



Enseñanza Cantabria



Número: 10

Fecha: 23 de octubre de 2017

Depósito Legal SA 746-2016

SALA DE PROFESORES

«NOMBRE»

«DOMICILIO»

«CP» «LOCALIDAD»

«CCAA»

NUEVO EQUIPO DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN.

Desde el sector de Enseñanza de UGT queremos dar la bienvenida al nuevo equipo de la Consejería de Educación y deseamos un buen curso académico. Deseamos que se mantenga el clima de diálogo y reflexión conjunta que había con la Junta de Personal Docente. Asimismo, hemos pedido que se mantengan las políticas y los acuerdos alcanzados entre ambas partes. Una mención especial para nuestro compañero, César de Cos, al que queremos agradecer su dedicación y trabajo durante los años que estuvo como responsable de Pública y, posteriormente, como Secretario del sector. Que su buen hacer y profesionalidad continúe en su nueva encomienda.

Por otra lado, queremos, igualmente, agradecer al antiguo equipo de la Consejería de Educación su labor incansable por la recuperación de derechos de los trabajadores de la educación y su carácter dialogante y participativo con la comunidad educativa y con la Junta de Personal Docente.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Enseñanza UGT Cantabria ha solicitado a la Consejería de Educación que determine cuanto antes el cuerpo o cuerpos que saldrán a oposición y las especialidades que se van a ofertar para que los interinos tengan garantías y seguridad a la hora de planificarse y preparar esta convocatoria de empleo público.

Desde nuestro sindicato pedimos que se haga un cálculo real de las plazas de interinidad necesarias en cada especialidad ateniéndose al número de interinos que hay en las mismas y también al número de funcionarios que ocupan puestos en comisión de servicios y en cargos directivos. Hemos solicitado un informe con esos datos para reflexionar y evaluar las necesidades reales de las distintas especialidades.

UGT propone un sistema transitorio similar al que ya se realizó en el año 2008-2010 porque da posibilidades a toda la tipología de opositores y tiene garantías legales de ejecución. Te lo detallamos a continuación:

- Deben ofertarse el mayor número de plazas posibles que según los cálculos rondarían las 190.000 desde la convocatoria de 2018 hasta la de 2022.
- Es imprescindible la coordinación de todas las Comunidades Autónomas para que coincidan las convocatorias de los distintos cuerpos en todo el Estado.

- Este modelo extraordinario no debe incluir requisitos diferentes a los que ya se estaban exigiendo. Tampoco puede incluir nuevas pruebas que evalúen aspectos como la competencia digital o lingüística.
- El temario debe mantenerse salvo alguna actualización para alguna especialidad.

En cuanto a la fase de oposición:

- Se tiene que simplificar la fase de oposición sin descartar la posibilidad de eliminar alguna de las pruebas
- Las pruebas de la fase de oposición no deben ser eliminatorias
- Las pruebas deben ser las mismas en todas las Comunidades Autónomas.
- Debe ampliarse el número de temas a elegir en la prueba escrita
- La fase de oposición debe ser transparente y para ello es imprescindible la publicación de los criterios de evaluación y corrección con el tiempo necesario para que los opositores lo puedan tener en cuenta.

En cuanto a la fase de concurso:

- Los méritos deben alcanzar el máximo permitido por la jurisprudencia en la fase de concurso (45%).
- La experiencia, como mérito, debe tener el mayor peso posible, incrementando el número de años a computar.

PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA.

Desde UGT vemos fundamental para el buen funcionamiento de todos los procedimientos que se llevan a cabo en la Consejería de Educación, muy especialmente el referido a gestión de ofertas de empleo público, dotar al servicio de Recursos Humanos de mayor personal. De este modo, se garantizaría que todos los procesos que se ponen en marcha desde esta Administración cursen con normalidad y en los tiempos de ejecución pertinentes.

CATÁLOGO DE TITULACIONES.

Recientemente se ha desarrollado con éxito la negociación y aprobación de una nueva normativa que regula el empleo interino (Orden ECD/84/2017) pero en dicha orden se dejó sin desarrollar y sigue en vigencia el Anexo I de la anterior normativa de interinos (Orden ECD/80/2013), donde se especifican las titulaciones exigidas para el desempeño de puestos en régimen de interinidad, emplazando su desarrollo a las convocatorias de oposiciones o de bolsas de trabajo. Al no estar actualizado dicho anexo, estaba provocando disfunciones a la hora de adjudicarse plazas, sobre todo en los dobles perfiles de maestros con inglés, por no incluirse las titulaciones de B2 homologadas en el marco de la Unión Europea, tal y como ya reconoce el Tribunal Supremo. Era una situación absolutamente lesiva para los opositores ya que hasta que no se publicara una bolsa de trabajo o una convocatoria de oposición no era posible saber si muchos de los títulos expedidos en las universidades de nuestro país, les permitirían trabajar como interinos en nuestra comunidad. Esto afecta a nuevos títulos y a títulos que ya no se imparten.

Por todo ello, Enseñanza UGT Cantabria solicitó que se actualizara dicho anexo I, contemplando un catálogo más exhaustivo, que permita tener garantías a los opositores de cara a su futuro como docentes interinos. Nos complace comunicaros que la Consejería de Educación se ha comprometido a ir actualizando este catálogo de titulaciones

paulatinamente según se vayan convocando ofrecimientos, bolsas extraordinarias u ofertas de empleo público.

