

PROPUESTA PARA LA LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS.

Una vez concluido el proceso legislativo y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de mayo de 2019, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los Artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de conformidad a los transitorios Quinto, Séptimo y Décimo Sexta se hace necesario reflejar en la legislación secundaria las más justas y sentidas demandas del magisterio nacional.

Hoy, se debe consolidar y preservar la dignificación de quienes ejercen la función docente, directiva y de supervisión, así como *revalorar a las Maestras y los Maestros de México, que deben contar con los incentivos apropiados que contribuyan a mejorar la excelencia de la educación, en beneficio de las niñas, los niños y jóvenes de México.*

PROPUESTA GENERAL

- Serán sujetos del nuevo modelo de promoción el personal con funciones docentes, directivas y de supervisión.
- En ningún caso mediará evaluación alguna para efectos de la promoción.
- La participación en el nuevo modelo de promoción será de carácter voluntario y no afectará los derechos adquiridos ni tendrá efectos punitivos.
- La promoción del personal que ejerza la función docente, directiva y de supervisión se realizará a través de procesos de selección, mediante una convocatoria que emita el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.
- Los procesos del nuevo modelo de promoción deberán ser públicos, transparentes, equitativos e imparciales.
- Se considerará para la promoción los conocimientos, experiencia y aptitudes de los participantes.
- La promoción lograda será permanente, sin necesidad de refrendar la misma.
- El propósito del nuevo modelo de promoción será el mejoramiento salarial y estimular la profesionalización y la práctica docente y la función directiva y de supervisión, la cual se verá reflejada en resultados positivos para la comunidad educativa.
- Se considerarán las diferencias entre los contextos en los que se desempeña la función docente, directiva y de supervisión, tomando en cuenta la accesibilidad, inclusión y equidad, sin dejar de lado el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad.

PROMOCIÓN VERTICAL:

- Se promoverá a la categoría inmediata superior de manera invariable.
- Exista una permanencia en cada puesto de al menos 4 o 5 años para obtener la experiencia necesaria para el puesto inmediato superior.
- Para efectos de esta promoción, se proponen los siguientes porcentajes por cada aspecto:
 - a) **Conocimiento: 30%** (*Documentos que avalen el grado de estudio, así como talleres, diplomados, congresos; entre otros, de acuerdo al nivel y categoría del trabajador e impartidos por escuelas formadoras de docentes y afines con reconocimiento oficial.*)
 - b) **Experiencia: 30%** (*Tiempo de servicios prestados a la dependencia, años de servicio en la dependencia o función; logros académicos destacados con alumnos o escuela a su cargo, obtención de premios o reconocimientos municipales, estatales, nacionales e internacionales y de beneficio a la sociedad en obras o servicios.*)
 - c) **Aptitud: 40%** (Valoración del cumplimiento de responsabilidades profesionales, conocimientos y habilidades, así como el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad, tales como alta marginación, grupos multigrado, alumnos con capacidades diferentes o aptitudes sobresalientes, grupos numerosos y escuelas de educación indígena.)

- Actualmente, las categorías existentes para la promoción vertical son las siguientes:

Educación Básica: Coordinadores de Actividades, Subdirectores, Directores, Asesores Técnico Pedagógicos, Jefes de Enseñanza, Supervisores y Jefes de Sector.

Educación Media Superior: Jefes de Departamento, Subdirectores, y Directores.

- Se tiene detectado al momento que se necesitan las Coordinaciones de Educación Física, las Supervisiones de Educación Inicial, Supervisiones en Educación Indígena y claves de ATP, mismas que entrarían en promoción.

PROMOCIÓN HORIZONTAL:

- Para efectos de esta promoción, se considerarán los siguientes porcentajes por cada criterio:
 - a) **Conocimiento: 30%** (*Documentos que avalen el grado de estudio, así como talleres, diplomados, congresos; entre otros, de acuerdo al nivel y categoría del trabajador e impartidos por escuelas formadoras de docentes y afines con reconocimiento oficial.*)
 - b) **Experiencia: 30%** (*Tiempo de servicios prestados a la dependencia, años de servicio en la dependencia o función; logros académicos destacados con alumnos o escuela a su cargo, obtención de premios o reconocimientos municipales, estatales, nacionales e internacionales y de beneficio a la sociedad en obras o servicios.*)
 - c) **Aptitud: 40%** (Valoración del cumplimiento de responsabilidades profesionales, conocimientos y habilidades, así como el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad, tales como alta marginación, grupos multigrado, alumnos con

capacidades diferentes o aptitudes sobresalientes, grupos numerosos y escuelas de educación indígena.)

- Establecer elementos que han demostrado ser útiles como:
 - ✓ Niveles de promoción.
 - ✓ Despegue salarial en cada uno de ellos.
 - ✓ Impacten en prestaciones, aguinaldo y seguridad social.
 - ✓ Los niveles que considere la nueva promoción serán independientes a los obtenidos en programas anteriores, conservándolos íntegramente durante el transcurso de su vida laboral.
 - ✓ La permanencia mínima en el nivel de promoción sea única para todos los docentes.
 - ✓ Exista máxima publicidad en todos los procesos que se generen, dando a conocer los lineamientos o reglamento del nuevo modelo de promoción a todos quienes ejerzan la función docente, directiva y de supervisión.
 - ✓ La función de ATP sea considerada una promoción vertical.

- Se propone que se otorgue incremento de horas en niveles de Secundaria General, Secundarias Técnicas, Educación Física, y afines (H-S-M), de acuerdo a la disponibilidad en cada plantel o por compatibilidad considerándose una promoción horizontal.

- Se considere a la Plaza Adicional (Doble Plaza) como una promoción horizontal reservando un porcentaje de plazas al inicio del Ciclo Escolar, teniendo en cuenta la compatibilidad de quien sea acreedor a ella.

La revalorización a la función docente a través de las promociones y estímulos de las Maestras y los Maestros, son de la más alta relevancia encaminada a recuperar la confianza institucional en estos procesos.

Se deben fortalecer y consolidar esfuerzos que garanticen sus logros históricos, sin dejar de lado el compromiso de otorgar una educación obligatoria, universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.