



Confederación Intersindical Galega  
ENSINO

# INFORMA

[www.cig-ensino.gal](http://www.cig-ensino.gal)

Xaneiro 2018

## POLA RECUPERACIÓN DOS NOSOS

# dereitos

NON PAGAR POR ENFERMAR  
 SUBIDA DOS SALARIOS  
 DEMOCRACIA NOS CENTROS  
 EMPREGO CON ESTABILIDADE  
 ENSINO EN GALEGO  
 MENOS BUROCRACIA  
 DESTINOS DEFINITIVOS  
 REGULACIÓN DAS AFÍNS  
 DEXADA DE RATIO  
 REDUCCIÓN DE XORNADA

# A CIG-Ensino lanza unha campaña nos 1.200 centros galegos para esixir a restitución de dereitos laborais

Baixo o lema **“Pola recuperación dos nosos dereitos”**, a central sindical acaba de lanzar unha campaña de recollida de sinaturas co obxectivo de reclamar a restitución dos dereitos salariais e laborais perdidos nos últimos anos e de reivindicar unha mellora nas condicións de traballo do colectivo do profesorado galego.

Durante este segundo trimestre, delegados e delegadas da CIG-Ensino visitarán todos os centros educativos que hai no País para celebrar asembleas informativas e achegarlle ao profesorado os pregos de sinaturas que lle serán entregados posteriormente ao conselleiro de Educación e Cultura.

Pero a campaña tamén está na Internet, con información destacada dos obxectivos a acadar nos perfís que ten a CIG-Ensino nas principais re-

des sociais (Facebook, Twitter e Telegram). Así mesmo, pode asinarse dixitalmente na páxina web da CIG-Ensino [www.cig-ensino.gal](http://www.cig-ensino.gal).

Esta acción supón unha continuidade no traballo desenvolvido polo sindicato nacionalista desde o inicio dos recortes, tanto en materia laboral como na loita contra a LOMCE.

Dado que lamentablemente o profesorado segue alleo á suposta recuperación económica da que tanto alardean os gobernos da Xunta e do Estado español, que seguen cos recortes implantados coa escusa da crise económica, o sindicato pretende recoller o sentir maioritario do persoal docente, que rexeita esta política restritiva e defende a dignificación do seu traballo ante a administración educativa e ante a sociedade xeral.

## Estatuto da Función Pública Docente

Entre os principais eixos arredor dos cales xira a campaña atópase a reclamación dun Estatuto da Función Pública Docente que debe vir acompañado dunha negociación real sobre as condicións laborais nas que temos que desenvolver o noso traballo.

Unha negociación na que hai temas urxentes e prioritarios que responden ás inxerencias e ás queixas que o profesorado vén manifestando nos últimos anos. Estas reivindicacións atópanse no decálogo incluído no prego de sinaturas que se reproduce na seguinte páxina e que estará a disposición de todo o profesorado tanto nos centros de ensino como na rede.



# Decálogo de medidas urxentes para a recuperación de dereitos para o profesorado

- 1** Xornada laboral de 35 horas para todo o profesorado, coa recuperación da xornada lectiva de 18 sesións en secundaria, FP, EOI e ensinanzas de réxime especial e de 21 sesións en Infantil, Primaria e EE., no camiño de acadar os 18 períodos lectivos para todo o profesorado, así como a xornada reducida de xuño e setembro.
- 2** Xestión democrática dos centros, recuperando o poder de decisión nos órganos de goberno.
- 3** Reducións de ratios nas diferentes etapas educativas e regulamentación das materias afíns no camiño da súa eliminación.
- 4** Redución da carga burocrática nos centros educativos, permitindo que o profesorado adique o seu esforzo á práctica docente.
- 5** Ofertas amplas de emprego que, partindo da estabilidade, cubran as necesidades dos centros, eliminando definitivamente as taxas de reposición e o sistema de cupos.
- 6** Limitar a temporalidade do profesorado en expectativa, adxudicando destinos definitivos nun prazo máximo de 2 anos desde a superación do proceso selectivo.
- 7** Plan especial de actuación na atención á diversidade: impulso da titoría, reforzo de profesorado de AL e PT, da Orientación nos centros e da rede de EOE.
- 8** Eliminación das limitacións para impartir docencia en galego e fomento da nosa lingua en todas as etapas educativas, co obxectivo de conseguir que, cando menos, o 50% das materias se impartan en lingua galega.
- 9** Negociación dun acordo retributivo para o profesorado galego que parta da recuperación dos recortes destes últimos anos e dunha cláusula de revisión salarial que garanta unha suba igual ao IPC.
- 10** Eliminación dos descontos salariais por enfermidades comúns, percibindo o 100% desde o primeiro día de baixa.



# 2018, un ano máis de perda de poder adquisitivo para o profesorado galego

Continuamos por oitavo ano consecutivo coas pagas extras recortadas e sen recuperar as enormes contías que nos foron retiradas polos gobernos do PP

Comezamos o ano 2018 co salario conxelado, toda vez que o Goberno de Rajoy non é quen, de momento, de sacar adiante os orzamentos. Os e as empregadas públicas volvemos ser reféns dos xogos do goberno para forzar os posíbeis socios a aprobar as contas públicas. Así, Montoro négase polo momento a aplicar a suba retributiva comprometida pola vía da publicación dun Real Decreto, que serviría para evitar que comece o ano cos mesmos soldos que no 2017. De se cumpriren os prazos que o propio Goberno filtrou aos medios, non habería suba retributiva para o persoal docente até o verán. Esa suba tería carácter retroactivo desde xaneiro de 2018.

As cifras que o Ministerio de Facenda fixo públicas no seu momento, no marco dunha negociación frustrada e previamente cociñada en Madrid cos sindicatos habituais, eran absolutamente inasumíbeis para a CIG, xa que supoñían un incremento retributivo en 3 anos co suposto obxectivo de recuperar o poder adquisitivo perdido desde o ano 2010 que ficaban moi lonxe do que realmente nos quitaron e máis aínda do poder adquisitivo perdido.

## Revisión salarial vinculada ao IPC

A CIG-Ensino defende que se regule por Lei que os incrementos retributivos do persoal do sector público estean vinculados á suba do IPC e que, cada ano, se fixe unha revisión sobre esa suba, de tal maneira que se a carestía da vida foi superior á inicial-

mente prevista se actualice a finais de ano coa percepción da revisión oportuna. Este sería o único sistema para evitar que o profesorado vise como, ano tras ano, perde poder adquisitivo.

Fronte a isto vimos padecendo historicamente por parte de todos os gobernos do Estado, tanto do PSOE como do PP, un xogo cos nosos cartos, tanto en épocas de expansión económica, nas que case sempre os soldos medran por debaixo do IPC como nos momentos de recesión ou crise económica, nos que o goberno conxela ou directamente recorta os nosos salarios.

ANO	IPC GALIZA	SUBA SALARIAL	PERDA PODER ADQUISITIVO
2009	0,8%	2%	1,2%
2010	3%	-5%	-8%
2011	2,4%	0%	-2,4%
2012	2,9%	-7%	-9,9%
2013	0,3%	-4%	-4,3%
2014	-1%	0%	1%
2015	0%	0%	0,0%
2016	1,6%	1%	-0,6%
2017	1,2%		
TOTAL	10%	-13%	-23%

A suba salarial é do ano inmediatamente seguinte ao cómputo do IPC. Os datos do 2018 non se computan na suma final, ao estar pendente e sen concreción a posíbel suba a mediados de ano.

Así foi nestes últimos anos desde a chegada da crise: rebaixaron os nosos salarios directamente nun 10% mais a carestía da vida supuxo que o noso poder adquisitivo se depreciara nun 23%.





### A proposta de Montoro: unha trampa perigosa que nos separa do IPC

A proposta de Montoro, presentada o pasado outono e aparcada de momento, consistía nun incremento de 5,25% en tres anos e cunha incerta suba adicional vinculada ao Produto Interior Bruto (PIB) do Estado nos próximos anos. Calquera persoa que seguise cun mínimo de atención as proxeccións do Goberno ou dos diferentes organismos internacionais, tanto públicos como privados, sabe da volatilidade ou mesmo falsidade desas previsións, polo que fiar algo á evolución da economía é como encomendarse a que o Goberno xogue de

novo coas cifras á nosa conta. Esa suba, caso de se producir, non se achega nin de lonxe ao que nos roubaron nestes anos. Fronte a un 23% de poder adquisitivo perdido o incremento que propón o goberno central ficaría a 17,75% do que deberíamos recuperar.

Mais a proposta do goberno do PP implica, sobre todo, un paso en falso moi preocupante, xa que introduce un factor alleo ao persoal que prestamos o noso servizo no sector público (o PIB) e sepáranos do IPC como elemento máis obxectivo para medir a nosa capacidade de manter uns salarios acordes co prezo da vida.

### A responsabilidade compartida de Rajoy e Feijó

Á hora de fixar a responsabilidade dos recortes nas nosas nóminas, esta é tanto do goberno do Estado como da Xunta de Galiza. A parte da nosa nómina que depende da normativa estatal é a do soldo, o complemento de destino e os trienios, mentres que a Xunta ten plena competencia para

regular o complemento específico, no cal se inclúe o que nas nóminas aparece expresamente como específico xunto con outros conceptos como sexenios, titoría e outros cargos docentes, no caso de telos (departamento, cargos directivos, etc...). Uns e outros recortaron antes e néganse a reingresar o roubado agora.

Por tanto, non poderemos acadar nunca unha recuperación económica real do que nos roubaron senón identificamos claramente os nosos debedores e fixamos como prioridade a devolución do que é noso. Por iso, a CIG-Enseño negouse a darlle os parabéns a ningún acordo coa Xunta en materia de persoal ou retributiva mentres non se poña enriba da mesa un plan para recuperar os nosos salarios. Ese fora o suposto compromiso da Xunta antes das últimas eleccións autonómicas. Esa fora a escusa dos sindicatos "abaixo asinantes" para lle dar o visto bo a un acordo do que hoxe, ano e medio despois, nin quen prometeu nin quen se comprometeu parecen lembrarse.

Sexenios	Mestres (A2-Nivel 21)		PTFP (A2-Nivel 24)		PES- EOI- CMUS-EART (A1 Nivel 24)	
	Recorte directo desde o 2010	Perda acumulada desde o 2010 contando coa desviación do IPC	Recorte directo desde o 2010	Perda acumulada desde o 2010 contando coa desviación do IPC	Recorte directo desde o 2010	Perda acumulada desde o 2010 contando coa desviación do IPC
0	-€16.142,64	-€31.227,49	-€16.727,20	-€32.644,10	-€22.034,05	-€39.218,53
1	-€17.393,72	-€33.439,04	-€17.920,27	-€34.797,65	-€23.592,60	-€41.866,25
2	-€18.734,35	-€35.867,25	-€19.318,89	-€37.283,85	-€25.357,57	-€44.847,50
3	-€20.515,04	-€38.926,40	-€21.023,54	-€40.266,97	-€27.566,66	-€48.463,76
4	-€22.664,39	-€42.671,93	-€23.250,63	-€44.090,23	-€30.140,93	-€52.762,89
5	-€23.663,84	-€44.504,67	-€24.235,84	-€45.908,73	-€31.554,30	-€55.138,25

Os cálculos de recorte directo e perda acumulada non teñen en conta os trienios ou o sexenio que se perfeccionaron neste período, así como tampouco ningún complemento adicional (cargos directivos, departamento,...), polo que estas cifras debe considerarse como de mínimos.

## Que non nos enganen: sabemos o que cobramos na paga extra

Un bo exemplo de como pretenden xogar connosco está nas declaracións de responsábeis políticos da Xunta, suficientemente aireadas polos medios de comunicación afíns, sobre a recuperación das nosas pagas extras. Así o vimos no ano que vén de rematar, con titulares que falaban de “recuperación das pagas extras”. Unhas pagas extras nas que, efectivamente, incorporaron de novo o complemento específico mais nas que aínda carecemos da parte dependente do Estado.

Mais o certo é que a día de hoxe as nosas pagas extras seguen recortadas nunha das contías que dependen do Estado. Concretamente seguimos co soldo da extra reducido. Así, no ano 2017 unha docente de novo ingreso

SUBGRUPO	Soldo mensual ordinario	Soldo na paga extra 2017	Diferenza na extra	Recorte anual
A1	€ 1.131,36	€ 698,13	€ 433,23	€ 866,46
A2	€ 978,26	€ 713,45	€ 264,81	€ 529,62

do corpo de mestres ou PTFP (Subgrupo A2) cobrou 264,81€ menos en cada unha das pagas extras, o que supón un recorte de 529,62€ no ano. O recorte é aínda maior no resto dos corpos docentes vinculado ao Subgrupo A1, xa que nestes caso o profesorado ten un recorte de 866,46€ (433,23€ en cada paga), tamén para casos de persoal sen antigüidade.

A estas contías hai que engadirlle a diferenza nos trienios que tamén foron recortados no ano 2010, manténdose ese recorte durante todos estes anos.

Polo tanto non só nos negan a recuperación salarial destes últimos 8 anos, senón que seguen, a día de hoxe, recortando os nosos ingresos anuais a través das extras mentres temos que escoitar día a día que estamos en fase de recuperación económica e que non hai nada que impida que suban os salarios. Que comencen por pagar o que nos corresponde.

SUBGRUPO	Trienios ordinarios	Trienios nas pagas extras
A1	€ 43,51	€ 26,85
A2	€ 35,47	€ 25,87

## Recoñecemento como servizos prestados das vacacións non gozadas para o persoal substituto

No marco da campaña de recuperación de dereitos na que estamos inmersos, a CIG-Ensino reclamoulle o pasado novembro á Consellaría que cumprira o seu compromiso de recoñecer como servizos prestados o período de vacacións aboadas e non gozadas por parte do persoal substituto que traballou para a administración desde 2001.



En concreto, durante ese mes tiña que proceder a comunicarlles persoalmente por correo electrónico ás persoas afectadas a resolución dese

recoñecemento (que computaría para oposicións, trienios e xubilacións).

Após esa comunicación, a Xunta te-

ría que proceder a aboar de oficio os atrasos que correspondan en concepto de trienios a computar até o 10 de maio de 2017. Así mesmo, tamén pedimos que se teña en conta ese período a efectos de sexenios para evitar que sexa o profesorado o que teña que reclamar posteriormente eses efectos económicos.

### Sen resposta

De momento a administración segue sen realizar ningunha xestión ao respecto polo que desde a nosa central insistiremos en que non se conculquen os dereitos do persoal substituto e se faga ese recoñecemento canto antes.

## Suba insignificante do 0,25% das pensións para este ano



A CIG-Ensino denuncia un ano máis a perda de poder adquisitivo do colectivo de pensionistas docentes que ven como a súa paga só subiu un 0,25% fronte ao incremento do 1,2% da carestía da vida, segundo o dato oficial do IPC correspondente a 2017.

Esta situación, que se sostén durante os últimos anos, leva aparellada que a suba neta media con respecto ao ano pasado sexa de 5,13€ mensuais no caso dunha persoa xubilada pertencente ao corpo de Secundaria e de 4,61€ no caso de mestres/as e profesorado técnico de FP. Isto tradúcese nun raquíctico aumento no cómputo anual de 71,82€ e de 64,54€ respectivamente.

Cómpre lembrar que esta conxelación de facto das pensións débemoslla ao goberno de Mariano Rajoy que fixou na Lei 23/2013, de 23 de decembro, o famoso **Índice de Revalorización das Pensións (IR)**. Este indicativo, vixente para todos os réximes da Seguridade Social -incluído o de Clases Pasivas ao que pertencen os xubilados e xubiladas docentes que apro-

baron as oposicións antes do 2011-, establece esta suba inamovíbel no 0,25%, desvinculando para sempre o incremento das contías da suba de prezos do consumo.

Na práctica, tal e como denunciámos reiteradamente, esta é unha estratexia de dismantelamento do sistema público de pensións que, con estes recortes, pretende derivar os traballadores e traballadoras cara a plans privados de xubilación.

### Baixadas á vista

Mais a coñecida como **Lei de recorte das pensións do Partido Popular** vai moito máis aló da conxelación e prevé para 2019 a entrada en vigor do chamado **factor de sustentabilidade** que non é nin máis nin menos que adaptar cada ano o cálculo das contías á esperanza de vida. A efectos prácticos isto suporá con toda probabilidade que ano a ano vexamos como se recortan as cantidades a percibir. Tal e como establece esta lei o cálculo tomará como base o período 2013-2017 e, dentro da ló-

xica neoliberal de empregar a maior lonxevidade para recortar o gasto público en lugar de incrementalalo, o colectivo de pensionistas verase penalizado por vivir cada vez máis tempo.

Segundo cálculos de expertos economistas, a depreciación progresiva das pensións, de continuar este camiño, podería acadar entre un 30 e un 40% do seu valor actual nos próximos trinta anos.

A aplicación do factor de sustentabilidade non afecta de momento ao profesorado de Clases Pasivas, xa que é de aplicación ao Réxime Xeral da Seguridade Social, que no caso do persoal docente galego inclúe o profesorado interino, o que aprobou as oposicións desde 2011 ou o de Relixión, a maiores dun pequeno colectivo que non se integrou no réxime especial de Clases Pasivas. Sen embargo, a lóxica das políticas restritivas en materias de pensións do PP fai que esteamos alerta fronte a posíbel aplicación dese importante recorte a partir de 2019.

## PENSIÓNS 2018 (Clases Pasivas)

Anos de servizo	% Haber regulador	Grupo A1: 40.561,32 €		Grupo A2: 31.922,78 €	
		Anual	14 pagas	Anual	14 pagas
15	26,92%	10.919,11 €	779,94 €	8.593,61 €	613,83 €
16	30,57%	12.399,60 €	885,69 €	9.758,79 €	697,06 €
17	34,23%	13.884,14 €	991,72 €	10.927,17 €	780,51 €
18	37,88%	15.364,63 €	1.097,47 €	12.092,35 €	863,74 €
19	41,54%	16.849,17 €	1.203,51 €	13.260,72 €	947,19 €
20	45,19%	18.329,66 €	1.309,26 €	14.425,90 €	1.030,42 €
21	48,84%	19.810,15 €	1.415,01 €	15.591,09 €	1.113,65 €
22	52,52%	21.302,81 €	1.521,63 €	16.765,84 €	1.197,56 €
23	56,15%	22.775,18 €	1.626,80 €	17.924,64 €	1.280,33 €
24	59,81%	24.259,73 €	1.732,84 €	19.093,01 €	1.363,79 €
25	63,46%	25.740,21 €	1.838,59 €	20.258,20 €	1.447,01 €
26	67,11%	27.220,70 €	1.944,34 €	21.423,38 €	1.530,24 €
27	70,77%	28.705,25 €	2.050,37 €	22.591,75 €	1.613,70 €
28	74,42%	30.185,73 €	2.156,12 €	23.756,93 €	1.696,92 €
29	78,08%	31.670,28 €	2.262,16 €	24.925,31 €	1.780,38 €
30	81,73%	33.150,77 €	2.367,91 €	26.090,49 €	1.863,61 €
31	85,38%	34.631,26 €	2.473,66 €	27.255,67 €	1.946,83 €
32	89,04%	36.115,80 €	2.579,70 €	28.424,04 €	2.030,29 €
33	92,69%	37.596,29 €	2.580,13 €	29.589,22 €	2.113,52 €
34	96,35%	39.080,83 €	2.580,13 €	30.757,60 €	2.196,97 €
35	100%	40.561,32 €	2.580,13 €	31.922,78 €	2.280,20 €

\*Pensión máxima: **2.580,13 €/mes** ou **36.121,82 €/ano** en 14 pagamentos

Se se percibe unha ou máis pensións públicas, a suma total non pode exceder a pensión máxima anual, pero o haber regulador que lle correspondese terase en conta para o cálculo dunha posible pensión de viuvez ou orfandade.

## EXEMPLO DE PENSIÓN

Exemplo de pensión neta para un percceptor/a co máximo tipo de retención do IRPF (non hai outras deducións):

Grupo	% IRPF	Pensión anual	IRPF anual	Pensión anual bruta	IRPF mensual	Pensión mensual neta
A1	20,31	36.121,82 €	7.333,34 €	2.580,13 €	524,02 €	2.056,11 €
A2	19,04	31.922,78 €	6.078,10 €	2.280,20 €	434,15 €	1.846,05 €

\* As deducións por IRPF dependen da situación persoal de cada percceptor/a. Neste cálculo partimos da situación familiar 3: solteiros/as sen fillos, casados/as con cónxuxe con rendas superiores a 1.500 € anuais. Os tipos de IRPF son, por tanto, os que se aplicarían nesta situación.



## O TSXG dálle a razón á CIG-Ensino e limita a discrecionalidade na oferta de vacantes do CXT

O sindicato vén de gañar unha sentenza que debe supoñer un antes e un despois na discrecionalidade coa que a Consellaría actuou nestes últimos anos na oferta de vacantes do CXT. O Alto Tribunal Galego confirma unha sentenza previa dun xulgado do contencioso que xa recoñecera que a administración educativa galega ía moito máis alá das bases da convocatoria do Concurso á hora de poder facer cambios entre a adxudicación provisional e a definitiva.

A Consellaría retirara da adxudicación definitiva do CXT do ano 2016 unha vacante do corpo de PES previamente adxudicada na resolución provisional. Os servizos xurídicos da CIG-Ensino, en representación da persoa a quen lle fora adxudicada,

demandaron á Consellaría, ao entender que non existían motivos para eliminar esa praza, dado que no curso seguinte foi cuberta por un docente en expectativa e co mesmo horario que tería de cubrirse con destino definitivo.



A sentenza supón unha chamada de atención á Consellaría, que defendeu a retirada desa vacante por un informe técnico da Inspección Educativa

e alegou que non existían horas suficientes no departamento para manter a praza. Así, o TSXG indica que ese informe da Inspección só se requiriu unha vez que se reclamou a praza, e non antes, e que non se sostén a inexistencia de horas. O que o TSXG confirma é que a Consellaría ten potestade para corrixir as vacantes provisionais, como cando se trata dun erro a súa publicación e adxudicación, mais que iso non supón que poida operar por libre e sen xustificar convenientemente os seus actos. A consecuencia da sentenza é a adxudicación definitiva da praza reclamada con efectos administrativos do concurso de 2016, evitando que se amortizase no CXT e que seguise cuberta por profesorado en expectativa.

## Conseguimos aumentar as prazas definitivas de Orientación en Primaria e reclamamos o aumento de 256 postos de PT e AL

A CIG-Ensino vén denunciando reiteradamente que unha mostra máis dos recortes e da precariedade que estamos a sufrir ten que ver coa atención á diversidade e a orientación educativa. Isto queda reflectido tanto no número de profesionais destas áreas que desenvolven o seu labor en varios centros, como no elevado número de centros que non contan con persoal definitivo. Unha realidade que lle afecta profesionalmente ao profesorado destas especialidades mais tamén ao alumnado.

### 39 novas prazas de Orientación

A rede de orientación, posta tantas veces como escusa pola Administración para non dotar definitivamente

os centros destes recursos humanos, segue sen estar feita. Na actualidade, a situación de cada centro amosa diferenzas enormes: itinerancias entre máis de dous centros, etapas educativas diferentes, número excesivo de alumnado, etc. Detectado o problema e denunciado en reiteradas ocasións, as actuacións da CIG-Ensino conseguiron o compromiso da Administración de negociar a situación da Orientación en Primaria, algo que levou á convocatoria dunha reunión técnica coa Subdirección Xeral.

Finalmente logramos acadar **39 prazas máis** no Concurso específico de Orientación do corpo de mestres. Esta cifra supón un

**incremento do 42% das vacantes** inicialmente propostas no borrador da convocatoria. Outro dos logros que acadamos, co fin de mellorar a transparencia e o coñecemento das características das prazas ofertadas, é que no DOG se publiquen os centros adscritos a cada praza.





Con todo, a campaña emprendida pola CIG-Ensino para conseguir unha mellor atención ao alumnado con Necesidades Específicas de Apoio Educativo (NEAE) e unha maior estabilidade dos profesionais destas especialidades implica que continuemos a loitar para que **todos os centros de Educación Infantil e de Primaria de máis de seis unidades** teñan o seu propio departamento de Orientación e, incluso en centros nos que o seu tamaño e necesidades o aconsellen, unha segunda persoa á espera de que realmente poidamos negociar as necesidades reais dos centros en canto ás NEAE.

Nesa negociación tería cabida a reclamación de dotación de **personal coidador** ou doutros perfís profesionais (**fisioterapeutas, traballadores/as sociais, educadores/as sociais, etc.**) onde sexa necesario, tal e como xa poden contratar actualmente con cargo a subvencións da Xunta os centros concertados.

### Reclamamos 256 novas prazas de PT e AL no Concurso de Traslados

O catálogo de postos de traballo do corpo de mestres marca un mínimo de profesorado de **Pedagogía Terapéutica (PT)** e de **Audición e Linguaxe (AL)** en cada centro, mais este persoal pode incrementarse en todos aqueles centros nos que sexa necesario para atender as NEAE, así como para poder levar a cabo programas de estimulación e de prevención, tal e como se pode ler no acordo de catálogos asinado pola CIG-Ensino en 2007:

*“Naqueles centros ordinarios que integren alumnado con necesidade educativa específica poderanse incrementar os catálogos en función do número e tipo de necesidades, especialmente PT e AL”*

Tendo en conta o compromiso acordado na Mesa Sectorial de revisar as demandas que puideramos presentar para este incremento de vacantes, a CIG-Ensino remitiulle un escrito á Subdirección Xeral cunha listaxe que inclúe un total de 256 novas prazas,

das que **110 son de PT en centros de infantil e primaria, 127 son de AL neste mesmo tipo de centros e 19 son de PT en IES.**

A súa incorporación no CXT redundaría nunha mellor atención ao alumnado con necesidades específicas de apoio educativo ao tempo que suporía que **todo o profesorado de PT (109) e de AL (148) en expectativa de destino ou en prácticas puidese obter destino definitivo.**

Na adxudicación de destinos provisionais (CADP) do actual curso houbo **710 prazas de PT e AL en centros de EI, EP e EE** así como **90 de PT e AL en IES.** As vacantes que a CIG-Ensino reclama que sexan incorporadas neste CXT supoñen, por tanto, **un 32% do total** das cubertas con destino provisional e responden a diferentes criterios e realidades contrastadas cos propios centros educativos e con profesorado afectado.

Ao igual que as prazas de Orientación, a listaxe íntegra de vacantes reclamadas está dispoñible na web.

**Máis información en [www.cig-ensino.gal](http://www.cig-ensino.gal)**



## A CIG-Ensino demanda un incremento substancial nas vacantes do CXT nos corpos de Secundaria

**Máis de 3.200 prazas** separan hoxe a oferta de destinos provisionais das prazas ofertadas para seren cubertas con carácter definitivo nos diferentes corpos de ensino secundario. A inmensa maioría destas prazas son dos **corpos de PES e de PTFP**, nas que se acada a cifra de **2.932 prazas de diferenza**.

Un estudo elaborado pola CIG-Ensino, tendo en conta as prazas adxudicadas no CADP do presente curso 2017/18 e a oferta de vacantes para o Concurso Xeral de Traslados (CXT), amosa unhas diferenzas que están totalmente inxustificadas en boa parte das especialidades e dos centros.

É obvio que unha parte desas vacantes non poden ser cubertas con carácter definitivo, xa que son prazas que están reservadas a profesorado que neste momento non está no centro (comisións de servizo, liberacións sindicais, asesorías na Consellaría, cargos políticos, etc..) ou ben por outros motivos (redución de horario lectivo das direccións, desdobre dalgún

nivel, oferta dun ciclo formativo que non se pode garantir como consolidado, etc...). Malia todo, non se xustifica unha desproporción tan avultada como a que se presenta no estudo que facemos público e que recentemente lle remitimos á Consellaría solicitando unha revisión das prazas

### A Consellaría négalle información á CIG-Ensino

A Consellaría de Educación, a través da súa Secretaría Xeral, aposta pola falta de transparencia e vén de denegarlle á CIG-Ensino información da situación dos cadros de persoal de Secundaria. Así, quedan sen reposta cuestións tan básicas e fundamentais como coñecer cantos docentes definitivos de cada especialidade hai nos centros educativos. Queda oculta a foto fixa de cada un dos centros e que todo o profesorado debería ter dereito a coñecer. É dicir, os máximos responsábeis políticos da Consellaría prefiren a opacidade e ocultan información que puidese comprometer a arbitrariedade coa que habitualmente

actúan á hora de dotar prazas con destinos definitivos e que se veu evidenciando nestes últimos anos, como demostra a sentenza do TSXG gañada pola CIG-Ensino.

### Desbloqueo da oferta de vacantes e ruptura co inmovilismo

A día de hoxe hai **807 docentes en expectativa só nos corpos de Secundaria**. Moitas destas compañeiras e compañeiros levan nesta situación desde hai máis de 10 anos. E son miles as persoas que agardan cambiar de destino definitivo e ven como, ano tras ano, as súas esperanzas batén de fronte coa restrición na oferta de vacantes.

Hai moitas prazas que non se ofertan coa escusa de que boa parte das horas son para impartir docencia nos PMAR, na FP Básica, como se estas necesidades fosen desaparecer dun ano para outro. Hai tamén moitas outras vacantes de especialidades de FP que non se dotan con carácter definitivo pola suposta inestabilidade

da demanda da FP; un argumento que pode ser razoábel durante un período de tempo para consolidar a oferta, mais que se mantén cando xa se pode garantir esa estabilidade.

Noutras áreas, como Música de Secundaria, nas que a redución de horario fai complicado reducir a súa provisionalidade, esta dificultade non pode servir de pretexto para que a Consellaría non faga nada ou invente solucións que o único que logran é crear outro conflito.

### Continúan os recortes de persoal coa amortización de xubilacións

Outro dos indicadores a salientar no estudo elaborado pola CIG-EnsinO, neste caso partindo dos datos da Inspección Educativa nas respectivas Xefaturas Territoriais, é a persistencia da Consellaría en reducir os cadros de persoal coa amortización de xubilacións en moitos centros. Coa información da que dispomos neste momento serían **103 as prazas perdidas, tan só nos centros que facemos públicos no estudo**, ao ter decidido a administración educativa que non se cubran con outros docentes definitivos.

Desde a CIG-EnsinO vimos denunciando desde hai anos ese continuo goteo de prazas eliminadas e temos claro que só se lle pode pór fin a esta sangría se se asume unha das principais demandas do profesorado galego: a redución de horario lectivo para recuperar as 18 horas lectivas coas que contabamos até o ano 2009 e a redución das rateos por aula que levan inalterábeis desde a LOE. Estas medidas son fundamentais para a recuperación de emprego mais tamén para mellorar as condicións nas que impartimos docencia e, por tanto, para acadar un ensino de calidade.

### Claustros estábeis para mellorar a calidade educativa e a organización nos centros

Tanto desde a perspectiva laboral e dos intereses do profesorado por estabilizar a súa vida profesional e mellorar no seu destino como desde a óptica da mellora da calidade educativa, uns claustros estábeis son a mellor resposta para mellorar a organización interna dun centro e para garantir un proxecto pedagóxico de continuidade.

Por iso desde a CIG-EnsinO, e en base a este estudo, esixímoslle á Consellaría que incremente substancialmente as vacantes ofertadas.

Hai centros de secundaria, nos que só se imparte ESO e Bacharelato, cun desfase entre os destinos provisionais e os definitivos de máis de 20 docentes. Centros nos que a Consellaría só oferta 1 ou 2 vacantes e que contan con 16 ou 18 docentes con destino provisional. Mesmo hai algún centro que non oferta ningunha vacante para o CXT e que conta con 10, 14 ou até 20 provisionais.

O desfase é maior naqueles centros nos que é maioritaria ou única a oferta de ciclos, chegando a diferenzas

superiores a 30 prazas. É certo que a complexidade da oferta de FP pode xustificar parcialmente un maior índice de provisionalidade, mais non é menos certo que hai moitas prazas de ciclos consolidados en CIFP's que seguen sen ser ofertadas.

No estudo que fai público a CIG-EnsinO só se amosan **os centros educativos cun desfase entre provisionais e vacantes do CXT igual ou superior a 10 prazas**. Obviáronse todos aqueles nos que a diferenza é menor, reducindo a listaxe porque o que se pretende é que esta chamada de atención sirva para revisar con profundidade a oferta en todos e cada un dos centros.

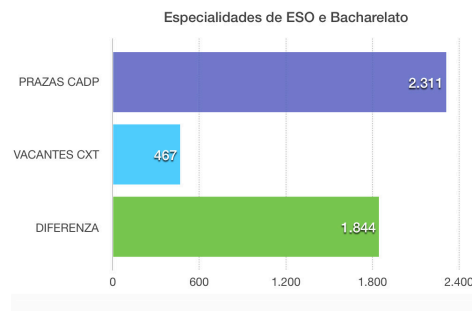


**“En 123 centros docentes existe unha diferenza superior a 10 prazas entre os destinos provisionais e a oferta de vacantes para o CXT”**

## Especialidades castigadas coa provisionalidade

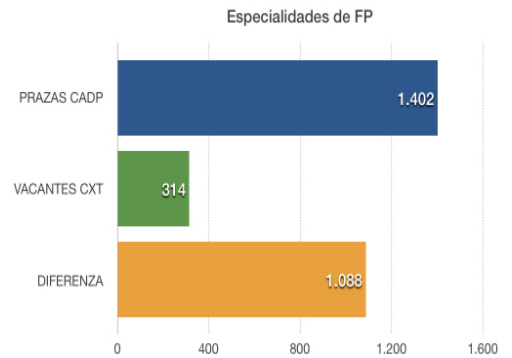
Nun segundo estudo da CIG-Ensino centrado no efecto da provisionalidade sobre as especialidades docentes, constátase como moitas delas contan cunha raquítica oferta de vacantes para un colectivo de profesorado en prácticas e en expectativa que podería acadar o seu primeiro destino definitivo se a Consellaría mudase a súa política de oferta de prazas.

Así podemos ver como hai 34 vacantes de **Lingua e Literatura Castelá** cando se adxudican 183 provisionais, 47 vacantes de **Xeografía e Historia**



fronte a 179 provisionais, 58 de **Lingua e Literatura Galega** cando houbo 199 provisionais, 81 de **Matemáticas** de 370 provisionais ou 46 de **Inglés** de 318.

En especialidades propias da FP, vemos como **FOL**, presente en todos os ciclos formativos e, por tanto, en todos os centros, conta con 8 vacantes fronte a 78 destinos provisionais. Os desfasos tamén están presentes en **Administración de Empresas** (8 de 68), **Informática** (5 de 60), **Procesos de Producción Agraria** (1 de 15), **Procesos Sanitarios** (9 de 28), **Sistemas Electrónicos** (2 de 27), **Cociña e Pastelería** (1 de 25) e un longo etcétera que practicamente lle afecta á totalidade de especialidades. A incidencia é menor no caso das EOI xa que falamos dun colectivo menor e no que en 4 das especialidades só hai profesorado interino. Porén, a oferta en especialidades como **Alemán, Inglés**



ou **Portugués** debería ser maior.

Nas prazas dos **CMUS** tamén existen algunhas especialidades nas que non hai nin o primeiro docente funcionario de carreira e a situación derivada da cobertura de prazas nos CMUS superiores (con reserva de praza nos centros de orixe para a maioría do profesorado que imparte docencia neles) mantén en mínimos a oferta do CXT desde hai anos. Agardemos que o proceso de acceso a cátedras que a Consellaría anunciou para a OPE 2018 poida servir para desatascar esta situación.

## O galego, materia pendente da Consellaría

Son moitas as afrontas que ten que soportar o noso idioma desde a institución á que lle corresponde velar pola súa normalización e uso. A CIG-Ensino vén denunciando sistematicamente a política desgaleguizadora dos gobernos do PP, nomeadamente na etapa de Feijóo, ao permitir que a LOMCE e o Decreto do Plurilingüismo reduciran o horario da nosa lingua á mínima expresión no sistema educativo e desprestixiando a súa utilidade a nivel social e cultural.

Recentemente constatamos outros exemplos de desleixo ao respecto da nosa lingua que lonxe de correxirse con celeridade mantéñense sen a mínima actitude crítica. É o caso da case que ausencia do galego nos materiais didácticos empregados na FP a Distancia, nos cursos de Platega e na formación presencial do profesorado galego.

Abundan as queixas docentes de que este material, en moitos casos

subministrado polo MECD, está en castelán e de que a Consellaría non fixo ningún esforzo por facilitar a súa tradución, ou como debería ser a súa obriga, por adaptar o contido á realidade social galega. No caso dos módulos de FP a distancia tan só dous, FOL e Empresa e Iniciativa Emprendedora, se imparten na nosa lingua incumprindo flagrantemente a propia normativa de ofertar, cando menos, o 50% das materias dos ciclos formativos en galego.



# Cambios nas oposicións Superficiais e sen garantir a estabilidade



Nas negociacións do novo Real Decreto de Acceso e Ingreso na función pública docente, lastradas desde o comezo por un mal acordo de redución da temporalidade que foi asinado polos sindicatos españois (CCOO, UGT e CSI-F), tanto o Ministerio de Educación, Cultura e Deporte (MECD) como as organizacións asinantes esqueceron a cuestión da estabilidade do persoal interino e só se preocuparon de vender un acordo do que ao final ninguén se quere facer responsábel.

Este acordo fai que siga existindo a **taxa de reposición**, que só se elude transitoriamente nas ofertas de emprego até 2019, co cal se consolidan, sen posibilidade de marcha atrás, os recortes de persoal dos últimos anos. Tal é así que no propio acordo asinado di expresamente que non se poderá crear unha soa praza a maiores das dotadas neste momento. Se a isto lle sumamos que a administración non está disposta a modificar de ningunha das formas a

lei para permitir un **acceso diferenciado**, está claro que a **estabilidade para o persoal que leva anos traballando para a administración foi só motivo de preocupación para organizacións sindicais como a CIG-Ensino**, que desde o primeiro momento puxo como condición para chegar a acordos que este tema estivera enriba da mesa.

É importante recordar que incluso o Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) recolle a posibilidade de acceso á función pública para o persoal interino a través dun concurso, sen oposición. Un mecanismo só para situacións excepcionais pero que demostra que o argumento que dá a administración sobre a suposta ilegalidade do acceso diferenciado non se sostén. Ademais non está de máis lembrar que as leis poden modificarse, como se fixo coa Constitución en 15 días para fixar a preferencia do pago da débeda pública antes que os servizos sociais.

## O carácter eliminatorio das probas seguirá en vigor

As modificacións nas novas oposicións, que terán só carácter temporal, nin sequera se achegan a fases transitorias anteriores. Así, non se permite o aprobado global da fase de oposición, xa que permanece o carácter eliminatorio de cada unha das probas. A posición do MECD neste sentido foi de total rexeitamento e mesmo alegou supostos informes xurídicos nos que ninguén cre.

En definitiva, todo confirma que nos atopamos ante un proceso para reducir persoal interino na administración, non para ter en conta a súa estabilidade ou consolidación no posto de traballo, nin sequera para o profesorado con máis anos de servizos prestados ou de maior idade. Fica claro que a administración prioriza as cifras sobre as persoas.

## Maior transparencia e menor carga de traballo para os tribunais

Outra das reclamacións da CIG Ensino, en resposta ás demandas do persoal opositor e tamén de profesorado con experiencia nos tribunais é o anonimato da puntuación da fase de concurso, así como que sexa unha comisión técnica, e non os tribunais, quen bareme esa fase. Os tribunais teñen xa responsabilidade bastante sobre as súas decisións para que esta se vexa lastrada por unha burocracia non sempre ben trasladada por parte da Administración.

Se queremos que o acceso á función pública docente sexa realmente un concurso-oposición temos que ter ben claro que non se poden tomar decisións na fase de oposición que eviten a fase do concurso, como a de que haxa o mesmo número de persoas aprobadas que prazas.

Para iso, os tribunais deben ter máis tempo para exercer as funcións que lles son propias e o número de per-

soas opositoras por tribunal ten que ser substancialmente inferior ao destas últimas convocatorias.

## Os temarios, unha nova tomadura de pelo na negociación

Outro dos temas a debate é a implantación duns novos temarios, que substituirían os actuais, nalgún caso claramente obsoletos, tras máis de dúas décadas en vigor. Nas negociacións o MECD chegou a recoñecer que nin sequera existe garantía algunha de que finalmente os temarios cheguen a aprobarse, xa que non se pode descartar que o tan cacarexado Pacto pola Educación implique unha modificación en profundidade do sistema de ingreso na docencia nun futuro.

Por iso, a CIG-Ensino insiste na súa demanda de que os temarios non poden entrar en vigor nestes próximos anos e que resulta totalmente imprecendente abrir un debate en falso, trasladándolles ás persoas que vaian opositar nos próximos anos

unha maior incerteza. Calquera posible cambio debe vir precedido da determinación do que se chegue a pactar, se é que se chega, a efectos do cambio da LOMCE, sobre o que a CIG-Ensino non alberga ningunha esperanza. En definitiva, semella que os novos temarios, de entrar en vigor, non o farían até 2020.

## O centralismo que non cesa

A CIG-Ensino segue denunciando que tanto o MECD como os sindicatos asinantes do acordo sigan a negociar, de costas á Mesa Sectorial, os criterios que pretenden que as CC.AA. asuman en canto ao número de prazas e ao reparto das convocatorias anuais por corpos. É o paradigma do centralismo. Pretenden restrinxir aínda máis a escasa marxe competencial que administracións como a Xunta teñen. Fomos e seremos sempre partidarios de que a decisión última sobre que corpos e especialidades convocar se decida no marco legalmente establecido: a Mesa Sectorial Galega.

# Principais modificacións no sistema de acceso

CAMBIOS NO BAREMO		
Puntuación máxima do concurso	10 puntos	
Experiencia docente (máx. 7 ptos)	Por cada ano de experiencia en especialidades do corpo ao que se opta en centros públicos	0,700 puntos
	Por cada ano de experiencia en especialidades de diferentes corpos ao que se opta en centros públicos	0,350 puntos
	Por cada ano de experiencia en especialidades do mesmo nivel educativo noutros centros	0,150 puntos
	Por cada ano de experiencia en especialidades de diferentes niveis educativos noutros centros	0,100 puntos
Formación académica	5 puntos	
Outros méritos	2 puntos	

PONDERACIÓN CONCURSO-OPOSICIÓN	
Fase de oposición	60%
Fase de concurso	40%

ELECCIÓN DE TEMAS NA PROBA TEÓRICA	
Especialidades con 25 temas ou menos	Elección entre tres temas
Especialidades con entre 26 e 50 temas	Elección entre catro temas
Especialidades con máis de 50 temas	Elección entre cinco temas

## 8 de marzo: PARO INTERNACIONAL DE MULLERES

Galiza súmase a preto de 40 países do mundo que participarán nun **PARO INTERNACIONAL DE MULLERES o 8 de Marzo**, para reivindicar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas condicións de traballo e na esfera social, así como o dereito a vivir sen violencia.

A CIG fai un chamamento a secundar este paro de mulleres para seguir reivindicando que queda moito por facer pola igualdade e lembra que hai máis que sobrados motivos para ir á folga:

*“Porque cobramos menos ca os homes por facer o mesmo traballo e temos máis contratos parciais.*

*Porque aumenta o número de mulleres con ingresos inferiores ao SMI, baixa o noso salario medio, cobramos menos de pensión e moitas non chegarán a ter sequera a contía mínima.*

*Porque temos moitas dificultades para promocionar no traballo (teito de cristal/chan pegañento) e para conciliar.*

*Porque miles de mozas teñen que emigrar para evitar o desemprego ou para non teren que incorporarse a traballos non cualificados, temporais e mal pagos.*

*Porque seguimos a asumir de xeito maioritario unha dupla ou tripla xornada dentro e fóra do fogar, pola falta de corresponsabilidade nos coidados.*

*Porque sufrimos moito máis os recortes en servizos públicos.*

DÍA INTERNACIONAL DA MULLER TRABALLADORA

8 DE MARZO

Mulleres en  
**FOLGA**



Confederación Intersindical Galega

[www.cig.gal](http://www.cig.gal)



Secretaría das mulleres

*Porque sufrimos acoso na rúa, na casa, no lugar de traballo. Porque nos agreden, porque nos violan, porque nos matan, polo mero feito de sermos mulleres”.*

A CIG xa registrou a convocatoria de paros parciais en cada unha das quendas para o vindeiro 8 de Marzo co fin de darlles así cobertura legal a todas as traballadoras galegas de todos os sectores produtivos. No ensino está previsto un paro de dúas horas durante o horario de mañá e doutras dúas no de tarde, así como concentracións tanto nas sete cida-

des galegas como diante dos propios centros educativos.

O obxectivo é participarmos neste día de protesta e mobilización en todos os ámbitos: folga no traballo asalariado, folga de consumo, folga de brazos cruzados nas tarefas de coidado, boicot ás empresas con publicidade sexista e participación activa nas mobilizacións convocadas pola Marcha Mundial das Mulleres da que forma parte a nosa central sindical.

**Mobilízate con nós!**