

ÚLTIMA HOR



Asociación de Profesores
de Castilla y León
ASPES - CL

Mejoras para todos, Sí; cuerpo único, NO
(pág. 2)

El reconocimiento a la labor docente:
un suspenso para la administración educativa
(pág. 5)

Proceso de estabilización
(pág. 7)

Equidad retributiva: la urgencia
del reconocimiento económico de la tutoría
(pág. 8)



Vaya por delante. Antes de cualquier otra consideración, es preciso recalcar que la Asociación de Profesores ASPES-CL, como entidad representativa del profesorado de Castilla y León, es partidaria de la mejora constante de las condiciones profesionales de TODOS los docentes de la enseñanza pública, sin excepción, pero sobre todo sin discriminación: ¿beneficios para todos? Sí. ¿Beneficios solo para algunos? NO, y de manera especial si el beneficio de unos supone el perjuicio de los demás.

El estado de la cuestión. El asunto lleva mucho tiempo flotando en el ambiente, a caballo entre el rumor y la sospecha. En todo caso, a casi nadie que use la sensatez y aplique la debida dosis de análisis se le ha escapado la idea de que la reiterada y bien conocida combinación -siempre de manera connivente y clandestina- entre las ambiciones electoralistas de ciertos sindicatos (los defensores del grupo más numeroso de docentes) y una administración autonómica que ve fantasmas cuando aparece el horizonte de la paz social, ha propiciado que el incesante martilleo del engendro denominado *cuerpo único* no haya dejado nunca de golpear nuestra realidad laboral. Ahora, de repente, y como si de una premonición se tratara (cuando el río suena...), los adeptos a dicha fórmula parecen haber perdido definitivamente el rubor (y la careta) y han empezado a anunciarlo a los cuatro vientos enarbolando sus tradicionales soflamas, a cada cual más falaz, todas ellas basadas en la tramposa idea de que “a igual trabajo, igual salario”.

Todo muy respetable, salvo la flagrante mentira de que todos los docentes tenemos “igual trabajo”; una falsedad palmaria, puesto que mientras el principio de especialización rija de manera

claramente diferenciada en el currículo de cada etapa, en buena lógica el desempeño profesional de cada docente será diferente y el trabajo ya no será igual. Hasta el más corto de entendimiento es capaz de verlo. En otras palabras, para que ese *mundo de Yupi* de “igual trabajo” tuviera lugar aquí abajo, en la tierra educativa, sería preciso que las etapas de Secundaria y Bachillerato (así como el resto de Enseñanzas Medias) se volviesen generalistas en cuanto a su diseño curricular, algo que, por fortuna, todavía no ha sucedido; aunque con la que está cayendo, ese ansiado sueño húmedo de algunos puede que no tarde en acaecer, para desgracia de la calidad educativa.

“mientras el principio de especialización rija de manera claramente diferenciada en el currículo de cada etapa, en buena lógica el desempeño profesional de cada docente será diferente”

Factores diferenciales. En este punto es preciso considerar (y nunca olvidarse de ello) que son tres los factores que determinan las diferencias entre los cuerpos docentes: en primer lugar, la **formación** requerida; en segundo lugar, la **forma de**

acceso; y en tercer lugar, las características propias del **desempeño** y del **puesto de trabajo**. Hasta ahora, esos tres factores eran completamente diferentes en los casos de los docentes del Cuerpo de Maestros y los docentes de los Cuerpos de Enseñanzas Medias. Y esa situación, que sepamos, no ha cambiado totalmente, por mucho que se empeñen y desgañiten nuestros amigos del *cuerpo único*.

Es cierto que con motivo de la reorganización de las titulaciones universitarias se ha producido un igualamiento parcial del factor de la **formación**: ahora todos los docentes tienen el mismo título de Grado. Sin embargo, hay que enfatizar el concepto *parcial* porque si bien el conjunto de este apartado de formación (la titulación) ya es el mismo en todos los casos, resulta que sigue siendo preciso obtener una titulación “extra” para impartir docencia en las etapas superiores: el famoso

Máster de Secundaria. Luego en el apartado de formación, aunque pequeña, todavía sigue habiendo una cierta diferenciación entre los Cuerpos docentes, manifestada en los requisitos necesarios para impartir docencia en una y otra etapa.

