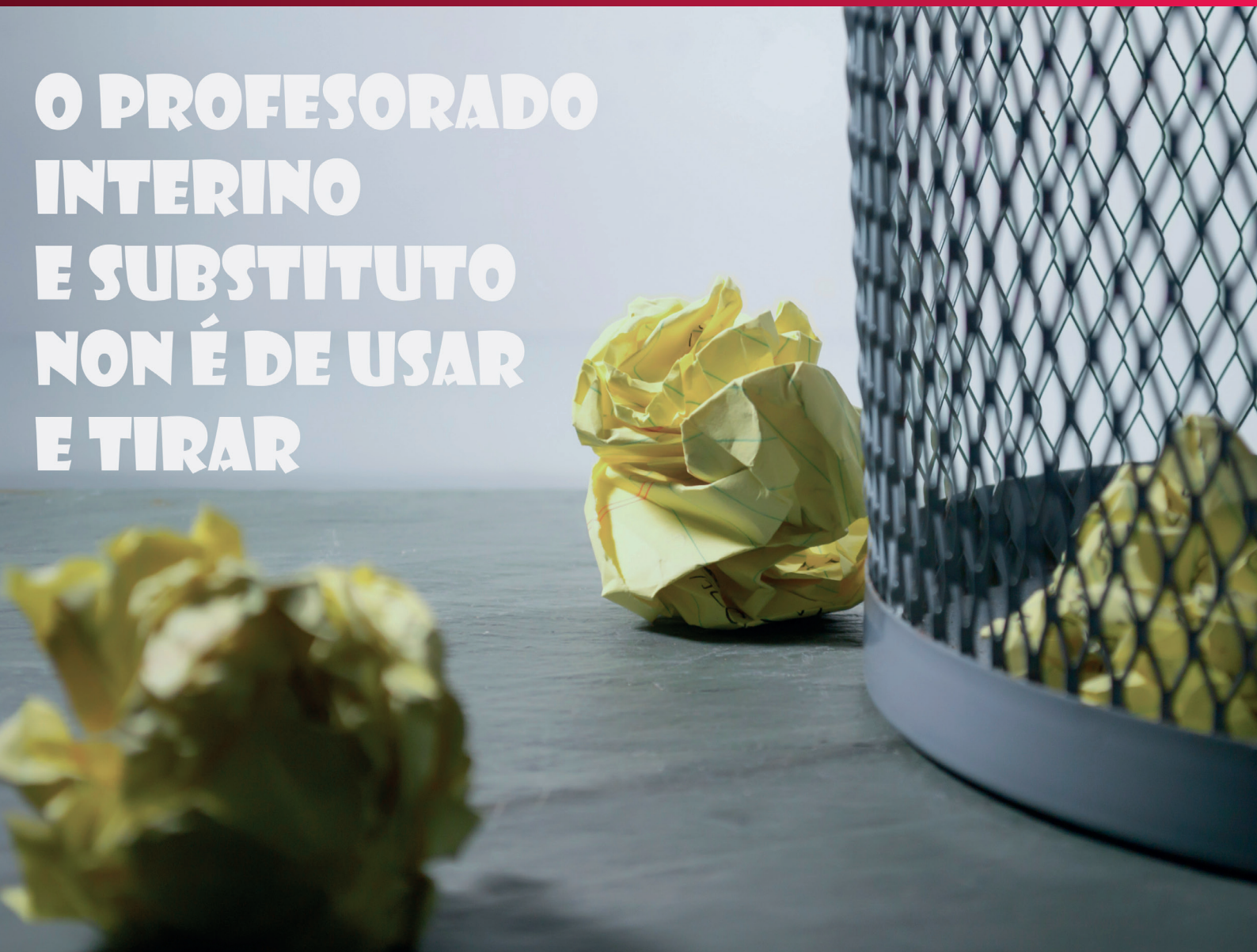




O PROFESORADO INTERINO E SUBSTITUTO NON É DE USAR E TIRAR



Toda a información sobre os dereitos acadados e as conquistas pendentes, a situación legal e a laboral do persoal docente interino e substituto no ensino público galego

