El profesorado y los centros escolares, ejes de las propuestas de FETE-UGT

FETE Enseñanza

ÍNDICE

Análisis de la situación actual. 3

Consecuencias de la crisis económica en el sector educativo. 3

1. Nuestro modelo de escuela. 5

1.1. La educación como servicio público. 6

1.2. Un modelo de centro educativo que comprenda la escolarización desde la educación infantil hasta la postobligatoria. 6

2. Nuestras propuestas educativas. 9

2.1. Implantación generalizada del tramo 0-3 años con carácter educativo gratuito y con oferta pública suficiente. 9

2.2. Medidas para combatir el fracaso escolar en la enseñanza obligatoria. 9

2.3. Abordar las necesidades de la enseñanza postobligatoria. 9

2.4. Impulso de las enseñanzas artísticas. 10

2.5. Mejora del aprendizaje de los idiomas extranjeros. 11

2.6. Enseñanza de adultos. 11

2.7. Escuela rural. 12

3. Modernización del sistema universitario español. 12

4. Nuestras reivindicaciones profesionales. 13

4.1. En el sector de la enseñanza pública. 13

4.1.1. La autonomía escolar. 13
4.1.2. Dirección e inspección educativa. 13
4.1.3. El Estatuto Docente. 15
4.1.4. Reivindicaciones más relevantes para el profesorado de la enseñanza pública. 18

4.2. En el sector de la enseñanza privada concertada. 19

4.2.1. Autonomía escolar. 19
4.2.2. La Dirección en los centros concertados. 20
4.2.3. El decreto de conciertos educativos. 20
4.2.4. La jubilación parcial. 20
4.2.5. Modelo de ingreso en los centros concertados. 21
4.2.6. Reivindicaciones más relevantes para el profesorado de la enseñanza privada concertada. 21

4.3. En el sector de la enseñanza universitaria. 22

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Educación no ha escapado del desmantelamiento que, en la actualidad, está sufriendo el Estado de Bienestar: los trabajadores de la enseñanza -empleados públicos- y los de la concertada, dependientes de los Presupuestos Generales del Estado han recibido un ataque frontal, que se ha traducido, fundamentalmente, en una rebaja salarial y deterrioro de las condiciones laborales que ha afectado, de manera indiscutible, en determinadas comunidades autónomas a la propia Escuela.

En Italia, la Reforma Gelmini propone eliminar un gran número de profesores y reducir considerablemente los fondos destinados a la Universidad y a la investigación; otro foco de protestas ha sido el surgido en Gran Bretaña, donde una propuesta semejante a la italiana se ha visto acompañada del anuncio de una brutal subida de las tasas universitarias, hecho que convertiría a la educación superior, en este país, en un privilegio para unos pocos.

Tampoco en Estados Unidos la enseñanza pública se libra de esta peculiar cruzada: por una parte, sus detractores inciden en la necesidad de reducir el gasto destinado a esta partida y por otra, se empeñan en desprestigiarla, calificándola de ineficaz, acusando además a los sindicatos de ser el principal impedimento para despedir a los maestros menos capacitados.

Parece que la tendencia general, tanto en la escuela como en las universidades, apunta en la dirección de limitarse a ofrecer una formación que prepare al alumnado para su ingreso inmediato en la empresa; por ello las asignaturas vinculadas con Humanidades o Filosofía están viendo cómo se recorta su presencia en los currículos.

La idea de que el déficit solo se puede combatir por el procedimiento de recortar el gasto social "es un intento de debilitar la protección social, reducir la progresividad del sistema de impuestos y disminuir el papel y el tamaño del Gobierno, mientras se dejan determinados intereses establecidos", según afirma el Nobel de Economía Joseph Stiglitz. La educación pública es una parte esencial de nuestros derechos sociales y una garantía de futuro de nuestras libertades.

En nuestro país, la reforma económica comenzó con la congelación de las pensiones, la rebaja del salario de los funcionarios y continuó con la aplicación de recortes sociales, que previamente habían sido concedidos, como la cancelación del cheque bebé o las ayudas al desempleo. Esta reducción también se ha dejado sentir en los PGE para 2011.

Tal y como afirma nuestro secretario general, Cándido Méndez, para crear puestos de trabajo habría que hacer una política económica que apueste por la recuperación de la actividad, haber mantenido las inversiones públicas, no haber abordado recortes que lo que han hecho ha sido perjudicar a la inmensa mayoría de la sociedad española y que están provocando una retracción del consumo y habría que haberse planteado una iniciativa para controlar el déficit en un periodo más dilatado, más tolerable para la economía española, y haber actuado por la vía de los ingresos, en vez de por la vía pura y dura del recorte de gasto.

La Internacional de la Educación y los demás sindicatos globales, ante la cumbre del G20, han elaborado una declaración que plantea el desarrollo de un plan global de empleo y recuperación, así como una reforma del sector financiero que incluya un impuesto sobre transacciones financieras. Los sindicatos condenan las medidas de austeridad que afectan a la educación pública y a los servicios públicos a nivel mundial y consideran que el empleo, la educación y los servicios públicos de calidad deben estar en el centro de cualquier plan de recuperación global.

Consecuencias de la crisis económica en el sector educativo

En las retribuciones económicas:

En mayo de 2010, el profesorado de enseñanza pública sufrió un recorte en sus retribuciones en una media de un 5%, además de la congelación salarial para el año 2011. El incumplimiento flagrante por parte del Gobierno del Acuerdo, firmado en septiembre de 2009, entre la Administración y los sindicatos para la Función Pública en donde, entre otras medidas, se recogía la subida de un 0,3% del salario de los funcionarios, nos ha hecho retroceder en lo que respecta al poder adquisitivo de los funcionarios públicos, hasta el año 2006.

Pero además, con este incumplimiento el Gobierno ha sentenciado una histórica reivindicación de los empleados públicos, que tras comprobar la merma económica sufrida en las pagas extraordinarias de junio y diciembre, no pueden más que resignarse ante esta otra nueva negativa a que dichas pagas sean completas, lo que les permitiría equipararse al resto de trabajadores.

En lo que respecta a la enseñanza concertada, los Presupuestos Generales para el 2011 contemplan una rebaja del 5% en los salarios de los docentes y un 1'67% en los gastos de funcionamiento. Este recorte puede suponer una rebaja en los salarios adicional al 5% que ya han efectuado la mayoría de las Comunidades autónomas, como consecuencia del R.D. 8/2010. Esta es la mayor agresión sufrida contra los trabajadores de la enseñanza concertada y supone el incumplimiento de los Acuerdos firmados de homologación salarial al 100% con los docentes de la red pública.

Las universidades públicas han visto recortados sensi-

blemente sus presupuestos justo en el momento en que se culminaba la implantación del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, cuestión que ha dificultado las contrataciones, sobrecargando, por otra a parte, a un Personal Docente e Investigador, que ha sufrido recortes superiores al 5%, ya que los complementos autonómicos también se han resentido. Una situación similar puede describirse con respecto al Personal de Administración y Servicios universitario.

- En la oferta de empleo público:

También en esta ocasión el Gobierno ha incumplido el citado Acuerdo en el que se señalaba que los servicios esenciales para la ciudadanía (entre los que se encuentra la educación) quedarían excluidos de la aplicación de una limitación de reposición de efectivos en los Presupuestos Generales del Estado.

Sin embargo, nos hemos encontrado que en los Presupuestos del Estado para el año 2011 se reduce la oferta de empleo de la tasa de reposición al 10%. Esta medida implicará el aumento de la temporalidad y de la precariedad en el sector educativo y supone la ruptura del compromiso adquirido en la LOE de reducir el porcentaje de profesorado interino al 8%.

- En las partidas dedicadas a educación:

Los 2.998 millones de euros que los Presupuestos Generales del Estado destinan al Ministerio de Educación, suponen un recorte en el presupuesto de un 8% con respecto al año anterior.

Según se desprende de los Presupuestos Generales de las comunidades autónomas, la educación española tendrá 1.800 millones de euros menos en el año 2011. Este recorte presupuestario ha supuesto, además de la reducción de los sueldos de los docentes y en el personal de administración y servicios universitario, tanto de la enseñanza pública como de la concertada, un retroceso en muchos de los avances conseguidos fruto de numerosos acuerdos firmados con las administraciones educativas. Destacamos los siguientes recortes en las comunidades autónomas:

- En las plantillas, con el consiguiente aumento de las ratios.
- Recortes salariales en los complementos autonómicos.
- En los desdobles y en la atención a la diversidad.
- En la oferta de empleo público de las universidades.
- En la formación permanente del profesorado.
- En la formación del personal de administración y servicios universitario.
- En las licencias de estudio.
- En la construcción de nuevos centros.
- En el transporte escolar.
- En las becas universitarias.
- En la oferta de F.P.
- En las becas para las prácticas en las empresas de los alumnos de F.P.
- En las ayudas para estudiar idiomas en el extranjero.
- En ayudas para libros de texto.
- En las infraestructuras para actividades extraescolares.
- En los gastos administrativos e incluso la luz, el agua y el teléfono o desplazamientos.
- En los gastos universitarios para la acción social hacia su personal.
- En la publicidad.

FETE-UGT rechaza estos recortes sufridos en Educación porque consideramos que, en estos tiempos de crisis económica que estamos viviendo, la Educación, que es uno de los valores constitucionales que integran el Estado de Bienestar, debe ser garantizada por los poderes públicos sin merma de su calidad. Exigimos a los gobiernos que rectifiquen su política económica y social priorizando la Educación como base para avanzar en el nuevo modelo productivo que necesita la sociedad.

Pero esta difícil situación económica que estamos viviendo no va a impedir que nuestro sindicato siga luchando por la mejora del sistema educativo y de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Por este motivo, presentamos estas PROPUESTAS dirigidas al reconocimiento de la labor docente y para la mejora de la educación.

1. NUESTRO MODELO DE ESCUELA

La escuela necesita adaptarse a unas nuevas realidades, a los cambios que se están produciendo en una sociedad en constante trasformación. Por ello, ante las nuevas demandas sociales, se requiere una atención adecuada para satisfacer las necesidades y conseguir una educación de calidad para todos.

La escuela que queremos es una escuela que debe atender las necesidades de la sociedad española. Una escuela que vertebre social, cultural y territorialmente a nuestro país, que sea objeto de atención prioritaria, que contrarreste la desigualdad social de origen y que se gestione a través de la negociación y consenso entre el Ministerio y las comunidades.

FETE-UGT DEFIENDE:

- Una escuela integradora, compensadora, intercultural, interterritorial, laica, participativa, democrática y coeducativa.
- Un modelo de centro educativo que comprenda la escolarización desde la educación infantil hasta la post-obligatoria, con infraestructuras modernas y recursos humanos-incorporando nuevas figuras profesionales y una jornada del profesorado desligada de la jornada del centro.
- Una escuela concebida como un servicio público.
- Un profesorado motivado, bien remunerado y con una formación adecuada a las nuevas demandas que la escuela requiere y con reconocimiento de su autoridad y prestigio social.
- Un nuevo modelo de ingreso en la función pública docente que busque un equilibrio entre lo académico y lo práctico, donde la experiencia tenga un peso específico.
- Unos equipos directivos con capacidad de liderazgo y elegidos por la comunidad educativa.
- Centros con mayor autonomía pedagógica, organizativa y de gestión económica.

