

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

Razones para un
Estatuto Docente



federación de enseñanza

www.fe.ccoo.es

CC.OO.

Razones para un Estatuto Docente

Edita: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

© Madrid, septiembre 2006

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-

Impreso en papel reciclado 

ÍNDICE

RAZONES PARA UN ESTATUTO DOCENTE

CONTENIDO DEL ESTATUTO DOCENTE

El estatuto básico de los empleados públicos

Titulaciones de ingreso

Promoción intercorporativa

Promoción profesional u horizontal

Movilidad

Retribuciones

Jornada laboral

Ingreso en la función pública docente

Jubilaciones y pensiones

Estructura corporativa. Catedráticos

Otro personal

Interinidades

Ofertas públicas de empleo

Marco estable de negociación MEC y CC.AA. Con los sindicatos a nivel estatal

Ratios

Acción social

Licencias y permisos

Excedencias por cuidado de familiares

Responsabilidad jurídica

Incompatibilidades

Formación y promoción

Salud laboral

Reconocimiento del acoso sexual y moral

Constitución de comisiones por la igualdad en todas las mesas de negociación ..

Todas las Administraciones educativas tienen que ser conscientes de la importancia capital del profesorado y demás personal que trabajamos en los centros docentes en la mejora del servicio educativo y de la verdadera calidad de la enseñanza. Sólo una decidida implicación nuestra, motivada por un cambio de actitud de las administraciones y de la sociedad hacia nuestra situación profesional, puede asegurar el éxito de la reforma educativa.

Los profesionales de la enseñanza y las Administraciones educativas tenemos que abordar conjuntamente los nuevos e inéditos problemas con los que día a día tenemos que enfrentarnos en nuestras aulas y en nuestros centros, reconociendo la importancia de la labor docente y proponiendo y acordando actuaciones que contribuyan a nuestra motivación y al reconocimiento social de nuestra labor.

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 decidida y consensuada 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. Hoy dependemos en gran medida de las Administraciones autonómicas. Esto supone, a su vez, que hemos de cambiar la idea

del Estatuto Docente que es posible al día de hoy. Ya no es posible incluir en el Estatuto Docente un tema tan importante como la jornada laboral, ya que es una competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas. Y así otros muchos. Y si ponemos algunos en este documento es para utilizarlos como referentes en los procesos de negociación en las Comunidades Autónomas.

De hecho así se hizo en el tema de la reducción de jornada lectiva, sin reducción retributiva, para los mayores de 55 años en el Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005 firmado con el Ministerio de Educación. Era evidente que no era una competencia del Ministerio, pero ha servido como catalizador para avanzar en varias Comunidades Autónomas que luego han ido alcanzando acuerdos con sustanciales mejoras sobre este tema (Murcia, Extremadura, Aragón, Canarias y Cantabria).

Por lo tanto, el Estatuto Docente debe ser como la estructura de un gran edificio, la profesión docente en todo el territorio español. Pero para que esa estructura se convierta en un edificio habitable, mejor que lo que ahora tenemos, es necesario desarrollarla y completarla en cada una de las Comunidades Autónomas del Estado. El Estatuto Docente no se acabará cuando se publique en el BOE. Entonces se iniciará un nuevo proceso necesario para completarlo en todas las Comunidades Autónomas.

Por otro lado, 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.. Actualmente está en trámite parlamentario el Estatuto Básico de los Empleados Públicos que va marcar las líneas generales de toda la Función Pública, pero que deja un importante margen para las especificidades de los docentes y demás profesionales de la educación.

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. El Estatuto Básico y el Estatuto Docente tienen que establecer ese cuerpo legislativo básico para todos los docentes del Estado.

Además, 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 contar con las condiciones y habilidades que le permitan llevar a cabo 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.

Por último, el pacto constitucional sobre la educación, plasmado en el artículo 27 de la Constitución, y las políticas liberales de casi todas nuestras administraciones hace necesario un esfuerzo por recuperar la Enseñanza Pública como representante de una enseñanza moderna, científica y laica, que ponga las bases para una sociedad avanzada del siglo XXI. Para hacerlo posible, el profesorado debe comprobar que se valora su esfuerzo y su dedicación, especial y fundamentalmente el trabajo, el buen trabajo, desarrollado en el aula y en el centro, huyendo de planteamientos academicistas o méritos alejados del centro.

