

ACTUALIDAD PROFESIONAL

El Estatuto Docente y la promoción profesional

Luis Castillejo
Secretario de Acción Sindical Pública FE CC.OO.

A finales de 2003 se publicó la Ley 55/2003, que establecía el Estatuto Marco para el personal de los servicios sanitarios. Esta norma, acordada con un amplísimo consenso entre las administraciones y los sindicatos, era un intento de modernizar y mejorar las condiciones laborales del personal sanitario. Una de sus particularidades es que recoge la posibilidad de establecer para este personal una promoción de carácter individual, basada en el reconocimiento de su desarrollo profesional, partiendo de sus conocimientos, experiencia y objetivos cumplidos

ESTA promoción se ha articulado mediante la creación de una serie de niveles o grados, en los que el personal se ha integrado, de forma diversa en cada comunidad, lo que se ha traducido en unos sustanciales incrementos retributivos.

Por otro lado, cuando este artículo llegue a vuestras manos, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se encontrará en la fase final de su trámite parlamentario, con vista a su publicación oficial en el próximo mes de abril. También en el EBEP se recoge la posibilidad de esa promoción profesional en el propio puesto de trabajo, que hemos llamado horizontal, a diferencia de la promoción de unos cuerpos a otros para los que se requiere un nivel de titulación académica superior, que llamamos promoción vertical.

Se parte del hecho ciertamente constatable de que los funcionarios de nivel de titulación alto (a los docentes se nos exige una titulación universitaria o equivalente) apenas tenemos posibilidades de promoción y estímulo profesional. Se alcanzan, ya de entrada, unos niveles de complemento de destino que apenas dejan margen para la mejora a lo largo de toda la vida profesional.

Además el EBEP va a suponer una importante renovación de la Función Pública española, dando pasos hacia su modernización y adaptándose a la nueva realidad administrativa y política de nuestro Estado. Sin embargo hay temas como la promoción profesional, la movilidad y parte de las retribuciones de los docentes que expresamente quedan excluidos del marco general del mismo.

Muchas de las normas que se nos aplican son preconstitucionales, a pesar de haber sido retocadas y actualizadas

Por ello hace falta concluir ese desarrollo mediante una normativa específica para los docentes que complete el EBEP, a la vez que recoja los cambios importantes que en los últimos años se han introducido en la enseñanza pública española, tanto por lo que se refiere al

perfil de nuestra profesión, como al marco administrativo y político en que nos movemos, con la transferencia de la gestión del sistema educativo a las comunidades autónomas.

Si a todo lo anterior se añade la reciente aprobación de la reforma educativa, la LOE, entendemos que es el momento de abordar el Estatuto Docente. Muchas de las normas que se nos aplican son preconstitucionales, a pesar de haber sido retocadas y actualizadas. Además, están muy dispersas y fragmentadas, por lo que sería conveniente agruparlas. A este respecto, el Estatuto Básico y el Estatuto Docente tendrán que establecer ese cuerpo legislativo básico para todos los que trabajamos en la Enseñanza Pública en todo el Estado.

Por último, el pacto constitucional sobre la educación, plasmado en el artículo 27 de la Carta Magna, y las políticas liberales que han venido aplicando casi todas nuestras administraciones hacen necesario un esfuerzo para conseguir que la enseñanza pública sea de calidad, moderna, científica, laica y equidad, y que sienta las bases para una sociedad avanzada del siglo XXI. Para ello, el profesorado debe comprobar que se valora su esfuerzo y su dedicación, y especialmente su trabajo en el aula y en el centro, huyendo de planteamientos academicistas o méritos ajenos a su actividad docente.

Contenido del Estatuto

El Estatuto debería ser la norma que regule el conjunto de derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública. Ha de encuadrarse en un marco estratégico que, contemplando las transformaciones sociales que se han producido en los últimos años, tenga su referencia en los objetivos y finalidades que nuestra sociedad otorga al sistema escolar. También debe regular la situación profesional de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, definiendo los rasgos fundamentales que configuran su desempeño profesional.

Tendría que ser de aplicación a todos aquellos cuya actividad laboral tenga, directa o indirectamente, carácter docente, independientemente del nivel educativo en el que realicen su actividad y del tipo y de la duración de su contrato o nombramiento. Por lo tanto, debería recoger también las líneas básicas de actuación de los profesionales no funcionarios, que serían posteriormente desarrolladas en sus respectivas comunidades autónomas y convenios.