En consecuencia, queremos una escuela que sea:

Integradora

La función de integración social es imprescindible si no se quiere que la escuela reproduzca el modelo de estratificación social, contribuyendo a su consolidación e inamovilidad. La escuela tiene que ser interclasista, inclusiva y compensatoria, esto es, una escuela en la que convivan todas las clases o grupos sociales.

Intercultural

La función de integración intercultural responde a una nueva necesidad y a los retos que presenta una inmigración de dentro y de fuera de las fronteras europeas, una inmigración que ha alterado la composición de la población con una pluralidad de religiones, lenguas y etnias, haciendo de España, en un plazo de tiempo espectacularmente corto, un país multicultural.

Interterritorial

En un país como el nuestro que ha pasado por un proceso de descentralización profundo, desarrollado a una velocidad vertiginosa al mismo tiempo que se integraba definitivamente en Europa, la escuela debe, a través de su función de integración interterritorial y europea, responder a la necesidad de mantener los lazos de cohesión, solidaridad e identidad nacional. La integración interterritorial y europea de la escuela facilitará la vertebración efectiva del sistema educativo.

Laica

Queremos una escuela pública laica que sea garante de neutralidad y tolerancia, que respete positivamente la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y las opciones ideológicas, políticas y morales de los alumnos, de sus familias, de los profesores y de los demás trabajadores de los centros. Una escuela donde se rechace el proselitismo y el adoctrinamiento en favor de una religión particular, de un sistema filosófico, de una opción política, ideológica o moral.

La escuela pública debe facilitar espacios y tiempos, fuera del horario lectivo, para que se impartan clases de religión para todos los alumnos y alumnas que lo deseen. Los planes educativos en la escuela pública no deben, sin embargo, incluir ni la enseñanza de la religión católica ni la de cualquier otra.

Participativa

La escuela debe educar a todo el alumnado en la idea de la participación, promoviendo la participación de las familias y del profesorado en la gestión democrática de la vida escolar, revitalizando los órganos colegiados de gobierno, y muy especialmente los consejos escolares y claustros de centro. Además se debe estimular el asociacionismo escolar.

Democrática

La escuela tiene que ser un modelo en la transmisión de los valores democráticos en los que se asienta la convivencia pacífica de todos los ciudadanos, preparándolos para la sociedad del conocimiento y facilitando la igual-

dad de acceso a los bienes de una cultura cualificada y democrática.

Una escuela participativa y democrática es la mejor escuela de educación para la ciudadanía. Una ciudadanía en la que se pueden y deben integrar, armónicamente, todas las nacionalidades. La gobernabilidad de un país estará tanto más asegurada cuanto mayor sea la integración social, cultural y religiosa de sus ciudadanos y el primer paso se consigue en la escuela.

- Coeducativa

El sindicato defiende que los centros sostenidos con fondos públicos no reciban financiación pública si separan al alumnado en sus aulas por razón de sexo ya que a nuestro entender se realiza una segregación.

1.1. La Educación como servicio público

FETE-UGT defiende el carácter eminentemente público de la educación como la mejor manera de garantizar el acceso de todos al conocimiento en condiciones de igualdad, y como el mejor modo de corregir las discriminaciones de origen.

La educación ha de ser concebida como un servicio público y la programación de la misma se ha de realizar tanto en la red de centros públicos como en los privados concertados, acentuando el carácter complementario de ambas redes escolares y conservando en cada una de ellas su singularidad. La consolidación de las dos redes está clara en nuestra sociedad, pero se debe exigir que ambas tengan las mismas responsabilidades y obligaciones de cara a ofertar dicho servicio público.

A juicio de FETE-UGT se deben arbitrar las siguientes medidas:

- Escolarización universal con aplicación de baremos objetivos que hagan compatible la libre elección de centros con la planificación en la escolarización.Las Administraciones educativas están obligadas a controlar el cumplimiento de las normas de admisión de alumnos en todos los centros sostenidos con fondos públicos.

- Efectividad del principio de gratuidad de la enseñanza obligatoria.

- Máxima garantía de una educación mixta, no permitiendo la segregación por sexos.

- Distribución equitativa del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo entre todos los centros.

- Reserva de plazas en todos los centros públicos y concertados para garantizar el equilibrio del alumnado con mayores dificultades de aprendizaje. Además, fijar un número máximo de alumnos con dificultades por aula.

- Dotación, a todos los centros sostenidos con fondos públicos, de medios humanos y materiales que permitan una adecuada escolarización de estos alumnos.

1.2. Un modelo de centro educativo que comprenda la escolarización desde la educación infantil hasta la post-obligatoria

Uno de los objetivos prioritarios del sistema educativo es lograr que todas las personas tengan acceso y posibilidad de recibir una educación de calidad, que garantice los principios de equidad y de inclusión como única forma de ofrecer una respuesta educativa adecuada al alumnado que favorezca su desarrollo personal y, al mismo tiempo, la cohesión social.

Ante esto, la escuela necesita adaptarse a estas nuevas realidades, a los cambios que se están produciendo en una sociedad en constante trasformación. Por ello, se requiere una atención adecuada para dar respuesta a las nuevas exigencias sociales, pedagógicas y didácticas y conseguir una educación de calidad para todos.

Para conseguir este objetivo FETE-UGT propone una serie de ACTUACIONES como son:

1. Los centros docentes de nueva creación deben ser centros en los que se impartan los niveles educativos desde la educación infantil al bachillerato, de manera que se asegure la continuidad de los alumnos en el mismo centro. Los centros docentes existentes deben integrarse en redes de centros que comprendan todos los niveles y con un solo proceso de admisión.

2. Una jornada continuada para el profesorado desligada de la jornada de los centros y del alumnado. Se deben garantizar unos servicios complementarios de calidad con nuevos perfiles profesionales.

3. Unos centros docentes que cuenten con unas plantillas suficientes para atender a la heterogeneidad del alumnado mediante la reducción de las ratios y la implantación de programas de refuerzo y apoyo, de Integración y de Compensatoria.

4. Centros con unas ratios más reducidas, al entender que se trata de una medida innegable de calidad educativa para atender a la diversidad del alumnado.

5. Oferta generalizada de comedor escolar y de transporte escolar que de respuestas a las demandas de las familias.

6. Los edificios e instalaciones han de cumplir los requisitos mínimos que establecen las administraciones educativas.. Estas deben realizar un diagnóstico general de las instalaciones y dotaciones de todos los centros y acometer un plan sistemático de mejora de las instalaciones.

7. Impulsar desde el centro planes de actividades complementarias-deportivas y/o culturales a desarrollar fuera del horario escolar.

8. Centros sujetos a la normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Jornada escolar

Las nuevas formas de vida familiar están demandando a la escuela nuevos servicios que permitan la acomodación de la organización horaria escolar a los horarios profesionales y a las necesidades de las familias.

Desde FETE-UGT entendemos que la respuesta a las nuevas demandas familiares no puede abordarse, exclusivamente, desde los centros escolares, ni puede recaer únicamente sobre el profesorado que trabaja en dichos centros. A nuestro juicio, la solución pasa por un doble establecimiento de medidas que van desde las que han de tomarse desde los centros escolares en colaboración con las Administraciones públicas, hasta las que permitirán avanzar en aquellas políticas sociales encaminadas a hacer compatible la vida laboral y la familiar, de manera que padres e hijos puedan disfrutar de mayor tiempo para estar juntos, poniendo en valor el papel que la institución familiar debe desempeñar dentro del proceso de aprendizaje.

Para alcanzar dichos objetivos el primer paso es diferenciar el horario lectivo (responsabilidad de los docentes) del resto de servicios que la escuela debe ofrecer a la sociedad. Se requiere una política de atención a las necesidades de las familias, tratando de cubrirlas con una oferta hecha desde los centros educativos que no repercuta en el trabajo y jornada de los docentes. Esta oferta de servicios complementarios ha de ser gestionada por las Administraciones educativas, evitando la privatización de los mismos y dotando a los centros de otros perfiles profesionales que den respuesta a las nuevas exigencias sociales, pedagógicas y didácticas.

Es necesario revisar los ritmos escolares en aras a la mejora del rendimiento del alumnado, sin olvidar que no existe correlación entre un mayor número de horas con un mejor rendimiento de los alumnos. El tiempo no es lo que cuenta, sino como se emplea. Aún así, es inevitable recurrir, al abordar este asunto, al análisis de los calendarios escolares de los países de nuestro entorno, destacando, entre las conclusiones que se pueden extraer de estos estudios comparativos, que la desigual distribución de los periodos vacacionales a lo largo de todo el año hace que las vacaciones estivales sean más cortas que las españolas en la mayoría de países europeos. Ahora bien, a favor nuestro, debemos resaltar que España se encuentra, en relación al resto de países analizados, por encima de la media en cuanto a horas lectivas.

Todos estos datos hacen que desde nuestra Organización planteemos un debate abierto sobre tiempos y espacios escolares. Para ello necesitamos que los periodos vacacionales no estén hipotecados por las celebraciones religiosas, redistribuyendo los días lectivos con unos días de descansos cortos que permitan al profesorado evaluar y reorientar sus programaciones, y a los alumnos repasar, asimilar y acudir a proyectos educativos culturales o en contacto con la naturaleza, impartidos por profesionales cualificados.

FETE-UGT reivindica la implantación de la jornada continuada para el profesorado (desligada de la jornada de los centros y del alumnado) al estar considera, pedagógicamente, más efectiva. Debe ser una jornada independiente de la de apertura y cierre del centro, permitiendo que durante la tarde el alumnado tenga acceso a actividades formativas, educativas de carácter lúdico, artístico, deportivo, etc, organizadas, financiadas, supervisadas y gestionadas por las distintas Administraciones públicas. Estas Administraciones deben garantizar la existencia de los servicios complementarios y potenciar la apertura de los centros educativos, estableciendo mecanismos de coordinación entre todas las actividades que se realicen en los centros y entre todos los profesionales implicados, de forma que respondan a un mismo proyecto educativo.

Las actividades extraescolares que no hayan sido programadas por el profesorado no son responsabilidad de los mismos, ni deben ser vigiladas por los docentes del centro, sino que corresponden a otros profesionales que prestan sus servicios educativos en los centros escolares.

Nuevas figuras profesionales

La existencia de nuevas realidades derivadas de los cambios experimentados por la sociedad española y por el propio sistema educativo, como la universalización de la enseñanza hasta los 16 años, la generalización de la escolarización en centros ordinarios de ACNEES (motóricos, TGDs, etc.), la heterogeneidad del alumnado con el aumento de la población inmigrante, el cambio en la relación entre adultos y jóvenes en el ámbito social, familiar y escolar, basada en la participación y la comunicación y la proliferación de las nuevas tecnologías, obliga a una acción educativa cada vez más diversificada y con mayor exigencia de individualización, a la par que más necesitada de cooperación, de proyectos docentes compartidos y de trabajo en equipo con profesionales de diferente formación.

