

## Valoración del principio de acuerdo de 14 de mayo entre el Departamento de Educación y CCOO Irakaskuntza.

Es un buen principio de acuerdo el suscrito entre el Departamento y CCOO Irakaskuntza porque mejora los salarios, incentiva la función directiva y la tutoría, compromete la carrera profesional, crea y consolida empleo, fija a los interinos con más derecho en su centro, inicia la reducción de jornada lectiva a los mayores, dota de más recursos a los centros para atender problemas de orientación (EPA y FP) convivencia, inmigración, nuevas tecnologías...etc. En definitiva, coloca a la red pública en condiciones mejores que las actuales.

El principio de acuerdo firmado el 14 de mayo se podría haber alcanzado antes, si el resto de sindicatos no hubiera boicoteado sistemáticamente la negociación. La escuela pública no se merece unos sindicatos que, en la pública priorizan el conflicto a la negociación, mientras en la privada concertada (ELA) e ikastolas (LAB) aseguran la paz escolar suscribiendo acuerdos retributivos y condiciones laborales peores que en la pública y fuera de las mesas de negociación.

### **1.- Una subida salarial en torno al 5% y el inicio de una carrera profesional incentivadora.**

Este principio de acuerdo supone una mejora retributiva general para el conjunto de los trabajadores y una incentivación añadida para los puestos de más responsabilidad en los centros, así como el compromiso de abordar la carrera profesional de los docentes en cuanto se apruebe la normativa básica del estado (Estatuto Docente).

Con carácter general, la subida media está en torno al 5% y se incentiva con una cantidad añadida a los cargos de mayor responsabilidad de los centros. La subida general es producto del traslado de los acuerdos alcanzados en Madrid sobre el complemento de destino y el complemento específico que pasan al 100% a pagas extras, así como de lo fijado en la Mesa de los empleados públicos de Lakua. El Departamento, ante las propuestas del resto de sindicatos, estuvo a punto de retirar los 9 millones de euros adicionales de incentivo para cargos de responsabilidad, si no se aceptaba un criterio de incentivar a directores y tutores. Desde un principio, CCOO Irakaskuntza aceptó la necesidad de incentivar a los equipos directivos, pero no sólo a los directores sino también al resto de sus integrantes y a todo el personal implicado en coordinación y proyectos en los centros. No hemos conseguido todo lo que pedíamos, pero, por lo menos, hemos logrado que no se retiren los 9 millones de la mesa y que se extienda la medida a jefaturas de estudios, secretarios y coordinadores de ciclo. No hemos conseguido que se contemple a los especialistas de infantil y primaria, a pesar de que hicimos una propuesta concreta en este sentido que, si hubiera sido aceptada por el resto de sindicatos, se había incorporado al principio de acuerdo. CCOO adquiere el compromiso de seguir intentándolo, tanto en la redacción del articulado del acuerdo comprometido durante este mes, como cuando abordemos la carrera profesional incorporando esta cuestión de manera satisfactoria.

Vamos a seguir intentando la incentivación de quienes más se implican en los centros, de quienes tienen responsabilidades en los proyectos, porque nos creemos precisamente **el principio de que a igual trabajo igual salario**. Eso quiere decir que quien más se implica, quien más se forma, quien más responsabilidad asume en los centros, no cobre igual que quien no lo hace. En la redacción del articulado del acuerdo, pendiente de redacción durante el próximo mes, lo vamos a seguir intentando sabiendo que es necesario articular de manera definitiva una auténtica carrera profesional que reconozca el trabajo, la dedicación, la formación y la investigación de todos los docentes. El informe de la OCDE sobre los salarios de los docentes en Europa señalaba precisamente que a partir de los 12 años de servicios, el docente no tiene incentivos salariales y que, prácticamente, salvo el incremento que suponen los trienios, acaba su vida laboral con un salario sin incentivos. Esta profesión, igual que otras como la del personal del servicio sanitario público, tiene derecho a una carrera profesional, mal que les pese a los que ni están en las negociaciones del Estatuto docente de Madrid, ni en la Mesa General de Lakua ni ven que la manera de entender el principio igualitario de a igual trabajo igual salario significa que el que más y durante más años trabaja, el que más se forma y se implica en el centro cobra exactamente igual que quien no lo hace. Eso es profundamente injusto y desincentivador. Para evitarlo, formularemos una carrera profesional cuyos primeros pasos se han dado en este principio de acuerdo que firmamos con el Departamento. Es el momento político, es el momento económico y debe ser el momento sindical para abordarlo de manera definitiva.

## 2.- Plan de consolidación de empleo durante el periodo 2007-2011.

Este principio de acuerdo supone un hito histórico en la gestión de personal de la CAE, puesto que nunca antes se había establecido una medida de estas características. Hay que entender que el período de aplicación de la LOE es una oportunidad histórica para que, a través del nuevo sistema de acceso a la función pública, pueda acceder el mayor número de interinos a la condición de funcionarios (*ver transitoria 17ª de la LOE*). Por eso, CCOO Irakaskuntza planteó, en solitario, su plan plurianual de empleo que garantizara un mínimo de 3000 plazas en OPEs anuales, completado con una garantía de mantenimiento de la relación de empleo para quienes no aprobaran las oposiciones. Esta garantía se establece por medio de un nuevo sistema de fijación.

El compromiso de estabilidad caducó el 31 de agosto de 2006 porque así lo firmaron ELA-STEE y LAB. Fue un compromiso que despojó de la estabilidad a 157 profesores por no haber acreditado el perfil lingüístico. Era un compromiso injusto, insolidario e ilegal; el fallo del Tribunal Superior de Justicia consideró contrario a derecho exigir el PL2 para ser interino estable. El Departamento por la presión de los mismos sindicatos se vio en la tesitura de tener que recurrir en casación ante el Tribunal Supremo. Mientras tanto, se pronunciaron el Ararteko, el Defensor del Pueblo de España y el defensor del Pueblo europeo dando la razón a CCOO. En esta situación, el resto de sindicatos se ha limitado a exigir al Departamento el mantenimiento del contrato para los últimos 1500 estables y despreciado a todos los que se han quedado sin estabilidad. El principio de acuerdo ya no habla de estables, sino de **interinos con derecho a fijación en centro** y en función del número de vacantes que salgan en el concursillo, pero teniendo en cuenta su orden de puntuación en la lista de gestión de candidatos a sustituciones en las que ya están todos integrados con arreglo a sus servicios.

Nuestro objetivo, compromiso pendiente de Mesa General (diciembre de 2004), sigue siendo reducir la interinidad actual del 32% por debajo del 8% y garantizar el empleo a quienes han sido estables antes de la promulgación de la LOE (3 de mayo de 2006). Con este principio de acuerdo lo podemos conseguir.

**Este principio de acuerdo** articula, por tanto, **un plan de creación y consolidación de empleo desde 2007 a 2011**, con un compromiso de OPEs anuales de más de 3000 plazas y una garantía para el personal interino con más puntos en la lista de candidatos, que les va a permitir fijarse en un centro a lo largo de los próximos años. Esta garantía abarcará a un número de interinos con derecho a fijación igual al 50% de las plazas del cuerpo de maestros, del cuerpo de secundaria y del cuerpo de profesores técnicos de FP que salgan al concursillo de adjudicación de plazas de comienzo de curso. Para ello se procederá a una **fijación preliminar (adjudicación cero)** en el concursillo de comienzo de curso 2007/08. De tal forma que el "interino fijado" en el centro se podrá quedar en el mismo centro el próximo curso, en tanto que no la ocupe una persona con mayor derecho y siga vacante su plaza. Así mismo, está contemplada la posibilidad de establecer *medidas correctoras* que supongan garantía de empleo para todos los interinos con derecho a fijación (trabajar de manera ininterrumpida desde febrero).

El plan de consolidación de empleo durante el periodo de aplicación de la LOE se hará con las siguientes OPEs:

**2007- cuerpo de maestros- 1.100 plazas.**

**2008- secundaria: 550**

**2009- 400 en Primaria y 300 en Secundaria.**

El número de plazas a ofertar en 2010 y 2011 se hará teniendo en cuenta el número de vacantes existentes en el momento y las jubilaciones que se hayan producido (se prevé unas 500 plazas por año).

## 3.- La reducción de jornada lectiva: el comienzo de un proceso que esperamos se generalice.

A partir del próximo curso, entra en vigor la reducción de dos horas lectivas semanales para los mayores de 59 años de Infantil y Primaria. Se adquiere el compromiso de estudiar la generalización de esta reducción al resto de niveles educativos. Este es quizá el punto menos positivo del acuerdo y donde el Departamento menos se ha movido. No vamos a dejar de intentar introducir en el texto articulado un calendario de aplicación general y progresiva de esta medida.

Ahora bien, también debemos recordar que esta medida que estuvo a punto de implantarse en 2002, se vino abajo porque ELA-STEE y LAB la sustituyeron por el año sabático parcialmente retribuido, al que tras 5 años de implantación se ha acogido un número muy limitado de personas ( no llega a 400 ) ; en aquel momento, se nos vendió el acuerdo firmado como la mejor medida de reparto de empleo y de rejuvenecimiento, olvidando que ya el anterior Viceconsejero nos había presentado una propuesta de reducción bastante más amplia que la

actual y que estos sindicatos también consideraron insuficiente. Es lo que tiene dejar pasar las oportunidades, que se pierden; algunos han tratado posteriormente de ocultar su responsabilidad con el año sabático o poniéndose radicalillos con esta demanda que ellos, y sólo ellos han contribuido a que no esté aplicándose en esta Comunidad autónoma desde hace años. De hecho, en el resto del Estado, donde estos sindicatos no tienen la capacidad de bloqueo que aquí tienen en la negociación esta medida está prácticamente generalizada.

#### 4- Creación de empleo para la atención de las nuevas necesidades educativas.

**Este principio de acuerdo también crea empleo: tenemos más de 300 empleos netos nuevos, la incorporación de 1.060 plazas a las plantillas presupuestarias actuales, el compromiso de que cada año se incorporen 100 plazas de aulas de dos años de infantil, 70 plazas más de PRL, 57 plazas más para el plan de convivencia, 57 plazas más para TICs, 19 plazas más para orientadores psicopedagogos, 30 plazas más en EPA y 10 plazas más en Escuelas oficiales de Idiomas.**

Estos son los principales compromisos del principio de acuerdo que habrá que incorporar al texto articulado:

- **Aumento de la RPT** de 1.060 plazas de funcionamiento que no se habían incorporado a RPT (plantilla presupuestaria).
- Incorporación de las horas de formación continua y ocupacional de FP en las plazas de RPT (plantilla presupuestaria).
- Inclusión en RPT de las plazas de las **aulas de 2 años** y compromiso de volcar dichas plazas en la convocatoria de concurso de traslados.
- Aplicación de la **ratio 1,5 a las aulas de 2 años** y compromiso de que las plazas que la aplicación de esta medida genere se incorporen a RPT (plantilla presupuestaria)
- **Atención de alumnado inmigrante:**
  - El cupo de Profesores de refuerzo lingüístico pasará en el curso 2007/08 de 180 a 250 (+70); de los 180 actuales se incorporan a Plantilla presupuestaria las plazas con 3 años de vigencia.
  - Los centros de primaria con al menos el 30% de alumnado inmigrante y los de secundaria con al menos el 20% contarán con **créditos horarios adicionales**. ( por cuantificar)
  - Los centros que lleguen a esos porcentajes tendrán en el caso de Secundaria apoyos a través de los Proyectos de intervención específica y en el caso de primaria a través de otros proyectos.
- Para la prevención de los problemas de **convivencia en los centros y la elaboración del plan de convivencia en los centros.**
  - Se asignará el crédito horario de **medio profesor** para la elaboración del Plan de convivencia en cada centro:
    - en 2007-08, en 115 centros (**57,5 plazas**)
    - en 2009-10, se generalizará la medida a todos los centros.
    - otras medidas.
- **Tecnologías de la Información y Comunicación:** para llegar a obtener el "Modelo de centro TIC" en 2010/11 se comprometen las siguientes medidas:
  - en 2007-08: se asignará el crédito horario de medio profesor para la elaboración de un proyecto de diagnóstico de la situación del centro a 115 centros (**57,5 plazas más**)
  - en 2010-11 se generalizará la medida a todos los centros
- **Dotación de servicio de orientación psico- pedagógica en EPA y FP** con el siguiente calendario:

EPA	2007-08	2008-09	Total
Araba	1	1	2
Bizkaia	4	4	8
Gipuzkoa	3	2	5
Total	8	7	15
FP			4
<b>Total</b>			<b>19</b>

#### - Normalización lingüística:

Es un logro de CCOO Irakaskuntza que se permita a aquellas personas que en el pasado tuvieron la condición de estable la posibilidad de acceder al programa Irale con el mismo tratamiento que tienen los funcionarios de carrera.

También los es que se establezca un cupo de 50 plazas de los curso R para el personal interino con derecho a fijación.

#### - Aumento de las plantillas en EPA y EOI

Se adquiere el compromiso de aumentar la plantilla de profesorado para atender la demanda real existente tanto en Educación de Personas adultas como en Escuelas oficiales de idiomas con arreglo al siguiente calendario:

	2007-08	2008-09	Total
EPA	15	15	30
EOI	6	4	10
Total	21	19	40

#### 5.- OTROS COMPROMISOS:

- La cobertura de bajas en Primaria se realizarán a partir del cuarto día; en el caso de las bajas por asuntos propios se cubrirán desde el primer día.
- Se reconoce al personal interino de una situación administrativa equivalente a la de servicios especiales del personal funcionario de carrera.
- Así mismo se recogen en el principio de acuerdo, entre otros, aspectos que no están recogidos en el acuerdo regulador actualmente en vigor pero que siguen vigentes como las dos horas de liberación de jornada lectiva para el responsable de prevención laboral, las suspensión transitoria, el reconocimiento de méritos y retribuciones en supuesto de error en el llamamiento a listas de sustitución, la jornada mínima de contratación de 1/3 de jornada... etc.

**En definitiva, un principio de acuerdo que supone una mejora auténtica para la red pública y para el conjunto de su profesorado y que sienta las bases para abordar la redacción de un texto articulado de acuerdo definitivo que sienta las bases de la carrera profesional, dote de estabilidad y de más calidad al empleo, y pueda responder en mejores condiciones a los retos que tiene el sector en la atención a la diversidad, en la prevención de los problemas de convivencia, en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación etc...**

**Esperamos que en el plazo de un mes, tal y como está comprometido con el departamento tengamos a disposición del conjunto del profesorado el nuevo acuerdo regulador. Si así no fuera, garantizamos como mínimo la entrada en vigor de las medidas contempladas en este principio de acuerdo, que en el caso de las retribuciones serán abonadas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.**

**Javier Nogales**  
Secretario General de CCOO Irakaskuntza.