado.

- Además de las llamadas jubilaciones LOGSE deben de mantenerse y mejorarse las actuales posibilidades de jubilaciones voluntarias. Proponemos la posibilidad de jubilarse cuando la suma de los años de servicio y la edad alcancen la cifra de 85.
- También planteamos la posibilidad, para aquellos que no quieran dejar la actividad laboral paulatinamente, de establecer en el sector público un sistema de jubilaciones parciales como ya existe en el Régimen General de la Seguridad Social. Ello

permitiría que los compañeros y compañeras mayores de 60 años que lo desearan pudieran tener media jornada laboral (es un ejemplo) percibiendo, por un lado, de su Administración la mitad del sueldo y, por otro lado, de Hacienda o de la Seguridad Social la mitad de la pensión que le correspondiera.

- La actual situación de paro entre los titulados y tituladas universitarios nos lleva a establecer la edad obligatoria para la jubilación en los 65 años, salvo que no se tenga el período de servicios mínimo para tener derecho a una pensión.

- **FONDOS DE PENSIONES**

Muchos colectivos de empleados públicos (los dependientes de la Administración General del Estado) disfrutaban desde hace tiempo de un fondo de pensiones que les permitirá que no sufran una disminución del sueldo en el momento de la jubilación con respecto a lo que cobren en activo, lo que se ha convertido en incentivo para la jubilación, para la renovación de las plantillas y, por supuesto, para la creación de empleo público. No obstante, hay muchos colectivos que están excluidos de la posibilidad de disfrutar de dichos fondos de pensiones; entre ellos los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza que dependen de la mayoría de las Administraciones Autonómicas. Desde CC.OO. reclamamos la extensión de los planes de pensiones al profesorado y al personal de administración y servicios. Reivindicaremos que trabajar en un territorio u otro no implique diferencias ni discriminaciones.

## **ESTRUCTURA CORPORATIVA. CATEDRÁTICOS**

Desde CC.OO. entendemos que la recuperación de algunos Cuerpos de Catedráticos en la Ley de Calidad ha sido un error.

No es fácil entender que haya dos Cuerpos docentes distintos para realizar las mismas funciones, por un principio elemental de economía, pero además siempre será una fuente de conflictos y roces entre integrantes de los dos Cuerpos. Pero menos aún lo es después de 14 años de unificación en los que ya se han creado una situaciones que harían especialmente complicada la vuelta atrás.

La única justificación posible, que los catedráticos sean los Jefes de Seminario o Departamentos, lleva a una situación de definición de plantillas de un solo Catedrático por Seminario o Departamento y que el resto de Profesores no sean catedráticos. Lo que supondría que en aquellos Departamentos de los IES u otros centros grandes sólo se podría quedar uno de los actuales catedráticos y el resto tendrían que pasar a ser suprimidos o verse obligados a pedir la excedencia en el Cuerpo de Catedráticos y reingresar en el Cuerpo de Profesores correspondiente. Lo que no deja de ser un despropósito.

Además, en la actualidad los catedráticos están realmente en los centros considerados como "buenos" (que además suelen tener enseñanzas postobligatorias) luego las únicas vacantes que surgirán durante muchos años van a estar en los centros alejados de las ciudades, que suelen ser los más pequeños (y en muchos casos solo imparten la ESO). Ello llevaría a los teóricamente mejor preparados a centros en los que hay menos que coordinar.

Por otro lado, la vuelta al Cuerpo de Catedráticos condenaría a la inestabilidad en las plantillas en los IES pequeños y alejados de las grandes ciudades, ya que la experiencia nos indica que muchas de las plazas de catedráticos quedaban desiertas en las oposiciones.

Y para el profesorado con una cierta antigüedad que aún no han accedido al Cuerpo de Catedráticos se les cierra la posibilidad de promocionar, ya que el acceso supondría volver a tener que participar en un concurso de traslados y tener que salir lejos de su domicilio durante años, porque las plazas "buenas" van a estar ocupadas por muchos años. Y pocos compañeros y compañeras están dispuestos a reiniciar el peregrinaje que ya tuvieron que hacer cuando accedieron a los Cuerpos de Profesores. La situación anterior a la LOCE era mejor, ya que cabía promocionarse en el propio centro, sin necesidad de cambiar de destino.

Nuestra propuesta pasa por definir la categoría o condición 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 de destino.