En lo que respecta al apartado del **acceso a la docencia** en el ámbito de la función pública, la situación no ha cambiado: cada Cuerpo tiene su propia vía de acceso. Los apologetas (con “g”, aunque con “j” también encajaría) del *cuerpo único* mantienen sin rubor alguno el capcioso argumento de que todos tenemos el mismo sistema de ingreso (concurso-oposición), quedándose torticeramente en el etiquetado nominal del proceso y obviando arteramente los sustanciales detalles que hacen la verdadera diferencia: las oposiciones a los diferentes Cuerpos docentes NO son iguales, ni lo serán nunca, más que nada porque lo contrario a lo que hay ahora supondría un cínico ejercicio de degeneración del sistema.

Por último, en lo que respecta a las características propias del **destino** y del **desempeño** de los respectivos docentes, la situación es tan obvia que casi no merece la pena detenerse a explicar —especialmente a quienes se niegan a reconocer la realidad—, que en modo alguno es lo mismo impartir docencia en un tipo de centro o en otro; en un nivel o en otro; o a alumnos de una edad o de otra. En consecuencia, y mal que les pese a algunos, hay que afirmar alto y claro que NO es lo mismo ser docente del Cuerpo de Maestros que ser docente de los Cuerpos de Enseñanzas Medias, puesto que las diferencias entre unos y otros siguen claramente establecidas y no pueden verse diluidas por argumentos tan pueriles como que algo ha cambiado en una parte del aspecto formativo de los docentes. Contradecir la evidencia para defender la irregularidad no parece la estrategia más sabia ni, mucho menos, la más honesta.

Injustificable. ¿Se puede entonces justificar una igualdad profesional por el simple hecho de que sólo una parte de los tres factores diferenciadores haya cambiado? Definitivamente, no. Resulta incuestionable que la idea del *cuerpo único* basada en la falacia “igual trabajo, igual salario” no es más que una veleidad sindical que persigue conseguir unas mejoras profesionales exclusivas sólo para algunos. Y a este respecto, y por mera higiene profesional, conviene preguntarse qué clase de defensa sindical es ésa que sólo busca la mejora de algunos olvidándose de los demás. Resulta muy curioso comprobar cómo ninguno de todos estos sindicalistas que exigen el *cuerpo único* ha sido visto alguna vez defendiendo esa misma doctrina en el ámbito de los docentes universitarios, por ejemplo. De sobra sabemos que lo que buscan es obtener su buena cuota de votantes con los que mantenerse en sus poltronas.

La postura de ASPES-CL al respecto. Bien conocen los compañeros de EEMM que desde su creación ASPES-CL ha defendido claramente y sin ambages el principio de especialidad y la diferenciación de los Cuerpos Docentes. Asimismo, y tal y como se dejó claro al inicio, siempre defenderemos la mejora profesional de todos aquellos que desempeñan su trabajo en los centros docentes públicos, bajo el ineludible principio de que **cualquier tipo de beneficio profesional o retributivo no puede ser exclusivo de un solo Cuerpo Docente: si hay mejoras, que sean extensivas para todos.** De hecho, la legislación actual se muestra favorable a estos principios: está normativamente fundamentado el legítimo derecho a la promoción profesional de todos los docentes, contemplado de manera general por el artículo 35.1 de la Constitución Española, y de manera específica por el artículo 64 y ss. de la Ley 7/2005 de la Función Pública de Castilla y León, y el artículo 16 del Real Decreto 5/2015 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Mejoras para todos, Sí; cuerpo único, NO

Es por ello que, ante la perspectiva de la posible adscripción al grupo A1 de los funcionarios docentes pertenecientes actualmente al grupo A2, y en aras de mantener el debido criterio de mejoras profesionales simultáneas para todos los colectivos docentes, ASPES-CL ha comenzado una campaña de recogida de firmas entre los compañeros que se avengan a entender lo anteriormente expresado, es decir, que resulta profundamente injusto pedir la mejora de unos y el olvido de otros. En dicha recogida de firmas solicitamos a la Consejería de Educación de Castilla y León no sólo que tenga presente en cualquiera de sus actuaciones que la adopción de medidas de mejora profesional **debe regirse por el justo criterio de beneficiar simultáneamente a todos los colectivos docentes** al servicio de dicha institución, sino también que, llegado el caso de la promoción de los docentes del actual grupo A2 al grupo A1, se proceda a la correspondiente promoción del colectivo de Profesores de los diferentes Cuerpos de Enseñanzas Medias al nivel profesional 26 y, en consonancia, al colectivo de Profesores Catedráticos al nivel profesional 28; todo ello con el fin de mantener el citado criterio de beneficiar a todos los colectivos docentes y evitar la posibilidad de agravios comparativos.

