

La carrera docente

Antonio Guerrero

INTRODUCCION

Si echamos cuenta al diccionario, varias acepciones podemos dar al término carrera: desde una competición a una profesión, pasando por un sitio por donde se transcurre o pasa algo, por ejemplo, la Carrera de S. Jerónimo. Y, dando validez a esta última acepción, podríamos decir que, en la actual situación democrática, lo que pase por la carrera de San Jerónimo, lo que pase por las Cortes, va a ir definiendo el devenir profesional de los funcionarios docentes.

Así, parece que, en esto de la profesión docente, estamos en un proceso de transición también: pasando de una acepción estática de la carrera o profesión docente (se accede a una función o categoría en donde se permanece de por vida) a otra dinámica de la misma (después de acceder, se puede ir pasando a niveles o escalones sucesivos que, se entiende, están jerarquizados tanto en categorías como, desde luego, salarialmente). Y habría que reflexionar sobre el tema, porque es el armazón central de nuestra profesión. Tenemos que estudiar la situación de partida y los elementos que en ella se han dado y las previsibles variaciones que desde el Ministerio y otras fuerzas sociales y políticas se quieran dar, para clasificarnos sobre la validez de las mismas y llegar a una alternativa consecuente con nuestro proyecto de escuela. Porque, desde nuestra posición de Cuerpo Único del 1 Congreso, se han introducido cambios en la función docente a los que hay que hacer frente profundizando dicha posición.

Analicemos la situación presente, documentándonos con realidades de otros países, para acometer la crítica y alternativas a presentar a un tema que no solo es la espina dorsal del enseñante y su vida profesional, sino un pilar sustancial de la calidad y democracia del sistema educativo y, por tanto, básico en la acción sindical.

CONCEPTO DE CARRERA DOCENTE

Podemos definir la carrera docente como el conjunto de condiciones para acceder y desempeñar la función de profesor y las distintas situaciones administrativas y profesionales a que ello da lugar mediante la combinación de criterios de mérito, capacidad, antigüedad y/o elección.

En la definición están implícitos los conceptos de 1) formación inicial, 2) acceso, 3) formación permanente o en ejercicio, 4) situaciones administrativas y profesionales y 5) los criterios de movilidad funcional. (Marginamos conscientemente la geográfica-traslados).

Si los conceptos 1 a 3 son, en principio, independientes del problema de la definición del modelo de ciclo-s, en los 4 y 5 habría que señalar en qué ámbito se dan: la posibilidad o no de existencia de cargos varios y diferenciados y el paso o no a categorías profesionales distintas. Pasemos, pues, a ver los diferentes elementos de la carrera docente, con sus variables y realidades según casos y países.

ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN

- *Formación inicial*, aquellas enseñanzas, estudios o conocimientos que, acompañados, o no, de sus correspondientes titulaciones y/o habilitaciones (C.A.P., p. ejemplo) son requeridos para impartir la docencia, Pueden ser:

- homogéneas: como en el caso español, p. e., que solo requiere el título de Licenciado para toda una amplia gama de posibilidades o
- escalonadas: casos italiano y francés, sobre todo, con los P.E.G.C. (profesores de Educación General de Colegios - 11 a 14 años), Certificados (4 años más habilitación) y Agregados (5 años más habilitación) para un mismo abanico que el español; además, la habilitación está muy atomizada, habiendo unas 70, cada una de las cuales solo sirve para un específico puesto docente.

- *Acceso*: la entrada (en realidad, el profesor nunca sale de él) en el sistema educativo se puede realizar por concurso, oposición, concurso-oposición, directamente (titulados de E.U.F.P. con nota sobresaliente, en España) o por contrato (forma no funcionarial), todo ello con o sin habilitación (por lo general, el único título que no la requiere suele ser el de profesor de E.G.B. o maestro de primaria).

- *Plantilla*: son las relaciones de dotación de personal docente, pudiendo ser escalafonales (por Cuerpos, secciones y/o niveles) o de centro (caso de la enseñanza privada española y de la URSS y países de su área).

- *Formación Permanente, continua o en puesto de trabajo*:

Tanto como un derecho y un deber, nunca como un privilegio, debe entenderse la formación, reciclaje y actualización profesionales, en su disciplina y sus métodos de enseñarlo. Frente a la actual voluntariedad, pues, es ineludible su obligatoriedad, por activa y por pasiva.