Hablamos de figuras profesionales que requiere el nuevo modelo escolar, tales como: educadores o trabajadores sociales, profesores especializados, (Pedagogía Terapéutica, Audición y Lenguaje), Técnicos Especialistas III, psicólogos clínicos, personal sanitario, mediadores de conflictos, especialistas en español para extranjeros, técnicos de intervención social y monitores de actividades de tiempo libre, entre una larga lista que, sin impartir docencia directa, realizan funciones de apoyo y asesoramiento al centro, al profesorado y al alumnado, contribuyendo junto con los docentes a dar respuesta al nuevo modelo de centro derivado de las nuevas exigencias formativas y sociales.

Demandamos nuevos perfiles profesionales cualificados en los centros. Estas figuras son indispensables para dar respuesta a las demandas sociales y para ofrecer una educación de mayor calidad, solidaria e igualitaria, con proyectos educativos realizados con el trabajo de un

equipo de profesionales con diferente formación. Éstos tienen que estar integrados en el proyecto del centro de una forma mucho más estructurada.

Se trata, en definitiva, de que la institución escolar se adapte a las nuevas demandas sociales, pero dejando claro que los docentes no están solos en esta andadura, sino que cuentan con un incremento de políticas sociales, con la asunción de las Administraciones públicas de la parte que les corresponde y, sobre todo, con la implicación de los padres a lo largo de todo el proceso formativo de sus hijos. La suma de todos esos factores es la única manera de consolidar una verdadera educación y una mejora de nuestros centros escolares.

Autoridad del profesorado

Es necesario apoyar a todo el profesorado reconociendo expresamente su autoridad social, académica y su carácter de autoridad pública en el ejercicio de sus funciones. Por ello, FETE-UGT defiende que exista una normativa a nivel estatal que reconozca la autoridad del profesorado y que esta se haga extensiva al resto de la enseñanza pagada con fondos públicos, como en el caso de la enseñanza concertada, cuyos profesores quedarían expuestos a una situación sin cobertura legal.

Las administraciones educativas tienen que prestar al profesorado la asistencia jurídica gratuita adecuada ante las demandas que pudieran derivarse de su actuación profesional, tanto en los casos en los que sean sujetos pasivos (demandados) como en los que sean demandantes.

Hay que promover que se facilite la inmediatez en la toma de decisiones disciplinarias necesarias para mantener la adecuada convivencia en los centros. Estas medidas serán prioritariamente de carácter socioeducativo además de las punitivas que sean necesarias.

Pero una ley por sí sola no resuelve las situaciones de conflictividad en las aulas y no promueve el buen clima y la convivencia escolar. Hay que acompañarla con otras medidas como son:

- Incorporación de nuevas figuras profesionales en el ámbito de los centros (coordinador de convivencia, educadores sociales, mediadores socioculturales,….) y la coordinación con los servicios municipales y sanitarios.
- Aumento del número de orientadores en las zonas con más de un 10% de alumnado con necesidades de apoyo.
- Ampliación de las plantillas y la red de orientación, de los equipos de orientación y atención temprana y de la dotación a los centros de profesores de servicios técnicos a la comunidad en las zonas donde exista una tasa alta de alumnado con riesgo de exclusión social.
- Formación para los componentes de la comunidad educativa en la resolución de conflictos, etc.

Formación inicial y permanente

Los planes de la formación inicial -tanto del profesorado de Primaria como el de Secundaria- han sido modificados. Consideramos un avance que se hayan ampliado en un año los estudios de Magisterio, pasando de Diplomatura a Grado. Sin embargo, para nuestro sindicato este paso no es suficiente. FETE-UGT viene reclamando, desde hace más de 30 años, el Cuerpo Único Docente: docentes que tengan la misma formación y el mismo nivel cualquiera que sea la etapa en la que se impartan clases. Se presentaba una gran oportunidad para conseguirlo y se ha vuelto a perder.

En cuanto al Máster de Secundaria, nos preocupan también algunos temas como son: su coste económico y su organización y en qué Facultades se imparten, qué Departamentos universitarios ganan o pierden carga docente, la organización de los prácticas,…Planteamos que el profesorado de secundaria debe tener cabida destacada tanto en la impartición de los contenidos como en el prácticum de estos masteres, porque es el que verdaderamente conoce la realidad de las aulas de secundaria.

En cuanto al modelo actual de formación permanente, es poco acorde con las necesidades de los centros. Hay que vincular la formación del profesorado con las necesidades de los centros y con sus proyectos. Esta formación en los centros haría de la escuela una comunidad profesional de aprendizaje y haría posible dinámicas de cooperación docente, afianzando el trabajo en equipo y/o cooperativo.

Por todo ello FETE-UGT defiende la existencia de una oferta diversificada de formación impartida en horario lectivo.

2. NUESTRAS PROPUESTAS EDUCATIVAS

2.1. Implantación generalizada del tramo 0-3 años con carácter educativo, gratuito y con oferta pública suficiente

Nuestro sindicato defiende el incremento de la tasa de escolarización en el primer ciclo de la educación infantil, no solo porque favorece el desarrollo personal y social de los niños y niñas, y porque es un medio eficaz para conseguir la equidad y prevenir el fracaso escolar, sino porque además la escolarización temprana permite la conciliación de la vida familiar y laboral.

La escolarización de este tramo de edad no debe reducirse a las funciones de una mera guardería, sino que debe cumplir el carácter educativo que reconoce la LOE y garantizar la adecuada formación pedagógica del personal que se responsabilizará de los niños.

Exigimos al Gobierno la implantación generalizada del tramo 0-3 con carácter educativo y gratuito mediante una oferta pública suficiente. Además, reclamamos que la planificación y gestión de dicho tramo sea competencia de las Consejerías de Educación.

Los centros educativos del primer ciclo de Educación Infantil han de cumplir unos requisitos mínimos comunes de calidad en cuanto a espacios, ratios, profesionales, y criterios de admisión en todas las Administraciones educativas que regulan los requisitos mínimos de la educación 0-3. Ha de ser la Conferencia Sectorial la que lidere el proceso de coordinación para que no se produzcan las diferencias tan significativas que ya están apareciendo entre los territorios.

Por otra parte, la conciliación de la vida laboral y familiar no debe basarse solo en la ampliación del horario de apertura de los centros de Educación Infantil, sino que deben completarse con políticas sociales tales como la reducción de la jornada laboral, horarios flexibles y excedencias paternales que se han de pactar en el Diálogo Social.

2.2. Medidas para combatir el fracaso escolar en la enseñanza obligatoria

Las evaluaciones, tanto internacionales como nacionales, que se realizan del sistema educativo, van marcando, en cierto modo, las prioridades de nuestro país en estas cuestiones. FETE-UGT considera que el índice de fracaso y abandono escolar es uno de los grandes problemas educativos de nuestro país y, en consecuencia, uno de los aspectos que debemos resolver urgentemente. Para solucionarlo se han de poner en marcha una serie de MEDIDAS EDUCATIVAS, que son las más demandadas por el profesorado:

- Reducir las ratios para llevar a cabo una atención más personalizada, sobre todo en los centros o zonas con alto número de alumnado diverso.
- Distribuir de manera homogénea al alumnado con necesidades educativas entre todos los centros sostenidos con fondos públicos.
- Aumentar las horas de dedicación a la tutoría. Nuestro sindicato considera que el tutor es una pieza clave en el sistema educativo.
- Implantar medidas de atención a la diversidad desde la Educación Infantil para prevenir las dificultades tan pronto como se detecten.
- Es imprescindible incrementar las plantillas docentes y de profesorado de apoyo en todos los centros sostenidos con fondos públicos, para poder llevar a cado medidas tales como: desdobles, programas de apoyo y refuerzo, agrupamientos flexibles, programas de Integración y de compensatoria educativa.
- Remarcar el carácter orientador del 4º curso de la ESO, modificando su organización. Se debería mantener un bloque de materias comunes y dos opciones -una orientada hacia enseñanzas técnicas y otra hacia bachillerato- que conducirían siempre a la obtención del mismo título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y que se impartirían en todos los centros sostenidos con fondos públicos.
- Implantar los Programas de Cualificación Profesional Inicial en todos los centros sostenidos con fondos públicos. Consideramos necesario que la Administración educativa regule y homologue estos programas, y que la incorporación a los PCPIs se haga después de haber agotado todas las medidas de atención a la diversidad.

2.3. Abordar las necesidades de la enseñanza postobligatorias

Es evidente que una mejor preparación académica conlleva mayor formación, hecho que además de facilitar el acceso a la vida laboral, permite hacerlo en puestos de trabajo más cualificados, mejor retribuidos y con mayores posibilidades de movilidad y ascenso. Por esa razón, la Unión Europea se marcó como objetivo para el año 2010, reducir al 10% el número de personas de 18 a 24 años que no prosiguen sus estudios tras acabar la enseñanza obligatoria. España, que tiene una tasa de abandono escolar prematuro del 30%, está muy lejos de alcanzar esa cifra.

Por tanto, es prioritario abrir un debate para reflexionar sobre la enseñanza postobligatoria. En este análisis, FETE-UGT propone posibilitar un Bachillerato de tres años y adoptar medidas que potencien y flexibilicen la

Formación Profesional.

Posibilitar el Bachillerato en tres años

Uno de los grandes problemas del actual sistema educativo es el de ofertar un Bachillerato, excesivamente corto, en el que los currículos de las materias resultan muy extensos para ser impartidos en los dos años asignados por la ley.

Por ello, nuestra organización viene planteando la idea de organizar el Bachillerato de manera más flexible, facilitando de este modo a un mayor número de alumnos su continuidad en los estudios postobligatorios y aumentando el número de personas que se incorporan a la vida laboral con una mejor preparación académica.

Se trata de posibilitar un bachillerato a dos velocidades de manera que quienes sean capaces de superar los dos cursos en dos años, lo seguirán haciendo, pero para aquellos alumnos que les resulta difícil superarlo en ese periodo de tiempo, podrían cursar el bachillerato en tres años en régimen ordinario, de manera similar a como se realiza en las enseñanzas de adultos. Esta propuesta tiene como objetivo permitir que algunos alumnos, que actualmente abandonan sus estudios, puedan alcanzar los objetivos del Bachillerato mediante una ordenación académica más adecuada a sus características y sus circunstancias personales.

Adoptar medidas que potencien la Formación Profesional

La crisis económica global en la que también está inmerso nuestro país exige un cambio en el modelo productivo. Este cambio requiere una mejor preparación de los trabajadores para conseguir adecuarse a las necesidades de cualificación que demanda el mercado de trabajo. Desde UGT defendemos que la mejor manera de impulsar este nuevo modelo productivo es dando una mayor prioridad a la F.P., que ha sido la gran olvidada de nuestro sistema educativo.

El propio Ministerio de Educación ha reconocido que nuestro país tiene un déficit de titulados en F.P., especialmente en grado medio, y por ello se ha marcado como objetivo prioritario el impulso de la Formación Profesional insertada dentro de nuestro sistema educativo.