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 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, los concursos de traslados y movilidad, la seguridad social, la jubilación y el sistema de clases pasivas, los concursos a puestos en el exterior, etc.

Actualmente ya hay diferencias entre las condiciones laborales de los docentes de las distintas Comunidades Autónomas. Es la consecuencia lógica del sistema tan descentralizado que tenemos, pero no sería 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 y realmente progresistas 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 educativas. Y este consenso institucional tiene que ser permanente, casi con carácter de norma. Un objetivo del Estatuto será evitar que haya 17 sistemas funcionariales y educativos totalmente distintos.

Por ello el Estatuto Docente ha de ser básico porque sea para todos y todas, no de mínimos. No entendemos como organizaciones sindicales piden un Estatuto (o cualquier otra norma, acuerdo o convenio) de mínimos. Cuanto mejores sean las condiciones que se consigan en el Estatuto Docente mejor será para todos. Tiene que establecer un umbral suficientemente digno para todos y todas las docentes del Estado. Y cuanto mejor sea, mejor para todos. Más fácil será mejorarlo después en cada Comunidad Autónoma. La experiencia nos indica que tanto para los países, los colectivos o las personas es más difícil subir desde abajo que mejorar desde una buena posición.

Por último, el Estatuto Docente tiene que servirnos para homologarnos con 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.

El estatuto básico de los empleados públicos

Esta norma consensuada con las organizaciones sindicales más representativas de los empleados públicos y con las distintas administraciones (autonómicas y locales) ya recoge una serie de temas importantes:

- Articula y establece la validez de la negociación colectiva en los empleados públicos para evitar que las administraciones incumplan lo pactado. Nos acercamos cada vez más a la negociación colectiva establecida en el Estatuto de los Trabajadores.
- Se crea la Mesa General para todas las Administraciones Públicas como marco más amplio de negociación entre todas las administraciones públicas y todos sus empleados.
- Las pagas extras serán iguales al salario mensual normal.
- Los interinos tendrán derecho a consolidar trienios por los servicios prestados a partir de la entrada en vigor del mismo.
- Se establecen los criterios generales para el ingreso en la Función Pública y se apuesta por la reducción de la temporalidad y de la inestabilidad laboral.
- Establece los derechos y deberes de los empleados públicos.
- Establece la posibilidad de promocionarse en el propio puesto de trabajo, lo que se ha venido llamando promoción horizontal.
- Se establecen los mínimos en cuanto a licencias y permisos para todos los empleados públicos, entre ellos el de paternidad (10 días).
- Se abre por fin el establecimiento de mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

- Establece una nueva clasificación profesional de los cuerpos de funcionarios, aunque deja para posteriores leyes el establecimiento de los requisitos de titulación para ingresar en los mismos.

Hay que resaltar el consenso que se ha alcanzado en su elaboración. Es la primera vez en la historia que alguna organización sindical ha valorado positivamente el proceso de negociación del mismo (Mesa Sectorial de Educación del 30 de mayo de 2006).

Titulaciones de ingreso

El Espacio Europeo de Educación Superior tiene que ser el momento para exigir que el nivel de la titulación de ingreso en la función pública docente sea, como norma general, el mismo para todos los docentes. Es decir, demandamos que la titulación de postgrado sea la que se exija para el ingreso en todos los cuerpos docentes, como norma general.

Y decimos como norma general porque seguirán necesarias determinadas excepciones, especialmente en las especialidades de Formación Profesional y de Enseñanza Artísticas.

Y mientras tanto tenemos que ir dando pasos para conseguir la integración de todos los docentes en el llamado Subgrupo Superior según la denominación de la clasificación de los funcionarios en el proyecto de Estatuto Básico de los empleados públicos, actualmente en trámite parlamentario, que dilata esa clasificación para una Ley posterior.

Promoción intercorporativa

Tras un proceso transitorio para adaptar la actual realidad a la expresada en el punto anterior, la promoción entre cuerpos se convertiría en un cambio de puesto o de especialidad. Es decir, perdería el carácter de ascenso.

