

# Incentivación, promoción, evaluación y retribuciones

Javier Doz

Los autores reflexionan sobre las contradicciones y lagunas de la posición doctrinaria de la Federación de Enseñanza de CC.OO. sobre los temas de incentivación y proponen diversas alternativas de incentivos: individuales y colectivos; temporales y permanentes: en tiempo de trabajo y económicos. Destaca la propuesta de incentivos económicos de carácter permanente ligados a la evolución voluntaria del trabajo docente. En la segunda parte, “Un modelo de evaluación”, se proponen unos primeros criterios sobre quién y cómo realizar dicha evolución.

## Introducción

El objetivo de este documento es suscitar un debate en torno a la incentivación del trabajo docente, a la promoción profesional y a la evaluación de nuestra actividad, partiendo de la consideración de que existe una laguna importante sobre estas cuestiones en las elaboraciones de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Sólo de refilón trataremos el tema de las retribuciones, cuántía y sistema, cuando sea imprescindible para concretar el modelo de incentivación. Al respecto sólo añadiremos que en los demás aspectos del sistema retributivo nos atenemos a las propuestas de nuestros congresos y programas electorales. La conclusión del proceso de homologación retributiva, la influencia que en la cuantificación de nuestras peticiones vaya a tener el reciente acuerdo entre el gobierno de Canarias y las centrales sindicales y sindicatos de enseñanza, son aspectos muy importantes, pero conviene separar su discusión, siquiera sea momentáneamente, de los temas tratados en esta ponencia. Al final, las jornadas, el sindicato, formarán su opinión sobre ellos e, incluso, determinarán sobre la viabilidad o no de las conclusiones de este documento en uno u otro contexto de acción sindical, pero nosotros habremos analizado, en cualquier caso, los temas que están en el título del mismo.

Incentivación, promoción, evaluación del trabajo y sistema de retribuciones son conceptos estrechamente vinculados entre sí. También lo están, aunque la relación sea aparentemente menos directa, con el modelo de sistema educativo que se defiende. Sin extendernos en ello, mencionaremos que las reflexiones que siguen pretenden también contribuir a la mejora del sistema educativo público y de la calidad de la enseñanza que en él se imparte, de acuerdo con el programa de CC.OO.

## Nuestra oposición a los proyectos de carrera docente del MEC (1984-1987)

Es conveniente recordar los principales argumentos que esgrimimos contra los sucesivos proyectos de carrera docente que el MEC presentó en el período 1984-87, y que la Federación de Enseñanza de CC.OO. contribuyó decisivamente a paralizar.

La jerarquización que introducían en los cuerpos de profesores, mediante la creación de escalafones («grados», más o menos rígidos, con más o menos peldaños, según las

versiones). En las propuestas más jerarquizadoras obligaban a la movilidad para la promoción.

Junto con una jerarquía económica «cerrada» (cupos en cada peldaño), se establecía otra, más importante, de funciones a desempeñar según los grados.

El modelo pretendía sustituir a la homologación retributiva, dejando las retribuciones medias por debajo de las correspondientes de los Grupos A y B de funcionarios. Los profesores «de entrada» hubiesen empeorado en su situación laboral.

La solidaridad colectiva, para lograr mejoras económicas para todos, podría verse afectada progresivamente por la primacía de las vías de promoción individual.

Estas razones siguen conservando su validez. Por tanto, cualquier propuesta sobre promoción profesional e incentivación del trabajo docente que defendemos debería no producir los efectos negativos descritos en los párrafos anteriores.

### **Las insuficiencias de nuestra posición**

La mejora de la posición de la FE-CC.OO. en el complicado panorama sindical de la enseñanza, como consecuencia de la claridad de su oposición a las propuestas «jerarquizadoras» del MEC, fue un hecho incontestable. Como todo proceso social arrastra elementos contradictorios. El más destacado: la debilidad de nuestras propuestas sobre incentivación, promoción, evaluación y control; derivando de ello: la falta de conexión con las aspiraciones de grupos de profesores comprometidos con las reformas educativas progresistas de ver reconocida la mayor cantidad y calidad de su trabajo y el riesgo de fomentar, sin querer, un deterioro de la calidad del sistema público de enseñanza (pocos países de nuestro entorno compatibilizan, hasta tan alto grado, la ausencia de incentivos y de control de la actividad docente en la enseñanza pública; y un sindicato, tampoco lo olvidamos, no puede levantar la bandera del control del trabajo por el empleador).

Las posiciones aprobadas por la Federación de CC.OO. en sus congresos y conferencias son, resumidamente, las siguientes:

#### **SOBRE INCENTIVACION**

- Con carácter general, sólo a través de oportunidades de formación, en tiempo de trabajo.
- De carácter temporal: Proyectos colectivos de centro, departamento o seminario, con reducción de jornada lectiva o/y jornada total y posibilidad, con ciertas ambigüedades, de retribución del trabajo extra.

#### **SOBRE PROMOCION**

- Sí a la establecida entre niveles educativos y a puestos no docentes (inspección, actividades de formación de profesores, etcétera).

