



Actualización do acordo de condicións de traballo do persoal docente interino e substituto

A CIG-Ensino puxo o foco no profesorado interino fronte a un documento pensado en beneficiar á propia administración

Cuestións básicas para a CIG-Ensino:

- ★ A proposta da Consellaría empeora o texto actual, limitando dereitos do profesorado temporal. Aínda que se aceptaron parcialmente algunhas das propostas da CIG-Ensino, que claramente melloran o texto de partida, o resultado final é decepcionante.
- ★ A CIG-Ensino fixo especial fincapé en que non se eliminase o sistema actual de baremo, incluíndo a formación e a experiencia docente noutras especialidades ou corpos, así como o requisito de acreditación de coñecemento en lingua galega para novas incorporacións nas listas. Fomos o único sindicato que insistimos no tema do idioma e a Consellaría aceptou mantelo.
- ★ O texto non dá resposta ao profesorado interino de longa duración que pode quedar sen traballo ou empeorar as súas condicións polos efectos da aplicación da Lei 20/2021.
- ★ A CIG-Ensino defendeu mellorar o acordo actual con propostas concretas sobre o articulado ao tempo que formula unha alternativa, axustada ás limitacións legais, para garantir a maior estabilidade posíbel ao profesorado interino de longa duración.
- ★ Puxemos como esencial que se recuperase o dereito ao cobro do verán efectivo, xa neste curso, para quen traballe cinco meses e medio no curso escolar.
- ★ Defendemos que se mellorasen cuestións relacionadas coa protección das mulleres durante as baixas derivadas do embarazo. Aceptaron algunhas das nosas propostas mais haberá que agardar á redacción final do texto.
- ★ A CIG-Ensino foi o único sindicato que defendeu cambiar o ámbito provincial para as renuncias e chamamentos sen xustificación, propoñendo zonas que se poderían elixir con independencia da provincia.
- ★ Debe abordarse unha mellora na xestión dos chamamentos.

Na liña do que veu defendendo en múltiples mesas sectoriais, coa negativa da Consellaría e o silencio cómplice dos demais sindicatos, a CIG-Ensino presenta unha batería de

propostas encamiñadas a garantir os dereitos recoñecidos ao persoal temporal e en atopar melloras, dentro dun estrito marco legal fixado pola normativa estatal, condicionada

polos pésimos acordos sindicais. A CIG-Ensino condicionou a posibilidade de chegar a calquera acordo a incorporar unha cláusula de estabilidade mais, como sempre fixo, presentou propostas de mellora ao texto actual.

As propostas do sindicato foron, por tanto, en dúas liñas:

- propostas ao texto presentado pola Consellaría, coa idea de melloralo.
- proposta dun compromiso de estabilidade para o profesorado interino de longa duración, na liña da nosa defensa histórica dun pacto de estabilidade.

Propostas da CIG-Ensino ao texto presentado pola Consellaría

Apartado primeiro. Oferta de emprego público

Engadir un novo parágrafo relacionado coa negociación das ofertas de emprego:

Para esta negociación achegarse á mesa sectorial un informe anual coas vacantes estruturais producidas por xubilacións, falecementos ou excedencias con perda de posto e as creadas por novas necesidades nos centros, así como as que non se cubriron en concursos-oposicións anteriores. Así mesmo, a Consellaría informará anualmente na Mesa Sectorial dos datos de profesorado interino por especialidades.

Apartado primeiro bis. Nomeamento de persoal docente interino e substituto.

No punto 1 propomos que se recolla expresamente que a duración determinada será polo curso escolar completo (até 31 de agosto) xa que aínda que é o que se fai, a diferenza doutras comunidades nas que se cesa ou cesaba o profesorado interino no verán, preferimos velo recollido

e non como figura no texto no que se limita a indicar que non se pode superar o inicio de curso mais non se fixa con carácter obrigatorio a data de finalización do curso polo que existe o nomeamento.