A loita pola igualdade

É importante ter presente cales son os precedentes no longo camiño de reivindicacións laborais e profesionais do colectivo do profesorado interino e substituto para comprendermos a situación actual. Nesa loita para conseguirmos contar cos mesmos dereitos que o resto do profesorado, a CIG-Ensino xogou un papel fundamental. Os dereitos que a día de hoxe temos non se poderían entender sen as mobilizacións de moitos anos e nas que miles de persoas se viron implicadas. Hai demandas que aínda están pendentes, case sempre polo bloqueo nas negociacións da Xunta de Galiza e a complicidade de determinados sindicatos en moitos casos.

Os nosos dereitos foron conquistados: non nos regalaram nada

A día de hoxe todo o profesorado interino e substituto galego ten **as mesmas retribucións básicas e cobra os mesmos complementos** que o funcionariado de carreira. Isto non sempre foi así nin se conseguiu da noite para a mañá. Tamén nos dereitos laborais se chegou a acadar un nivel de homologación case plena co funcionariado de carreira. Moitos deses dereitos viñeron claramente para quedarse e conforman hoxe en día a normalidade nas nosas vidas laborais mais non foron froito dun agasallo dos gobernos senón a consecuencia de longas loitas que asentaron as conquistas que hoxe gozamos.

Neste sentido é significativo e relevante que xa desde os anos 80 todo o profesorado interino galego nunha praza vacante de adxudicación por curso completo ten **un contrato de 1 ano**, cando aínda a día de hoxe hai administracións noutras comunidades que cesan con data 30 de xuño a ese persoal.

Non debemos esquecer de onde vivimos, o que nós mesmos ou outras antes que nós loitaron e a necesidade de preservar todos

os dereitos conquistados e loitar por amplialos.

As vacacións pagadas polo tempo traballado

Até o ano 2001 o profesorado substituto non cobraba as vacacións non gozadas. Só as cobraba quen tiña nomeamento de curso completo. Foi unha intensa campaña de mobilización primeiro e xudicial despois, promovidas pola CIG-Ensino, as que obrigaron á Consellaría a **pagar esa parte das vacacións (2 días e medio por mes traballado)**, primeiro a quen gañou as sentenzas e posteriormente a todo o profesorado substituto. As vacacións non gozadas pasaron a ser retribuídas con carácter universal. Hoxe, ao final de cada contrato ou no remate do curso se se foron encadeando contratos sen interrupción **cobramos eses días de vacacións e figuran na nosa vida laboral a efectos de xubilación.**

Os trienios primeiro

Anos despois desde a CIG-Ensino lanzamos outras dúas batallas, co mesmo deseño táctico e co mesmo resultado de conquista de dereitos. Primeiro, no 2007, co cobro dos trienios entre 2002 e 2007, que tivemos que levar

até o agora “afamado” Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE) con sede en Luxemburgo. Foi unha **sentenza pioneira para todo o Estado** e permitiu que **os trienios deses anos fosen percibidos por todo o profesorado interino** (a partir do 2007 xa se recoñeceron no Estatuto Básico do Empregado Público, aplicando con anos de retraso unha directiva europea).