#### **EVALUACION DE LA ACTIVIDAD DOCENTE**

- Se acepta como una componente más de la evaluación de la enseñanza y del sistema educativo.

- No se ha elaborado un procedimiento de evaluación. No hay claridad sobre las repercusiones de la evaluación.

Lo anteriormente expuesto evidencia la existencia de las siguientes lagunas en nuestra línea sindical:

- No existe una alternativa global que articule los aspectos arriba mencionados entre sí y con otras cuestiones laborales y educativas.
- La promoción, entendida exclusivamente como promoción entre niveles educativos y a puestos de trabajo no docentes, siempre será minoritaria. Con ella se prima la salida de la docencia en el nivel educativo en el que se trabaja, o de la docencia simplemente. Se castiga o se olvida, consiguientemente, la incentivación de la labor docente, del buen trabajo en el nivel educativo en el que la mayoría de los profesores van a permanecer durante toda su vida activa.
- En la práctica, el mantenimiento de la situación actual significa la identificación de los términos «mejora» o «promoción» con el hecho de enseñar a alumnos de mayor edad o de nivel educativo superior.
- La reducción de la jornada lectiva para actividades de formación u otras tareas educativas, como único medio de incentivación, que pudiera afectar a todos los profesores, plantearía insalvables problemas de plantillas sólo solucionables con el mantenimiento permanente de un amplio porcentaje de profesores interinos o de funcionarios sin plaza fija. (Las reducciones tendrían que votarse por especialidades y centros.)
- La incentivación temporal, no consolidable, no puede considerarse como promoción que requiere una mejora permanente.
- Las ya mencionadas lagunas sobre la evaluación (procedimiento y consecuencias).
- No se ha dispuesto de una alternativa concreta de creación del Cuerpo Único, en los aspectos retributivos y administrativos (los más difíciles de solucionar). Esto se ha notado en las ambigüedades de nuestra posición ante la creación del Cuerpo de Secundaria.

¿Los cuerpos deben unificarse con las retribuciones y situación administrativa, del cuerpo mejor situado, el de catedráticos?, o bien, ¿hay que declarar o extinguir el cuerpo mejor pagado? (esto último, al cerrar la posibilidad de acceder al mayor nivel salarial, sería una insólita postura sindical); o ni lo uno ni lo otro, pero en cualquier caso, «estamos en contra de las dos condiciones» de cuerpo. Hemos carecido de una postura clara.

### **Bases para una alternativa sobre incentivación y promoción del profesorado**

Previamente realizaremos una breve clarificación terminológica: cuando hablamos de incentivación nos referimos al trabajo, a las tareas; cuando hablamos de promoción nos referimos al trabajador, a su situación laboral. La incentivación puede referirse a tareas concretas y temporales o a tareas permanentes. En este último caso, la incentivación puede derivar en promoción del trabajador que las desempeña.

Nuestra alternativa tendría que basarse en los siguientes principios:

- No jerarquizar el profesorado en situaciones retributivas distintas y permanentes que impliquen el desempeño de funciones distintas o que le cierran posibilidades de acceder a ellas.

- No limitar las posibilidades de promoción a un cupo rígido. Debe estar abierta a todos los que cumplan satisfactoriamente sus tareas de acuerdo con criterios objetivos. Esto tendría que aplicarse a alguna de las modalidades de una oferta plural y, desde luego, a aquella que tuviera repercusiones económicas.
- No contribuir a romper la solidaridad que genera el hecho de que las principales mejoras sean de carácter colectivo. Por ejemplo, estableciendo topes máximos a las diferencias retributivas.
- Configurar un sistema variado de ofertas y oportunidades; individuales y colectivas; temporales y permanentes; en tiempo de trabajo y económicas. Conociendo la tendencia que el MEC actualmente pretende imponer: formación pagada, en lugar de formación permanente en tiempo de trabajo, hemos de destacar en nuestras reivindicaciones esta última modalidad de formación permanente, admitiendo al mismo tiempo en el interior del sindicato la modalidad pagada.

#### INCENTIVOS DE CARACTER TEMPORAL

A) TIEMPO DE TRABAJO, remunerado, para actividades de formación, innovación e investigación educativas, con dos modalidades básicas: reducción de jornada y períodos sabáticos de duración variable (de un trimestre a un año).

B) ACTIVIDADES DE FORMACION REMUNERADAS: Aquellas que se realicen fuera de la jornada de trabajo y que no lleven aparejada una reducción de la misma. Pueden realizarse a lo largo del curso o en el período de vacaciones de verano.

C) INCENTIVOS COLECTIVOS, para proyectos de centro, departamento o seminario. De especial importancia para promover la elaboración de proyectos curriculares de centro que desarrollen el DCB. Esta modalidad podría contemplar una subvención con tres componentes: gastos del proyecto (libros, material didáctico, asistencia a congresos y reuniones...); tiempo de trabajo liberado en cada seminario o departamento; retribución del trabajo extra de todos los profesores implicados (complemento de productividad temporal). Esta última retribución sólo tiene sentido si previamente el profesorado concernido cumple la jornada semanal de horas no lectivas (reuniones de seminario o departamento, etcétera). Creemos que un trabajo riguroso de elaboración de un proyecto curricular de centro sí requiere una carga de trabajo adicional a la jornada completa actual.

