

## ESTATUTO BÁSICO Y DERECHO A LA CARRERA

Por Luis Tristán González López

Profesor del IES "Virgen de la Luz" (Avilés) y abogado

---

El capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) aborda el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos y a la promoción interna a través de lo que denomina "evaluación del desempeño": la valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados alcanzados por los empleados públicos.

Desde la toma de posesión del funcionario y su consolidación tras la correspondiente fase de prácticas, la denominación nunca ha dejado de ser "funcionario de carrera", término que justamente quiere reconocer la posibilidad de promoción del propio funcionario, su progreso a través de sistemas reglados capaces de valorar desde una evaluación objetiva el trabajo desempeñado, su cualificación y en suma posibilitar con ello dentro del respeto a la titulación poseída el desarrollo máximo de su carrera profesional.

**El sistema público, aunque es  
concedor del rendimiento  
de sus empleados, carece de los  
mecanismos valorativos objetivos  
que determinen en justicia quién  
debe ascender**

Hasta el momento actual la consolidación del mecanismo del sistema de puestos de trabajo fruto de la actual Ley 30/84, lo que hoy ya se conoce comúnmente por RPT, ha fundamentado cualquier significativa mejora casi siempre en la movilidad de puesto de trabajo para poder progresar dentro de la misma organización, lo que ha supuesto en muchas ocasiones verdaderas alteraciones en el entramado organizativo de la propia Administración.

Ante esta situación el actual sistema de carrera que se perfila en el EBEP recupera la figura de las categorías profesionales y deja abierta la posibilidad de progresión entre las mismas y todo ello desde el respeto, claro está, de los principios fundamentales de igualdad, mérito y capacidad. De esta forma se aspira

a dar respuesta a una de las pretensiones más demandadas por parte de la Administración y de un buen sector de la propia doctrina, quienes venían reclamando la consolidación de dichos principios más allá del momento de ingreso como empleado público. Y todo ello desde una promoción horizontal capaz de desarrollar dicha carrera sin la movilidad del funcionario y la consiguiente pérdida de su destino, sin verse por tanto forzado para mejorar en la aceptación de cambio de su puesto de trabajo.

No obstante por plausible que pueda resultar a priori dicho sistema, la concreción del mismo desde criterios objetivos de evaluación supondrá algún que otro interrogante y alguna que otra dificultad más bien técnica.

El paso de una categoría a otra deberá ser ordenado por la propia Administración o más bien por las distintas Administraciones Públicas. Así la antigüedad como primer presupuesto además de la trayectoria, actuación profesional, la calidad de los trabajos desarrollados y los conocimientos adquiridos serán determinantes y la base general de dicha valoración y evaluación profesional desde el respeto –hay que destacarlo– de los principios de igualdad, publicidad y transparencia.

Es igualmente importante tener en cuenta que si en los modelos de organización privados el conjunto de expectativas de los propios empleados viene predeterminado dentro de la propia estructura organizativa en la empresa, en la estructura organizativa pública española no se da esta situación de salida pues no se perciben por manifiestamente inexistentes las reglas que posibiliten de manera objetiva y transparente el logro de un ascenso jerárquico.

Por consiguiente, el sistema público, aunque es concedor del rendimiento de sus empleados, carece de los mecanismos valorativos objetivos que determinen en justicia quién debe ascender jerárquicamente o promocionar, lo que introduce evidentes dosis de incertidumbre y por ende la consiguiente y consecuente desmotivación profesional. Además, en un modelo de carrera que se precie, los derechos a la promoción económica deberían estar bien reflejados y no depender en su totalidad del correspondiente cambio jerárquico.