FETE-UGT reclama el impulso de todas aquellas MEDIDAS necesarias que inviertan la tendencia negativa en cuanto al escaso número de matriculaciones que se realizan en los ciclos formativos. Entre ellas:

- Completar el desarrollo del catálogo de títulos de FP en el marco de la LOE. así como del RD de reconocimiento de la experiencia laboral.
- Incrementar el número de centros que imparten este tipo de enseñanzas, aumentando tanto la red de centros integrados de F.P. como la de centros de Referencia Nacional.
- Promover campañas informativas sobre las ofertas y salidas profesionales de la FP.
- Ampliar la oferta y las familias profesionales de los ciclos de grado medio para adaptar su amplitud a la media europea.
- Facilitar el paso entre los grados de FP ampliando la oferta de cursos preparatorios para las pruebas de acceso, incorporando la modalidad on line.
- Regulación flexible de las pasarelas entre los distintos sectores del sistema educativo, a fin de aportar opciones al alumnado que posibiliten su continuación en el mismo. Estas pasarelas deben contar con el rigor, control y condiciones necesarias, sin que en ningún momento se planteen accesos automáticos.
- Un plan de formación permanente de calidad para los profesionales de estos centros, con recursos suficientes para la actualización de conocimientos, así como para su adaptación a las nuevas modalidades de docencia.
- Adecuada dotación, mantenimiento y actualización de los equipos de talleres y laboratorios.
- Incremento de la colaboración entre los centros de F.P. y las empresas.
- Integración total de los dos subsistemas (Formación Inicial y formación para el empleo) con una planificación global.
- Necesaria coordinación de los estudios de F.P. de grado superior con la universidad, pero manteniendo la estructura orgánica y funcional actual, sin dependencia de las universidades.
- Establecimiento de becas específicas y de desplazamiento para estudiantes de FP que ayuden a evitar el abandono de la Formación Profesional.

2.4. Impulso de las enseñanzas artísticas

Mientras las Enseñanzas Artísticas Superiores se mantengan entre las que están reguladas por la LOE, desde FETE-UGT entendemos que los docentes que las imparten deben tener un capítulo específico en el Estatuto de la Función Docente.

El doble carácter de investigación y docencia que reúnen estos profesionales debe verse reflejado en el establecimiento de sus condiciones laborales, fundamentalmente en lo que se refiere a la jornada lectiva. Teniendo también en cuenta, su situación a la hora de establecer la promoción profesional horizontal o intracorporativa y sus necesidades de formación.

De igual forma, debe recogerse en la normativa, en lo que respecta a la organización de los Centros Superiores de Enseñanzas Artísticas, la especificidad de dichas enseñanzas, que poco tiene que ver con los Institutos de Enseñanza Secundaria.

FETE-UGT entiende que debe existir la necesaria coordinación en el Gobierno para evitar que la oferta educativa de las universidades entre en colisión o suponga una competencia desleal con la de los Centros Superiores de Enseñanzas Artísticas.

Consideramos que la negociación del estatuto debería suponer el cambio de los niveles retributivos de los distintos cuerpos docentes (que llevan sin revisarse desde hace años), cuestión que es especialmente evidente en el caso de los colectivos docentes que imparten las enseñanzas artísticas superiores.

En cuanto a las Enseñanzas artísticas nuestro sindicato reclama:

- Adaptación de las Enseñanzas Artísticas superiores al Marco Europeo de Educación superior.
- Diseño de una red de centros acorde con el modelo organizativo necesario para los centros de enseñanzas de artísticas, bien integrados o bien divididos en superiores y profesionales.
- Reconocimiento profesional y adecuación al nuevo marco del profesorado de enseñanzas artísticas, con la homologación del nivel de complemento de destino para el profesorado de enseñanzas superiores.
- Establecimiento de una formación inicial del profesorado apropiada y de calidad a través de un modelo de Máster destinado al colectivo de profesorado de las enseñanzas artísticas.

2.5. Mejora del aprendizaje de los idiomas extranjeros

En la sociedad del conocimiento, de la que todos en mayor o menor medida formamos parte, se han ido abriendo paso nuevas necesidades educativas como resultado de la creciente demanda de una sociedad moderna y ampliamente heterogénea.

El aprendizaje de lenguas extranjeras y de las tecnologías de la información y comunicación, supone avanzar en el conocimiento e interrelación con el resto de individuos. Debemos ser capaces de encontrar los instrumentos adecuados que permitan mejorar dicha formación, instrumentos que deben estar al alcance de todos, como premisa indiscutible de una educación igualitaria.

Actualmente, el R.D. 1629/2006 fija los aspectos básicos del currículo de las enseñanzas de idiomas y establece las equivalencias entre los niveles reconocidos en Europa y los propios de las Escuelas Oficiales de Idiomas. Con este R.D. se reconoce como grado máximo para las enseñanzas curriculares un nivel inferior al que de hecho se viene impartiendo hasta ahora, lo que supone la devaluación de las enseñanzas impartidas en las Escuelas Oficiales de Idiomas. Por ello FETE-UGT exige:

- La regulación del nivel C del marco europeo en iguales condiciones que los niveles A y B, además de la autorización a las Escuelas Oficiales de Idiomas para la impartición del nivel C dentro de sus necesidades de oferta y demanda de alumnado.
- Revisión del Real Decreto para disponer de una normativa básica que regule las enseñanzas de idiomas y evite la dispersión actual.
- Unas Escuelas Oficiales de Idiomas bien dotadas y apoyadas en su labor, lo que exige un incremento de los recursos humanos y materiales.
- Una redefinición del mapa escolar de las EEOOII para lograr un equilibrio entre necesidades y plantillas, llegando así a una buena distribución de efectivos.

2.6 Enseñanza de adultos

El Aprendizaje permanente es un elemento fundamental no sólo para las competencias y el empleo, sino también para la inclusión social, la ciudadanía activa y el desarrollo personal.

Este aprendizaje comprende tanto actividades destinadas a la formación personal, cívica y social de la persona, como otras orientadas al empleo, desarrollándose en una variedad de entornos dentro y fuera de los sistemas de educación y formación formales.

La finalidad es ofrecer a personas de todas las edades la misma posibilidad de acceder libremente a oportunidades de aprendizaje de calidad y a diferentes experiencias de aprendizaje.

La necesidad de garantizar la educación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, requiere para FETE-UGT la adopción de medidas específicas dirigidas a toda la población, con el fin de conseguir que todos los ciudadanos y ciudadanas puedan acceder a la formación de la educación obligatoria más allá de la edad obligatoria de escolarización.

Es necesario sensibilizar a la población adulta para que intente alcanzar la capacitación necesaria que le permita responder a los cambios sociales y tecnológicos que se producen en nuestro entorno.

FETE-UGT propone:

- Dar una respuesta a las necesidades educativas de la población adulta reflejada en los indicadores de nivel de estudios y nivel formativo de los ciudadanos.

- Implantar en los Centros específicos de Educación de Personas Adultas las ofertas educativas que faciliten: el acceso a los distintos niveles del sistema educativo; la adaptación social; la formación y actualización cultural y la inserción cultural y social de la población inmigrante.

- Potenciar los Centros de Adultos en el Marco del Programa de Aprendizaje a lo largo de la vida.

- Establecer las condiciones y requisitos de los docentes de estas enseñanzas, junto con programas de formación, para adecuar los perfiles de este profesorado.

- Habilitar los medios necesarios para crear una red de Centros específicos de Educación de Personas Adultas a nivel de localidad, comarca y distrito, dotados de los recursos humanos, de las instalaciones y de los materiales didácticos correspondientes a los perfiles y características de este tipo de educación.

- Crear y dotar centros con aprovechamiento de las estructuras existentes.

- Puesta en marcha de acciones informativas y significativas campañas de difusión a fin de sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de tener una actitud de aprendizaje permanente.

2.7 Escuela Rural

La atención específica a las necesidades educativas peculiares de las zonas desfavorecidas y de ámbitos rurales, debe constituir uno de los referentes de mejora del sistema educativo. El aislamiento y la situación geográfica de los pueblos, no puede llevar a sus habitantes a perder posibilidades educativas.

Es necesario profundizar en la defensa y prestigio de la escuela rural. Para ello, FETE-UGT solicita un plan de dinamización de la zona rural por parte de las diferentes Administraciones: Educación, Trabajo, Sanidad, Bienestar Social…, con el fin de potenciar las zonas rurales frenando así su despoblación.

Entre nuestras reivindicaciones, destacamos:

- Prioridad en la asignación de recursos humanos, materiales y de innovación.

- Flexibilización en la organización de los centros, permitiendo ratios reducidas y agrupamientos flexibles que compensen el agrupamiento de diversos niveles en una sola aula.

- Oferta educativa integrada de todas las etapas desde Infantil a Secundaria, así como los diferentes servicios (recursos e innovación, equipos psicopedagógicos,…) en cada zona educativa.

- Asegurar la oferta y el funcionamiento de los servicios complementarios: rutas de transporte, gratuidad en el comedor escolar para alumnos transportados, plazas de residencia escolar, actividades extraescolares.

- Medidas compensadoras positivas que propicien la estabilidad del profesorado y dignificación de las condiciones laborales del profesorado.

- Regulación y mejora de las condiciones de los profesores itinerantes.

- Plantillas suficientes que garanticen la atención a la diversidad, las labores de refuerzo y coordinación, las especialidades, las funciones directivas y administrativas y las nuevas tecnologías.

- Potenciación de las tecnologías de la información ya que suponen, para la escuela rural, una herramienta importante, creando entornos que favorecen y aceleran el aprendizaje.

- Impulso de una mayor formación específica y continua del profesorado, sobre todo en las nuevas tecnologías. La rapidez del progreso de las mismas deja obsoletos los conocimientos adquiridos en la mayoría de los cursos, casi siempre de iniciación.

- Implantación una FP acorde con el tejido productivo de la zona.

3. MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Ha sido necesario vernos inmersos en una profunda crisis para llegar al consenso de que resulta imprescindible un cambio de modelo productivo, asumiendo que el futuro modelo deberá basarse en el conocimiento y en la innovación, manteniendo e incentivando la dimensión social y el carácter de la educación superior como un bien público.

Así, la adaptación del Sistema Universitario Español al nuevo contexto pasa por alcanzar los siguientes objetivos:

- Mejorar la financiación para completar la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior.

- Desarrollar plenamente la función formativa e investigadora de las universidades en el nuevo marco europeo.

- Incrementar el impacto de los resultados de la actividad investigadora.

- Reconocer y valorar adecuadamente la función desarrollada por el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS).

- Mejorar la política de becas y ayudas.

- Incrementar y mejorar la proyección internacional de las universidades españolas.

- Fomentar la movilidad de los estudiantes, profesorado y personal de administración y servicios.

Es, por tanto, imprescindible que se alcancen acuerdos en materia de estabilidad de la financiación necesaria, que demuestren que la educación superior, la investigación, la transferencia del conocimiento y la innovación constituyen una vía prioritaria para superar la actual crisis económica.

4. NUESTRAS REIVINDICACIONES PROFESIONALES

4.1. SECTOR DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

4.1.1. La autonomía escolar

La autonomía de los centros es una constante en las últimas leyes educativas en nuestro país. Tanto la LOGSE como la LOCE y, actualmente, la LOE la han considerado como uno de los factores que favorecen la calidad de la enseñanza, al entender que facilita la posibilidad de adaptarse a las particularidades de cada centro y contexto, permitiendo, además, dar una mejor respuesta a sus necesidades.

