

POSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE ENSEÑANZA DE CYL FRENTE A LA PROPUESTA DE LEY DE IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Enero 2019

ÍNDICE

	Página
0.- Introducción.	1
1.- ¿Qué es la carrera profesional horizontal?.	4
2.- Personal funcionario docente obligado a elegir. Diferencia entre carrera profesional horizontal y sexenios.	5
3.- El personal funcionario docente de Castilla y León, entre el peor pagado a nivel nacional.	7
4.- Posición de CCOO, CSIF y UGT respecto a la situación del personal funcionario docente de Castilla y León frente a la PL.	8
Anexo I.- Las retribuciones de los funcionarios.	10
Anexo II.- Retribuciones del profesorado.	12
Anexo III.- Retribuciones del profesorado en CyL.	13
Anexo IV.- Estudio comparativo entre las retribuciones del profesorado en CyL respecto la media de España y resto de CCAA.	14
Anexo V.- Distribución del profesorado de EE. de régimen general no universitarias por edad.	18

0.- Introducción.

La *Proposición de Ley (PL) de Implantación y Desarrollo de la Carrera Profesional de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León*, presentada por el Grupo Parlamentario Popular recoge entre sus antecedentes que el principal activo de cualquier organización son las personas y que esta idea viene a destacar la labor de los empleados públicos, que hacen realidad los intereses públicos que justifican la propia existencia de la Administración.

La PL tiene por objeto incorporar la modalidad de carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), como reconocimiento al papel que desempeñan los empleados públicos de la comunidad.

Desde CCOO, CSIF y UGT, entendemos que se debe desarrollar la carrera profesional para motivar al profesorado y que éste pueda avanzar en su trayectoria profesional.

La PL en su artículo 3 establece que el personal funcionario docente, a diferencia del resto de empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, *“deberá optar entre la carrera profesional horizontal o los sexenios en los términos que se determinen en el desarrollo reglamentario”*, y esto no lo podemos permitir, ya que nada tiene que ver una cosa con la otra.

Para entender este agravio comparativo, debemos diferenciar entre la carrera profesional horizontal, que es el reconocimiento a la trayectoria y el esfuerzo evaluable, y los sexenios, que son un complemento formativo automático.

Concretamente los sexenios son un componente por formación permanente, que se percibirá por cada seis años de servicio como funcionario de carrera en la función pública docente, siempre que se hayan acreditado durante dicho periodo, como mínimo, cien horas de actividades de formación. Dichos sexenios, del personal funcionario docente, son fruto del Acuerdo de 20 de junio de 1991 firmado entre el Ministerio de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales, por el que se regulan las retribuciones complementarias del profesorado. Fue publicado por el Consejo de Ministros el 11 de octubre de 1991, a fin de obtener el nuevo componente que integra el complemento específico.

1.- ¿Qué es la carrera profesional horizontal?

El artículo 16 apartado 3. a) del EBEP recoge que la carrera horizontal consiste en “*la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con las siguientes reglas:*”

- *Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especialidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida (art. 17. b).*
- *Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del EBEP.”*

La PL en su artículo 2 propone una carrera profesional horizontal de “*carácter progresivo, voluntaria y organizada en cuatro categorías a las que se accederá mediante convocatoria previa una vez se haya evaluado el desempeño profesional*”.

2.- Personal funcionario docente obligado a elegir. Diferencia entre carrera profesional horizontal y sexenios.

La PL, en su exposición de motivos, recoge que está orientada a que cada uno de los empleados públicos tenga la oportunidad de ver reconocidos su propia trayectoria y esfuerzo personal para llevar a cabo una actuación de calidad al servicio de todos.

Pero en su artículo 3 establece que el personal funcionario docente, a diferencia del resto de empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, deberá optar entre la carrera profesional horizontal o los sexenios en los términos que se determinen en el desarrollo reglamentario, y esto no lo podemos permitir, ya que nada tiene que ver una cosa con la otra.

Para entender este agravio comparativo, debemos diferenciar entre la carrera profesional horizontal, que ya hemos definido como el reconocimiento a la trayectoria y el esfuerzo evaluable, y los sexenios, que son un complemento formativo automático, que costó mucho conseguir y que está asegurado, no sujeto a convocatorias anuales.