Un punto a reflexión y debate: evaluación de tal formación o desempeño profesional (una reivindicación olvidada de las plataformas de los años de la transición) y sus posibles efectos: ¿Puede, debe algún tribunal juzgar periódicamente la labor profesional y los reciclajes adquiridos, traduciéndolos en algún tipo de efectos retributivos-escalafonales? ¿los efectos, como en Francia, harían que la carrera de los más "preparados" fuese más rápida? A tenor del Estatuto de Centros, aún en vigor, y los aires transpirenaicos, éste parece ser el futuro a corto plazo, lo que supondría un serio obstáculo a las propuestas de unificación de cuerpos y gestión del sistema educativo. Sin embargo, frente a ello, las respuestas parecen presentarse muy toscas y primarias, siendo necesaria la elaboración de las misma con la idea de abarcar un frente progresista lo más amplio posible.

- *Situación administrativa*:

Dejando al margen las posibles situaciones de activo, excedencia, supernumerario y en suspenso (por expediente o sanción) en que puedan hallarse, las posiciones o "status" administrativos vienen marcados por la organización de los centros (destinos) y/o la organización de los cuerpos que, con o sin niveles interiores, marcan su jerarquización u homogeneidad. Así, en Italia cada nivel administrativo (8 en total) tiene seis clases dentro de él con varios escalones en cada clase; en Francia, el equivalente a un Agregado puede ocupar 11 diferentes escalones.

El paso de escalones, clases o grados se puede producir directamente (por antigüedad o combinación de ésta y de méritos) o por concurso-oposición.

- *Retribuciones*: (Este sistema y los restantes reciben tratamiento específico y diferenciado, habiéndose publicado en números anteriores amplia documentación).

Ligadas tanto a la situación administrativa como a las condiciones de trabajo (puestos de difícil desempeño, acceso,...)

Distinción entre básicas, o iguales para todos los del mismo grupo, y complementarias, fuente de diferenciación.

- *Derechos y deberes:*

Estando en fase de transición, en espera de aprobación por las Cortes de la correspondiente Ley, destacamos dos cuestiones: el régimen de ejercicio de los derechos y deberes y los *derechos sindicales*, elecciones y negociación colectiva.

- *Incompatibilidades:*

Remite a la insuficiente, pero vigente, ley recientemente aprobada. La función docente parece, como el resto de las ligadas a servicios públicos, la más indicada para su dedicación exclusiva, debiéndose explicitar con exhaustividad la posible compatibilización de cargos.

- *Jubilación:*

Comprende junto a su carácter voluntario y/p forzoso (tema importante éste en la enseñanza), su implantación gradual y los derechos pasivos a contemplar en una ley de Seguridad Social.

Vistos los elementos integrantes, pasemos a analizar la situación en España y diferentes países. Nos centraremos en los aspectos de la carrera administrativa y sus efectos retributivos, dejando para otra ocasión la pormenorización de otros elementos: formación inicial y permanente, derechos y deberes, jubilación, etc.

LA SITUACION ESPAÑOLA ACTUAL

El punto de partida es el siguiente:

Mediante una titulación (formación inicial) exigida, se accede a unos cuerpos mediante concurso-oposición libre o restringido (salvo el *acceso directo* de un reducido número que, por sus calificaciones en las EE.UU.F.P., lo consiguen en el cuerpo de profesores de E.G.B.). Una vez accedidos, cada 3 años se va consiguiendo un trienio. Aquí se acaba, para la gran mayoría del profesorado la carrera docente, puesto que los casos de los diezmilistas, parvulistas y otras situaciones son bien geográficas, bien especializaciones. Además, el acceso al Cuerpo de Directores, mediante un concurso de antigüedad y méritos, mediatizado por la afinidad ideológica con el aparato administrativo escolar, felizmente declarado "a extinguir" en la transición, ha vuelto a ser una posibilidad más, gracias al Estatuto de Centros: de hecho, este curso ya se han nombrado directores por este sistema. Igualmente y con idéntico sistema, existe la posibilidad de acceso al Cuerpo de Inspectores, tanto de EGB como de Bachillerato y F.P. (éste, aún por aprobar).

Recientemente, se abre una nueva posibilidad: el acceso directo de Agregado a Catedrático y de Catedrático a Numerario de Escuelas Universitarias mediante un concurso de méritos (antigüedad). Junto a ello, para terminar, la posibilidad, remota estadísticamente, de pasar de Profesor de EGB licenciado a Catedrático de Bachillerato mediante un concurso-oposición para los que tengan más de 10 años de servicio en EGB, acaba de ser derogada y traducida al acceso a Agregado o P.N. de FP, con lo que la cadena de ascensos se cierra.