Nuevo logro de la acción sindical de nuestro sindicato.

CONCURSILLO DE TRASLADOS.

UGT solicitó el curso pasado y vuelve a solicitar este nuevo curso que se regule e implante en nuestra comunidad autónoma un **procedimiento autonómico de provisión de puestos para su ocupación temporal, por funcionarios de carrera**, tradicionalmente conocido como “**conkursillo**” con el propósito de conciliar la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente y garantizar así la movilidad laboral de los funcionarios siempre y cuando no hayan obtenido destino en el tradicional concurso de traslados.

Ese concursillo deberá garantizar, que durante la permanencia en el puesto obtenido, por el citado procedimiento, el funcionario conservará los mismos derechos que si se le hubiese concedido una comisión de servicios, por tanto, no perderá destino, antigüedad ni ningún otro derecho asociado.

La experiencia de otras comunidades que ya lo tienen en funcionamiento desde hace años, entre ellas Castilla y León, Extremadura, Aragón, etc., es positiva, tanto para los docentes, como para los propios centros, lo cual apoya una vez más la idoneidad de su puesta en marcha.

Desde nuestro sindicato vemos razonable abordar esta cuestión con carácter urgente, enmarcada en nuestro programa electoral de acción sindical, posibilitando la puesta en marcha durante este curso, para que los funcionarios puedan disfrutar del destino obtenido en el proceso de concursillo durante el curso 2018-19.

INCAPACIDAD TEMPORAL (BAJAS MÉDICAS).

La Federación de los empleados de los servicios públicos de UGT en Cantabria, a la cual pertenecemos enseñanza, **preparó un proyecto para ampliar las causas por las cuales no se nos descontaría dinero por estar de baja médica** (incapacidad temporal).

UGT ha trabajado con el Manual de la Seguridad Social que es más amplio que lo recogido actualmente. Pedimos que se utilice el criterio de no descontar cuando el proceso es de más de 4 días, y según este manual serían muchas más enfermedades las que lo cumplen. Por ejemplo, una gripe dejaría de producir descuento en nómina. También se recoge en nuestras peticiones, entre otros aspectos, que no se descuenten un total de 4 días al año por ausencia derivada de enfermedad, que se podrían coger a la vez o por separado; es decir, puedes necesitar 1 día, otra vez 2 días y únicamente podrías faltar 1 días más. Con esto se cubriría alguno de los procesos banales que no superan los 4 días de baja. Finalmente, nos sumaremos a la petición de CSIF de aplicar las subidas que te correspondan aunque estés de baja, por ejemplo, cuando cumples un trienio o sexenio estando en esa situación. Os mantendremos informados sobre lo que se consiga en esa negociación.

PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO ESCOLAR PARA TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA.

El Sector de Enseñanza de FeSP-UGT ante la ausencia de un protocolo de prevención y actuación ante la violencia en el ámbito de la enseñanza elaboró y propuso el curso pasado un Protocolo, que cumple con las NTP del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Tenéis disponible el documento del protocolo en nuestra sede de Santander.

Desde UGT consideramos que la negociación y aprobación del protocolo es de máxima urgencia y por ello instamos a que no se demore la apertura de la negociación, con el objetivo de que entre en vigor cuanto antes.

HORAS LECTIVAS DEL PROFESORADO.

Desde nuestro sindicato hemos solicitado los datos objetivos con el número de docentes y centros de Secundaria que tienen a su plantilla a 18 horas lectivas semanales para presionar, de no ser así, a la Dirección General de Personal Docente a que tome medidas para que esto no vuelva a ocurrir en próximos cursos. Recordamos que este era uno de los objetivos que se fijaron en el acuerdo entre la Consejería y las Organizaciones Sindicales y que no debe olvidar bajo ningún concepto, que los maestros también están incluidos en esa reducción de horas, que actualmente está en 25 horas lectivas.

PLAZAS PERFILADAS.

Se nos ha hecho partícipes de las dificultades de cubrir, semana tras semana, algunos de puestos de perfil múltiple debido a los problemas para encontrar interinos con esas dobles titulaciones. Desde UGT hemos pedido por un lado, que se reduzcan al mínimo las peticiones de los centros con dobles titulaciones y, por otro lado, consideramos que sería más razonable sacar estos puestos de difícil cobertura a través de puestos de medias jornadas en cada una de las especialidades solicitadas. Asimismo, nos comunican que son muchos los interinos que, a pesar de que PUNTAL avisa de la obligatoriedad de tener las dos titulaciones, solicitan esas plazas con el consecuente agravio: centros que semana tras semana dejan de cubrir puestos, interinos que estando detrás en la lista no pueden acceder a estos puestos teniendo esas titulaciones, alumnos sin profesorado una semana más, etc. Nuestro planteamiento respecto a este tema es que cuando por despiste, desconocimiento o irresponsabilidad se pidan plazas con un perfil que no se posee y esto se mantenga en el tiempo se deberían tomar medidas para evitar que el resto de los interinos se vean perjudicados ni tampoco los centros y el alumnado.

