



Estatuto de la Función Pública Docente

El estatuto debe mejorar nuestras condiciones de trabajo

Secretariado de la Confederación de STEs-Intersindical

e

El 20 de junio el MEC presentó el segundo borrador del Estatuto de la Función Pública Docente. Un documento que, al igual que el primero, presentado unas semanas antes, ahonda en la jerarquización, la meritocracia, el individualismo y la competitividad entre el profesorado..., un Estatuto degradante.

Lejos de promover el trabajo colectivo, el trabajo en equipo, la autonomía y democratización de los centros, el aumento de las plantillas, la disminución de las ratios, una mayor capacidad de decisión de los órganos colegiados o la mejora de nuestras retribuciones, la propuesta de Estatuto que presenta el MEC establece una “carrera docente” en el sentido literal del término: correr y competir para llegar primero, para obtener tal o cual mérito, tal o cual retribución.

1. ¿Qué es el Estatuto de la Función Pública Docente?

Es una ley que pretende regular todo lo relativo a la profesión docente: clases de funcionariado, estructura y ordenación, procedimiento de selección, movilidad, derechos y deberes, nuevo sistema retributivo, régimen disciplinario, salud laboral, etc.

El Estatuto nace como una norma básica, que afecta al profesorado de todo el Estado, pero numerosos preceptos quedan excluidos como básicos, lo que no fuerza a su aplicación en todas las comunidades. Recoge también numerosos preceptos que ya son ley y que, aunque no nos gusten, no podemos intentar modificar en este proceso, como son los distintos cuerpos de enseñanza, la asignación de funciones, el paso del grupo B al A, la forma de acceso, los derechos y deberes, las faltas y sanciones...

El Estatuto plantea, sin embargo, una gran novedad, una nueva forma de trabajar en los centros. Plantea, por tanto, un nuevo marco de relaciones laborales absolutamente desconocido en la enseñan-

za, pues donde ahora hay trabajo en equipo y compañerismo podemos pasar a tener competitividad entre compañeras y compañeros y complementos de productividad, lo que puede empeorar las relaciones entre el profesorado de los centros.

La consecución de un Estatuto Docente no ha sido, ni es para la Confederación de STEs-intersindical, un tema prioritario, pues la normativa existente es suficiente para ordenar la función docente, pero otras organizaciones llevan tiempo reclamando un Estatuto. Lo que sí ha reclamado históricamente esta Confederación es el reconocimiento del Derecho a la negociación colectiva, negada al funcionariado, o las cláusulas automáticas de revisión salarial en función de la subida del IPC. Y como criterio de negociación de estos asuntos, siempre hemos apostado por una norma básica de mínimos a nivel de Estado y la negociación del desarrollo de las competencias en cada nacionalidad o región. Existen dos precedentes nefastos sobre el Estatuto: uno, el que realmente existió, que correspondió a los Maestros y Maestras de Enseñanza Primaria, durante el franquismo y primeros años de la Transición; y el otro, que el primer gobierno socialista planteó, que contenía la carrera docente y sus diversos grados, entre otros asuntos, y que dio lugar a una gran huelga, que obligó al gobierno a retirar su propuesta. Posteriormente, cambiaron de táctica, y las diversas medidas que pretendían imponer a través de un solo documento, bajo el epígrafe de Estatuto de la Función Docente, lo fueron aplicando —o al menos lo intentaron—, de forma separada y en años sucesivos, para no concitar un frente común de tantos descontentos.

En la situación actual, no es que el gobierno haya cedido ante las presuntas “presiones” de algunas organizaciones solicitantes, sino que ha utilizado su petición de Estatuto como excusa para intentar desregularizar nuestras condiciones de trabajo e introducir formas de gestión

de las empresas privadas en la función pública docente..., como ocurre con los complementos retributivos que pretende imponer y con la facilidad que la Administración se otorga para removernos de un puesto de trabajo ganado por concurso. Hay que recordar, por tanto, que ya se paralizaron otros intentos del MEC de imponer un Estatuto, gracias a la presión organizada del profesorado.