En resumen, salvo el caso de los trienios, *se trata de una carrera que siempre supone el paso de un cuerpo a otro que tiene mayor nivel o índice retributivo y mayores complementos.*

Previsiones: la creación de los cargos administrativos como eslabones de la carrera docente.

La aprobación del Estatuto de Centros Escolares, además de las nocivas consecuencias que ha tenido para la democratización de los centros, trae acarreada, según la interpretación

de los que lo aprobaron (la derecha), la aparición de cargos administrativos en los centros, que se cubrirán según criterios de mérito y capacidad, y suponen nuevos estadios en la carrera docente. Aunque, dada sus funciones u poderes y los problemas que va a generar su implantación en unos centros en gran medida gestionados desde el claustro de profesores, podemos asegurar sin sorna que vienen a configurar una carrera de obstáculos, más que la precitada carrera docente.

Por otro lado, los resultados desiguales de la consulta reciente al profesorado y, muy en especial, el de la EGB donde resultó ganadora la opción que defendía la estratificación de 5 niveles entre el profesorado, aportan nuevos datos a valorar a la hora de configurar la que, a muy corto plazo, puede ser la carrera administrativa del profesorado en nuestro país.

En definitiva, se puede configurar una carrera docente de doble vía: una interna al cuerpo con paso temporal de cargo a cargo y otra de paso de un cuerpo a otro.

ALGUNAS SITUACIONES EN OTROS PAISES

Por proximidad geográfica y similitud funcional hemos escogido de comparación los modelos de Francia e Italia hacia los que, parece ser, pretenden llevarnos las autoridades ministeriales actuales o por venir. Así mismo, recogemos algunas ideas de otros sistemas más diferentes, al objeto de que sirvan de contrapunto y faciliten una síntesis en nuestra discusión y alternativa ulteriores.

ITALIA

El sistema italiano se caracteriza por una uniformidad del profesorado en cada uno de sus niveles educativos donde no existe más que *una* categoría de profesorado. En los Centros, el único cargo retribuido es el de *director*. A este cargo se accede tras un concurso-oposición a partir del 10º año de profesor numerario ("di ruolo") Asimismo los directores, después de su 5º año de ejercicio, puede presentarse a otro concurso-oposición para acceder a *Inspector*. No obstante, está aprobada una reforma para crear un cuerpo específico de directores, de acceso por oposición, a partir de la titulación superior ("Laureato").

En sí, ésta es la carrera docente italiana en sentido piramidal, jerárquico. El funcionamiento de los centros, basado en el principio de la "colegialidad", así como el que el personal administrativo, incluido el secretario, pertenezca a otro cuerpo, hace que todos los cargos unipersonales o colegiados se elijan por entre el profesorado, los padres y, en su caso, los alumnos, sin que obtengan retribución alguna por ello. Así se eligen dos vicedirectores, uno encargado de cuestiones de disciplina y académicas y otro de aquellas de administración y organización del centro que se renuevan cada año. Todos los demás órganos son colegiados.

Sin embargo, la diversificación viene marcada por las retribuciones, escalonadas según la "QUALIFICA" (que da la titulación) y los 6 niveles que, dentro de cada una, existen. El personal docente está incluido en las "cualifica" (índices) 6 y 7, el directivo e inspector en la 8ª y última.

FRANCIA

La mayor complejidad y división del sistema educativo francés en sus vertientes académica y administrativa (27 bachilleratos y 46 títulos de F.P. distintos a 29 posibles especialidades para un catedrático) dificultan su conocimiento y estudio. Por ello, centramos en la enseñanza secundaria (11-18 años) y en su aspecto retributivo el estudio. Como se ve en el cuadro, 16 clases de profesorado, con sus respectivos grados, y hasta 12 escalones se dan en los dos ciclos que componen dicha enseñanza.

El paso de un grado a otro requiere siempre la titulación adecuada (recordamos que no hay homogeneidad de titulaciones) y, salvo un porcentaje mínimo que se pueda cubrir por concurso de méritos, pasar un concurso oposición para subir de grado.

La fase concurso, además de los méritos de publicaciones, etc., viene condicionada por las calificaciones que, con carácter anual, el director de cada centro va asignando en el "currículum" del profesor, según sus personales apreciaciones sobre el rendimiento de su trabajo y las que, con periodicidad desigual (2-3 años), el inspector igualmente otorga. Estas calificaciones, junto a la antigüedad, van marcando el paso de un escalón a otro del grado en que se esté, con mayor o menor rapidez. Los pasos a Director e Inspector se producen de forma parecida a la italiana.