En cualquier caso y mientras esa situación pueda darse planteamos la necesidad de facilitar la llamada promoción vertical mediante fórmulas de concursos (como hemos conseguido en el caso de acceso al Cuerpo de Catedráticos) o valorando los conocimientos ya adquiridos, la antigüedad hasta los máximos legales permitidos y la valoración del trabajo desarrollado en el cuerpo de origen. Entendemos que la promoción es un derecho de todos los empleados públicos.

El MEC, en el punto 6º del Acuerdo Básico de 20 de octubre, se comprometió a mejorar la promoción de los funcionarios de cuerpos de grupo B a cuerpos de grupo A, valorando al máximo la antigüedad y la experiencia en sus cuerpos de origen y teniendo en cuenta la especialidad a la que aspiran y su concordancia con la titulación académica con la que optan. Se trata, por tanto, de poner en marcha este acuerdo consensuando la nueva normativa y elaborando la tabla de concordancias que facilite el acceso por concurso a aquellos que posean titulaciones concordantes con la especialidad a la que aspiran.

Hay que desarrollar el compromiso del MEC de buscar fórmulas (puntuación en concursos, etc..) para que la promoción a otro cuerpo no suponga un castigo en cuanto a la obtención del nuevo destino definitivo.

En el acceso al Cuerpo de Inspectores también entendemos que ha de valorarse adecuadamente la experiencia en los cuerpos de origen y la acumulada en el Cuerpo de Inspectores, siempre que se haya accedido al mismo por concurso de méritos.

Asimismo el MEC se ha comprometido a hacer efectiva la promoción del profesorado de los niveles básicos a la Universidad. Y lo que nos queda es exigir la regulación de esta promoción y su puesta efectiva en marcha.

También se debe de mejorar la posibilidad de movilidad entre cuerpos del mismo grupo o incluso articularla para pasar a cuerpos de grupo inferior.

Promoción profesional u horizontal

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.

La media de los incrementos salariales a los largo de la carrera profesional en todos los países de la OCDE está en torno al 75-80% de las retribuciones al inicio de la actividad docente. En España la media de ese porcentaje no llega al 35% y en algunas Comunidades (Canarias) no llega ni al 20%.

Es nuestro objetivo conseguir esa promoción profesional retributiva que nos acerque y homologue con nuestros compañeros europeos.

Los sexenios supusieron en los años 90 una importante mejora retributiva y no han supuesto ningún elemento jerarquizador en el colectivo, a pesar de los presagios de los agoreros de siempre.

Apostamos por una mejora y una ampliación del actual sistema de sexenios, con las siguientes características:

- Se mantendrá el actual sistema de sexenios en los mismos términos y requisitos y tiene que suponer un incremento retributivo para todos, incluidos los que quieran seguir haciendo lo mismo que hasta ahora.
- Se abrirá la posibilidad de que siguiendo como hasta ahora se pudieran consolidar nuevos estadios más allá de los 30 años de servicios (el actual 5º sexenio).
- Flexibilidad: esos nuevos estadios podrán consolidarse en períodos flexibles de tiempo, a solicitud del interesado, y por lo tanto voluntarios. En ningún caso más allá de los plazos de los actuales sexenios. En cualquier caso se acortarían.
- Por lo tanto, todos mejorarán su situación actual. Es decir, se podrán consolidar más sexenios con la misma temporalidad y requisitos que actualmente o acortar significativamente su consolidación, con la correspondiente mejora retributiva. Aquellos y aquellas que quieran implicarse más en la vida del centro podrán alcanzar en menos tiempo los incrementos retributivos que, en cualquier caso, todos y todas podrían seguir alcanzando con los mismos requisitos y tiempos que hasta ahora.
- Además se valorará el desempeño profesional de la actividad docente, si es que así lo solicita el interesado.
- Se valorará exclusivamente, además de lo que actualmente se está considerando, el trabajo en el aula y en el centro. Es decir, se tratará de valorar el trabajo diario en el aula y en el centro y no las titulaciones o los cursos recibidos, más o menos maravillosos o útiles. Los elementos a tener en cuenta para la promoción deben de ir ligados a los aspectos que supongan una mejora directa o indirecta del servicio educativo público. Por lo tanto hay que valorar es: la practica docente en el aula y en el centro, la función tutorial, la implicación en actividades, experiencias y proyectos relacionados con el puesto de trabajo o del centro, el grado de especialización en algún área o materia, o la profundización en aspectos generales o transversales de la profesión (proyectos de innovación, aplicación de nuevos procedimientos o programas, etc.), progresión en las capacidades y experiencias de trabajo en equipo (asunción de responsabilidades en el centro, actitudes de cooperación, coordinación del trabajo colectivo, la implicación en