La propia PL, en su Disposición Adicional segunda, añade un nuevo artículo 66 a la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, que establece:

1. *La carrera profesional horizontal consistirá en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, tendrá carácter voluntario y estará ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño.*
2. *Con carácter general, la carrera horizontal se organiza en cuatro categorías y el ascenso de categoría requerirá haber alcanzado la categoría inmediatamente inferior. A cada categoría irá vinculada la cuantía del complemento retributivo de carrera profesional horizontal que corresponda.*
3. *El acceso a las diferentes categorías requerirá de convocatoria previa. Tanto para alcanzar al categoría I, como para los ascensos de categoría será necesario un tiempo mínimo de permanencia de cinco años al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia.*
4. *Será requisito necesario para alcanzar cualquier categoría profesional la evaluación positiva del desempeño profesional. Deberá valorarse la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especialidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.*

En cambio, los sexenios son un componente por formación permanente, que se percibirá por cada seis años de servicio como funcionario de carrera en la función pública docente, siempre que se hayan acreditado durante dicho periodo, como mínimo, cien horas de actividades de formación. Los referidos periodos en su repercusión económica, serán acumulables y en su conjunto no podrán exceder de treinta años.

Dichos sexenios, del personal funcionario docente, son fruto del Acuerdo de 20 de junio de 1991 firmado entre el Ministerio de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales, por el que se regulan las retribuciones complementarias del profesorado. Fue publicado por el

Consejo de Ministros el 11 de octubre de 1991, a fin de obtener el nuevo componente que integra el complemento específico.

3.- El personal funcionario docente de Castilla y León, entre el peor pagado a nivel nacional.

Aunque en sus antecedentes la propia PL confiere a los empleados públicos de nuestra comunidad el mérito de la excelente calificación que reciben los principales servicios públicos y, reconoce que Castilla y León ocupa puestos de cabeza en España en el rendimiento del alumnado de su sistema educativo, nos castiga obligándonos a elegir.

Pero no solo eso, ya que aunque también reconoce que:

- *“los duros años de crisis económica el colectivo de empleados públicos ha sido un ejemplo para toda la sociedad, asumiendo esfuerzos y sacrificios importantes derivados del deterioro de los ingresos públicos por la situación económica, y manteniendo la prestación de servicios públicos con una muy elevada calidad”. Y que*
- *la Junta, una vez superada la crisis, cuando la economía ha empezado a crecer, ha adoptado importantes medidas orientadas a la recuperación de los derechos de los empleados públicos, de forma consensuada con sus principales representantes.*

el personal funcionario docente de nuestra comunidad sigue ocupando los últimos puestos en cuanto a retribuciones respecto al resto de CCAA desde el inicio hasta el final de su carrera profesional, como puede comprobarse en el estudio recogido en el *anexo IV*.

4.- Posición de CCOO, CSIF y UGT respecto a la situación del personal funcionario docente de Castilla y León frente a la PL de implantación y desarrollo de la carrera profesional.

Tener buenas perspectivas profesionales es un factor importante para que los docentes mantengan la motivación a lo largo de su carrera, pues los anima a desarrollar las competencias que necesitan para seguir el ritmo de los cambios que experimenta el entorno educativo y continuar ofreciendo una enseñanza de calidad a los alumnos.

Que los docentes de nuestra comunidad, como empleados públicos, tengan la oportunidad de ver reconocidos su propia trayectoria y su esfuerzo personal para llevar una actuación de calidad al servicio de todos, como la propia PL recoge, es algo que todos deseamos.

Desde CCOO, CSIF y UGT, entendemos que se debe desarrollar la carrera profesional para motivar al profesorado y que éste pueda avanzar en su trayectoria profesional.

Pero es que la propuesta que hace la Administración genera un agravio entre los/as propios docentes, ya que obliga a la elección entre sexenios y carrera profesional. Según los datos del MEC, el 63,8 % del profesorado se encuentra en una franja de edad comprendida entre los 40/60 años mayoritariamente (ver tabla anexo...). Esto supone que la mayor parte del profesorado está cobrando el tercer y cuarto sexenio en estos momentos. Por tanto, la exigencia de elección entre sexenios o carrera profesional perjudica notablemente a la inmensa mayoría del profesorado en activo. Como organización en defensa del profesorado, no podemos avalar una medida que perjudica a la mayoría.