Os sexenios despois

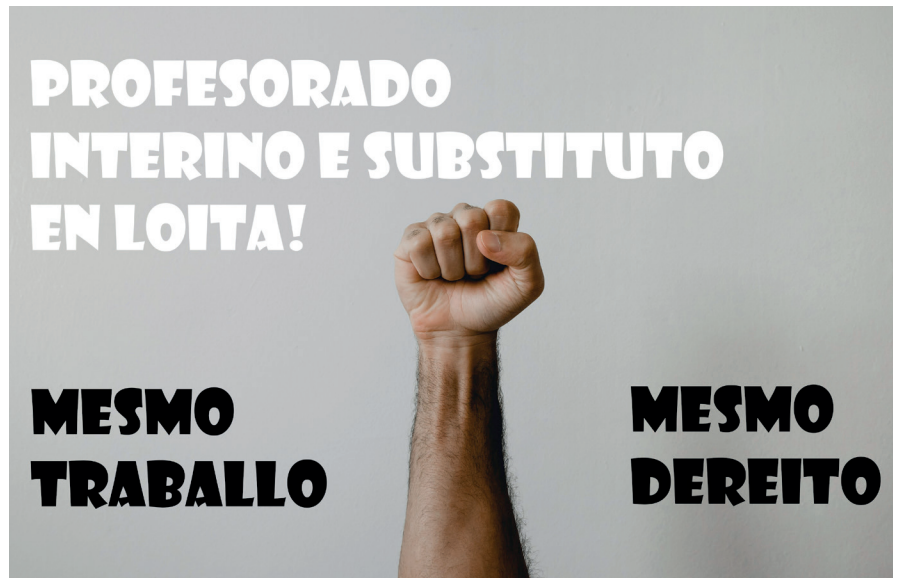
Tan só dous anos despois gañamos de novo perante a xustiza o dereito a que o profesorado temporal puidese cobrar ese complemento de formación, vinculado a facer 100 horas de formación cada 6 anos. Uns sexenios que viña cobrando o resto do profesorado desde 1990 e que sempre se lle negaran ao persoal interino. A aprobación das novas directrices europeas sobre dereitos do persoal temporal foron o marco legal que permitiu conseguir estes novos dereitos que a Xunta se negaba a recoñecer e que o fixo despois das sentenzas impulsadas pola CIG-Ensino.

Contratos de interinidade de todo o curso, vacacións pagadas, cobro de trienios e sexenios, nomeamento no verán para persoal substituto... son algúns dos dereitos conquistados.

Vacacións para persoal substituto: ampliando dereitos con novas mobilizacións

O dereito do cobro do verán polo tempo traballado para o persoal substituto consolidouse e abriu unha nova demanda da CIG-Ensino: garantir a extensión do cobro no verán para o persoal substituto máis alá, reclamando que todo aquel persoal que traballase cinco meses nun curso escolar puidese cobrar todo o verán. Esta demanda, xunto coa ansiada demanda de estabilidade que desde o ano 1995 a CIG-Ensino veu defendendo, na liña das loitas e acordos previos a ese ano, centraron as mobilizacións do ano 2006, neste caso contra un novo goberno -o bipartito- que mantivo a negativa a dotar de estabilidade ao persoal interino.

Os resultados daqueles meses de mobilizacións, o peche durante 23 días e as folgas do 2006, trouxeron consigo unha única mellora no acordo do persoal interino (un texto que naceu no ano 1995 e que a CIG-Ensino se negou a apoiar pola negativa do daquela goberno do PP e dos demais sindicatos a incluír a estabilidade no texto). Foi o pagamento do verán a quen tivese traballado 5 meses e medio. Tampouco isto foi un agasallo. De non existir a mobilización, nada tería avanzado. A CIG-Ensino, valorando o avance como positivo, non apoiou a modificación do documento, respectando a decisión neste sentido da asemblea de persoal interino en folga, xa que de novo o bloqueo político e sindical impediu que se incluíse a estabilidade de profesorado interino no acordo. Aquela negociación frustrada e pechada en falso impediu, naquel



momento, que persoal maior de 55 anos puidese acollerse a un pacto de estabilidade, algo que si se negociou naqueles anos noutras comunidades autónomas e no que en Galiza ficamos ás portas.