Los funcionarios docentes pertenecemos a cuerpos estatales, por lo que el Estatuto tendrá que aplicarse a los colectivos antes descritos en todas las comunidades que conforman el Estado español. De ello se deriva que su contenido será de carácter básico para todo el Estado, siendo el marco de referencia para los que posteriormente puedan elaborar las comunidades autónomas una vez haya sido aprobado por las Cortes Generales. Por ello, el Estatuto deberá preservar el equilibrio necesario entre los perfiles que definen la profesión docente, que son únicos (los mismos para todo el Estado) y la especificidad que aporta la comunidad autónoma en la que se ejerce.

El Estatuto Docente tiene que regular todas las competencias estatales no recogidas en el EBEP: el acceso a la función pública docente, la configuración de los cuerpos de funcionarios, la estructura del sistema retributivo, los derechos sindicales, los sistemas de promoción y carrera profesional, los concursos de traslados y movilidad, la seguridad social, la jubilación y el sistema de clases pasivas específicas, los concursos a puestos en el exterior, etc.

Es posible y deseable que haya políticas de Estado para la función docente, como corresponde a políticas solidarias y realmente progresistas, siempre defendidas desde

CC.OO. Éstas han de basarse tanto en la homologación interterritorial como en el respeto a las competencias y en el consenso entre las administraciones educativas, consenso institucional que tiene que ser permanente, casi con carácter de norma.

El Estatuto Docente ha de ser básico para que sea para todos y no de mínimos. No entendemos cómo organizaciones sindicales piden un Estatuto (o cualquier otra norma, acuerdo o convenio) de mínimos. Cuanto mejores sean las condiciones que se consigan en el Estatuto Docente, mejor será para todos. Tiene que establecer un umbral suficientemente digno. Más fácil será mejorarlo después en cada comunidad autónoma. La experiencia nos indica que tanto para los países, los colectivos o las personas es más difícil subir desde abajo que mejorar desde una buena posición.

Por último, el Estatuto tiene que servirnos para homologarnos con las condiciones laborales de nuestros compañeros de los países más avanzados de Europa y establecer los comienzos de un proceso que avance hacia la convergencia de los sistemas educativos del continente.

En este artículo vamos a plantear sólo un tema de los que debe de recoger el Estatuto. Se trata de la promoción profesional en sus dos versiones, la vertical y la horizontal.

Promoción vertical

En el punto 6º del Acuerdo Básico de 20 de octubre de 2005, el MEC se comprometió a mejorar la promoción de los funcionarios de cuerpos de grupo B a cuerpos de grupo A, valorando al máximo la antigüedad y la experiencia en sus cuerpos de origen y teniendo en cuenta la especialidad a la que aspiran y su concordancia con la titulación académica con la que optan. Es evidente que no lo ha cumplido. El recientemente aprobado Real Decreto de ingreso y promoción en la función docente no sólo no la mejora sino que la empeora, al requerirse una mayor nota en la fase de oposición, que es eliminatoria.

Es necesario buscar una fórmula que permita la promoción mediante concurso de méritos, ya que no se puede desaprovechar la experiencia y la formación de aquellos que ya están en el sistema y tienen los requisitos de titulación exigidos, al igual que se ha hecho en el propio Acuerdo Básico en la promoción a los cuerpos de catedráticos.

Asimismo, el MEC se ha comprometido a hacer efectiva la promoción a la Universidad del profesorado de los niveles básicos, por lo que debemos exigir la regulación de esta promoción y su puesta en marcha.

También se debe de mejorar la posibilidad de movilidad entre cuerpos del mismo grupo o incluso articularla para pasar a cuerpos de grupo inferior.

Promoción horizontal

El último informe de la OCDE destaca que si bien las retribuciones iniciales del profesorado español superan la media de los países de esta organización internacional, no ocurre lo mismo con las retribuciones de los docentes con varios años de antigüedad en el cuerpo, que crecen menos con los años de servicio que en otros países, o lo que es lo mismo, se premia menos la permanencia en el servicio. Ello es debido a la ausencia en España de un

sistema de promoción profesional efectivo, con consecuencias retributivas, como existe en los países europeos vecinos.

La media de los incrementos salariales a los largo de la carrera profesional en todos los países de la OCDE está en torno al 75-80% de las retribuciones al inicio de la actividad docente. En España la media de ese porcentaje no llega al 35% y en algunas comunidades, como Canarias, ni al 20%. Nuestro objetivo es conseguir una promoción profesional retributiva que nos homologue con nuestros compañeros europeos.