procesos de formación y mejora de tipo individual que tengan impacto en la práctica laboral. Y en general cualquier otra actuación o implicación en la vida del centro que suponga una mejora del servicio educativo que presta el centro.

- La evaluación profesional tendrá muy en cuenta la diversidad de los centros, la ubicación de los mismos y el origen social y cultural del alumnado. En ningún caso se valorará en función de los resultados académicos del alumnado.
- Se tratará de una evaluación de procesos y no de productos y se desarrollará sobre una memoria o reflexión crítica del trabajo desarrollado elaborada por el interesado, en la que el mismo expondrá, analizará y reflexionará sobre su progreso profesional, acompañándola de toda la documentación acreditativa del trabajo realizado: certificaciones, nombramientos, material elaborado, relación de actividades desarrolladas, etc..
- Los criterios de evaluación habrán de ser consensuados entre las administraciones educativas y los representantes del profesorado. Han de ser sencillos, transparentes, rigurosos y objetivos. Y el proceso ha de hacerse con todas las garantías administrativas y jurídicas.
- La evaluación del profesorado estará a cargo de comisiones de evaluación compuestas por profesionales del mismo nivel y, de la misma especialidad y que ejerzan la docencia en zonas de características similares, pero destinados en otras localidades, zonas, comarcas o provincias. La Comisión podrá tener además un representante de la Administración educativa y un representante del claustro del docente evaluado y estará sometida al control social y sindical.
- Al igual que el actual sistema de sexenios no tendrá, en ningún caso, repercusión ni en la estructura ni en las plantillas de los centros, ni se valoraría en los concursos de traslados. Ni se podrá exigir estar en determinado estadio para ocupar ningún puesto directivo o de coordinación o similar. ¿A alguien le han exigido hasta hoy tener un determinado número de sexenios para ser director, coordinador o jefe de departamento?. Es claro que no. Por ello, los nuevos estadios tienen que seguir siendo una condición personal del docente que no repercute en la ocupación de un determinado puesto o plaza dentro del centro.
- Los informes de las evaluaciones serán reservados y no podrán utilizarse para realizar ninguna clasificación profesional entre los profesores ni entre los centros.
- Se establecerá una equivalencia entre los nuevos y los actuales sexenios, de modo que el encuadramiento no suponga, en ningún caso, reducción retributiva. Por la excepcionalidad del proceso, el primer encuadramiento tras el Estatuto Docente se hará en el estadio equivalente al sexenio siguiente al que se encuentre el docente en el momento de entrada en vigor de la ley. Y en el que caso de que el abono de tiempo que suponga esta medida sea menor de tres años, el tiempo que exceda de lo que necesitaría para la consolidación del siguiente sexenio hasta los 3 años se le contará para la con-

solidación del siguiente estadio. También podría valer cualquier otra fórmula que suponga avanzar en la consolidación anticipada de los siguientes sexenios.

- En aquellas Comunidades Autónomas en las que no existen los sexenios realizarán el encuadramiento en los nuevos estadios de forma similar.
- Aquellos docentes que alcancen el máximo estadio se denominarán catedráticos.
- A este sistema de promoción podrá acogerse el personal interino que ocupe vacantes, de tal modo que la evaluación positiva de su actividad docente pueda ser tenida en cuenta en los procesos de ingreso en la Función Pública docente.

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. Los de ámbito estatal se realizarán cada dos años. En todos los concursos las Administraciones educativas deben de ofertar todas las vacantes existentes, incluyendo las de las jubilaciones LOE de ese mismo curso.
- 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, manteniendo los derechos de antigüedad.
- Es necesario redefinir los puestos de difícil desempeño, diferenciando los distintos tipos, y las plazas con perfil propio (bilingües, etc..)