2. ¿Qué es la “carrera docente”?

Las novedades del Estatuto se basan en la “carrera docente” y la carrera docente se basa en competitividad entre el profesorado y en la facultad de la Dirección de los Centros o/y de la Inspección de informar favorablemente o no de la evaluación a la que debe someterse todo el profesorado; si la evaluación es “voluntaria”, la “carrera” se hace más rápidamente.

La “carrera docente” se concreta a través de un nuevo concepto de las retribuciones complementarias actuales, con nuevos componentes del Complemento Específico, que se consiguen previa evaluación del profesorado. Los componentes son:

-el General, que cobrará todo el mundo.

-el Grado, que sustituye a los Sexenios, que desaparecen. Plan-tean ocho grados, del 1º, que cobra todo el profesorado, al 8º. Se podrá “ascender” de grado en función de los méritos adquiridos; se tarda en ascender entre tres y seis años, aunque no está nada claro que al término de los seis años se consiga el Grado si no se tiene la evaluación positiva necesaria.

-el que retribuye la Función Tutorial.

-el Singular, destinado a algunos puestos de trabajo o funciones.

-el de Especial Dedicación al Centro, que es de carácter anual y no se consolida. Se pide de forma voluntaria y se cobra si se consigue la evaluación positiva. No es para todo el profesorado y pueden cobrarlo los cargos directivos y la jefatura del departamento.

Las comunidades podrán esta-

blecer otras retribuciones complementarias, como hasta ahora.

Los méritos para conseguir el Grado dependen de criterios tan poco claros o tan arbitrarios como los que figuran en el art. 30.3 del proyecto de Estatuto:

- el reconocimiento de la función tutorial;
- la participación en proyectos de mejora de la actividad docente;
- la evaluación voluntaria de la práctica docente;
- la evaluación de la formación continua;
- la asunción de tareas y responsabilidades complementarias;
- la implicación con la mejora de los resultados del alumnado;
- la participación en proyectos de experimentación e innovación pedagógica;
- el desempeño de cargos directivos.

A los que hay que sumar “una dedicación horaria especial de carácter estable al centro o servicios educativos”, que marca el art. 1.2. del proyecto de RD del complemento de especial dedicación al centro.

Pero no se queda la propuesta sólo en esto; la “carrera docente” supone algo más: el Grado tiene consecuencias para la movilidad, para el Concurso de Traslados y para la ordenación del profesorado, en caso de cese o supresión de alguna unidad o plaza; esto es, que unos mismos “méritos” servirán para varias cosas, lo que sin duda aumentará la competitividad entre el profesorado.

3. ¿Qué es y quién realizaría la evaluación voluntaria?

Es una evaluación que el profesorado pide que le haga la Administración sobre su implicación en el trabajo diario, sobre su mayor dedicación horaria al Centro, sobre su apuesta por acabar con el fracaso escolar, sobre su formación permanente..., pero no se valora el día a día del trabajo con el alumnado.

La solicita y se le realiza a quien quiera ser evaluado para intentar conseguir alguno de los componentes del Complemento Específico, antes descritos.

Es la pieza clave para la “carrera docente”. A esta evaluación se ha de someter al profesorado que quiera ver reconocida su “especial dedicación” y cobrar anualmente el Complemento de Especial dedicación al Centro y hacer méritos para pasar de Grado.

Aunque lo más grave es que es el elemento fundamental para consolidar la competitividad entre el



profesorado, para la introducción de la productividad entre el profesorado y para fomentar el individualismo e intentar acabar con el trabajo en equipo.

Es preocupante también que la asignación de estos complementos se base en la total arbitrariedad del sistema: no se valorarán méritos objetivos, sino que lo que se realiza es la evaluación de determinadas tareas de forma subjetiva, sin que existan criterios claros, cuantificables, objetivos.

