

BORRADOR DE ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

El MEC pretende imponerlo en 15 días

El MEC pretende cambiar de un plumazo, en quince días, la estructura de la función pública docente mediante un Estatuto cuyo borrador acaba de darse a conocer: El *Estatuto de la Función Pública Docente*. Se trata de una ley que regulará todo lo relativo a la profesión docente: clases de funcionariado, estructura y ordenación, selección de funcionarias/os, derechos y deberes, sistema retributivo, régimen disciplinario, salud laboral, etc.

Según el MEC, el borrador es fruto de las negociaciones con las organizaciones firmantes del acuerdo de 20 de octubre -entre ellas CC.OO, CSI-CSIF, FETE-UGT y ANPE-; pero, lo cierto es que no sólo **ha sido negociado a espaldas del profesorado**, sino que se ha dado a conocer poco antes de finales de curso, **sin tiempo para ser debatido, ni siquiera conocido** por el profesorado.

Nuevo marco de relaciones laborales

Uno de los aspectos más novedosos es la llamada **"carrera docente"** que supone la **desregulación laboral del profesorado** porque conlleva:

1. **Movilidad forzosa** del profesorado funcionario de carrera: desaparece el concepto de plantilla orgánica.

2. **Impartición forzosa de materias diferentes** de la de ingreso.

3. **Retribuciones diferentes** en función de conceptos como "especial dedicación" (Art. 54) evaluados de forma arbitraria.

4. **Evaluación arbitraria del profesorado** con efectos de todo tipo: económicos, de promoción y para el concurso de traslados.

5. **Subcontratación de personal docente** para trabajos en la empresa privada.

6. Posible **expulsión** (remoción) del cuerpo de funcionarias/os del Estado.

7. Precariedad laboral y económica permanente para el profesorado interino

8. Desparecen los sexenios siendo sustituidos por "la carrera docente" compuesta de "grados".

- A cada docente se le atribuirá un "grado".

Se pasa de un grado a otro en un tiempo variable de tres a seis años, **en función de los "méritos" adquiridos evaluados por el director/a e inspector/a** sin criterios objetivos.

El grado tiene **efectos retributivos, de movilidad** (concurso de traslados y "redistribución de efectivos") y **promoción**.

2. **Nuevo marco de relaciones laborales sin el conocimiento del profesorado.**

El Estatuto plantea un **nuevo marco de relaciones laborales** absolutamente desconocido en la enseñanza y que nadie ha reivindicado. Se trata de un **cambio radical de las condiciones laborales** del profesorado, una absoluta involución que pretende:

- La asimilación de las mismas a las de las **empresas privadas** (estratificación -Art. 9-, jerarquización, incentivos salariales,...).

- La **eliminación de derechos adquiridos** asociados a la condición de funcionaria/o, como el puesto de destino fijo (el concurso de traslados se convierte en papel mojado).

3. **Consecuencias en las condiciones laborales**

3.1. **Movilidad forzosa**

El estatuto recoge la movilidad forzosa del profesorado, pudiendo ser cambiado de centro **"en cualquier momento"** (Art. 33) y a **cualquier lugar** (Art. 41 y 49) o, en su caso, viendo disminuidos sus haberes (Art. 49).

Desaparece el concepto de plantilla orgánica creándose el de "plantilla" o "relación de puestos de trabajo" (Art. 16) que serán los que la administración determine en cada momento.

3.2. **Cambio de especialidad forzoso.**

Dentro de un mismo centro, **la administración puede cambiar de una plaza a otra a personas** para "cuyo desempeño tengan competencias" con "carácter definitivo." (Art. 40). De igual modo, **se potencia la impartición de "afines"** por parte del profesorado con horario incompleto en su especialidad (Art. 49).

3.3. **Cambio en el modelo retributivo.**

Desaparecen los sexenios y en su lugar **se implanta una carrera docente organizada en ocho grados** (Art. 29). Se asciende de grado entre tres y seis años en función de los méritos adquiridos. Estos méritos dependen de criterios como: reconocimiento de la función tutorial, **participación en proyectos y su correspondiente evaluación, asunción de tareas y responsabilidades complementarias, la mayor dedicación (sic)** y su correspondiente evaluación, etc. Un sistema que el estatuto califica, no es broma, de "sencillo, riguroso, transparente y cuantificable"

El grado se refleja en el sistema retributivo (Art. 54) ya que el complemento específico de la nómina estará integrado entre otros, por

conceptos como: grado, función tutorial, o "especial dedicación" - concepto éste de una gran objetividad como es bien sabido.

3.4. **Evaluación voluntaria.**

La clave de todo este sistema reside en la evaluación voluntaria a la que se ha de someter el profesorado que quiera ver reconocida su "especial dedicación" y con **repercusión en la promoción interna** (Art. 23.2, 24.5, 29.3), **el concurso de traslados** (Art. 32.2) y **retribuciones** (Art. 54.2).

Lo preocupante del modelo, aparte de **fomentar la competitividad** entre el profesorado (frente al necesario trabajo en equipo del que, cínicamente, también habla el Estatuto), es la total **arbitrariedad del sistema**: no se valoran méritos objetivamente sino la evaluación positiva de determinadas tareas.

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

3.5. **Subcontratación de personal docente para trabajos en la empresa privada.**

El Estatuto también contempla la posibilidad de que personal docente funcionario trabaje para la empresa privada (también pública) cuando esta contrate los servicios de las Administraciones educativas (Art. 50), contribuyendo así a la indefinición y, por lo tanto, confusión, entre las esferas pública y privada. El gancho (lo llaman incentivo) para el profesorado será el incentivo económico

Demandas "históricas"

No recoge la jubilación voluntaria indefinida a los 60 años.

Tampoco la reducción de jornada para mayores de 55 años manteniendo los haberes.

Tampoco se reduce la jornada de trabajo que mantiene las 37.5 horas semanales.

Tampoco recoge la posibilidad, para el profesorado interino, del cobro de trienios ni una forma de acceso a la función pública docente que acabe con su precariedad laboral