Suprimir o punto 2 proposto pola Consellaría ao ser suficiente o que se indica no punto 3 ao respecto de que a limitación temporal de 3 anos non resulta de aplicación no ensino ao seren os nomeamentos por curso académico e porque unha orde ou un acordo non pode restrinxir un dereito recollido nunha lei. A compensación económica (indemnización no texto da Consellaría) está regulada na nova redacción do TREBEP tras a Lei 20/2021. Un acordo non pode interpretar nin poñer límites a ese dereito.

A Consellaría négase a modificar este apartado e seguirá recollendo a diferenza entre prazas estruturais e non estruturais, malia recoñecer que na práctica non vai haber ningunha diferenza a efectos de elección de prazas no CADP.

Apartado primeiro ter. Prazas non estruturais.

Este apartado como tal non ten sentido nun texto que só fai referencia ao persoal interino. A determinación da natureza estrutural ou non dunhas prazas:

- Non afecta directamente ao persoal interino se partimos do criterio de que os contratos anuais evitan que se aplique a normativa xeral de duración de interinidades.
- Ten consecuencias de carácter xeral para todo o profesorado: considerar unha praza estrutural ou non ten efectos, por exemplo, no concurso de traslados.

Por tanto, debe existir unha norma específica para determinar o carácter das prazas, fóra deste texto específico de persoal interino. Esa norma tería efectos

posteriormente: para determinar prazas na oferta de emprego, para computar porcentaxes de persoal interino ou para prazas nos concursos de traslados. É dicir, debe existir unha norma xeral e despois ir ao particular, o contrario do que fai aquí a Consellaría.

En todo caso, se non se ten en conta este criterio que para a CIG-Ensino é básico desde a perspectiva de como articular unha normativa, propoñemos:

- Eliminar no punto b) a referencia ao carácter non estrutural de prazas cubertas con posterioridade ao 1 de outubro de cada curso xa que unha xubilación ou falecemento posterior dun titular nunha praza a esa data implica que a praza sexa estrutural.
- No punto d) limitar os efectos das reducións horarias de cargos directivos aos centros de tipo A, eliminando os de tipo B e C.

Non retirarán do texto do acordo a negativa dun posíbel dereito a percibir a indemnización e chegaron a argumentar que o inclúen porque consideran que ningún docente terá dereito a esa indemnización.

Para a CIG-Ensino esta decisión implica que unha administración (e quen a apoie nesta redacción) asumen o papel da xustiza. Con independencia desta decisión, a CIG-Ensino lembra que ningún acordo ou norma de rango inferior pode limitar o que fixe unha lei.

Apartado sexto.

Incorporar o dereito das mulleres con baixas médicas derivadas do embarazo a poder tomar posesión dunha interinidade ou substitución e que surta efectos tanto económicos como administrativos.

O persoal funcionario interino ou substituto docente que non estivese prestando servizos e reunise os requisitos

para estar gozando do permiso de parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento ou incapacidade temporal derivada do embarazo terá dereito a ser chamado para as interinidades e substitucións que lle correspondan, tomando posesión coa finalidade de que os servizos que lle corresponderían prestar lle sexan recoñecidos para os efectos administrativos e os económicos cando non tivese dereito ás prestacións correspondentes. No suposto de que no momento da finalización do permiso estivese vixente o nomeamento de interinidade ou substitución, terá dereito a optar pola incorporación á praza. No caso contrario, cesará nela tamén para os efectos administrativos.

Afirmaron que revisarán a redacción para incorporar esta mellora.

Apartado décimo. Convocatorias de listas de interinidades e substitucións.

A Consellaría elimina o baremo ordinario que funcionou até a chegada da pandemia e fixa como único criterio para entrar nas listas a nota media da titulación exixida para cada especialidade. Para a CIG-Ensino isto implica cargarse non só a formación previa das persoas aspirantes senón tamén a propia experiencia profesional docente noutros corpos ou especialidades que no texto actual se puntúa.