El papel de las direcciones de los centros y la inspección educativa será determinante en la evaluación del profesorado, por lo que el riesgo de sumisión y servilismo son evidentes. ¿Quién se atreverá a cuestionar a personas que luego han de evaluar-

te? ¿Cuántas/os evitarán actitudes críticas, por la misma razón?

4. Otros aspectos laborales agresivos del Estatuto.

-Redistribución. Que significa movilidad forzosa para el profesorado, que puede ser trasladado forzosamente a otras plazas de su centro, o de cualquier otro centro, de su localidad o de otra localidad.

-Recolocación. Impone la impartición forzosa con carácter definitivo de materias diferentes de las del acceso; se fomenta el impartir “afines”.

-Concurso de Traslados. No garantiza que los Concursos sean anuales, alternando el estatal con el autonómico.

-Libre designación. Deja completamente abierta la provisión de plazas por “libre designación”, procedimiento al que pone en plan de igualdad con el Concurso.

-Trabajo y deberes docentes. Se especifican todas las funciones a realizar y todos los deberes que tenemos como docentes, pero, pese a esto, añaden al final: “cualquier otra que le sean atribuidas por la administración...”

-Profesorado Interino. Mantiene la precariedad laboral y económica permanente para este Profesorado, que sigue con contratos anuales y que no podrá operar en la práctica al complemento de especial dedicación y tiene cerrada la opción a los Grados.

-Salud laboral. No aporta nada nuevo, ni siquiera se mencionan las enfermedades profesionales propias de la docencia.

-Mayores de 55 años. Se mantiene la reducción de haberes si hay reducción de jornada lectiva y no se responsabilizan de otras tareas.

-Horario y vacaciones. Se empeñan en mantener lo de las 37,5 horas semanales, en lugar de 35; y marcan un mes de vacaciones en periodo no lectivo.

-Régimen disciplinario. Las faltas y sanciones y todo lo que tiene que ver con las mismas ocupan un papel preponderante en el Estatuto.

-Representantes sindicales.

No se recoge el derecho de la representación sindical a intervenir en todo lo concerniente a la defensa de los derechos del profesorado en temas como horarios, ceses, plantillas, baremos...

-El profesorado puede ser degradado (pérdida de los grados adquiridos) como sanción ante determinadas faltas..., lo que es una gran novedad nada positiva.

5. Propuestas de STES para que el Estatuto sirva para mejorar.

Los STES consideramos que **la negociación de este Estatuto debe servir para dignificar la tarea de enseñar, para mejorar nuestras condiciones de trabajo**, pues para empeorar no queremos ningún Estatuto, por lo que proponemos al MEC que revise profundamente las bases en que fundamenta las retribuciones del Profesorado; deben asumir que la enseñanza es un trabajo en equipo y que la competitividad no es positiva en la enseñanza.

-Cuerpo Único. Entendemos, por otro lado, que en un periodo corto de tiempo puede alcanzarse el Cuerpo Único del Profesorado, dado que los estudios de Magisterio serán equivalentes a la actual Licenciatura, por lo que proponemos que este concepto se refleje en el Estatuto y que se tienda al mismo nivel de Complemento de Destino, empezando por el nivel 24 para el Grupo B y el 26 para el A.

-Pago de tutoría. Entendemos que la tarea de enseñar lleva implícita la tarea de tutorizar al alumnado, por lo que este complemento debe ser para todo el profesorado.

-Complemento de especial dedicación. Proponemos que en lugar de este complemento se aumente a todo el Profesorado el **Complemento Específico General en 250 euros durante el periodo de implantación de la LOE**, empezando con los 60 euros que el MEC y algunos sindicatos quieren pagar a una parte del Profesorado, como medida de apoyo ante la implantación de la nueva ley y dada la heterogeneidad del alumnado.