OTROS PAISES

Un tercer ejemplo lo tomamos de Colombia, reproduciendo la parte de su Estatuto Docente referente al tema concreto de su Escalafón. Con ello, además, conocemos una de las expresiones legales del Estatuto Docente, en lo que podríamos llamar sistema "castrense", por lo jerarquizado y piramidal, o "gerontomercocrático", por la combinación de años y servicios y titulaciones que se hace para el paso de grado.

Un cuarto grupo de ejemplos podrían venir tanto de los sistemas de gestión centralizada (URSS y países homologables), como de los que acarrean esa mezcla de "common law" y liberalismo decomonónico propios de la tradición anglosajona (EE.UU., Canadá,...) Curiosamente, tanto en unos como en otros, el profesorado se adscribe al centro que es el que lo contrata y en donde realizan su carrera: un sistema de ascensos de categoría, por mutación de cargos, y de percepciones por antigüedad es el que diferencia y marca la carrera entre el profesorado. En ambos casos, también, aunque sus bases ideológicas sean distintas, el fundamento radica en el rechazo del funcionariado como forma de adscripción y su sustitución por el sistema de contratación (sobre este grupo y sus evidentes diferencias, no solo ideológicas, es necesario profundizar más, lo que haremos en un próximo trabajo.)

ALTERNATIVAS: UN DEBATE NESARIO

Cuando en los últimos años del franquismo preparamos la alternativa de Escuela Pública, los temas de profesorado los enfocábamos desde las perspectivas del Cuerpo Único que impartiera el Ciclo Único, los movimientos de renovación pedagógica y el instrumento de un sindicato unitario y mayoritario ligado a la clase trabajadora. Aunque tal alternativa sigue siendo válida hoy día en lo sustancial, debemos constatar que ha faltado un desarrollo de la misma, quedándose en gran medida reducida a "clichés" utilizados mal y desde ópticas diferentes. Al tiempo, la derecha ha ido avanzando en un desarrollo reglamentario y legal (Estatutos de Centros Docentes reglamentos de nombramiento de directores,...) embarullado y confuso al que la gran oposición emocional de importantes sectores sociales, sindicales y políticos no siempre ha conseguido contraponer con éxito alternativas en el camino de esa Escuela Pública.

Muy en concreto, es el caso de la carrera del profesorado donde, a más de las normas citadas, se han ido sucediendo órdenes, reglamentos, decretos e instrucciones de comienzo de curso que han pergeñado un cambio en la actual situación y un camino en lo peor de los ejemplos antes expuestos. Es muy necesario seguir desarrollando una alternativa progresista que haga frente a la burocratización docente. Es necesario fomentar un debate en el marco de los centros, sindicatos y movimientos de renovación pedagógica que aclare puntos cruciales de este tema y aúne criterios, superando clichés.

Quizá, en esta línea, fuera interesante empezar el debate por la toma de postura y aclaración de los tres puntos que siguen:

1) Delimitación y características del Cuerpo Único: ¿su ámbito abarca solo al Ciclo Único (4-16, 0-18 años) o a todo el sistema educativo? ¿Qué tipo de especializaciones, graduaciones, subcuerpos o modalidades se deben/pueden articular en su interior y con qué condiciones y efectos? ¿Qué proceso se debe/ puede seguir para la integración de los actuales cuerpos en el Cuerpo Único? ¿Qué papel juega la reforma de las enseñanzas medias en esta configuración?

2) Situaciones administrativas y retributivas. ¿Debe/puede mantenerse la absoluta igualdad de todas ellas o puede/debe establecerse algún tipo de estructura dependiente del cumplimiento y evaluación (control democrático) del desempeño de las funciones docentes y/o de la antigüedad? Bien entendido que las situaciones funcionales en los centros deben promoverse mediante sistemas electivos y la remoción continua.

3) Las funciones de dirección de centros e inspección deberían estar sometidas al "feedback" o retroacción con las funciones docentes, de manera que no fuesen permanentes, sino por períodos limitados de tiempo. Su promoción, igualmente, tendría que contar con el sistema de elección, donde participasen los estamentos afectados.

El debate sobre éstos y el resto de los temas, necesario por su perentoriedad, no sería un debate en el vacío, ni, por supuesto, académico. Al contrario, estaría enmarcado en esa gran preocupación por la dignificación de la función docente y su papel en la sociedad, en la perspectiva de unas mejores condiciones laborales y profesionales del profesorado y su correspondiente inserción en una enseñanza de calidad acorde a una sociedad abierta y democrática que avanza a nuevas cotas de igualdad y progreso. Pongámonos a ello.