Por outro lado, a Consellaría aproveita para eliminar o requisito de coñecer o noso idioma.

A proposta é un novo ataque á nosa lingua e a que exista un criterio de ordenación de listas o máis homoxéneo posíbel cos requisitos que se esixen nun concurso-oposición.

Por iso, a CIG-Ensino propón manter o texto en vigor recollido no actual apartado

décimo, que transitoriamente se substituíu coa escusa da pandemia.

Quedaría así:

Se unha vez realizado chamamento a todas as persoas que constan nas relacións mencionadas no punto segundo continuase resultando necesario cubrir necesidades de profesorado, a Consellaría de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, logo de comunicación ás organizacións sindicais con presenza na mesa sectorial docente non universitaria, procederá a abrir un prazo de solicitudes. Aplicarase o baremo publicado na fase de concurso do último concurso-oposición convocado e será requisito imprescindible a acreditación de coñecementos da lingua galega a través da presentación do curso de perfeccionamento da lingua galega ou da correspondente validación ou equivalencia.

A Consellaría aceptou manter o requisito do coñecemento da nosa lingua, causando estrañeza que ningún outro sindicato fixese mención a esta cuestión absolutamente fundamental.

Sobre o baremo limitáronse a dicir que lle “darían unha volta” mais que para a Consellaría prima a axilidade de xestión ao recoñecemento dos méritos que a CIG-Ensino lle demanda.

Apartado décimo segundo.

Obrigatoriedade de presentarse nos procesos selectivos.

Propoñemos estender as causas xustificadas para non participar nas oposicións:

- No punto 4: *En todo caso, enténdese por causa xustificada a acreditación de enfermidade no día da presentación ou da realización do exame ou atoparse nas seis semanas de descanso obrigatorio após o parto, adopción*

ou acollemento nos permisos para ambos proxenitores.

- Engadir un novo punto 6. *Estará exento da obrigatoriedade de presentarse aos procedementos selectivos aquel profesorado maior de 55 anos.*

Non se pronunciaron sobre estas propostas que, como noutras, a CIG-Ensino defendeu en solitario.

Décimo terceiro. Prazas de aceptación voluntaria.

A determinación das prazas que poden ser de aceptación voluntaria deben ser negociadas na mesa sectorial e deben figurar expresamente nas convocatorias de destinos provisionais (CADP).

Esta é a nosa proposta:

Cando as prazas ofertadas sexan de itinerancia, ou de tempo parcial, ou para desempeñar nos cárceres, ou outras de réxime especial que determine a Consellaría de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, **previa negociación na mesa sectorial e publicación na normativa que regule a elección de destinos provisionais**, o aspirante poderá non efectuar solicitude destas prazas, sen que iso implique a renuncia ás listas e aos próximos chamamentos que lle correspondan. Ademais, poderán rexeitar estas prazas nos chamamentos que se produzan.

Avanzaron que revisarían a redacción para que quede claro e xa anunciaron que recollerían no texto actual a non obrigatoriedade de aceptar as prazas de atención domiciliaria e de centros de menores

Décimo cuarto. Renuncias.

No apartado de renuncias non só non se avanza coa proposta da Consellaría senón que se perden dereitos. As propostas da

CIG-Ensino, xa coñecidas desde hai anos, van na liña de fixar, por un lado, un prazo xeral para poder renunciar sen xustificación e, unha vez que por fin se atende a nosa demanda de non limitar aos contratos temporais, tampouco se retire o motivo de ampliación de estudos.

A idade dos fillos ou fillas debe acomodarse á idade que con carácter xeral emprega a Xunta para a conciliación familiar, reducións de xornada, etc.: **12 anos**. Hai que ter en conta que outros prazos como o coidado de familiares non teñen límite. A data na que se debe cumprir o requisito da idade debe ser a mesma en todas as normas da propia Consellaría (nas comisións por concilia é final de ano). Por tanto na nosa proposta figura esa mesma data. Caso de non aceptar esta proposta con carácter xeral si debe terse en conta a ampliación da idade en casos de familias monoparentais ou crianzas con discapacidade, como xa se fai para as comisións por conciliación.