Chegan os recortes no pago do verán

Pouco durou ese pagamento do verán. No ano 2012, e coa escusa da crise, a Xunta suspende ese dereito, coa introdución na Lei de Orzamentos dese ano e os posteriores da negativa a efectuar ese pago. O máis preocupante é que os propios sindicatos asinantes do acordo, desprezados polo goberno Feijóo, seguiron asumindo todos e cada un dos cambios puntuais que se foron dando nos anos seguintes, sempre feitos por iniciativa da Xunta e para solucionar problemas de xestión das listas; nunca como propostas de mellora de dereitos. En todas as negociacións, a CIG-Ensino, mais alá de propoñer melloras (nalgúns casos aceptadas e que melloraban o que previamente tiñan pactado os asinantes do acordo coa Consellaría), sempre tivo presente a demanda da estabilidade e a denuncia do recorte no pagamento das vacacións.

Hai alternativas ao cese do persoal substituto o 30 de xuño?

Desde o sindicato tamén buscamos alternativas para superar ese bloqueo orzamentario ao pago do verán, sabendo que a administración xudicial nunca é garantía de nada mais tendo presente que cando a negociación se nos nega, hai que buscar outras vías. Así, gañamos a primeira sentenza que recoñece o dereito dunha docente substituta dunha EOI a continuar co contrato en vigor máis alá do 30 de xuño, data na que a Consellaría cesa a todo o persoal substituto se non se produciu antes a incorporación do titular. A sentenza obrigou a ampliar o contrato até o mes de setembro.

A sentenza non senta xurisprudencia e ten o condicionante de que puidemos demostrar que a compañeira tiña funcións que facer no centro após o 30 de xuño. Queda agora unha vía aberta, aínda incerta, pola que poidamos conseguir que, ben sexa pola recuperación do pago do verán a quen traballou 5 meses e medio ou pola extensión dos contratos máis alá do 30 de xuño, o persoal substituto conquiste un dereito que lle corresponde.

Igualdade nos dereitos laborais e nas condicións de traballo

Se no ámbito salarial a loita nos levou á situación actual tamén hai que reparar noutros dereitos que fomos conquistando. Así, todo o persoal docente interino, cando adquire a condición de funcionariado de carreira, ten **o recoñecemento do tempo traballado como interino a todos os efectos**: no concurso de traslados, para o cómputo do tempo requirido para presentarse a oposicións de promoción interna, cátedras, etc... Isto é así desde o ano 2013, cando a Consellaría, en aplicación da xurisprudencia europea deu o paso adiante -e en solitario en todo o Estado- para recoñecer ese dereito.

A CIG-EnsinO defendeu sen ambigüidades esa decisión no medio dun intenso debate

polo choque de intereses relacionados coa puntuación no CXT que acabou resolvendo -en Galiza- unha sentenza do TSXG, coincidindo co que desde o sindicato defendemos. Desde aquel momento propuxemos en varias ocasións na Mesa Sectorial do Ministerio, con escaso ou nulo apoio doutras organizacións sindicais, que esa medida fose recollida polo Ministerio, dados o problemas de diferentes baremos nun corpo, como o docente, que ten recoñecida a mobilidade por todo o Estado. A día de hoxe non se coñece ningunha iniciativa sindical nin governamental diferente á da CIG para modificar o RD de concurso de traslados neste sentido.

Outros dereitos previamente recoñecidos foron posteriormente negados pola Consellaría, en contra do criterio

da CIG-EnsinO, e novamente recuperados, como acontece

coa posibilidade das **permutas provisionais con outro profesorado**, con independencia de que sexa ou non interino.

No caso das **comisións de saúde**, xa desde o inicio da súa existencia regulada mediante unha orde (a raíz dunha sentenza do TSXG tras unha demanda da CIG-EnsinO que provocou o desmantelamento das anteriores comisións de servizo ilegais), sempre se recoñeceu o dereito a todo o profesorado sen distinción da súa relación laboral.

No que non estaba incluído o profesorado interino era nas **comisións de conciliación**. Isto xa non é así desde o ano 2017.