Sin embargo, desde FETE-UGT entendemos que el término de "autonomía" tiene connotaciones de muy distinta índole, con algunas de las cuales no estamos de acuerdo. Por supuesto que los centros necesitan cierto margen de autonomía organizativa, pedagógica y de gestión económica que permita el desarrollo de proyectos educativos que sirvan para adecuar su actuación a sus circunstancias concretas y a las características de su alumnado, sin embargo, la autonomía escolar encierra unos riegos importantes, que si no se analizan y se tienen en cuenta, pueden producir consecuencias negativas en el funcionamiento del sistema educativo y favorecer, incluso, el desmoronamiento de la escuela pública.

Autonomía pedagógica y curricular

Nuestro sindicato defiende una autonomía de centros que permita tanto el desarrollo de proyectos educativos, como la organización de la atención a la diversidad del alumnado, la elaboración de planes de convivencia, etc.

Pero no podemos olvidar que la autonomía de los centros tiene un límite infranqueable que las Administraciones deben garantizar: La autonomía pedagógica no puede convertirse en el instrumento capaz de modificar la oferta educativa de los centros dando lugar a la "especialización curricular" y a la selección de los alumnos por el currículo.

Autonomía y función directiva

La mayor autonomía escolar promovida por la LOE va asociada a la necesidad de potenciar la función directiva, otorgándole más competencias. Desde nuestro punto de vista parece razonable y positivo que los equipos directivos asuman mayor poder de decisión en temas de disciplina escolar, al igual que mayores facultades que les permitan agilizar las decisiones económicas y administrativas de los centros.

Lo discutible es que los directores tengan más competencias en la gestión de personal, tal y como aparece recogido en la actual Ley Orgánica de Educación. Por ello manifestamos nuestra repulsa ante aquellas propuestas que tratan de introducir en los centros públicos mecanismos propios de la empresa privada en cuanto a la selección del personal. Un ejemplo de ello lo encontramos en la Ley de Educación de Cataluña, que al otorgar un poder excesivo a los directores los ha convertido en jefes de personal con autoridad para participar tanto de la evaluación como de la selección del profesorado.

4.1.2. Dirección e inspección educativa

Los centros educativos se han convertido en estructuras muy complejas, pluridimensionales, que exigen una cierta formación de las personas llamadas a ejercer la dirección escolar. Como garantes del desarrollo de nuevos proyectos educativos, los equipos directivos deben contar con un tipo de formación que no puede limitarse a la adquisición de herramientas eficaces de gestión económico-administrativa, sino que ha de potenciar la capacidad de liderazgo pedagógico. Para ello, serán necesarias actuaciones motivadoras cuyo resultado sea una mayor implicación del profesorado de los centros educativos, tanto en la actuación como en la renovación de los equipos directivos.

Se hace necesario un nuevo modelo de dirección escolar que, desde la participación de todos los sectores de la comunidad educativa, canalice con eficacia la convergencia de recursos humanos y materiales en un proyecto asumido por la mayoría. Paulatinamente se ha ido transfiriendo a los centros una buena parte de la gestión económica que unido al aumento de personal que trabaja o se relaciona con el centro, convierten al director es un experto en materia laboral y económica.

En un centro moderno es fundamental conocer y aplicar correctamente el procedimiento administrativo y el régimen jurídico de las Administraciones. Además los equipos directivos han de dedicar mucho tiempo en generar un clima de convivencia basado en el respeto y en la

creación de un ambiente de estudio.

Para los nuevos retos se necesitan equipos directivos con una formación específica sobre la gestión de centros que garantice el conocimiento de la estructura educativa, de la gestión económica y de los procedimientos administrativos.

Desde FETE-UGT hacemos las siguientes propuestas en relación con la dirección de los centros:

- Reivindicamos la elección de director por la comunidad educativa, entre el profesorado preferentemente con destino definitivo en el centro, sin que por ello se establezca una categoría o cuerpo diferenciado de directores y reforzándose la participación del claustro en la toma de decisiones del equipo directivo. La actual consolidación parcial del complemento específico de los ex directores ha de extenderse a todos los miembros de los equipos directivos.

- El aumento de responsabilidad que este modelo supone para los directores y el resto del equipo directivo se debe recompensar con mejoras de sus condiciones laborales, con un soporte formativo riguroso y con un adecuado reconocimiento profesional.

- Entendemos la dirección dentro de un proceso de evaluaciones rigurosas y objetivas. La función directiva debe estar sometida al control social a través del Consejo Escolar, y al control académico y administrativo a través de la administración.

- El control de estos procesos de evaluación no puede quedar de manera exclusiva en manos de la Inspección. Los consejos escolares han de potenciar su función de órganos de control y de participación (es decir, han de poder elegir y revocar a los equipos directivos).

- La dirección debe ser cada vez más especializada y requiere de una mayor capacitación, sin que ello represente la creación de colectivos o cuerpos específicos de directores.

- La complejidad de los centros actuales exige una dirección colegiada, en donde las decisiones se tomen contando con la necesaria participación de todo el equipo directivo y del claustro de profesores.

- El trabajo en equipo del claustro es base fundamental para conseguir los objetivos previstos en el proyecto de centro, por ello, el liderazgo pedagógico del director debe potenciar los equipos de trabajo.

- Mayor dedicación exclusiva del equipo directivo a las tareas de gestión y planificación global del centro: administrativa, organizativa, pedagógica, económica y social.

Por otra parte, sería conveniente establecer un procedimiento, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, que permita mejorar la coordinación entre la Administración y los equipos directivos. Para ello sería necesario:

- Revisar las funciones y actuaciones del Servicio de Inspección como puente más inmediato entre los centros y la Administración Educativa.

- Establecer los cauces directos de comunicación e intercambio de ideas y de necesidades con los gestores políticos de las diferentes administraciones que inciden en el centro.

La Inspeción educativa

La Inspección de educación se conforma como uno de los elementos importantes del sistema educativo con un funcionamiento técnico e imparcial al servicio de la Comunidad educativa y como intermediario de esta comunidad con la autoridad administrativa.

Le corresponde a la Inspección educativa el cumplimiento efectivo del artículo 27.8 de la Constitución, velando por el derecho de todos a la educación.

La inspección se realizará sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo, a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes, la garantía de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la mejora del sistema educativo y en la calidad y equidad de la enseñanza.

Sus funciones se desarrollarán bajo los principios de rigor técnico, competencia profesional e independencia en la defensa del derecho a la educación y la observancia de las leyes, siendo ejercida por funcionarios públicos pertenecientes a los cuerpos que recoge el artículo 152 de la LOE.

El cuerpo de Inspectores de educación constituye, en consecuencia, un nivel relevante de la carrera profesional, al que podrán acceder todos los profesores de los cuerpos docentes que cumplan los requisitos establecidos.

El acceso a la inspección educativa se regirá, por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y, además, por los de transparencia, imparcialidad, independencia y discrecionalidad de los órganos de selección, así como de adecuación de los contenidos del proceso selectivo a las funciones a desarrollar. El acceso se realizará por concurso de méritos.

La Inspección educativa formará parte de los Consejos Escolares del Estado y de las CCAA, como órgano técnico, para asesorar sobre la realidad educativa a los distintos sectores sociales representados en dichos órganos consultivos.

El ejercicio de la función inspectora requiere una constante actualización técnica y la formación permanente es, por lo tanto, un derecho ineludible para el ejercicio profesional de los Inspectores.

La inspección educativa requiere una norma básica del Estado de desarrollo de la LOE que asegure un marco normativo básico común para todas las CCAA.

Las Administraciones Educativas deben realizar la evaluación y supervisión del funcionamiento de los centros reforzando los servicios de Inspección Educativa, eliminando de sus tareas los aspectos meramente burocráticos que puedan ser realizados por otros funcionarios. Cuanta mayor autonomía se proporcione a los centros, la rendición de cuentas de los mismos y la supervisión y asesoramiento de la Inspección deberá ser más efectiva, a fin de velar por el buen uso de los fondos públicos que la sociedad aporta.

Al mismo tiempo, la Inspección Educativa deberá cumplir con sus funciones de asesoramiento a todos los miembros de la comunidad educativa.

A su vez, la Administración, y en concreto la inspección, debe ser sometida a una evaluación desde las comunidades educativas y especialmente desde los equipos directivos.

4.1.3. El Estatuto Docente

La existencia de medidas que contribuyan a la motivación y reconocimiento social de la labor docente continúa siendo una de las exigencias de FETE-UGT.

Las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza han de ser básicamente iguales en todo el Estado, quedando recogidas en el Estatuto de la Función Pública Docente. Este Estatuto debe regular todas las competencias estatales, entre las que se encuentran: el ingreso a la función pública, la configuración de los cuerpos de funcionarios , la estructura del sistema retributivo, los sistemas de promoción y carrera profesionales, los derechos sindicales, la movilidad y los traslados, la jornada y vacaciones…

En la negociación planteada en torno al acuerdo sobre dicho Estatuto, FETE-UGT va a continuar en la defensa de sus principales señas de identidad:

- Unas condiciones retributivas y laborales dignas y adecuadas al grado de responsabilidad de la función docente.
- El establecimiento de una adecuada carrera profesional (horizontal y vertical).
- La prórroga de la jubilación anticipada voluntaria e incentivada.

Condiciones retributivas y laborales

FETE-UGT reclama las siguientes condiciones retributivas:

- Recuperación del poder adquisitivo perdido.
- Cláusula de revisión salarial por ley.
- Pagas extraordinarias al 100%.
- Homologación retributiva al alza.
- Reclasificación de niveles en el complemento de destino, que quedaría como mínimo, nivel 26 para todos los cuerpos.
- Instauración de un plan de pensiones para los docentes con la asignación anual del 0'5% de la masa salarial, como se hace con los funcionarios de la AGE.
- Complementos por acción tutorial y por especial dedicación al centro. (*) *Por especial dedicación al centro se entiende el trabajo que realiza el profesorado en: coordinaciones, atención al alumnado inmigrante y con necesidades educativas especiales, multiplicidad de grupos, destino en más de un centro, desarrollar FCTs, programas de innovación e investigación educativa, liberación sindical, etc.*
- Actualización de todos los complementos.

En cuanto a las condiciones laborales defendemos:

- La reducción voluntaria de la jornada lectiva para los mayores de 55 años, sin reducción de haberes.
- La existencia de una oferta diversificada de actividades de formación, impartida en horario lectivo y promoviendo la formación en los propios centros.
- El aumento de licencias de estudio e investigación.
- Año sabático por cada 15 años trabajados y permisos parcialmente retribuidos.
- Mantenimiento de los servicios de MUFACE, con total garantía de permanencia.
- Aplicación de la Ley de Prevención de riesgos laborales y de reconocimiento de las enfermedades profesionales.

Carrera profesional

En el caso de la promoción profesional FETE-UGT defiende dos tipos de vía: una promoción horizontal (que reconozca económica y profesionalmente la labor docente) basada en la acreditación de méritos realizados a los que podrá añadirse la evaluación voluntaria de la práctica docente. Y una promoción vertical que permita la movilidad de unos niveles a otros, incluido el universitario, siempre que se posean las condiciones académicas y la experiencia necesarias. Una promoción vertical que deberá sustentarse en un concurso de méritos y no en el actual sistema de concurso-oposición.

