

BASES PARA UNA AUTÉNTICA PROMOCIÓN PROFESIONAL

FETE-UGT defiende una promoción profesional horizontal y una promoción vertical sustentadas sobre las bases de la acreditación y el concurso de méritos.

FETE-UGT defiende un Estatuto del Funcionario Docente que responda a las demandas de profesorado y que incluya necesariamente una auténtica carrera profesional y la consolidación del actual sistema de jubilación voluntaria.

El Estatuto debe recoger una promoción profesional horizontal que, acompañada de una retribución adecuada, valore la carrera profesional en la docencia y suponga un estímulo para maestros y profesores que reivindican el reconocimiento del trabajo bien hecho en el aula.

También debe incluir una promoción profesional vertical, basada en el concurso de méritos, en el que se reconozca la experiencia como un elemento clave.

De acuerdo con estos planteamientos, nuestro sindicato defiende dos vías de promoción profesional:

- La **promoción profesional horizontal**, mediante la cual la actividad docente es reconocida económica y profesionalmente sin necesidad de cambiar de nivel educativo.
- La **promoción profesional vertical**, que permita la

movilidad de unos niveles a otros, incluido el universitario, siempre que se posean las condiciones académicas y la experiencia necesarias.

La promoción profesional horizontal ha de basarse en la acreditación de los méritos realizados, a los que se podrá añadir la evaluación voluntaria de la práctica docente. Por otra parte, la promoción profesional vertical deberá sustentarse en un concurso de méritos y no en un concurso-oposición, tal y como está establecido actualmente.

Promoción profesional horizontal

El último informe de la OCDE viene a destacar que si bien las retribuciones iniciales del profesorado español están por delante de la media de los países de la OCDE no ocurre lo mismo con las retribuciones del profesorado con antigüedad, ya que nuestras retribuciones crecen menos con los años de servicio

España carece de un sistema de promoción profesional efectivo, ligado a la valoración de la práctica docente y laboral

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, ligado a la valoración de la práctica docente y laboral, con consecuencias retributivas, como existe en los países europeos vecinos.

Efectivamente, en nuestro país el profesorado tiene como única posibilidad de promocionar horizontalmente la percepción de un complemento retributivo vinculado a la formación y a otras actividades-conocido como "sexenio"- . Este complemento se puede obtener de manera

voluntaria cada seis años y con carácter acumulativo siempre que el interesado acredite un determinado número de horas de formación, siendo su cuantía variable según las diversas comunidades autónomas.

Con el objetivo de corregir esta tendencia el Ministerio de Educación ha introducido un cambio significativo con respecto al sistema de sexenios. Así, dentro del borrador del Estatuto Docente, se propone una carrera profesional horizontal que será voluntaria, individual, evaluable, pública, independiente del puesto de trabajo y homologable en todo el Estado.

La promoción profesional horizontal en el Borrador del Estatuto Docente (artículo 30)

Esta promoción profesional se organizará en un sistema de siete grados que sustituirá al sistema actual de cinco sexenios. Cada uno de estos grados se podrá adquirir por la acreditación de una serie de méritos durante un periodo variable de años de servicio que va de entre un mínimo de cuatro años y un máximo de seis.

Los criterios generales que permitirán adquirir estos grados deberán ajustarse a un sistema sencillo, riguroso, transparente y cuantificable. Entre los criterios generales figurarán:

▶ La evaluación positiva

voluntaria de la práctica docente.

▶ El reconocimiento de la función tutorial.

▶ 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 acreditación y/o valoración de la formación continua.

▶ La asunción de tareas y responsabilidades complementarias.

▶ La implicación con la mejora

de la enseñanza y del rendimiento de los alumnos.

▶ La mayor dedicación.

▶ El desempeño de cargos directivos.

▶ La valoración del trabajo desarrollado fuera del aula.

El grado adquirido por el funcionario se tendrá en cuenta como mérito en las diversas modalidades de provisión de plazas docentes, en la promoción interna con la excepción de las retribuciones complementarias. Asimismo, cuando un funcionario de un cuerpo docente acceda a otro cuerpo docente se le reconocerá en el nuevo grado adquirido.

Opinión de FETE-UGT

FETE-UGT considera que este nuevo sistema flexibiliza, mejora y amplía el actual sistema de sexenios. Todos esos méritos señalados anteriormente suponen el reconocimiento efectivo y real de una serie de actividades que los docentes realizan en sus respectivos centros además de la preparación e impartición de su área o materia. De todos es conocido que hay muchos docentes que se implican en los centros más que otros participando en proyectos de mejora del centro, en proyectos de innovación, en actividades extraescolares con los alumnos fuera del centro; 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 al centro, que, hasta ahora, muchos docentes realizan de forma desinteresada y no reconocida.

FETE-UGT defiende una promoción profesional horizontal basada en la **acreditación** de los trabajos realizados, flexible y bien retribuida.



» Una promoción profesional basada en acreditación de méritos

La acreditación de méritos debe ser el mecanismo habitual que permita al profesorado pasar de un nivel al siguiente. Ha de realizarse con criterios sencillos, transparentes, rigurosos, objetivos y consensuados y con suficientes garantías administrativas y jurídicas. Ha de aplicarse y ser reconocida en todo el Estado.