Retribuciones

Mientras se hacen efectivos los nuevos requisitos de titulación de postgrado y la integración de todos los docentes en el subgrupo Superior seguimos reivindicando:

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.

La LOE, en su artículo 105, 2. a) “reconoce la función tutorial, mediante los oportunos incentivos profesionales y económicos”, por lo que se trata es de ponerlos en marcha.

Demandamos que el tiempo dedicado a la tutoría sea considerado como lectivo. El esfuerzo y la dedicación que requiere tan importante labor, especialmente en los cursos de la ESO.

La acción tutorial es inherente a la función docente, por lo que ese reconocimiento ha de entenderse como básico y ligado a la práctica docente y extensible a todo el profesorado.

El personal en situación de incapacidad temporal o de baja por riesgo en el embarazo no debe ver disminuidas sus retribuciones con relación a las que percibiría en situación de alta durante todo el período que se mantenga en dicha situación

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.
- 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 voluntariamente 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.
- El disfrute del permiso por lactancia es muy complicado en nuestro trabajo. Por ello reivindicamos la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, sustituyéndolo por un período de permiso a disfrutar tras el permiso de maternidad, tal y como ya se ha recogido en la Ley 21/2006 para los funcionarios de la Administración General del Estado.

Ingreso en la función pública docente

El ingreso en 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 niveles. 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.

También es necesario resolver de una manera definitiva las equivalencias a efectos de docencia en las titulaciones de ingreso del personal interino del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

Jubilaciones y pensiones

- Una vez conseguida la prórroga de estas jubilaciones, al menos, hasta el 2011, seguimos reivindicando su prórroga indefinida. Hay que hacer notar lo importante de lo conseguido ya que ahora pueden acogerse a este tipo de jubilaciones también los ingresados en el sistema educativo después del 1 de enero de 1990, cosa que hasta ahora no era posible.
- Hay que recordar que este sistema de jubilaciones se concretó en un Acuerdo suscrito en 1990 entre el Ministerio y solamente CC.OO. en la parte sindical. Con posterioridad se prorrogaron 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. Por ello hay que seguir reivindicando su prórroga indefinida.
- Además de las jubilaciones LOE 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 de la persona alcancen la cifra de 85.
- También exigimos el cumplimiento Acuerdo de Dialogo Social de 2004 en el que se acordó el establecimiento de la jubilación a tiempo parcial para los funcionarios. Ello permitiría que los compañeros y compañeras que lo desearan y cumplan los mismos requisitos que el resto de los trabajadores 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. Esta medida contribuiría, al igual que las jubilaciones LOE, al incremento de los puestos de trabajo y al rejuvenecimiento de las plantillas.

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.

Muchos colectivos de empleados públicos 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 a todo el profesorado y al personal de administración y servicios.

Estructura corporativa. Catedráticos

Desde CC.OO. entendemos que la recuperación de algunos Cuerpos de Catedráticos en la Ley de Calidad y su mantenimiento por la LOE ha sido un error.

En el acuerdo Básico conseguimos que el acceso a este Cuerpo fuese por concurso de méritos, lo que unido a que las plazas que pueden ocupar son las mismas que las de Profesores ha desdibujado bastante el carácter jerárquico de la existencia de dos cuerpos en los mismos niveles educativos.

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.

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 podrán disponer de personal docente de algunas especialidades (Servicios a la Comunidad) o bien de otro personal (educadores y educadoras, trabajadores y trabajadoras sociales, etc..) que realizarán tareas para-docentes, y que atenderán al alumnado con pro-

blemas 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

La gestión de las interinidades es competencia de las Comunidades Autónomas, por lo que poco puede plantearse en el Estatuto Docente.

No obstante, y en aplicación de lo establecido en proyecto de Estatuto Básico del empleado público, 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. Y también una regulación básica y favorable de los contratos a tiempo parcial.