En la actualidad, la promoción horizontal en nuestro país está basada en la percepción de un complemento retributivo, que puede obtenerse de manera voluntaria cada seis años y que además tiene carácter acumulativo, vinculado a la formación y a otras actividades conocido como "sexenio".

FETE-UGT considera que cualquier cambio en las condiciones laborales del profesorado tiene que suponer una mejora real de las mismas. En este sentido, el nuevo modelo de carrera profesional debe reunir una serie de variables que sean accesibles a todo el profesorado y basadas en la acreditación:

- La evaluación positiva voluntaria de la práctica docente. Esta evaluación debe ser colegiada y realizada con todas las garantías para el profesorado y enmarcada en una evaluación global del sistema.
- El reconocimiento de la función tutorial y de la especial dedicación al centro.
- La participación de equipos docentes en proyectos conjuntos de mejora de la actividad didáctica en el aula o en la vida del centro.
- La participación en proyectos de experimentación o innovación educativa.
- La asunción de tareas y responsabilidades complementarias.
- El desempeño de cargos directivos.
- La valoración del trabajo desarrollado fuera del aula.

La asignación económica de los grados ha de quedar clarificada en el Estatuto y no puede ser, en modo alguno, una cantidad inferior a la de los actuales sexenios.

El criterio de "mayor dedicación" no puede suponer trabajar más horas en el centro docente, sino una dedicación estable a determinadas tareas.

Rechazamos que se valore el criterio de "implicación en la mejora de la enseñanza y del rendimiento de los alumnos". El rendimiento de los alumnos es un tema muy complejo en el que influyen muchos factores como son el entorno sociocultural, el nivel académico, el número de alumnos con necesidades educativas en el aula etc. Establecer una relación directa entre el rendimiento escolar y las retribuciones económicas del profesorado es tener una visión muy simplista y economicista de la educación.

Todos estos méritos señalados suponen, a nuestro juicio, el reconocimiento efectivo y real de una serie de actividades realizadas por docentes, en sus respectivos centros, al margen de la preparación e impartición de su área o materia. Por todos es conocida la diferente implicación del profesorado en cuanto a su participación en proyectos de mejora del centro, en proyectos de innovación o en actividades extraescolares con los alumnos fuera del entorno escolar. Existen compañeros que aceptan la tutoría de grupos difíciles o formar parte de los equipos directivos, cargos que, en ocasiones, nadie quiere asumir. Se trata, en definitiva, de reconocer esta mayor dedicación que, hasta ahora, muchos docentes realizan de forma desinteresada y no reconocida.

Por todo ello, FETE-UGT defiende una promoción profesional horizontal basada en la acreditación de los trabajos realizados, flexible y bien retribuida. Una acreditación que permita al profesorado pasar de nivel, realizándose con criterios sencillos, transparentes, rigurosos, objetivos, consensuados y con suficientes garantías administrativas y jurídicas; extendiéndose su aplicación y reconocimiento a todo el estado.

En el caso de que los docentes deseen someterse a la evaluación voluntaria de la práctica docente, esta evaluación deberá servirles para adquirir el siguiente grado en el periodo mínimo de tiempo. Si bien, deben mantenerse los requisitos actuales para la obtención de sexenios que existen en cada una de las comunidades autónomas.

FETE-UGT propone que el periodo mínimo para pasar de un nivel o grado al siguiente sea de 3 años y el periodo máximo de 6 años (en el borrador del Estatuto se establece un periodo variable entre los cuatro y los seis años). Esto supondría acortar el número de años necesarios para que los docentes pudieran culminar su promoción profesional. Actualmente el profesorado necesita trabajar 30 años para llegar al máximo de subida retributiva por este concepto (5 sexenios x 6 años). Sin embargo, con el sistema de grados un docente podría alcanzar ese mismo tope en 21 años, rebajándose en nueve años la carrera docente. (7 grados x 3 años).

La implantación de este sistema puede suponer una notable mejora para todo el profesorado al permitir su homologación con las retribuciones medias de los docentes de los países de la OCDE. Ahora bien, entendemos que se trata de una promoción que no debe estar ligada al puesto de trabajo, ni a las plantillas de los centros. Tampoco debe limitarse a porcentajes o cupos. Ha de tener únicamente efectos retributivos, por lo que no aceptamos que la posesión de un determinado nivel o estadio se valore en los concursos de traslados u otros concursos, o que pueda exigirse para ocupar algún puesto de trabajo.

Del mismo modo, FETE-UGT defiende una promoción profesional vertical que permita la movilidad entre los distintos cuerpos docentes, incluido el universitario, siempre que se posea la titulación adecuada. Esta promoción se ha de basar en un concurso de méritos con un determinado baremo y con unos requisitos mínimos de publicidad, objetividad y con las garantías del Estado de derecho.

Exigimos que se cumpla el compromiso, recogido en el Acuerdo del 20 de Octubre de 2005, que nuestro sindicato firmó con el MEC, de mejorar el actual sistema de promoción de los docentes de los cuerpos del grupo B al Grupo A, valorando al máximo la antigüedad y experiencia docente en sus cuerpos de origen.

Jubilación voluntaria anticipada

Junto a la promoción profesional, la otra gran seña de identidad de FETE-UGT es el mantenimiento de la jubilación voluntaria anticipada.

El 2 de Febrero el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un Acuerdo en el ámbito del Diálogo Social sobre la reforma del sistema de Pensiones. UGT ha firmado porque con este Acuerdo se han conseguido reconducir las medidas que el Gobierno quería imponer en materia de pensiones. El nuevo sistema de acceso a la jubilación mantiene los 65 años como edad de referencia para percibir el 100% de la pensión con carreras de cotización de 38 años y medio, e incluye la nueva referencia de los 67, para percibir también el total de la pensión tras 37 años de cotización.

Las medidas del Acuerdo empezarán a implantarse en el año 2013, por lo que cabe una prórroga de la jubilación anticipada y, posteriormente, adaptar esta jubilación a la nueva normativa.

Puede parecer contradictorio defender la jubilación anticipada del profesorado en el contexto de una situación económica difícil como la actual. Pero entendemos que el mantenimiento de la jubilación anticipada para los trabajadores con condiciones especiales, debe hacerse extensible, también, a los trabajadores de la enseñanza, ya que las especiales circunstancias de su tarea, junto con las responsabilidades de su función y los conflictos generados por la heterogeneidad del alumnado, exigen unas buenas condiciones psicofísicas.

La especificidad de la labor docente, las nuevas exigencias del sistema educativo ante los profundos cambios sociales y la media de edad del profesorado en nuestro país hacen conveniente, a nuestro juicio, como ocurrió con la implantación de la LOGSE, de un rejuvenecimiento de las plantillas docentes.

La jubilación voluntaria anticipada favorece la incorporación de un profesorado más joven adaptado a los nuevos retos a los que debe hacer frente la enseñanza de nuestros días, facilitando también la introducción de especialistas en los centros, además de propiciar la creación de empleo.

En Europa casi todos los países establecen una edad oficial de jubilación que fija el límite hasta el cual los profesores pueden ejercer su actividad profesional, salvo que concurran circunstancias especiales. En 15 países de la Unión Europea la edad de jubilación se sitúa por debajo de los 65 años, como sucede en Francia, Finlandia y Portugal, donde los docentes se retiran a los 60 años.

Modelo de ingreso en la Función Pública Docente

FETE-UGT ha defendido y apoyado el sistema transitorio de ingreso a la Función Pública Docente por entender que supone un gran avance tanto para el profesorado interino como para los opositores sin experiencia previa.

El tiempo nos ha dado la razón, ya que a través de dicho sistema de ingreso se ha logrado reducir la tasa de interinidad en un porcentaje significativo, rebajando considerablemente la precariedad en el empleo. Ahora toca abordar la negociación de un nuevo sistema de oposiciones, pues el plazo de cinco años del régimen transitorio de acceso a la docencia previsto por la LOE y establecido por el Real Decreto 276/2007, acaba.

Una vez reformado en profundidad el proceso de formación del profesorado, desde FETE entendemos que es inevitable modificar el actual régimen de oposiciones, de manera que evitemos caer en la incongruencia de resaltar el valor del prácticum para la obtención del Máster, para luego desembocar en unas pruebas, de tipo oposición, en las que los ejercicios eliminatorios sean fundamentalmente teóricos y memorísticos.

Se ha de buscar, por tanto, un nuevo modelo de ingreso orientado a la obtención de los mejores profesionales para la docencia. Para conseguir dicho objetivo, entendemos que debe existir una buena complementación entre la formación inicial y el prácticum.

Es necesario, asimismo, abordar la revisión del máster de secundaria, que no está cumpliendo los objetivos previstos. En este sentido, el máster ha sido la oportunidad perdida, puesto que además de no implicar suficientemente en dicho prácticum a los profesores de secundaria, ha traído consigo desconcierto tanto ante la deshomologación de costes como de horas presenciales.

FETE-UGT aprovechará la finalización de la vigencia del Real Decreto Transitorio a la Función Pública Docente para, y en consenso con el resto de las organizaciones sindicales, buscar un sistema donde los mejores expedientes de la enseñanza universitaria entren a formar parte de los cuerpos docentes.

La formación de buenos docentes y la generación de condiciones para retenerlos en la profesión constituyen una de las claves para elevar la calidad de la educación.

La evaluación docente

En el Borrador del Estatuto Docente se contempla "la evaluación positiva voluntaria de la práctica docente", como un criterio general por el que los docentes podrán adquirir un grado en su carrera profesional.

FETE-UGT defiende que la evaluación voluntaria del profesorado debe efectuarse con arreglo a unas variables de observación y a un baremo de puntuación público, previamente conocido y sujeto a las garantías del proce-

dimiento administrativo. Es más, esta evaluación debe formar parte de una evaluación global de todos los componentes del sistema educativo, de forma que todas las partes sean sujeto y objeto de evaluación.

La clave de la evaluación está en la claridad de la transparencia, en el qué, cómo y quién y cuando evaluar. Lógicamente, esta evaluación, obtenida del trabajo realizado, surtirá efectos económicos y profesionales, realizándose a través del respeto a los principios de imparcialidad, de objetividad, de transparencia y de no discriminación.

Por lo general, el profesorado no está en contra de ser evaluado, pero le preocupa quién lo va a evaluar. El problema es que en el Borrador de Estatuto Docente no se dice nada de quién es el agente evaluador del que dependerá la obtención, o no, del grado. Es evidente que la máxima antigua de "quien evalúa al evaluador" sigue siendo válida.

Esta evaluación voluntaria de la práctica docente tiene que ser efectuada, en todo caso, con carácter colegiado. La evaluación debe ser multidireccional: junto a la clásica evaluación desde arriba (inspección, dirección), debe haber una evaluación horizontal y una evaluación desde abajo. Es necesario buscar la fórmula que se señalaba antes: todos deben sentirse evaluados y evaluadores.