En los años 90 los sexenios significaron una importante mejora retributiva y no han introducido ningún elemento jerarquizador en el colectivo, a pesar de los presagios de los agoreros de siempre.

Apostamos por una sustancial mejora y una ampliación del actual sistema de sexenios, con las siguientes características:

- Se mantendrá el actual sistema de sexenios en parecidos términos y requisitos, lo que supondrá un notable incremento retributivo para todos, incluidos los que quieran seguir haciendo lo mismo que hasta ahora.
- Se abrirá la posibilidad de que, como hasta ahora, se puedan consolidar nuevos estadios más allá de los 30 años de servicios (el actual 5º sexenio).
- Esos nuevos estadios podrán consolidarse en períodos flexibles de tiempo, a solicitud del interesado, y por lo tanto, voluntarios, en ningún caso más allá de los plazos de los actuales sexenios; de cualquier manera se acortarán.
- Todos mejoraremos nuestra situación actual, al poder consolidar más sexenios con la misma temporalidad y requisitos que actualmente o acortar significativamente en el tiempo su consolidación, con la correspondiente mejora retributiva.
- Además se valorará el desempeño profesional de la actividad docente, si es que así lo solicita voluntariamente el interesado.
- Se valorará fundamentalmente, el trabajo en el aula y en el centro, y no las titulaciones o los cursos recibidos. Los elementos a tener en cuenta para la promoción deben de ir ligados a los aspectos que supongan una mejora directa o indirecta del servicio educativo público. Por lo tanto, hay que valorar la práctica docente en el aula y en el centro, la función tutorial, la implicación en actividades, experiencias y proyectos relacionados con el puesto de trabajo o del centro, el grado de especialización en algún área o materia, o la profundización en aspectos generales o transversales de la profesión (proyectos de innovación, aplicación de nuevos procedimientos o programas, etc.), progresión en las capacidades y experiencias de trabajo en equipo (asunción de responsabilidades en el centro, actitudes de cooperación, coordinación del trabajo colectivo, la implicación en procesos de formación y mejora de tipo individual que tengan impacto en la práctica laboral), y en general cualquier otra actuación o implicación en la vida del centro que suponga una mejora del servicio educativo que presta el centro.
- La evaluación profesional tendrá muy en cuenta la diversidad de los centros, su ubicación y el origen social y cultural del alumnado. En ningún caso se valorará en función de los resultados académicos del alumnado.
- Se tratará de una evaluación de procesos y no de productos, y se desarrollará sobre una memoria o reflexión crítica del trabajo desarrollado elaborada por el interesado, en la que el mismo expondrá, analizará y reflexionará sobre su progreso profesional, acompañándola de toda la documentación acreditativa del trabajo realizado:

certificaciones, nombramientos, material elaborado, relación de actividades desarrolladas, etc..

- Los criterios de evaluación habrán de ser consensuados entre las administraciones educativas y los representantes del profesorado. Serán sencillos, transparentes, rigurosos y objetivos. El proceso se hará con todas las garantías administrativas y jurídicas.
- La posible evaluación del profesorado estará a cargo de comisiones de evaluación compuestas por profesionales del mismo nivel y de la misma especialidad y que ejerzan la docencia en zonas de características similares, pero destinados en otras localidades, zonas, comarcas o provincias. La Comisión podrá tener, además, un representante de la Administración educativa y otro del claustro del docente evaluado y estará sometida al control social y sindical.
- Al igual que el actual sistema de sexenios, no tendrá en ningún caso, repercusión ni en la estructura ni en las plantillas de los centros, ni se valorará en los concursos de traslados, tal y como se ha hecho en Sanidad. No se podrá exigir estar en determinado estadio para ocupar ningún puesto directivo o de coordinación o similar. ¿A alguien se le ha exigido hasta hoy tener un determinado número de sexenios para ser director, coordinador o jefe de departamento? Está claro que no. Por ello, los nuevos estadios tienen que seguir siendo una condición personal del docente que no repercuta en la ocupación de un determinado puesto o plaza dentro del centro.
- Los informes de las evaluaciones serán reservados y no podrán utilizarse para realizar ninguna clasificación profesional entre los profesores ni entre los centros.
- Se establecerá una equivalencia entre los nuevos y los actuales sexenios, de modo que la adaptación suponga en todos los casos mejoras retributivas.
- En aquellas comunidades autónomas en las que no existen los sexenios, se pondrán en marcha mecanismos análogos de promoción.
- El personal interino podrá acogerse también a este sistema de promoción.