En cualquier caso, nuestros criterios generales en este tema son:

- 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.
- 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 ser de menos de 1/3 de la jornada laboral ordinaria ni superar los 2/3 de la misma. Si la carga lectiva es menor de 1/3 el nombramiento será como mínimo por ese 1/3. Y si la carga horaria fuese mayor de 2/3 de la jornada el nombramiento será por jornada completa. Tampoco podrán hacerse contratos a tiempo parcial compartiendo centros.

Ofertas públicas de empleo

Apostamos por el cumplimiento del Acuerdo Básico de 20 de octubre posteriormente plasmado en la LOE, es decir, por unas ofertas públicas de empleo que permitan alcanzar el mayor nivel posible de empleo estable. Entendemos que la tasa de temporalidad no debe de superar el 8% del total de efectivos.

Estas convocatorias han de hacerse de forma regular y en ellas han de salir todas las plazas que se prevea vayan a quedar vacantes.

Las plantillas orgánicas de los centros tendrán, como norma general, un número de plazas equivalente al 92% 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.

Marco estable de negociación MEC y CC.AA. Con los sindicatos a nivel estatal

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.

Ratios

Este tema no es competencia del Estatuto docente, pero no podemos dejar de indicar su importancia para la calidad de la enseñanza y la necesidad de disminuir las ratios para hacer posible una real atención a la diversidad, especialmente en la ESO, en las zonas rurales, en los centros con elevado número de alumnos con necesidades de refuerzo.

Acción social

Tampoco es una competencia estatal, por lo que queda fuera del Estatuto Docente. No obstante nuestros criterios generales son:

Las Administraciones educativas dedicarán el 1% de la masa salarial del colectivo para la dotación de un fondo de acción social.

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

Estos temas también se escapan en su mayor parte del marco estatal de competencias. Por ello planteamos los siguientes criterios generales:

- Porque se establezcan unos derechos básicos suficientemente buenos en todo el Estado.
- Seguir avanzando en la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral en la línea marcada por el Plan Concilia.
- Posibilidad de desarrollar nuevos permisos y licencias, en especial los años sabáticos. Para estos últimos, la Administración debe garantizar que el personal que los disfrute 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.
- El disfrute del permiso por lactancia es muy complicado en nuestro trabajo. Por ello reivindicamos la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, sustituyéndolo por un período de permiso a disfrutar tras el permiso de maternidad, tal y como ya se ha recogido en la Ley 21/2006 para los funcionarios de la Administración General del Estado.
- 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.
- Reclamamos ampliar el permiso de paternidad a 4 semanas.

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.

Responsabilidad jurídica

Plantearémos las reformas necesarias para que se exima a todas y todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza de cualquier responsabilidad tanto penal como patrimo-

nial 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.

Estará excluido del régimen de incompatibilidades el personal interino con contrato igual o inferior al de media jornada.

Formación y promoción

- La formación del profesorado debe de ser pluridimensional. Para hacerla posible, la oferta formativa deberá garantizar la adquisición de 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 deberá ofertarse formación específica sobre educación en valores, en materia de igualdad, etc.
- Los planes de formación permanente se deberán centrar 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 trans-

versales (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.
- El MEC debe de suscribir acuerdos con las Comunidades Autónomas para la financiación y realización de formación del profesorado de especialidades muy minoritarias, especialmente con las Comunidades Autónomas que tienen menos profesorado.

Salud laboral

El derecho a la salud integral, tanto física, psíquica y social, de los trabajadores es un derecho reconocido a nivel internacional que hemos de reivindicar siempre.

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 y eliminación de todos 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 de 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 a la salud integral, por tanto, a que las Administraciones arbitren los mecanismos adecuados para preservarla, para prevenir las enfermedades, a que se les tipifiquen y atiendan debidamente y, en todo caso, a que los centros se diseñen, se construyan y se organicen pensando en la salud integral de quienes trabajan 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 puestos de trabajo por motivos de salud.

Apostamos porque las Administraciones creen su propios servicios de prevención.

Reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad tanto en el ingreso como en la movilidad y la promoción.

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 las 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, los 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, el poner en peligro su empleo o el 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 Comisiones para la igualdad en todos los ámbitos de negociación para evitar normas discriminatorias y asesorar a las Administraciones en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades.