

# La mayoría de los profesores de la ESO europeos cobra por tareas docentes no lectivas

Los profesores españoles de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) son, junto a los de Gran Bretaña e Irlanda, los únicos de Europa que no reciben suplemento salarial alguno o no tienen derecho a reducción de horario lectivo por las actividades no docentes que deben desarrollar en el centro, tales como tutorías, reuniones con los padres o sustituciones de profesores. Esta es una de las conclusiones del informe *Condiciones de trabajo y salarios del profesorado de Educación Secundaria*, de la Red europea Eurydice, tercer estudio de una serie de cuatro en el que se analizan los salarios, la formación continua y los tiempos de trabajo del profesorado de los centros públicos de Educación Secundaria de 30 países europeos.

En el extremo opuesto está Francia, donde la única actividad que se exige a los profesores sin remuneración complementaria o reducción de tiempo de docencia es el trabajo en equipo para la evaluación interna del centro. Por el resto de las actividades no docentes que realicen en el centro reciben el correspondiente suplemento salarial.

En Alemania los docentes que acumulen horas suplementarias de enseñanza pueden optar bien por el cobro de esas horas o por la reducción de la carga horaria anual

Las prestaciones de este tipo de tareas no relacionadas directamente con la docencia en clase varían según los países. En el informe se agrupan estas funciones en cuatro bloques: vigilancia de los alumnos durante las clases entre los cursos, supervisión después del horario escolar, sustitución de compañeros ausentes, apoyo a futuros profesores y a los que acaban de ingresar, y trabajo de equipo para la definición del proyecto de centro, interdisciplinariedad y construcción del currículo y trabajo en equipo para la evaluación interna del centro. La sustitución de compañeros del centro es una de las tareas más solicitada en la enseñanza en numerosos países, entre ellos España.

En España y en el Reino Unido los docentes tienen la obligación de permanecer disponibles en el centro por un número determinado de horas y el director puede pedirles que hagan horas suplementarias relacionadas con su cargo habitual sin que por ello reciban un suplemento salarial. En cuatro países (comunidad francesa de Bélgica, Alemania, Grecia y Austria) los docentes deben efectuar un determinado número de horas suplementarias sin que ello suponga remuneraciones complementarias.

El informe señala que son muy pocos los que todavía valoran la duración del tiempo de trabajo únicamente tomando como referencia las horas de clase. Son los casos de Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y Alemania, aunque en este último país se está discutiendo este asunto, sobre todo en Hamburgo.

La tendencia en los países europeos es a fijar el tiempo global de trabajo de los profesores homologando su horario laboral con el del resto de los funcionarios públicos. Cuando se toma la semana como referencia en el cómputo de horas de trabajo requeridas, la cifra suele ser de 40 horas. En Estonia, por ejemplo, el Gobierno aprobó un reglamento en el que se establece el tiempo de trabajo global de 35 horas semanales, con 18 a 24 de docencia directa.

Según el informe “la definición anual del tiempo global de trabajo permite neutralizar el efecto de largas vacaciones si se considera que los docentes trabajan menos durante este periodo y más durante el año escolar”.

En numerosos países –entre ellos España-, el malestar docente está asociado a la creciente carga de trabajo. Las explicaciones que se dan a este incremento de tiempo laboral son variadas: aumento de las tareas de gestión, cambios en el currículum, introducción de actividades de coordinación y de trabajo en equipo, enseñanza a grupos heterogéneos de alumnos (España, Suecia y Polonia), implicación en las actividades de evaluación interna, integración de alumnos con necesidades educativas e interdisciplinariedad. En algunos países se propone reducir las tareas administrativas y centrar la enseñanza en sus principales actividades; la docencia y las actividades directamente orientadas hacia los alumnos.

Para aligerar la carga de trabajo se propone que otras personas especializadas, que no sean docentes, se encarguen de las tareas relacionadas con la gestión. Por ejemplo, en Escocia se ha hecho pública una relación de tareas que los profesores no deberían ser obligados a realizar y que, en cambio, podrían ser encomendadas a otros profesionales menos cualificados.

El informe señala que la carga de trabajo efectiva no puede determinarse por la simple de las horas de trabajo y recuerda que el estrés generado por algunas actividades, en determinados contextos, aumenta la presión sobre los profesores. Además, los cambios en los programas escolares, las transformaciones vinculadas a las nuevas tecnologías de la información y las nuevas exigencias de evaluación son otros tantos factores que contribuyen a aumentar la carga laboral.