La propuesta de algunas Administraciones de que las plazas de catedráticos y profesores puedan ocuparse indistintamente por ambos no deja de ser un parche que viene a manifestar más claramente la inutilidad de la recuperación del Cuerpo de Catedráticos.

El Estatuto Docente debe de iniciar el proceso de adaptación a las nuevas titulaciones universitarias.

## **OTRO PERSONAL**

Las dificultades de muchos alumnos y alumnas proceden del ámbito familiar y social y no es fácil abordarlas desde el ámbito docente. Por ello, los centros que impartan la ESO dispondrán de otro personal (educadores y educadoras, trabajadores y trabajadoras sociales, etc..) que no realizarán tareas docentes propiamente dichas, y que atenderán al alumnado con problemas de integración social y desestructuración familiar. Este personal se regulará por lo establecido en el Estatuto Docente en todo aquello que permitan las características de su propia relación laboral. Todo ello sin perjuicio del personal no docente que actualmente ejerce su labor en los centros educativos.

## **INTERINIDADES**

Nuestro objetivo será conseguir la desvinculación de la ordenación de las listas de interinidades de los resultados concretos en las convocatorias de oposiciones de cada año. Se trata de conseguir la estabilización de las listas.

Por otro lado, y en aplicación de lo establecido en la propia Ley de Funcionarios de 1964, intentaremos conseguir para los interinos e interinas los mismos derechos que para los funcionarios y funcionarias de carrera (retributivos, de jornada, de jubilación, etc.), excepto los estrictamente derivados de la condición de funcionario de carrera.

Por ello plantearemos:

- Contratos por cursos completos para las vacantes.
- Cobro de la parte proporcional al tiempo trabajado de las vacaciones
- Los períodos de baja por maternidad se considerarán como trabajo efectivo a todos los efectos.
- Los contratos a tiempo parcial no podrán superar las 8 horas lectivas semanales. A partir de ese número se considerarán horarios a tiempo completo. Tampoco podrán hacerse contratos a tiempo parcial compartiendo centros.

## **OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO**

Apostamos unas ofertas públicas de empleo que permitan alcanzar el mayor nivel posible de empleo estable. Todos los estudios existentes indican que en las Administraciones Públicas (entre ellas las educativas) hay una tasa de temporalidad excesiva. Entendemos que la tasa de temporalidad no debe de superar el 8% del total de efectivos.

Es necesario que las Administraciones Educativas aborden un plan de actuación para reducir las tasas de eventualidad a la cifra indicada anteriormente.

Estas convocatorias han de hacerse de forma regular y en ellas han de salir todas las plazas que se prevea vayan a quedar vacantes. La distribución concreta de las plazas por Cuerpos y especialidades se negociará en el ámbito correspondiente.

Las plantillas orgánicas de los centros tendrán, como mínimo, un número de plazas equivalente al 90% del profesorado que trabaje efectivamente en los mismos. Así se dará mayor estabilidad a los centros y se evitará la inestabilidad en los destinos del profesorado recién ingresado.

## **RATIOS**

Uno de los elementos claves en la calidad de la enseñanza es el número de alumnos por aula. Por ello hacemos las siguientes propuestas:

- 20 alumnos y alumnas por aula en Infantil y Primaria
- 25 alumnos y alumnas en Secundaria Obligatoria
- 30 alumnos y alumnas en las E. Postobligatorias

- Reducción de estas ratios en Infantil de 3 años, en unidades con alumnado de necesidades educativas especiales, en centros rurales, en unidades mixtas y de difícil desempeño.
- Los centros que en los que el alumnado inmigrante supere el 5% del total del centro, tendrán un personal específico de apoyo, tanto docente como no docente

## **ACCIÓN SOCIAL**

- Las Administraciones educativas dedicarán el 1% de la masa salarial del colectivo para la dotación de un fondo de acción social. Se convocarán y darán ayudas por estudios del propio personal y para matrícula gratuita en cualquier Universidad pública de los cónyuges e hijos, por alquiler de viviendas, préstamos u otro tipo de ayudas para la adquisición de la primera vivienda, etc...
- En todo caso demandaremos que los colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza no afiliados a MUFACE tengan, al menos, las mismas prestaciones y ayudas sociales que los afiliados y afiliadas a dicha mutualidad.