Ante estas realidades, el EBEP intenta sentar las bases, dentro de la propia complejidad del sistema, de un modelo de carrera genérico cuya concreción y desarrollo será competencia de las futuras Leyes de Función Pública que se promulguen desde las distintas administraciones. Considerada como un derecho de todos los funcionarios, el art.16, en sus apartados 1 y 2 con claridad así lo recoge *"... Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional..."* 2. *La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera..."*

### **El EBEP reconoce el derecho a la carrera de los funcionarios dejando total margen de actuación y desarrollo en la concreción de distintos modelos**

progresar ya sea en la estructura jerárquica ya en las retribuciones que percibe por su trabajo ya en el reconocimiento social dentro de la organización. La conjunción de estos elementos, su proporcionalidad y, sobre todo, su estabilidad y limpieza como reglas de juego constituyen los elementos esenciales para la aceptación y la motivación en el establecimiento de una carrera profesional".

Se abre en definitiva, un período de negociación de desarrollo amplio y complejo y que no estará exento de tensiones y dificultades, en el que las distintas administraciones en sus ámbitos respectivos así como las propias Comunidades Autónomas deberán configurar sus modelos de carrera. El EBEP, sin ánimo de exclusividad y sin tendencia a agotar todas las posibilidades, tan sólo –aunque sea novedoso y muy importante– reconoce el derecho a la carrera de los funcionarios dejando total margen de actuación y desarrollo en la concreción de distintos modelos que sean capaces de evaluar situaciones dentro del propio sistema entre sí difícilmente homologables. No obstante, si a esto se añade la lentitud y a veces incomprensible parsimonia en la aprobación de normas propias como ocurre con el propio Estatuto Docente que no acaba de ser un hecho, el sistema de carrera que se dibuja en el EBEP no deja de ser un anhelado e incuestionable derecho pero ciertamente abstracto y cuya realidad y efectividad aún están por concretar.

Se trata por lo tanto, en palabras de Palomar Olmeda, "de que el empleado tiene el derecho a



## EL PROFESORADO

Por Paula Simón Suárez

Licenciada en Filología Inglesa

---



**E**L profesorado constituye la clave del arco del sistema docente, de ahí que cuantos problemas le afecten cobren singular importancia y precisen de una solución adecuada para lograr el estado de ánimo equilibrado y optimista tan necesario en todo hecho educativo. Por desgracia, los problemas del profesorado se tratan en demasía –con grave perjuicio para el profesorado mismo– simplemente desde el

ángulo de los intereses y no desde el enfoque académico, que es lo significativo y determinante.

Cuando esta incomparable profesión se ejerce vocacionalmente, con dignidad y eficacia, el punto de partida tiene que ser una actitud de servicio, superación, amor y trabajo. Educar es, antes que nada, dar ejemplo; luego, orientar; después, informar. La docencia no es un medio de acomodo personal sino una vocación exigente, de máxima dignidad y responsabilidad. Todos los que educamos deberíamos preguntarnos si respondemos adecuadamente a esta misión tan elevada.

### Vocación

Desde el punto de vista humano y ocupacional, la falta de aptitudes, objetivamente probada, inclinaciones y aspiraciones a la docencia, deben ser motivo personal de autodescalificación o de la reprobación administrativa y social para integrar el colectivo.

### Preparación

Su necesidad es incuestionable, y está hoy acentuada por la demanda de cultura, educación, promoción, integración social y realización humana. Además, no basta la preparación científica; se necesita la pedagógica.

En teoría, los niveles más básicos del sistema educativo son los que requieren las máximas cualidades de educador y los mayores conocimientos pedagógicos. En base a estos principios, la profesión de educador debería ser equiparable a todos los niveles. Ahora bien, la “explosión” de los conocimientos, el desarrollo de la ciencia y la tecnología han dado lugar al auge de las especializaciones. De ahí que lo deseable sea cuidar una básica unidad en la orientación pedagógica y en las cualidades del profesorado de todos los niveles, pero con el preciso tratamiento diferenciado conforme a las exigencias de dedicación y de especialización científica.

### Capacidad y competencia

La primera ha de mostrarse y debe exigirse a nivel intelectual antes de formarse como docente y, después, en el aspecto didáctico y metodológico que es, junto a la base científico-humanista, la piedra angular de la docencia de calidad.

La competencia profesional viene ligada a la capacidad y a la dedicación. Si se coordinan, surgirá el prestigio personal y, sumados los esfuerzos individuales, el del colectivo.