Teniendo en cuenta que el profesorado de nuestra comunidad es el peor retribuido del todo el Estado, a pesar de obtener los mejores resultados y en vista del repunte económico, exigimos que la carrera profesional conviva de forma paralela con los sexenios. De esta forma, el personal docente percibiría las retribuciones correspondientes a la formación permanente cada seis años y, además, podría optar a la consecución de requisitos que permitan la obtención de los distintos grados de la carrera profesional.

De esta manera, veríamos recompensado el agravio retributivo con el resto de comunidades y se fomentaría la necesaria motivación del profesorado, a través de la carrera profesional.

ANEXOS

ANEXO I.- LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS.

El artículo 22 del EBEP, establece las retribuciones de los funcionarios de carrera, clasificándolas en básicas y complementarias:

apartado 2.- Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios.

Apartado 3.- Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Apartado 4.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquellas a las que se refieren los apartados c y d del artículo 24 del EBEP que son las “referidas al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeñe su trabajo y rendimiento o resultados obtenidos, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo”.

Las retribuciones básicas se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y por ello son iguales en todas las Administraciones Públicas, mientras que las complementarias se establecen por las leyes de cada Administración. En nuestro caso en el artículo 76 apartado 3 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, que determina que son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Figurará en las relaciones de puestos de trabajo y será igual para todos los comprendidos dentro del mismo nivel.
- b) El complemento específico, que retribuirá las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero su cuantía podrá señalarse en función de los diversos factores que concurran en un puesto. Figurará determinado en la relación de puestos de trabajo.
- c) El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Su cuantía global se fijará en cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costes totales de personal, determinado en la Ley de Presupuestos.

Corresponde al respectivo Consejero, como responsable de la gestión de cada programa de gasto, determinar, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias y conforme a la normativa establecida en la presente Ley y en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso a cada funcionario. Su percepción no implica derecho alguno a su mantenimiento.

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios de la Consejería interesada, así como de los representantes sindicales.

- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios de la Consejería interesada así como de los representantes sindicales.

ANEXO II.- RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO.

- Sueldo
- Trienio
- Complemento de destino
- Complemento específico general
- Complemento específico de la CCAA
- Sexenios
- Complementos específicos cargos unipersonales / otros puestos
- Pagas extra
- Consolidación
- Fondo de mejora

ANEXO III.- RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO EN CYL.

Actualmente las retribuciones específicas de los docentes de nuestra de la comunidad son el Complemento Específico y los Sexenios.

El **Complemento Específico** para el personal docente dependiente de la Junta de Castilla y León es de 572,88 € para los cuerpos de Maestros/as y Profesorado Técnico de FP y de 573,98 € para el de Secundaria.

Cuerpo	Complemento específico
Maestro/a	596,02
Maestro/a ESO	597,17
PT FP	596,02
Secundaria	597,17
Catedráticos	650,24

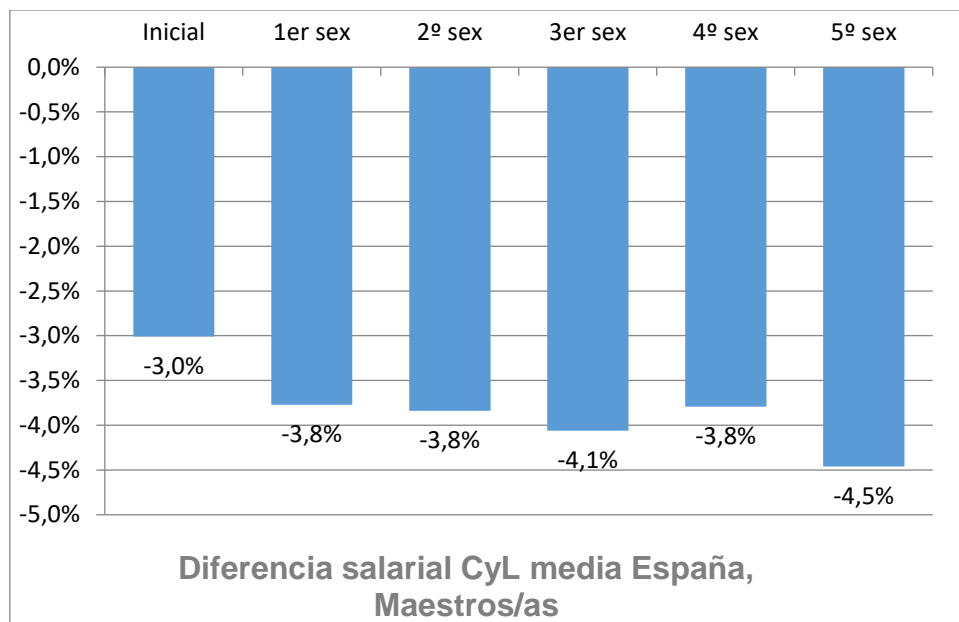
En el caso de los **Sexenios** para el personal docente que cumpla los requisitos para su cobro son de:

Sexenio 1	Sexenio 2	Sexenio 3	Sexenio 4	Sexenio 5
59,56	75,13	100,12	137,00	40,34

ANEXO IV.- ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO EN CYL RESPECTO LA MEDIA DE ESPAÑA Y RESTO DE CCAA.

Maestros:

Un maestro o maestra en Castilla y León cobra al inicio de su carrera docente 868,23 euros menos que la media de las retribuciones estatales. Esa diferencia se va aumentando hasta los 1.749,93 euros en aquellas personas que han conseguido todos los sexenios, lo que provoca que ocupen **el último lugar de la tabla** en España.

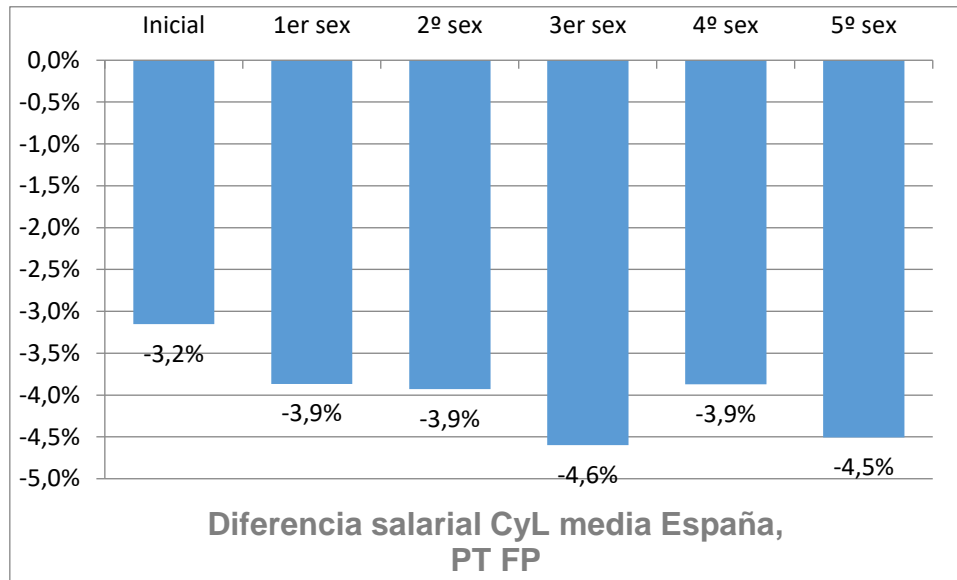


Las retribuciones brutas anuales del Cuerpo de maestros y maestras de Castilla y León son las siguientes:

	Sexenio 0	Sexenio 1	Sexenio 2	Sexenio 3	Sexenio 4	Sexenio 5
CyL	29.376,10	31.203,98	33.249,84	35.645,56	38.557,60	40.116,40

Profesorado técnico de FP:

El profesorado Técnico de FP de Castilla y León cobra 962,26 euros menos en el inicio de la docencia que la media estatal. Conforme avanza la carrera profesional esta diferencia se incrementa hasta los 1.842,87 euros en aquellas personas que han conseguido todos los sexenios, lo que posiciona al profesorado técnico de FP en **el antepenúltimo lugar de la tabla en relación con el resto de CCAA en España.**