Outro tema relevante, e sobre o que levamos insistindo en solitario desde hai anos, é a consolidación en listas da persoa que renuncia a un posto e non hai ninguén por detrás na lista que sexa chamado. Nunha interpretación restritiva e inexacta do actual texto a Consellaría só consolida a quen renuncia cando hai alguén máis que traballa, o que nos parece totalmente incorrecto.

Os cambios propostos mudarían os seguintes puntos do apartado, (quedando o resto como están):

- *Para atender ao coidado de fillo/a menor de **12 anos**, computados o **31 de decembro do ano anterior de cada ano académico**, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo.*
- *O persoal docente interino e substituto poderá solicitar, **sen necesidade de***

***xustificación**, non ser chamado para as prazas que puidesen corresponderlle por un período máximo e improrrogábel de **tres cursos académicos**.*

- ***Por ampliación de estudos.** Enténdese que hai ampliación de estudos cando se realizan estudos para obter un título de Doutoramento, Máster propio ou oficial, Grao ou equivalente ou de Ciclo superior. Cando sexa o caso deberá efectuarse a matrícula de, cando menos, 30 créditos ou módulos correspondentes en estudos non universitarios e acreditar a realización das correspondentes probas ao final do curso académico **ou xustificación equivalente**.*
- *O persoal docente interino e substituto que alegue e xustifique **estar de alta por conta propia ou allea** por ter un contrato de traballo ou prestar servizos noutro posto do sector público poderá solicitar non ser chamado para as prazas que puidesen corresponderlle por un período máximo e improrrogable de tres cursos académicos, que non terán que ser necesariamente consecutivos. Non será posible efectuar esta opción unha vez producido o nomeamento de persoal interino ou substituto, agás causa sobrevida ao nomeamento.*

A Consellaría vai mellorar o requisito da idade das fillas e fillos, mais négase a estendelo até os 12 anos como demandamos desde o sindicato e vai aplicar os mesmos criterios de idade que nas comisións de concilia.

A Consellaría oponse frontalmente a seguir tendo en conta os estudos de FP para renunciar e só acepta, coa conformidade dos demais sindicatos, manter os estudos universitarios, cunha redacción pendente na que farían constar

que este motivo de redución se limitaría a 5 anos, dos que se exixiría unha porcentaxe de créditos superados nos tres primeiros para acollerse a un cuarto e quinto ano.

Aceptan, despois de tantos anos de reclamalo en solitario, sen o apoio dos demais sindicatos (que agora din estar de acordo), que tamén se teña en conta a alta no réxime especial de autónomos, engadindo que seguramente esixirán un período mínimo de cotización para poder renunciar.

Non aceptan ningunha das outras melloras.

Décimo sexto. Toma de posesión.

Propoñemos melloras na redacción deste apartado, evitando que as persoas teñan que entregar documentación que xa obra en poder da administración. Só se tería que presentar cando non a teña a respectiva Xefatura Territorial. Tamén consideramos que debe existir unha referencia expresa á posíbel xustificación de non poder tomar posesión nas 24 horas, como en ocasións acontece. A flexibilidade que nos consta se ten nalgúns casos debe figurar expresamente na norma. Por último propomos a incorporación novamente da proposta de protexer as mulleres de baixa por embarazo.

*1. As tomas de posesión das interinidades e substitucións que non coincidan co comezo do curso, serán realizadas no centro educativo no día lectivo inmediatamente seguinte ao do nomeamento, **agás causa xustificada**. O centro remitirá á Xefatura Territorial da Consellaría de Cultura, Educación, FP e Universidades, no prazo de vinte e catro horas a toma de posesión e os documentos asinados que estableza a propia xefatura territorial, **cando estes non obren xa no seu poder**.*

*3. A aquelas persoas que non poidan tomar posesión por encontrarse de baixa por enfermidade reservaráselles o posto ata que se encontren en situación de alta, e nomearase mentres outra persoa substituta. No caso de permiso de parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento **ou incapacidade temporal derivada do embarazo** será de aplicación, ademais, o establecido no punto sexto deste acordo.*

A Consellaría afirma que vén actuando deste xeito e que non tería problema en incorporalo no texto mais que tería que ser deixando claro a cuestión da excepcionalidade.