Según el informe, en la mayoría de los países europeos el salario mínimo bruto de base de los profesores de Secundaria Obligatoria es inferior o equivalente al PIB por habitante. Este no es el caso, sin embargo, de Alemania, Grecia, España, Portugal, Reino Unido, Malta y Chipre. No en todos los países los docentes cobran lo mismo al comienzo de su carrera profesional, dependiendo de su cualificación. Tampoco España está incluida en este apartado, ya que la cualificación inicial no repercute en posibles diferencias salariales.

La antigüedad sigue siendo el principal y más común de los criterios que se tiene en cuenta en la progresión de los salarios del profesorado europeo, aunque no sea idéntica en todos los países. Los aumentos salariales vinculados a la antigüedad son más frecuentes al comienzo de la carrera. En otros casos la periodicidad de estos incrementos es regular y constante hasta el fin de la carrera. Es el caso de España y ocho países más.

En seis países el cobro de la prima por antigüedad puede verse obstruido por la evaluación negativa del director del centro o de la Inspección. En algunos países de la UE y en la mayor parte de los candidatos al ingreso, la calidad o el valor del trabajo realizado por un profesor puede ser recompensado por un aumento salarial después de la correspondiente evaluación. No es el caso de España y diez países más.

En Alemania desde 2001 los profesores pueden pedir aumentos salariales ligados al mérito de su práctica docente y en Portugal, una evaluación extraordinaria les da derecho a un avance en su carrera profesional.

En la mayoría de los países el director de centro desempeña un papel relevante en la evaluación del profesorado. En otros casos, intervienen la Inspección (en Francia y en Malta), comisiones internas, externas o mixtas o el consejo de dirección del centro pedagógico. En Francia, al igual que en Suecia, los sindicatos participan también en la evaluación.

El informe destaca que en España los profesores, después de ocho años de experiencia, pueden participar en un concurso para acceder al estatuto de catedrático, cuyo número se limita a 30% de los funcionarios del cuerpo de profesores de Secundaria.

En el Reino Unido se ha establecido una nueva categoría en la carrera profesional de los docentes, Advanced Skills Teachers (AST), profesores en competencias avanzadas. El objeto de este programa es permitir a los mejores docentes hacer evaluar su carrera sin tener que optar por un puesto de gestión. Los puestos de AST son provistos por los centros. Para acceder a esta categoría los candidatos son evaluados de manera externa, sobre la base de un informe, la observación de su trabajo y entrevistas realizadas en el centro.

Por lo que respecta a la formación continua del profesorado, en España, Portugal, Islandia, Bulgaria, Polonia y Eslovenia las actividades formativas son facultativas, aunque no están explícitamente ligadas a los incrementos salariales.

El informe Eurydice señala que en España los docentes que siguen una formación durante un tiempo determinado pueden aspirar a una prima salarial. En los otros países la participación en las actividades de formación permite acumular créditos que se tienen en cuenta en la promoción interna.

Varios países han subrayado la importancia de incluir la formación continua entre las responsabilidades oficiales de los profesores. Así en la comunidad germanófona de Bélgica, en Estonia y en Malta es obligatoria desde los años 90 y desde 2002 lo es en la comunidad francesa de Bélgica.

Por lo que se refiere a las instituciones encargadas de elaborar los programas de formación, la tendencia general es que en el curso de los próximos años sean los centros quienes asuman esta responsabilidad, dada la creciente autonomía que van adquiriendo.

## **Formación continua: ¿Dentro o fuera del horario laboral?**

En Grecia, España, Irlanda, Luxemburgo, Portugal, Chequia, Chipre y Eslovaquia las actividades facultativas de formación se desarrollan principalmente fuera del horario de trabajo. En los Países Bajos, el 10% del tiempo de trabajo de los docentes debe dedicarse cada año a sesiones de formación continua, ocupando el primer puesto entre los países europeos en los que la formación continua es obligatoria. En Liechtenstein, Reino Unido (Escocia) y en Estonia las actividades obligatorias de formación permanente representan entre 32 y 42 horas anuales. En el resto de los países el número anual de horas es inferior a 20, salvo en Bélgica y en Malta.

## **Reino Unido: Acuerdo para reducir el tiempo de docencia directa**

En enero de 2003 en el Reino Unido (Inglaterra y Gales) Gobierno, sindicatos de profesores y empresarios firmaron un documento en el que se incluye el compromiso de reducir progresivamente las horas de trabajo de los docentes durante los cuatro próximos años y establecer las condiciones de tiempo de trabajo para la planificación, la preparación y la evaluación de los alumnos.