Una vez recogido el suficiente número de firmas, procederemos a su registro en los ámbitos administrativos correspondientes y lo haremos saber a la opinión pública, con el objetivo de que todo el mundo tenga conocimiento, entre otras cosas, de lo que se cuece en el ámbito educativo cuando se juntan los intereses de unos y las debilidades de otros. Siempre nos ha quedado claro que para prevenir los desafueros no hay nada mejor que levantar la voz.

En resumen, desde ASPES-CL queremos pedir a todo el profesorado de EEMM que no olvide dos cosas sumamente importantes: una, que mientras las otras organizaciones sindicales continúen atascadas en la encrucijada de la defensa de más de un Cuerpo Docente, tenderán a beneficiar siempre al grupo más numeroso, como llevamos constatando después de décadas de padecer una línea de actuación sindical lesiva para nuestros intereses. Y dos, que igualar lo que por ley no es igualable constituye una profunda perversión de la realidad y, por extensión, un enorme perjuicio a nuestra profesión que desde ASPES-CL estamos dispuestos a combatir.



¡Firma la solicitud!

Rellena la hoja de firmas que tienes en el link del código QR y entrégalo al responsable de ASPES-CL de tu centro o escanéalo y envíalo a la siguiente dirección de correo electrónico: loureiro@aspescl.com

Por una evaluación de diagnóstico en Castilla y León con carácter voluntario para el profesorado y debidamente retribuida

José Antonio Gutiérrez Conde

Profesor del IES *Recesvinto* (Venta de Baños, Palencia)
y representante de ASPES-CL en la provincia de Palencia

En los institutos de Educación Secundaria, muchos profesores se hallan inmersos en la responsabilidad de participar activamente en el desarrollo de la denominada evaluación de diagnóstico para los alumnos de 2º de ESO. Sí, una nueva tarea que la Administración Educativa asigna al profesorado de los institutos de Castilla y León y lo plantea en tales términos que pone de manifiesto, una vez más, su falta de respeto al profesorado y su escasa consideración al desempeño de su labor docente.

Esta evaluación no tiene un valor académico. Se trata de una prueba externa cuyo objetivo es contrastar al alumno con sus niveles de rendimiento, una evaluación de carácter meramente informativo para alumnos, familias y centros. Así pues, durante tres días, todos los alumnos de 2º de ESO rellenarán unos cuadernillos y responderán a un cuestionario online.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, establece que los centros educativos deben colaborar en esta evaluación, que será diagnóstica. Pues bien, lo que está produciendo un descontento generalizado entre los profesores de Castilla y León es precisamente el desarrollo de esta ley mediante la Orden EDU/17/2024, de 15 de enero, por la que se regula la evaluación de diagnóstico y mediante la Resolución de 23 de febrero de 2024, por la que se establecen las instrucciones para la realización de las pruebas de evaluación de diagnóstico en Castilla y León durante el curso 2023-2024.

El descontento del personal docente resulta manifiesto y no es para menos: la Administración Educativa pretende, entre otras cosas, que el profesorado asuma esta nueva función y la añada a su ya sobrecargada actividad mediante un trueque consistente en el reconocimiento de 1,5 créditos de formación.

Ante tal despropósito, a los profesores no nos queda otra alternativa que reaccionar con firmeza y exigir la consideración debida. Por un lado, desde la situación personal de cada uno, demandando a la Administración que reconozca individualmente y de forma adecuada dicha labor docente y por otro, desde el marco jurídico, adoptando las medidas necesarias para que sea factible la revisión y modificación de la normativa que regula el asunto que nos ocupa.

Es obvio que la Administración Educativa, en los términos en los que establece el reconocimiento por el desempeño de esta función, insulta a la inteligencia y ofende al profesorado por el menosprecio a su trabajo. Resulta que el personal docente asignado al efecto debe elaborar pruebas adaptadas para los alumnos que lo necesiten y emitir informes individualizados con los resultados de las pruebas, además debe dedicarse a tareas administrativas de codificación y grabación de resultados e incluso llevarse a casa bajo el brazo el correspondiente taco de pruebas para corregirlas durante el fin de semana.