## **LICENCIAS Y PERMISOS**

### **MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LACTANCIA**

- Ampliación del permiso de maternidad en 4 semanas adicionales. Igual incremento tendrán las licencias por adopción.
- Si el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.
- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por embarazo, alumbramiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- Lactancia. La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de 16 meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.  
La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento, acumulando el tiempo resultante, a razón de 6 horas por cada día laborable.
- La Administración abonará los subsidios complementarios para que las trabajadoras perciban el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el

permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

## PATERNIDAD

- En caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.
- Si el alumbramiento fuese múltiple o diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre (cesárea, etc.) o del/a hijo/a, o si tuviere lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables.

## EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES

- Ampliación de la actual excedencia por cuidado de hijos hasta que cumplan los 5 años de edad, con reserva del puesto de trabajo durante los tres primeros años.
- Ampliación en los mismos términos de la actual excedencia por cuidado de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad hasta los 3 años.

## OTROS

- El personal interino estable o preferente tendrá derecho a los permisos por asuntos particulares.
- El personal tendrá la posibilidad de disfrutar un año sabático con el 100% de las retribuciones o para la elaboración de un proyecto de innovación educativa o para formación. Y con el 90% de las retribuciones sin compromiso de innovación o formación. En todos los casos, la Administración debe garantizar que el personal que se acoja a dicha medida no verá mermadas sus prestaciones futuras por jubilación y garantizará mediante convenio con Seguridad Social y Muface la cotización al 100% del trabajador, tanto al Régimen General como al de Clases Pasivas.
- Por acompañamiento a un familiar de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad a consultas o tratamientos médicos, por el tiempo indispensable para ello.
- Permiso por fuerza mayor familiar.

## PAREJAS DE HECHO

Los integrantes de las parejas de hecho estables tendrán los mismo derechos que las uniones matrimoniales, acreditando tal situación.

## **RESPONSABILIDAD JURÍDICA**

Se eximen a todas y todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza de cualquier responsabilidad tanto penal como patrimonial por los daños sufridos por los alumnos y alumnas ya sea por causa intencionada, no intencionada o por un caso fortuito.

La Administración educativa responderá, y a la mayor brevedad posible, en todos los casos de la responsabilidad patrimonial de la que sea objeto de reclamación.

En los supuestos de denuncia por parte de un tercero, la Administración educativa se personará en el proceso, garantizando la asistencia letrada a su personal, de forma gratuita. Igualmente la Administración educativa garantizará la asistencia letrada cuando sea el trabajador o trabajadora de la enseñanza el que actúe contra terceros por motivos relacionados con su actividad docente y/o profesional.

## **INCOMPATIBILIDADES**

Los trabajadores y trabajadoras de los centros públicos tendrán el mismo régimen de incompatibilidades establecido en la ley, con las excepciones propias del ejercicio de su función.

Es necesaria una urgente revisión de la normativa de incompatibilidades para el personal contratado a tiempo parcial, para que pueda compatibilizar su jornada parcial con otra u otras al objeto de realizar una jornada laboral normal.

## **DERECHOS SINDICALES. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En el ámbito de cada Administración educativa se constituirá una Mesa Sectorial de Negociación, en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración Pública y las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Autónoma, así como las que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en la elecciones para Delegados y Juntas de Personal .

En el seno de las Mesas de Negociación, los representantes de la Administración educativa y los representantes de las Organizaciones Sindicales podrán concertar Pactos y acuerdos. Los Pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba. Los Acuerdos se referirán a materias cuya competencia corresponda al órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública y, para su eficacia, precisarán la previa, expresa y formal aprobación del citado órgano de gobierno.

Cuando tales acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que, a efectos

formales, se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva formal de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas por las Cortes Generales o por las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de valor normativo directo. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo procederá a la elaboración del correspondiente Proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

#### **FORO MARCO PARA EL DIÁLOGO SOCIAL.**

El Foro Marco para el Diálogo Social tiene como objetivo constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del Sistema Educativo.

El Foro Marco para el Diálogo Social deberá ser informado de los acuerdos de las Mesas Sectoriales del sector docente, así como de los de las Mesas Generales que afecten a dicho sector.