Un ejemplo de evaluación y carrera profesional, apoyado por nuestro sindicato, lo encontramos en Asturias, donde entre otros aspectos recogidos podemos señalar los siguientes:

- Los indicadores previstos para evaluar al profesorado son sencillos, transparentes, rigurosos y con garantías administrativas y jurídicas. Estos indicadores recogen un amplio abanico de criterios para superar la evaluación asumibles para todo el profesorado.
- Asimismo es positivo que no se hayan establecido criterios asociados a rendimientos escolares de los alumnos.
- El indicador de "mayor dedicación al centro" no supone trabajar más horas en el centro docente, sino una dedicación estable a determinadas tareas.
- El director y el jefe de estudios o secretario realizarán la evaluación del profesorado, pero únicamente acreditan los documentos que aporta el interesado.
- Una vez efectuada la propuesta individualizada de evaluación, el profesor, que no esté conforme con la misma, puede recurrirla ante una Comisión de Valoración.
- Este Plan de Evaluación ha sido negociado con los representantes legales de los trabajadores del ámbito docente.

La Inspección es un elemento importante en el proceso de evaluación del sistema, y no solo del profesorado. Sin embargo, no puede pensarse que se trata de un colectivo aureolado con una capacidad especial, sino como un elemento más del proceso evaluador. La Evaluación del profesorado, con efectos en la carrera profesional, estará incluida en un proceso global de evaluación de todo el sistema educativo. Por ello, la inspección, como parte de ese sistema educativo, debe ser evaluada tanto desde los responsables administrativos como desde la comunidad educativa. Al mismo tiempo, ese proceso de evaluación debe ser multilateral. Todos los elementos del sistema se evalúan entre sí, de abajo a arriba y a la inversa de forma que todas las partes sean sujeto y objeto de evaluación.

4.1.4. Reivindicaciones más relevantes para el profesorado de la enseñanza pública

En un momento de dificultades económicas, desde FETE-UGT planteamos la necesidad de fijar las prioridades educativas y las aportaciones económicas, para ello, el primer paso es normalizar la situación, recuperando la negociación colectiva de los empleados públicos y negociando, con posterioridad, aspectos relevantes para el profesorado como:

- Fijar el número de alumnos por aula teniendo en cuenta la diversidad y las características de los mismos.
- Ayudar a mejorar el rendimiento escolar de los alumnos con programas de refuerzo, adaptación y diversificación curricular (PROA, Compensatoria,…)
- Aumentar la atención a la diversidad con el incremento de las plantillas de profesorado y personal de apoyo especializado; con la dotación de equipos de orientación educativa en todos los centros y atención temprana y de profesores de servicios técnicos a la comunidad, incluyendo a nuevos profesionales en el ámbito de los centros: educadores, asistentes sociales, etc.
- Jornada continuada para el profesorado desligada de la jornada de los centros y del alumnado.
- Implantación generalizada del tramo 0-3 años con carácter educativo, gratuito y con oferta pública suficiente.
- Carrera profesional que reconozca económica y profesionalmente la labor docente, basada en la acreditación de méritos realizados a los que podrá añadirse la evaluación voluntaria de la práctica docente. Y una promoción vertical a través de un concurso de méritos.
- Mantener la jubilación anticipada a los 60 años y 35 de servicio con el 100% de la pensión.
- Retribuciones dignas y recuperación del poder adquisitivo perdido.
- **En Formación profesional:**

- Necesidad de desdobles en todos los módulos que presenten riesgos en su actuación.

- Adecuación de la ratio a las peculiaridades de cada ciclo.

- Definición de los puestos docentes para los PCPI.

▸ En Enseñanza secundaria:

- Desdobles en todas las áreas que lo precisen, especialmente en las enseñanzas de idiomas.

- Potenciar las horas dedicadas a la comprensión lectora y a la expresión escrita y oral.

- Ampliación de los Programas de atención a la diversidad y apoyo a alumnado con necesidades educativas especiales.

- Programas de formación tutorial para potenciar la orientación profesional en bachillerato.

▸ En Enseñanzas artísticas:

- Regulación del profesorado ante el nuevo marco de las enseñanzas artísticas.

- Definición de la relación entre las enseñanzas artísticas profesionales y superiores.

- Homologación del profesorado al nuevo marco de la regulación del grado de las EEAA.

4.2. SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA CONCERTADA

4.2.1. Autonomía escolar

La autonomía de los centros es una constante en las últimas leyes educativas en nuestro país. Tanto la LOGSE como la LOCE y, actualmente, la LOE la han considerado como uno de los factores que favorecen la calidad de la enseñanza, al entender que facilita la posibilidad de adaptarse a las particularidades de cada centro y contexto, permitiendo, además, dar una mejor respuesta a sus necesidades.

Sin embargo, desde FETE-UGT entendemos que el término de "autonomía" tiene connotaciones de muy distinta índole, algunas de las cuales pervierten su sentido. Por supuesto que los centros necesitan cierto margen de autonomía organizativa, pedagógica y de gestión económica que permita el desarrollo de proyectos educativos que sirvan para adecuar su actuación a sus circunstancias concretas y a las características de su alumnado, sin embargo, la autonomía escolar encierra unos riesgos importantes, que si no se analizan y se tienen en cuenta, pueden producir consecuencias negativas en el funcionamiento del sistema educativo.

El excesivo control de los titulares de los centros desvirtúa la función de servicio público que FETE-UGT demanda para los centros concertados. Es necesario volver a una política de creación de nuevos acuerdos de centros en crisis que sirva para una recolocación ágil y rápida de los trabajadores que quedan sin puesto de trabajo. Se hace indispensable crear unas limitaciones a la autonomía de los centros concertados que es lo mismo que decir que se hace necesario un adecuado RD de conciertos educativos y un desarrollo correcto del convenio colectivo que amortigüe la discrecionalidad de los centros con el fin de que no se cometan desequilibrios entre las titularidades de los centros, las normativas educativas y laborales y la estructura de los propios colegios en aspectos como escolarización, contrataciones, modelo de centro, alumnado o actividades extraescolares entre otras. Estos desequilibrios podrían desvirtuar la función del servicio público que FETE-UGT demanda para los centros concertados y es por ello por lo que pedimos que se establezcan:

▸ Límite a la legítima organización del centro creando parámetros objetivos de promoción profesional.

▸ Límite a las contrataciones de los trabajadores de los centros primando los criterios de mérito y capacidad.

▸ Límite al modelo de gestión privada, porque un centro concertado necesita de apoyo de la gestión de servicio público garantizando unas obligaciones para poder acceder a unos derechos.

▸ Límite a las excepcionalidades que pueden ser elementos disgregadores socialmente o que pueden definir un modelo de centro que no sostiene el carácter social que se precisa en todo colegio concertado.

▸ Límite a la autonomía a la normativa que la Inspección Educativa establezca para los colegios públicos o concertados de una zona determinada.

▸ Límite al concepto liberal de la "libre elección del centro" por cuanto supone de concreción de un modelo de selección del alumnado, segregación o de confluencia de perfiles de alumnos y familias que deterioran el modelo de sociedad plural.

Autonomía pedagógica y curricular

Nuestro sindicato defiende una autonomía de centros que permita tanto el desarrollo de proyectos educativos, como la organización de la atención a la diversidad del alumnado, la elaboración de planes de convivencia, etc.

Pero no podemos olvidar que la autonomía de los centros tiene un límite infranqueable que las Administraciones deben garantizar: La autonomía pedagógica no puede convertirse en el instrumento capaz de modificar la oferta educativa de los centros dando lugar a la "especialización curricular" y a la selección de los alumnos por el currículo.

4.2.2. La Dirección en los centros concertados

Los centros educativos se han convertido en estructuras muy complejas, pluridimensionales, que exigen una cierta formación de las personas llamadas a ejercer la dirección escolar. Como garantes del desarrollo de nuevos proyectos educativos, los equipos directivos deben contar con un tipo de formación que no puede limitarse a la adquisición de herramientas eficaces de gestión económico-administrativa, sino que ha de potenciar la capacidad de liderazgo pedagógico. Para ello, serán necesarias actuaciones motivadoras cuyo resultado sea una mayor implicación del profesorado de los centros educativos, tanto en la actuación como en la renovación de los equipos directivos.

Se hace necesario un nuevo modelo de dirección escolar que, desde la participación de todos los sectores de la comunidad educativa, canalice con eficacia la convergencia de recursos humanos y materiales en la orientación marcada por un proyecto asumido por la mayoría.

FETE-UGT reivindica la elección del director por parte de la comunidad educativa, mediante un sistema de acuerdo entre la titularidad del centro y la comunidad educativa, acuerdo que será adoptado por mayoría absoluta de sus miembros, tal y como se recoge en la LODE, y mediante un proceso estrictamente democrático regulado por la normativa reguladora de conciertos.

FETE-UGT considera necesario definir en el convenio colectivo de la enseñanza concertada las funciones, competencias y jornada del director, dotándole de recursos necesarios para una adecuada gestión del centro.

FETE-UGT es consciente que la función directiva no empieza al acabar la jornada lectiva y que durante el tiempo en el que otros profesionales imparten docencia un director tiene cuestiones propias de la responsabilidad directiva pero pese a todo se establecerá un cómputo de horas de trabajo específico al acabar su jornada lectiva que serán debidamente remuneradas. De tal reflexión se desprende que los directores de los colegios concertados tendrán un tiempo amplio e ineludible de docencia necesaria para el buen funcionamiento de los centros educativos.

Por otra parte es esencial crear un protocolo de trabajo común y buenas prácticas para que los equipos directivos puedan desarrollar de manera objetiva y transparente la organización del centro. Se les formará por tanto a los equipos directivos en la equitativa gestión del trabajo con los distintos profesionales del centro y reivindicamos una evaluación externa que incida en la correcta práctica de la gestión de los recursos humanos.

4.2.3. El decreto de conciertos educativos

Nuestro sindicato defiende la profesionalidad y la dedicación de los docentes a su tarea. FETE-UGT ha trabajado por la mejora de las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores de la enseñanza.

Para ello es necesario disponer de una legislación educativa y laboral que se ajuste a las circunstancias específicas de los centros concertados actuales. El RD que regula los conciertos educativos tendrá que ser renovado con la filosofía del original de 1985 insertado en la LODE. Participación escolar y conciertos educativos bien regulados han de confluir en una nueva regulación que impulse y potencie confluyan en el ideal modelo de concertación con que fue creado: una red concertada capaz de complementar la red pública y que se nutra de derechos pero también de obligaciones.

Por otra parte es esencial que el marco estrictamente laboral, el convenio colectivo, se ajuste a la normativa educativa pero que al mismo tiempo sea lo suficientemente vigoroso como para que en la negociación colectiva se puedan establecer unas condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza que permitan conjugar calidad y excelencia educativa con relaciones laborales dignas y equitativas con la red pública.

4.2.4. La jubilación parcial

Dentro el Acuerdo Social y Económico firmado por el Gobierno de España, la CEOE y los sindicatos UGT y CCOO se establece la jubilación parcial en condiciones similares a las legisladas anteriormente.

FETE-UGT defenderá la jubilación parcial en condiciones, cuanto menos como hasta ahora, adecuadas para que cualquier trabajador que lo desee y con el mutuo acuerdo con la empresa como es norma se pueda acoger a esta modalidad de jubilación.

El contrato de relevo se ha definido por todos como muy positivo en la enseñanza concertada, para trabajadores relevados como paso previo hacia su jubilación total, para trabajadores relevistas como herramienta de inserción en el mercado laboral y para los centros que ven como se han rejuvenecido las plantillas.