Pues bien, si parece cuestionable que sea obligatorio realizar cada una de las tareas

El reconocimiento a la labor docente: un suspenso para la administración educativa

mencionadas, resulta insultante que el reconocimiento a tal labor se traduzca en la entrega de una certificación de 1,5 créditos de formación que nadie ha solicitado. Que la Administración pretenda compensar el trabajo realizado por el profesor con la entrega de este tipo de certificados es indignante y, en consecuencia, merece nuestro más firme y decidido rechazo.

Nos encontramos ante una prueba externa y de carácter censal, donde la Administración Educativa debe adoptar las medidas oportunas para que personal específico se haga cargo de todas y cada una de las fases de la evaluación de diagnóstico. En el supuesto de contar con personal del centro, debe respetarse el carácter voluntario de quienes quieran responsabilizarse en la participación de estas pruebas y, por supuesto, debe ofrecerse una remuneración justa y acorde al trabajo realizado. Es incomprensible que con esta evaluación de diagnóstico no se proceda, al menos, de forma similar a como se viene reconociendo la labor del profesorado en otro tipo de pruebas externas como la EBAU en Castilla y León.

En cualquier caso, antes de aceptar la realización de las funciones asignadas y a fin de evitar abusos por parte de la Administración cuando **exige al profesorado que participe en tareas que exceden lo establecido en su horario personal**, es de recibo que exijamos a la Administración que proceda a los pertinentes nombramientos y deje constancia escrita del carácter obligatorio de dicha designación, de las funciones específicas que debe realizar el profesor y de la remuneración que le corresponde por su trabajo extra.

Así pues, llegado el caso, la Administración Educativa deberá responder al descontento del profesorado reflejando por escrito la obligación que tiene el personal docente de desempeñar

tales funciones a cambio del reconocimiento de unas horas de formación. Para unos, todo esto será causa de estupor, para otros, motivo de hilaridad, en cualquier caso, se trata de una suerte de provocación que suscita rechazo e indignación. Es obvio que el profesorado de Enseñanzas Medias de Castilla y León no se merece esto.

Por otro lado, se hace absolutamente necesario que la Asociación de Profesores ASPES-CL reciba el apoyo necesario por parte del profesorado de Enseñanzas Medias para estar presente en la Mesa Sectorial y evitar, mediante la negociación, que la Administración Educativa actúe en la forma en la que viene procediendo. Es preciso revisar y modificar aquellos aspectos de la normativa que atentan contra la dignidad del profesorado de Enseñanzas Medias y que no reconocen adecuadamente su labor docente.



El Tribunal de Justicia de la Unión Europea insta a las autoridades españolas a que reduzca la excesiva tasa de interinidad en el sector público.

Las medidas adoptadas por la legislación española son insuficientes e ineficaces para acabar con el abuso de la temporalidad.

La excesiva tasa de interinidad que viene soportando el sector público en general y el profesorado de Enseñanzas Medias en particular es una cuestión que preocupa especialmente desde hace mucho tiempo. Resulta evidente que los distintos procesos de estabilización no han logrado reducir la interinidad en los términos acordados y que es preciso alejar de una vez por todas de nuestro sistema educativo el persistente abuso de la temporalidad.

El 22 de febrero de este año, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado una sentencia en materia de interinos que está dando mucho que hablar por la importante repercusión que tiene, ya que los tribunales de justicia españoles son los que han de interpretar la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo Marco que regula el trabajo de duración determinada.

Hasta la reciente sentencia de 22 de febrero, la jurisprudencia venía reconociendo la figura del indefinido no fijo, sin embargo, lo que el TJUE viene ahora a establecer es que, ante la ineficacia de esta figura del indefinido no fijo, la medida para evitar los abusos en la temporalidad puede ser la conversión de esos contratos en fijos. Por el momento, con esta sentencia se determina que, si la Administración no puede probar que ha implementado medidas eficaces para prevenir el abuso de la contratación fraudulenta, la solución pasa por la fijeza y han de ser las autoridades españolas quienes determinen los remedios ante el propio abuso.