El Ministerio de Educación constituirá un ámbito de negociación, para lo cual convocará a las Organizaciones Sindicales representadas en el Foro Marco para el Diálogo Social a fin de negociar los contenidos de la normativa básica relativa a los profesionales de la enseñanza, cuando tales contenidos se refieran a las materias previstas en el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en todo aquello que no afecte a las competencias de las Comunidades Autónomas y sin perjuicio de los asuntos atribuidos a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

A tales efectos, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 31, apartado 3) de la Ley 9/1987, estas reuniones podrán ser convocadas por decisión del Ministerio, por acuerdo entre éste y las Organizaciones Sindicales, y por solicitud de todas las Organizaciones Sindicales presentes en el Foro Marco, realizándose, al menos, una al año.

## **FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**

- Desde siempre hemos sido partidarios de la reforma de la formación inicial del profesorado.

Por un lado siempre hemos exigido y seguimos exigiendo el requisito general de licenciatura para el acceso a la docencia. Y por otro creemos necesaria la reforma de los planes de estudios universitarios de muchas titulaciones para acceder a la enseñanza.

La reforma de los títulos universitarios que nos viene de Europa con la definición del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (Declaración de Bolonia) tiene que ser el momento para iniciar este importante cambio, que por su propia naturaleza,

requerirá un período de transición importante para respetar los derechos de muchos de los actuales titulados.

- La formación del profesorado debe de ser pluridimensional. Deberá contemplar los conocimientos académicos, disciplinares o de área necesarios; los fundamentos psicológicos de la construcción del conocimiento; las características de las etapas evolutivas de niños y adolescentes, los recursos didácticos y pedagógicos suficientes; deberá manejar con soltura las nuevas tecnologías para investigar y ampliar los conocimientos y tener una formación básica sobre gestión y organización de los centros educativos. Asimismo deberán tener formación específica sobre educación en valores, en materia de igualdad, etc.
- Como ya indicábamos en el apartado de retribuciones será nuestro objetivo conseguir un sistema de promoción profesional y retributiva, ligado a la práctica docente y que se pueda realizar en el propio destino.  
Ha de ser un sistema de promoción profesional que no establezca jerarquías, y que sí reconozca la labor, la dedicación y la práctica docente y otras tareas análogas.  
Tendrá que estar ligado a la valoración de la práctica docente y ha de estar en la línea de los sistemas de promoción profesional que hay en otros países europeos.
- También debe de mejorarse el actual mecanismo de promoción de los funcionarios de los Cuerpos del Grupo B a los Cuerpos del grupo A para que realmente sea efectivo y no testimonial como es actualmente en muchos casos.
- Y, en el mismo sentido y con el mismo objetivo, debe de establecerse un mecanismo efectivo de promoción de los funcionarios de los Cuerpos docentes de los niveles no universitarios A a las enseñanzas universitarias.
- Los planes de formación permanente se centran en las necesidades reales del profesorado y se dará prioridad a la formación en centros y en horario laboral. Para ello es necesario tanto la ampliación de planes como la democratización de las redes institucionales de formación.
- Fomentar la formación continua del profesorado en coeducación y otras áreas transversales (convivencia, derechos humanos, etc.), así como prestando una especial atención a la enseñanzas de los idiomas y de las nuevas tecnologías, incrementando los recursos y actuaciones para estos fines.
- Derecho a la formación en los períodos de excedencia por cuidado de familiares.
- Y por último, se debe establecer un plan que mejore la formación del profesorado en este aspecto tan necesario de la actividad docente, especialmente dirigido al profesorado de la Educación Secundaria Obligatoria. La labor tutorial no debe descansar únicamente en el empeño profesional del profesorado, sino que, mediante la formación adecuada al respecto, se le ha de dotar a aquel de los recursos y capacidades que esta tarea requiere.»

## **DIRECCIÓN DE LOS CENTROS**

Es ineludible que el director o directora de un centro tenga que ser el representante de la Administración en el mismo y ejercer la jefatura del personal, pero desde CC.OO. entendemos que también tiene que representar en varios aspectos a los trabajadores y

trabajadoras del centro, al alumnado, a los padres y madres de alumnos y alumnas, en definitiva a toda la comunidad educativa.

Tiene que representar y ejecutar el modelo que el centro haya elaborado a través de su proyecto de centro, que ha debido elaborar conjuntamente toda la comunidad educativa. La dirección de los colectivos que componen la comunidad educativa es algo más que una jefatura administrativa. La dirección tiene que ser el liderazgo del centro por su autoridad también moral e intelectual .