-Sexenios y Grados. Desde su instauración hemos rechazado los Sexenios; lo hicimos porque en aquel momento, y ahora, eran un complemento que debería haber puesto las retribuciones complementarias del profesorado a la al-

tura de las de otros funcionarios, por lo que seguimos reclamando que la cantidad total que suponen se paguen desde el inicio de la docencia, como ocurre en algunas comunidades. Rechazamos los Grados por ser mucho peor que los Sexenios, dado el alto nivel de subjetividad que tiene su percepción. Esta homologación económica del profesorado con el resto del funcionario que reclamamos es una deuda que tiene el gobierno con el profesorado, que debe ser abonada sin contrapartidas de formación ni similares, y que debe ser aplicada a la totalidad del profesorado, incluido el profesorado interino y sustituto.

-Jubilación a los 60 años. Reivindicamos que se reconozca en el Estatuto la necesidad de que en la enseñanza se mantenga con carácter indefinido la jubilación a esta edad o a los 30 de servicios, con el máximo del haber regulador.

-Salud Laboral. Es necesario reconocer un catálogo de enfermedades profesionales de la enseñanza y aplicarlo de forma inmediata.

-Profesorado Interino. Este colectivo debe ver reconocido en el Estatuto su derecho a ser considerado como el resto del profesorado, con todos sus derechos, empezando por el cobro de los trienios y su consolidación en la función pública docente.

-Otras reivindicaciones. Como el inicio del debate sobre este Estatuto coincide con la campaña electoral de las elecciones sindicales que se celebrarán el 30 de noviembre, nuestras reivindicaciones completas para conseguir la mejora de nuestras condiciones de trabajo están en el Programa Reivindicativo Electoral, que puedes consultar en www.stes.es.

6. Tramitación del Estatuto, Elecciones Sindicales y movilizaciones del profesorado para avanzar.

En estos momentos está en la Mesa Sectorial de Educación del MEC para que los Sindicatos presentemos propuestas; después el gobierno lo aprobará como Proyecto de Ley en reunión del Consejo de Ministros y, entonces, iniciará el trámite parlamentario que acabará con su publicación en el BOE.

El acuerdo firmado por algunas organizaciones sindicales y el MEC

el 20 de octubre de 2005 contemplaba la finalización de las negociaciones sobre el Estatuto para el pasado 30 de junio y la aplicación del complemento de especial dedicación al Centro; no lo hicieron antes del verano. ¿Por qué se ha paralizado el proceso? ¿Interesa evitar el debate? ¿Tendrá que ver con las elecciones sindicales? ¿Qué firmarán una vez pasadas estas elecciones?...

La tramitación durará algunos meses, en los que desde todos los STES trabajaremos por informar al profesorado del contenido del Estatuto y de nuestras propuestas, recoger sus reivindicaciones, e intentar que el MEC acepte mejoras en el redactado actual, que en nada beneficia al profesorado.

Sabemos que el neoliberalismo instalado en algunas capas del MEC hace que entiendan la gestión de la enseñanza como la de cualquier empresa y este Estatuto es reflejo de esa filosofía, por lo que los STES hemos decidido plantear al profesorado y al resto de sindicatos la necesidad de hacer todo tipo de movilizaciones ahora y durante la tramitación parlamentaria del Estatuto, no sólo para impedir que “nos degraden”, sino para que este Estatuto sirva para dignificar la tarea de enseñar y para mejorar nuestras condiciones de trabajo.

Un Estatuto que no recoja estas propuestas es inaceptable para la Confederación de STES-i. Si no va a ser así, no queremos Estatuto.

REBÉLATE, ¡QUE NO NOS DEGRADEN!

Ahora es el momento de informarse, organizarse y actuar.

La Confederación de STES-inter-sindical dice no a la jerarquización, no a la carrera docente, no a la meritocracia y al individualismo.

La Confederración de STES-i apuesta por el trabajo colectivo, por el trabajo en equipo, por la autonomía y democratización de los centros, por el aumento de las plantillas, por la disminución de las ratios, por una mayor capacidad de decisión de los órganos colegiados, y por la mejora de nuestras retribuciones.

La Confederación de STES-inter-sindical quiere un estatuto que dignifique la tarea de enseñar.©