D) RETRIBUCIONES EXTRA TEMPORALES, para situaciones en donde se produzca una superior carga de trabajo no compensable por otros medios: por ejemplo, superar, excepcionalmente, el número de horas lectivas (se pagaría mediante un complemento de productividad o una gratificación extraordinaria). Debemos contemplar estas situaciones con una óptica sumamente restrictiva, procurando que se limiten al máximo; pero si se producen, deben compensarse. Aunque no puedan considerarse incentivos los mencionados aquí por introducir cambios en el modo de aplicar el actual sistema retributivo a los docentes.

E) DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARACTER TEMPORAL, con las compensaciones económicas o de otro tipo que dichos puestos tuvieron. Para puestos como: inspección, formación de profesores, etcétera.

La necesidad de sustituir la cobertura de puestos singulares de carácter temporal mediante el régimen de comisión de servicios por un sistema de excedencia en la plaza, con reingreso preferente, obliga a plantearse que el desempeño de algunos de ellos tenga

que realizarse mediante compensación de algún orden, como puede ser la asignación a dicho puesto de un complemento específico superior.

La reivindicación de una formación permanente realizada en tiempo de trabajo requeriría la existencia de un cupo de profesores por áreas y materias de la ESO, la FP y los bachilleratos, adscritos a los distritos educativos (los CEPs pueden servir de punto de referencia actual). Dichos puestos serían de carácter singular y temporal, para realizar sustituciones, pudiendo ser desempeñados por personal funcionario, con las debidas compensaciones.

## INCENTIVOS PERMANENTES Y PROMOCION

### A) PROMOCION ENTRE NIVELES EDUCATIVOS YA PUESTOS DE TRABAJO FUERA DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Nuestra oposición a considerar esta vía como la única posible para Comisiones, como ocurre hasta el momento, no implica, en absoluto, el que dejemos de considerarla. Al contrario, creemos que hay que mejorar sus modalidades especialmente la de los profesores asociados de Universidad.

- La dedicación a las tareas de investigación psicopedagógica y a las tareas de formación inicial y permanente del profesorado de los demás niveles educativos, situadas en el nivel universitario, o coordinadas con él (los CEPs deben tener esta dimensión) debe nutrirse, en una medida importante, por profesores que han ejercido o siguen ejerciendo en los niveles de enseñanza no universitarios. Para permitir el acceso a plazas de carácter permanente en los departamentos universitarios, es necesario modificar las características de los convenios suscritos entre el MEC y las Universidades para la cobertura de plazas de asociados por profesores de la EE.MM.: reducción de jornada en los institutos, oportunidades para la realización de tesis doctorales y retribución digna de la docencia universitaria.
- En cuanto a los procedimientos públicos de concurso o concurso más prueba, en sus diferentes modalidades, sin entrar a una descripción detallada de cada situación, estableceríamos los siguientes criterios generales:
  - Toda adjudicación por concurso público podrá ser recurrida ante una instancia de apelación, en la que exista participación sindical, que tendrá capacidad para resolver sin menoscabo del derecho a la utilización de la vía contencioso-administrativa.

Los baremos de los concursos variarán, lógicamente, en función de las características de los puestos a cubrir. Aunque deban tener un cierto equilibrio entre los factores tradicionales (antigüedad, méritos académicos, publicaciones, formación, etcétera), deberán primarse aquellos factores que midan mejor la idoneidad para el desempeño del puesto al que se opta. Creemos necesario que se incluya la evaluación de la actividad docente, en los términos que desarrollamos en el apartado 4 de este documento, como mérito en los diferentes concursos.

### B) INCENTIVOS ECONOMICOS DE CARACTER PERMANENTE

Consideramos conveniente introducir en el sistema retributivo de los docentes de EGB y de las EE.MM. una componente variable del complemento específico (en su caso podría

ser del complemento de destino, si ambos se unificasen), que retribuyera el buen desempeño del trabajo docente.

La fórmula, similar a la introducción para profesorado universitario a partir de 1989, sería para función de la antigüedad, quinquenios, por ejemplo, a aquellos profesores que hubieran sido evaluados positivamente. Las evaluaciones tendrían carácter voluntario. Una vez realizada la primera, si fuera positiva se percibirá una cantidad por cada cinco años de antigüedad. Entre cinco y diez años más tarde se podría solicitar la evaluación del nuevo período. Quienes no fueran evaluados positivamente, podrán solicitar hacerlo un número determinado de veces en los plazos que se establezcan.

Sin entrar en detalle del procedimiento de evaluación que se desarrolla en el siguiente apartado, subrayaremos las siguientes características:

- Las decisiones serán recurribles ante instancias con participación sindical.
- Una componente significativa de la valoración será el desempeño de la función docente en los centros de enseñanza.
- La componente variable del complemento específico, pagado en forma de quinquenios, no podrá superar el 15 o el 20 por 100 de las retribuciones totales.