4.2.5. Modelo de ingreso en los centros concertados

FETE-UGT apostó como única organización sindical por un modelo solidario y participativo de escuela concertada que confluyese en una red educativa y no en un mero pago de subvenciones a centros privados. Dicho modelo, plasmado en la LODE y desarrollado en el RD de conciertos de 1985, recoge en uno de sus grandes elementos, la participación escolar, la capacidad del Consejo Escolar del Centro, entre otras, para poder seleccionar a docentes y no docentes.

FETE-UGT se opone al modelo conservador de selección del profesorado realizado de manera torticera desde el concepto liberal de la "Libre elección" que se ha consolidado como un elemento esencial no sólo en la creación de ideología en forma de ideario sino también como elemento de control del profesorado de los propios centros concertados.

Es necesario reactivar el compromiso con el Consejo Escolar de los centros concertados para que la selección del profesorado tenga una especial nitidez en el procedimiento y que sean los aspectos educativos y no otros los que se consoliden en el modelo de ingreso en la enseñanza concertada.

Tal y como se establece en la LODE, en la contratación de los profesores, las vacantes deben anunciarse públicamente, aplicándose en la selección criterios de mérito y capacidad. Asimismo los despidos han de requerir la conformidad de la mayoría absoluta del consejo, y si ésa no se produce, el asunto ha de pasar a una comisión de conciliación.

De otra parte, es necesario reactivar, vía negociación colectiva en las mesas sectoriales de la enseñanza concertada de las distintas Comunidades Autónomas, nuevos acuerdos de centros en crisis extendiéndolo a acuerdos de unidades concertadas de centros en crisis.

FETE-UGT entiende que el trabajo es la esencia de una sociedad solidaria y justa y por tal motivo, hay que integrar en los centros concertados a los profesores y no docentes de los centros concertados que pierden su puesto de trabajo por los siguientes supuestos:

- Cuando se cierran los centros, bien por decisión del empresario, bien por cualquier otra causa.
- Cuando se ven suprimidas sus unidades concertadas de referencia.
- Cuando por modificación de la legislación educativa se suprimen titulaciones y hay que cambiar a los profesionales.
- Cuando hay reducción de ratios oficiales en las Comunidades Autónomas.
- En las interinidades o sustituciones de larga duración.
- En las sustituciones de los permanentes sindicales.
- En cualquier otro supuesto que conlleve una salida del mercado laboral de carácter social o de conciliación como bajas por necesidades familiares o de desplazamientos en el domicilio habitual.

4.2.6. Reivindicaciones más relevantes para el profesorado de la enseñanza privada concertada

FETE-UGT, sensible a la actual situación de crisis económica global, plantea unas prioridades en cuanto a la actual demanda del profesorado y del personal no docente de los centros concertados:

- Mejorar el actual convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo de los docentes y no docentes de la enseñanza concertada.
- Desarrollar los acuerdos autonómicos con Administraciones Públicas y patronales recogiendo las cuestiones diferenciadoras de cada territorio.
- Exigir un nuevo Decreto de conciertos:

- Establecer una correcta regulación de los centros concertados.

- Financiar adecuadamente de forma que permita la equiparación con la enseñanza pública en todos los conceptos: salarios, plantillas y nuevas figuras profesionales para repartir la carga lectiva, así como el establecimiento del pago delegado para el PAS.

- Una nueva normativa en los criterios de concesión, renovación y mantenimiento de los conciertos educativos.

- La creación de nuevos acuerdos de centros en crisis.

- Creación de acuerdos autonómicos de plantillas homologables con la enseñanza pública para poder repartir la cara lectiva.
- Necesidad de creación de salarios con analogía retributiva plena con la enseñanza pública.
- Apostar decididamente por incluir en el convenio colectivo la adecuada definición de los conceptos de lectivo y no lectivo.
- Clarificación del concepto de jornada lectiva.
- Reducción de periodos lectivos en todos los niveles como instrumento de mejora de la calidad de la enseñanza.

4.3. SECTOR DE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

La demanda de una educación de calidad para todos, entendida como servicio público e inspirado en los principios de igualdad, solidaridad, libertad y laicidad, es una constante de nuestra trayectoria. También lo es nuestra capacidad y vocación negociadora, con la única motivación de defender un modelo progresista de la universidad y las condiciones sociolaborales del profesorado y del personal de administración y servicios. Así, entre nuestros objetivos principales destaca conseguir que salgan adelante las reivindicaciones de los trabajadores de las universidades, especialmente en una situación como la actual, en la que los empleados públicos no debemos ser quienes paguemos los efectos de la crisis. Concretamente:

- Dignidad profesional y reconocimiento retributivo.
- Recuperación del poder adquisitivo.
- Creación, activación y potenciación de las mesas de universidades en las CCAA.
- Creación de la mesa negociadora de todos los colectivos en cada universidad.

Criterios y baremos comunes en materia de acreditación y evaluación del profesorado universitario y contratado

Para FETE-UGT es ineludible la necesidad de negociación del Gobierno con la representación sindical, con el fin de que el órgano de evaluación de carácter estatal y los órganos de evaluación que determine la Ley de las Comunidades Autónomas establezcan conjuntamente los protocolos necesarios que permitan la fijación de criterios y herramientas comunes en materia de acreditación y evaluación del profesorado universitario funcionario y contratado, así como la garantía de la promoción personal e investigadora en las diferentes orientaciones.

La evaluación del profesorado que será regulada en el futuro Estatuto del PDI forma parte de un sistema de evaluación general que incluye otras evaluaciones anteriores, lo que obliga a la coherencia y racionalización de todo el sistema.

Para garantizar esa coherencia proponemos la utilización de instrumentos equiparables que permitan la autoevaluación y se realicen conforme a lo preceptuado en el Estatuto Básico el Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril).

Las evaluaciones promulgadas en fecha anterior a la publicación del EBEP (Sexenios de Investigación y Acreditaciones) deberán reformularse para que se ajusten a lo preceptuado en él y en el futuro Estatuto del PDI universitario. Por ello, las Agencias evaluadoras deberán unificar los criterios, baremos y procedimientos utilizados; que en todo caso permitirán la autoevaluación y deberán ser negociados con los sindicatos.

El sistema de evaluación deberá conformar un conjunto integrado, para evitar la multiplicación innecesaria, la dispersión y las contradicciones entre componentes, para ello se propone establecer un sistema de compensaciones y convalidaciones entre ellas, que permitan que una vez que un profesor haya superado positivamente una de las evaluaciones le sea convalidada con otras evaluaciones.

De acuerdo con el artículo anterior los quinquenios docentes y los sexenios de investigación completarán automáticamente el apartado correspondiente en la evaluación académica de la carrera horizontal: dos quinquenios compensarán el apartado docente de cada grado y un sexenio compensará el apartado investigador de cada grado.

Asimismo, la superación de un grado dará derecho a la obtención automática de dos quinquenios docentes y un sexenio investigador.

Las comunidades autónomas establecerán, igualmente, un sistema que convalide la obtención de un grado de carrera horizontal con los grados correspondientes de su evaluación autonómica.

Reivindicaciones específicas del PDI - Funcionario

- Equiparación retributiva entre escalas:

- De quinquenios y sexenios.

- Del componente general del complemento específico con otros colectivos.

- Incremento de niveles de complemento de destino.
- Definición clara de los itinerarios académicos con idénticas posibilidades de carrera vertical.
- Carrera horizontal retribuida y equilibrada con respecto a la docencia y a la investigación, a la transferencia y a la gestión.
- Cómputo de todas las actividades derivadas de la implantación del EEES dentro de la dedicación docente.
- Definición clara de actividades dentro de la jornada laboral.
- Reconocimiento de trienios a los profesores asociados LRU a tiempo completo.
- Reducción de la actividad docente para los TEUs doctorandos para la realización de tesis doctorales.
- Sistema de evaluación del profesorado objetivo y transparente con baremos negociados que permitan la autoevaluación por parte del interesado en:

- Los procesos de acreditación ejecutados por la ANECA.

- La evaluación de la actividad investigadora (sexenio).

- La evaluación de la actividad de transferencia (sexenio de transferencia).

- La evaluación de la actividad docente (quinquenio).

- La evaluación para la obtención de complementos autonómicos.

- Las futuras evaluaciones para la progresión en la carrera profesional.

Reivindicaciones específicas del PDI - Laboral

- Equiparación retributiva de los profesores colaboradores y contratados doctores con el profesorado de los cuerpos docentes.

- Quinquenios y sexenios retribuidos.

- No utilización discriminada y precaria de las figuras contractuales a tiempo parcial.

- Contratación acorde con la definición y características.

- Mejoras salariales.

- Definición clara de los itinerarios académicos con idénticas posibilidades de carrera vertical.

- Carrera horizontal retribuida y equilibrada con respecto a la docencia y a la investigación, transferencia y gestión.

- Cómputo de todas las actividades derivadas de la implantación del EEES dentro de la dedicación docente.

- Definición clara de actividades dentro de la jornada laboral.

- Respeto a las cláusulas contractuales de docencia y horarios.

- Derecho a ostentar cargos institucionales y de representación en órganos de gobierno.

- Planes de estabilidad laboral para ayudantes y ayudantes doctores.

- Sistema de evaluación del profesorado objetivo y transparente con baremos negociados que permitan la autoevaluación por parte del interesado en:

- Los procesos de acreditación ejecutados por la ANECA y las Agencias Autonómicas.

- La evaluación para la obtención de complementos autonómicos.

Reivindicaciones específicas del PAS - Funcionario

- Elaboración de un estatuto básico del PAS universitario con criterios comunes: jubilación, carrera profesional, etc.

- Desarrollo del EBEP en las CCAA.

- Creación de escalas propias del PAS universitario.

- Implantación y desarrollo de carrera profesional.

- Criterios comunes de evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

- Movilidad voluntaria entre universidades. Acuerdos marco en cada CCAA para fomentar la movilidad.

- Implantación de la jubilación parcial voluntaria.

- Criterios generales para la creación de bolsas de trabajo.

- Criterios generales para la confección de las RPTs.

- Petición de la percepción de todos los trienios en la última escala que tenga el funcionario.

- Planes de formación como base de la promoción.

- No amortización de plazas en las diferentes universidades.

- Exigencia e la implantación de los planes de igualdad.

Reivindicaciones específicas del PAS - Laboral

- Elaboración de un estatuto básico del PAS universitario con criterios comunes: jubilación, carrera profesional, etc.

- Desarrollo del EBEP en las CCAA.

- Implantación y desarrollo de carrera profesional laboral.

- Criterios comunes de evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

- Implantación de la jubilación parcial voluntaria.

- Criterios generales para la creación de bolsas de trabajo.

- Criterios generales para la confección de las RPTs.

- Planes de formación como base de la promoción.

- No amortización de plazas en las diferentes universidades.

- Exigencia en la implantación de los planes de igualdad.

- Potenciación de la negociación colectiva para la actualización de los convenios de su ámbito.

- Promoción interna con tendencia a la reducción de grupos laborales del convenio colectivo.

- Creación de puestos de trabajo que evite el empleo sumergido realizado por becarios.

- Planes de estabilidad laboral para el PAS laboral con contrato temporal.