En el Borrador del Estatuto se recogen una serie de criterios generales para la obtención de los grados como: la participación en proyectos, la asunción de tareas y responsabilidades complementarias, la implicación con la mejora de la enseñanza y del rendimiento de los alumnos, la mayor dedicación, el desempeño de cargos directivos y la valoración del trabajo desarrollado fuera del aula.

En esos casos nuestro sindicato entiende que el mecanismo para la validación de esos méritos ha de ser la acreditación de los mismos mediante certificaciones o constataciones de la realización de esas tareas.

En el caso de que los docentes deseen someterse a la evaluación voluntaria de la práctica docente, esta evaluación les debería servir para adquirir el siguiente grado en el periodo mínimo de tiempo, es decir, en cuatro años.

Asimismo se han de mantener los requisitos actuales para la obtención de sexenios que existen en cada una de las comunidades autónomas.

» Una promoción profesional flexible

En el Borrador del Estatuto se establece un periodo variable

de años de servicio para adquirir los grados, que va de entre un mínimo de cuatro años y un máximo de seis.

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. Esto supondría que se acortarían 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)

» Una promoción profesional bien retribuida

La implantación de este sistema ha de suponer una notable mejora para todo el profesorado y permitir su homologación con las retribuciones medias de los docentes de los países de la OCDE.

Esta promoción 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 se exija para ocupar algún puesto de trabajo.

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 las siguientes CONDICIONES:

▶ Ampliación del abanico de criterios generales para conseguir que los méritos sean accesibles a todo el profesorado.

▶ La obtención de un mérito sea por acreditación y no por evaluación.

▶ El número de horas de formación necesarias para conseguir los grados sea el mismo que en el sistema de sexenios.

▶ En el caso de la evaluación voluntaria, ésta sea externa y que se realice con todas las garantías para el profesorado.

▶ 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 suponga trabajar más horas en el centro docente sino una dedicación estable a determinadas tareas.

▶ Que se suprima el criterio de "la 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.





El profesorado requiere una promoción profesional basada en la acreditación, que sea flexible y esté bien retribuida.

Promoción profesional vertical

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 vertical 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.

Esta promoción ha de ser efectiva y real y no meramente teórica. Por ello las ofertas de empleo deberán tenerlo en cuenta y reservar plazas para la promoción vertical.

La opinión de que la fórmula del concurso de méritos es menos objetiva que la del concurso-oposición carece de fundamento; el concurso de méritos puede tener toda la seriedad y equidad que se le quiera dar, y no es admisible

que la promoción vertical actual sea una continua carrera de obstáculos al contrario que en el resto de la Administración pública.

El Borrador del Estatuto Docente contempla la promoción profesional vertical basada, fundamentalmente, en el

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

concurso-oposición. Se establecen dos excepciones a este modelo: una, el caso de la promoción del cuerpo de Secundaria al cuerpo de Catedráticos que se realizará

a través de un concurso de méritos, enmarcándolo dentro del modelo de promoción vertical que siempre hemos defendido desde nuestro sindicato. Asimismo, en el acceso al cuerpo de Inspectores se concibe la promoción por concurso para aquellos docentes que, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido el cargo de director obteniendo una evaluación positiva. No estamos de acuerdo con este sistema, puesto que reduce el concurso de méritos a un limitado colectivo de directores.

Exigimos que se cumpla el compromiso, recogido en el Acuerdo del 20 de Octubre de 2005 y 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.

ANEXO LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 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.

Esta evaluación del desempeño de las tareas es general para todos los empleados públicos, según aparece en el Art. 20 del Estatuto Básico del Empleado Público. Se ha de adecuar a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se deberán aplicar los derechos de los empleados públicos.

Por otra parte la Ley Orgánica de Educación recoge la evaluación de la función pública. Así, en el artículo 106 se contempla que las Administraciones educativas puedan elaborar planes para la evaluación de la función docente, con la participación del profesorado. Estos planes deben ser públicos, incluirán los fines y los criterios precisos para la valoración y la forma de participación del profesorado, de la comunidad educativa y de la propia Administración.

Las Administraciones fomentarán la evaluación voluntaria del profesorado. Corresponde a las Administraciones educativas disponer procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en los concursos de traslados y en la carrera docente, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.

FETE-UGT defiende que la evaluación voluntaria del profesorado debe efectuarse con arreglo a unas variables de observación y a unos baremos de puntuación públicos, previamente conocidos y sujetos a las garantías del procedimiento administrativo. Esta evaluación obtenida del trabajo realizado surtirá efectos económicos y profesionales.

Esta evaluación se ha de realizar respetando 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 nos dice nada de quien es el agente evaluador del que dependerá la obtención, o no, del grado.

Por tanto si la evaluación depende del director y del inspector de turno, se implanta el régimen de servidumbre, de autocensura, y en el peor de los casos, del amiguismo.

Los directores, todo caso, podrían emitir un informe, que sería un dato más a ser tenido en cuenta.

Por ello entendemos que esta evaluación voluntaria de la práctica docente tiene que ser efectuada, en todo caso, por alguien externo al centro docente y con carácter colegiado.