Décimo sétimo. Elección de zonas de substitución

Propomos fixar unha nova demarcación para os chamamentos de substitucións sen xustificación. No canto de que sexan as provincias propomos negociar unha zonificación a medio camiño entre as comarcas e a provincia que podería ser a división da provincia da Coruña en tres áreas vinculadas por proximidade ás tres grandes cidades (A Coruña, Ferrol e Santiago); dúas en Pontevedra (Pontevedra e Vigo), tres en Lugo (norte, centro e sur da Provincia) e dúas en Ourense (leste e oeste da provincia). Cada persoa podería seleccionar aquelas zonas que considerase, con independencia da provincia á que pertencesen. Quedaría así:

*O persoal docente interino e substituto que non obteña praza na adxudicación de destinos provisionais para un curso académico poderá acollerse, **sen necesidade de causa xustificada**, a prestar servizos como persoal docente interino ou substituto **nunha ou máis zonas da mesma ou de diferentes provincias**. O que non efectúe petición enténdese que opta por prestar servizos*

en todas as provincias da comunidade autónoma. A delimitación das zonas para chamamentos será aprobada pola Consellaría previa negociación na mesa sectorial docente.

Tras novamente quedar soa a CIG nunha mellora clara para o colectivo do persoal interino, a Consellaría, malia recoñecer que o marco provincial é restritivo e que tería lóxica poder pedir por zonas e que estas fosen de diferentes provincias acaba dicindo que “non se recollerá no texto do acordo aínda que se abre a revisalo no futuro”. Para a CIG-Ensino esa resposta é improcedente e insta á Consellaría a negociar esas zonas para incorporalas xa. Non houbo resposta final a esta demanda, o que demostra que non tiñan a mínima intención de moverse do acordo actual.

Décimo oitavo. Dereitos retributivos do profesorado substituto

Desde o ano 2012 a Xunta deixou sen efecto o pagamento do verán ao profesorado que traballase cinco meses e medio no curso escolar, introducindo un artigo a estes efectos en cada lei de orzamentos. Este dereito debe ser recuperado xa e para iso debe existir un compromiso que vaia máis alá da propia Consellaría de Educación, xa que o cambio nos orzamentos afecta ao goberno da Xunta no seu conxunto. Propomos modificar o punto primeiro do apartado décimo oitavo para que así sexa:

A partir do inicio do curso académico 2022/23, recuperarase o pagamento ao profesorado substituto que preste servizos efectivos nun curso académico durante polo menos cinco meses e medio, vixente desde o curso 2007/08. Este profesorado terá dereito a que se lle efectúe un nomeamento polo mes de xullo e polos días do mes de agosto que procedan, unha vez deducidos os aboados por vacacións non gozadas.

A Consellaría de Educación bota balóns fóra e di que non é cousa dela senón de Facenda e os demais sindicatos non poñen en ningún momento como liña vermella que non lles sigan tomando o pelo a eles e ao profesorado substituto con un dereito que desde 2012 se nega sen motivo.

Vixésimo primeiro. Chamamentos

A Consellaría debe valorar o estudo dunha aplicación web que permita a selección diaria das vacantes e mellore o sistema actual de chamadas. Cunha actualización diaria das vacantes e o aviso mediante SMS ás persoas que van poder elixilas segundo o número delas.

Tamén se debe facilitar en determinados momentos do curso a apertura de prazos para que calquera persoa que non está en listas poida acceder a datos persoais e subir a documentación necesaria para futuros chamamentos. Deste xeito, nunha apertura de listas unha parte importante das persoas que se anoten xa terían toda a documentación subida á web e a Consellaría axilizaría os prazos para ordenar as listas.