De esta forma, se plantea un enfrentamiento entre lo que establece el derecho nacional, que no

contempla la posibilidad de la fijeza, y lo que dictamina el derecho de la Unión Europea. En la referida sentencia, se dice que corresponde al tribunal nacional modificar la jurisprudencia, de forma que sea compatible con los objetivos de la Directiva 1999/70. Ante esta situación, desde la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se han planteado las cuestiones prejudiciales para que el TJUE resuelva sus dudas.

La resolución que sobre este particular emita el tribunal europeo es vinculante para quien lo solicita y, en consecuencia, deben ser los tribunales de nuestro país los que la interpreten y apliquen. En este caso, la determinación que tome el Tribunal Superior de Justicia beneficiará únicamente al personal laboral. En cualquier caso, el derecho comunitario prevalece frente al nacional por lo que, en última instancia, le corresponde al derecho nacional efectuar las modificaciones oportunas para dar cumplimiento al dictado del TJUE.

En el ámbito educativo, que es lo que nos toca, se da la circunstancia de que los nombramientos del personal interino se encadenan, normalmente no se trata de la misma plaza y cabe preguntarse si el dictado de esta sentencia, referida a casos de personal laboral, puede aplicarse también al personal docente interino. En lo que respecta a la jurisdicción contenciosa, el TJUE aún no se ha pronunciado. Las respuestas de ambas jurisdicciones, social y contenciosa ante el problema de la temporalidad han sido dispares, lo que genera controversia e inseguridad jurídica.

Debido precisamente a que la Directiva no distingue entre personal laboral y funcionarios interinos, y dado que el personal que presta servicios a la Administración sin ser funcionario de carrera es personal temporal, existe un sector en la doctrina que defiende que esta sentencia se podría aplicar, por analogía, también al personal interino.

En vista de la sentencia de 22 de febrero, se puede interpretar que las futuras sentencias vayan en la línea de recordar que el derecho nacional debe ser acorde con el derecho de la Unión Europea, que hay que corregir el abuso de la temporalidad y que el legislador deberá arbitrar procedimientos extraordinarios que sirvan para permitir que esos

funcionarios docentes interinos pasen a ser funcionarios de carrera. En cualquier caso, debe prevalecer la cautela porque, para el análisis del personal docente que nos ocupa, debemos esperar las sentencias del TJUE que resolverán las cuestiones prejudiciales de funcionarios interinos.

Equidad retributiva: la urgencia del reconocimiento económico de la tutoría

A pesar de los esfuerzos llevados a cabo desde 2017 para un reconocimiento económico de la labor de tutorías realizadas por nuestros docentes, la Consejería de Educación no da respuesta a ello.

De acuerdo con Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, nos apoyamos en los siguientes artículos:

Artículo 26. Principios pedagógicos. 4. Corresponde a las Administraciones educativas promover las medidas necesarias para que la tutoría personal de los alumnos y la orientación educativa, psicopedagógica y profesional, constituyan un elemento fundamental en la ordenación de esta etapa.

Artículo 91. Funciones del profesorado. c) La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.

Artículo 105. Medidas para el profesorado de centros públicos. 2. Las Administraciones educativas, respecto al profesorado de los centros públicos, favorecerán: a) El reconocimiento de la función tutorial, mediante los oportunos incentivos profesionales y económicos.

Es un agravio comparativo que en más de la mitad de las comunidades autónomas sí se valore la labor tutorial, cobrándose de este modo el complemento de tutoría. ¿Acaso nuestro trabajo tiene menos valor que en otras comunidades?

Seguiremos defendiendo que se reconozca profesional y económicamente el papel de tutor en Castilla y León, reivindicando que la tutoría desempeña un papel fundamental en el proceso de enseñanza y que requiere tiempo, preparación y esfuerzo. Y no puede ser en vano, necesitamos equidad.

CCAA	Retribución tutoría
Andalucía	29,69 €
Aragón	- €
Asturias	- €
Cantabria	- €
Castilla la Mancha	- €
Castilla y León	- €
Cataluña	87,33 €
Extremadura	46,10 €
Galicia	50,68 €
Islas Baleares	33,25 €
Islas Canarias	35,00 €
La Rioja	- €
Madrid	66,21 €
Murcia	59,92 €
Navarra	- €
País Vasco	58,17 €
Valencia	- €
Ceuta y Melilla	58,73 €