Por ello pensamos que el director o directora ha de elegirse en el seno de la comunidad educativa, tal y como se ha venido haciendo hasta la LOCE.

Las tremendas diferencias (y contradicciones) que se han dado entre las Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar reglamentariamente los procesos de selección de los directores y directoras han creado modelos totalmente distintos.

Está claro que hay que hacer actuaciones para potenciar el papel de los directores y directoras y hacer que la dirección sea más atractiva para el común de los docentes. Muchas veces sólo es cuestión de apoyo por parte de la Administración para resolver los problemas cotidianos.

Hace falta una mejor formación previa de los aspirantes y una formación continuada para los que estén ejerciendo la dirección.

## **MOVILIDAD**

Se garantizará el derecho a la movilidad geográfica dentro de cada Comunidad Autónoma y en todo el territorio del Estado a través de concursos de traslados. En estos concursos las Administraciones educativas deben de ofertar todas las vacantes existentes.

Las Administraciones garantizarán la reubicación del profesorado que se vea afectado por supresiones, desplazamientos, etc... de sus puestos de trabajo en las localidades o zonas en las que tuvieran el destino, preferentemente a través de los concursos de traslados.

## **SALUD LABORAL**

Es un hecho constatado que nuestra actividad laboral provoca dolencias propias de su carácter. Junto a las enfermedades músculo-esqueléticas, cada vez se dan con mayor frecuencia las de tipo psicosocial.

Tanto la calidad del servicio educativo como el derecho de los trabajadores y trabajadoras y del alumnado a preservar su salud exige que las Administraciones Educativas garanticen las instalaciones, los recursos y una normativa adecuada que permita la organización y el ejercicio de los derechos de los integrantes de la comunidad educativa. La prevención de

los riesgos laborales de los trabajadores y trabajadoras está estrechamente relacionada con la posibilidad de una convivencia equilibrada que fomente el bienestar de quienes habitan los centros. Por ello, no podemos hablar de salud laboral sin hablar de calidad de la enseñanza, de los recursos materiales y humanos que disponen los centros, de la formación que haga posible convertir las instituciones educativas en lugares habitables y del conocimiento de los derechos en materia de salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza tendrán derecho, por tanto, a que las Administraciones arbitren los mecanismos adecuados para prevenir dichas enfermedades, a que se les tipifiquen y atiendan debidamente y, en todo caso, a que los centros se organicen pensando en la salud de quienes trabajan y estudian en ellos. A tal efecto se desarrollará plenamente la legislación sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Se regulará de forma clara y precisa la posibilidad de cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

## **NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Si hasta hace poco se llamaban analfabetos a los que no sabían leer y escribir, es posible que ya hoy se puedan considerar como tales a los que no son capaces de utilizar como usuarios las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Por ello, es fundamental que todos los alumnos y alumnas españoles, cuando terminen la educación obligatoria, tengan suficientes conocimientos sobre estas nuevas tecnologías, de modo que puedan ser, al menos, usuarios eficaces e inteligentes de las mismas.

Para ello todos los centros educativos dispondrán de suficientes medios informáticos y de comunicación para que el alumnado los conozca, los use y sepa manejarlos. También contarán con el mantenimiento y actualización de dichos medios.

## **RECONOCIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL**

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros y compañeras, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, y resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a la promoción profesional, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se considerará acoso moral en el trabajo: conductas abusivas y reiteradas de origen externo o interno a la administración o al centro, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidatorios, actos, gestos, maneras de organizar el trabajo o escritos unilaterales, que tengan por objeto o puedan dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo. Asimismo se establecerá un procedimiento de actuación para los casos en que se produzca.

## **CONSTITUCIÓN DE COMISIONES POR LA IGUALDAD EN TODAS LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN**

Proponemos la creación de una Comisión para la igualdad que vele porque no se establezcan normativas discriminatorias y asesore a la Administración Educativa en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades.

## **RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

Muchos de los pleitos que nos vemos obligados a presentar ante los tribunales de justicia podrían evitarse mediante un sistema de resolución extrajudicial de los mismos, que ya funciona en el ámbito de la empresa privada.

Los conflictos podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias contenidas en el Estatuto Docente, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales más representativas.