Os chamamentos deben ser con carácter diario e en horario de mañá durante todo o curso escolar, mantendo para momentos puntuais a redacción actual de chamamentos de mañá e tarde.

A Consellaría afirma que ten dúbidas de que un aplicación desas características puidese mellorar o sistema actual de chamamentos e finaliza dicindo que non vai mudar nada de como se funciona na actualidade.

Vixésimo terceiro. Formación inicial para novos docentes

O curso para novos docentes de 30 horas que se regula neste novo apartado debe acomodarse á realidade dos horarios do

profesorado e á propia normativa de formación, que limita un máximo por semana de 10 de horas. Con esta duración ese curso tería que desenvolverse como mínimo en tres semanas. Debe regularse unha duración mínima dos contratos para facer o curso e nel deben incorporarse aspectos como a igualdade ou a dinamización e a normalización da lingua galega.

Esta formación debe facerse con recursos propios da Consellaría (docentes en activo) e non recorrendo á súa privatización.

A Consellaría chega a afirmar que o curso se pode realizar con independencia da duración do contrato, aínda que este remate antes de finalizalo. Para a CIG-Ensino isto non é procedente e debe aclararse que, de ser así, só poderá ser con carácter voluntario e que ten que ter plenos efectos para sexenios.

Disposición adicional terceira

A redacción desta disposición indica que todo o persoal que forma parte das 29 especialidades do extinguido corpo de PTFP pasan ás listas correspondentes dos corpos nos que se adscriben (PES ou PESSFP). Para a CIG-Ensino ten que quedar claro que isto ten que ser así con independencia de que se careza de titulación para presentarse ás oposicións, xa que nalgúns casos isto xa era unha realidade antes dos cambios nos corpos docentes.

Con independencia de que a reestruturación das listas teña efectos a partir de setembro de 2023, a efectividade económica para todo o persoal interino ten que ser exactamente a mesma que para o funcionariado de carreira, ben porque se integre no corpo de PES ou porque se lle garanta un complemento de equiparación. Por iso, o punto 3 debe mudar a súa redacción:

3. Estas novas listaxes resultarán de aplicación para os nomeamentos que teñan efectividade a partir do 1 de setembro de 2023, este incluído. Os efectos administrativos e económicos serán efectivos desde a mesma data que para o funcionariado de carreira das respectivas especialidades.

Non aceptan ningunha destas propostas: só pagarán ao persoal interino que pase a PES con efectos de setembro de 2023, incidindo na discriminación, o que obrigará a recorrer á vía xudicial. Ao respecto do profesorado sen titulación indican que coa redacción actual, e tal e como se viña facendo nestes últimos anos, todo o profesorado que está en listas permanecerá nelas.

Eliminación das disposicións adicionais cuarta e quinta

Estas disposicións, relativas ás especialidades que imparten na FP, deben recollese na orde que regula os destinos provisionais (CADP) e non nun texto de condicións de traballo do profesorado interino, xa que nelas se fai referencia a profesorado funcionario de carreira.

A Consellaría aceptou a nosa argumentación e anunciou que as retirarían do texto.

Disposición adicional sexta. Mantemento da mesma persoa substituta

Esta nova disposición recolle unha mellora que se levaba facendo desde hai tempo e que a CIG-Ensino defendeu e considerou oportuna. Porén non estamos de acordo coa novidade de que teña que intervir a dirección do centro para que poida continuar a mesma persoa; non existe ningunha intervención neste sentido para ningunha praza e así debe ser nestes casos.

Consideramos, así mesmo, que non se deben citar expresamente os períodos de Nadal e semana santa xa que esta situación pode producirse noutros momentos do curso.

Polo tanto a redacción debe quedar:

Cando o desempeño dunha substitución se interrompa pola incorporación da persoa titular coincidindo cos períodos non lectivos, de producirse a mesma necesidade de cobertura da substitución no reinicio do período lectivo, poderase nomear, de conformidade coa persoa interesada, a mesma persoa que viña desempeñando a praza.

No caso de non incorporación da persoa titular antes do 30 de xuño todos os nomeamentos se estenderán até a súa incorporación efectiva.

Neste último caso, se non se acepta a nosa proposta, a extensión do contrato debería estenderse cando menos a aquel profesorado que debe realizar as súas función docentes co alumnado ou como parte do claustro máis alá do 30 de xuño.

Finalmente aceptaron, en vez de non citar ningunha para facelo máis aberto, incorporar o entroido á semana santa e o Nadal o que, en todo caso, mellora o texto de partida, do que tamén eliminan a petición da dirección do centro.

Nova disposición adicional sétima.

Transformación de contratos de substitución en interinidade.

Propomos que se recolla expresamente a transformación de contrato de substitución en interinidade cando na praza non exista titular.

A redacción podería ser:

Os nomeamentos por substitución transformaranse en interinidade cando a praza deixe de ter unha persoa titular, ben sexa por xubilación, falecemento ou calquera outro motivo.

Non o aceptan e manterán a limitación actual do 1 de xuño para transformar un contrato en interinidade.

Actualización das disposicións adicionais e transitorias obsoletas

A Consellaría debe actualizar o texto do “acordo” no seu conxunto tendo en conta que hai disposicións adicionais e transitorias totalmente desfasadas, porque xa hai listas creadas con novas especialidades ou outro motivos: a disposición adicional primeira ou as transitorias primeira, segunda ou terceira.

A modificación do actual acordo debería implicar poñer o “contador a cero” nos motivos de renuncia con límites temporais. En todo caso, a Consellaría debe aclaralo.

Existen igualmente no texto moitas referencias a incorporación de colectivos ou fusión ou separacións de listaxes que deberían eliminarse facendo constar simplemente que as listaxes, froito das modificacións realizadas até a actualidade, se entenden como consolidadas.

Aceptan o completo desfase de partes do texto e din que se debería actualizar no seu conxunto mais non o acaban concretando.



Unha cláusula que garante a estabilidade do persoal interino de longa duración afectado pola Lei 20/2021

A CIG-Ensino sempre defendeu que debería poñerse o foco no profesorado interino e non na administración. O actual acordo de listas serve para manter unha orde nas mesmas mais non para dar resposta a situación de longas interinidades que poden conducir ao desemprego nunha idade avanzada ou tras unha longa carreira profesional que dificultan atopar outro emprego.

A actualización do “acordo” de persoal interino faise agora forzado pola Lei 20/2021 e polos marcos fixados a nivel do estado polo goberno e os sindicatos CCOO, UGT e CSIF, incluíndo un artigo no que di expresamente que calquera pacto ou acordo que supere os prazos máximos de permanencia como persoal temporal (tres anos) será nulo de pleno dereito.

Por tanto, partimos dunha situación na que, actuando conforme ao que defendemos desde sempre e asumindo a nosa responsabilidade de poñer enriba da mesa propostas que teñan encaixe legal, sirvan para dar resposta aos efectos que se poidan derivar da situación actual.

Se as propostas da CIG-Ensino se tomasen en consideración para os procesos extraordinarios derivados da Lei 20/2021 agora en marcha a inmensa maioría do profesorado que na propia lei se cualifica como de “longa duración” obtería unha praza.

Tendo en conta todos estes condicionantes, a CIG-Ensino demandou da Consellaría a negociación neste texto da incorporación dun compromiso de estabilidade como persoal temporal que parta dos seguintes criterios:

- ☆ Cumprir cos límites temporais fixados na lei para evitar que poida ser declarado nulo.
- ☆ O límite (fixado na lei en tres anos) ten que figurar mais non pode ser unha barreira infranqueábel, toda vez que a modalidade dos contratos de profesorado son por curso e iso permite maior flexibilidade; de aí que se debe recoller que poderá ser renovado mais sempre cunha negociación previa.
- ☆ Debe respectarse a actual orde de prioridade para as listas e, por tanto, para obter destino concreto.
- ☆ A cláusula de estabilidade debe estenderse a aquelas persoas que cumprían o requisito de seren consideradas como de “longa duración” pola Lei. Este concepto e a proposta da CIG-Ensino poderían ser diferentes mais buscamos acomodar a estabilidade a un criterio recollido nunha norma con rango de lei (esa “longa duración”) en non a criterios como a idade que noutro tempo tivo máis sentido. Ese criterio na lei recollía a aquel profesorado interino que o vén sendo con anterioridade a xaneiro de 2016.
- ☆ Asumir a seguridade de ter traballo durante períodos de tres cursos escolares debe ser opcional para as persoas afectadas xa que acollerse a ela ofrecería un dereito (saber que a administración ten que garantir un posto de traballo durante tres cursos) mais tamén obrigas (colocación de oficio como acontece co funcionariado de carreira sen destino definitivo). Quen non se acollese a ese compromiso de contratación por tres cursos obtería destino en función da súa orde na lista e da existencia ou non de vacantes, como na actualidade). Quen se acollese tería asegurado un posto de traballo con todo os dereitos e obrigas.
- ☆ O obxectivo último dun compromiso de estabilidade como persoal interino é a coherencia: se unha lei partía da necesidade de dar resposta ás longas temporalidades e o resultado da súa aplicación esquece a unha parte das persoas directamente afectadas (no caso do ensino especialmente por un baremo que só ofrece un 46% da puntuación pola antigüidade cando no resto da Xunta chega ao 70% e nalgúns administración locais ao 90%), as normas de continuidade nas listas e de garantir un mínimo de interinidades deben buscar corrixir os efectos perversos da norma.

- ☆ A proposta ten que ter rigor e non partir de falsidades nin de populismos. Malia a cantidade de mentiras e medias verdades que desde hai anos lle venderon ao persoal temporal a idea de quedarse fixo nunha administración (houbo quen chegou a falar de fixeza con tres anos de interinidade), o certo e verdade é que a mentira ten as pernas curtas.
- ☆ Existen neste momento, por parte da propia Xunta, propostas para a contratación por un prazo de tres anos a novo persoal médico no Sergas o que evidencia que, novamente dentro dos límites temporais fixados pola lei estatal, poden articularse alternativas.

A este respecto cómpre ter en conta que CCOO e UGT en ningún caso se mostraron en disposición de abrir a negociación dunha cláusula destas características mentres ANPE se limitou a dicir que se a Consellaría estivese disposta a negociar un compromiso de estabilidade se mostrarían a favor de negociar.

A Consellaría negouse totalmente a negociar incorporar a cláusula que presentamos aínda que nesta ocasión xa non se atreveu a afirmar, como fixo noutras ocasións e como de xeito vergoñento aínda manteñen algúns sindicatos, que a nosa proposta puidese poñer en risco a actual sistema de colocación en listas.

No debate quedou claro que a “certa estabilidade” que sempre vendeu a Consellaría e os sindicatos asinantes do sistema de listas non é máis que un **acordo de colocación** nas mesmas, sen ningún tipo de seguridade de estabilidade laboral, que só depende da existencia ou non de vacantes.

Como conclusión da Mesa a CIG-Ensino considera que algunhas melloras que se introducirán son positivas mais totalmente insuficientes e que, despois da anulación do pago do verán tras traballar o persoal substituto cinco meses e medio, o resultado desta negociación é o retroceso máis importante no acordo, eliminando a posibilidade de cursar estudos de FP para poder renunciar ou de aplicar o baremo completo para ordenar as novas listas.

Confírmase, por tanto e como tantas veces nestes últimos anos, que a modificación do acordo de persoal interino só se fai para favorecer á administración e non pensando nas garantías e melloras do profesorado.