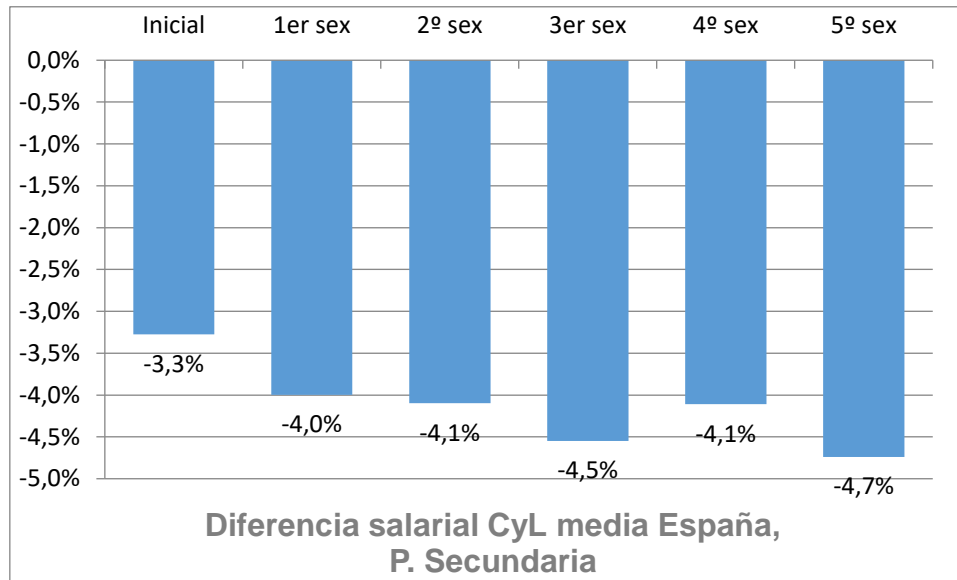


Las retribuciones brutas anuales del Profesorado Técnico de Formación Profesional en Castilla y León, son las siguientes:

	Sexenio 0	Sexenio 1	Sexenio 2	Sexenio 3	Sexenio 4	Sexenio 5
CyL	31.003,88	32.831,76	34.877,62	37.273,34	40.185,38	41.744,18

Profesorado de Educación Secundaria

Las retribuciones brutas anuales del Profesorado en Educación Secundaria en Castilla y León, son las siguientes: La diferencia retributiva del Profesorado de Secundaria en nuestra comunidad va desde los 1.062,97 euros menos que se cobra en el inicio de la docencia, hasta los 2.081,59 euros en aquellas personas que han conseguido todos los sexenios, lo que posiciona al profesorado de secundaria en el **penúltimo lugar de la tabla en España**.



Las retribuciones brutas anuales del Profesorado en Educación Secundaria en Castilla y León, son las siguientes:

	Sexenio 0	Sexenio 1	Sexenio 2	Sexenio 3	Sexenio 4	Sexenio 5
CyL	32.920,44	34.953,04	37.203,62	39.804,06	42.920,82	44.684,34

Lo más llamativo es que al tener unos sexenios 2-3 puntos porcentuales por debajo de la media estatal las diferencias salariales se disparan. Por tanto, el cobro de los sexenios no mitiga con los años las diferencias salariales que existen de inicio.

El personal docente de Castilla y León, con la excepción de los maestros en la ESO y no en todos los sexenios, está por debajo de la media estatal **en todos los cuerpos, independientemente del lugar en que se encuentre el cobro de sus sexenios**.

ANEXO V.- DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO DE EE. DE RÉGIMEN GENERAL NO UNIVERSITARIAS POR EDAD.

Distribución del profesorado de EE. de Régimen General no universitarias por edad. Curso 2016-2017

	Total	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más
Total profesorado	100,0	7,1	27,8	30,7	28,9	5,5
Profesorado de Centros Públicos	100,0	4,7	26,8	31,2	32,6	4,8
Maestros	100,0	5,8	31,6	27,3	31,1	4,3
Catedráticos y Profes. de E. Secundaria	100,0	1,5	20,7	36,9	35,8	5,1
Profesores Técnicos de FP.	100,0	1,3	20,2	35,2	37,8	5,6
Profesorado de E. Concertada y Privada	100,0	12,9	30,4	29,5	20,1	7,1

Fuente: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1819esp.pdf>