UNHA CUESTIÓN PENDENTE

A loita pola estabilidade

A estabilidade é, sen dúbida, o principal tema pendente nos dereitos do profesorado interino. Calquera persoa ten claro que na función pública a estabilidade que conta, a que de verdade se arela, é a da fixeza no posto de traballo, aprobar a oposición. Mais é outra estabilidade, diferente pola propia natureza da relación laboral mais totalmente necesaria cando falamos de traballadoras e traballadores que dedican anos da súa vida a traballar no ensino público, encadeando contrato tras contrato, en moitos casos con escasas oposicións ou mesmo sen ningunha en máis de 10 anos e a quen unha administración pública non pode tirar pola borda.

A estabilidade é tamén, no ámbito sindical, un dos principais puntos de conflito polas diferenzas. Así como a CIG-EnsinO foi de sempre unha firme defensora dun **acordo de estabilidade** que, partindo do acordo actual, incorporase ese dereito aberto a negociar con que **requisitos (tempo traballado, idade, etc...)**, co obxectivo posto en non deixar a ninguén tirado, **os demais sindicatos** con representación

na Mesa Sectorial **sempre se opuxeron** frontalmente a esta proposta.

Foi habitual durante moitos anos e aínda de cando en vez reaparece esa falacia dalgún outro sindicato de que falar de “estabilidade” poñía en risco o sistema actual de listas. Moito risco non parece que provoquemos cando o acordo está vixente desde 1995, sufriu numerosos cambios desde

aquela, sempre co estabilidade no medio do debate por iniciativa da CIG e o sistema de listas permanece igual.

Hai, por tanto, un **bloqueio político-sindical** que impide mesmo que as nosas propostas se tomen en consideración. Iso non vai impedir que sigamos a porfiar.



É preciso unha nova proposta de estabilidade nun novo escenario.

Desde a perspectiva da situación na que o profesorado interino e substituto desenvolve o seu traballo e tendo en conta as propias dúbidas xeradas ao redor da xurisprudencia europea, española e galega sobre a fraude na contratación temporal, a continuidade durante anos en postos de traballo, moitas veces en prazas vacantes que nunca se cubriron con persoal funcionario de carreira, é preciso manter a demanda, dentro da actual xestión das listas de interinidades da Consellaría de Educación, de dar un paso adiante para acadar a estabilidade laboral deste colectivo. Fórmulas como a que en tempos tiveron pleno sentido, e que a día de hoxe están aplicando algunhas CCAA para as persoas maiores de 55 anos, poden ser insuficientes, xa que o

colectivo do persoal interino en Galiza mudou substancialmente nesta última década. Unha proposta dese tipo, que a CIG-Ensino defendeu e o propio colectivo fixo súa na primeira década deste século, tería hoxe seguramente unha afectación moito máis limitada do que puido ter no seu momento.

A xurisprudencia europea sobre a fraude nas contratacións, pendente aínda de aplicar no marco xurídico estatal, introdúcenos nun novo escenario aínda sen aclarar e que tratamos máis polo miúdo noutro apartado deste CIG-Infoma, que para o sindicato ten que levarnos a formular novas propostas que se acomoden especialmente á situación actual do colectivo e, tamén, á viabilidade legal das nosas propostas.

Neste sentido, desde a CIG-Ensino consideramos que,

partindo do actual sistema de conformación de listas, como sempre dixemos, cómpre poñer o foco na temporalidade de longa duración en prazas estruturais e vacantes, sen desbotar igualmente a idade do profesorado. Cremos que se pode chegar á estabilidade, cos dereitos e obrigas que ten tanto para a administración como para o profesorado afectado. Así, avogamos por abrir unha negociación para que **todo o profesorado cunha determinada antigüidade en postos que desde a perspectiva xurisprudencial se identifiquen como de fraude contractual, teña garantida a estabilidade laboral.** A nosa non é unha proposta pechada e buscará, tanto nas demais organizacións sindicais, como na Consellaría, buscar solucións a unha situación de longas interinidades que claramente incumpren a lexislación actual, tanto a nivel galego e estatal como europeo.

Propostas da CIG-Ensino para o persoal interino

Creación de emprego e amplas ofertas de prazas nas oposicións

- **Incremento de profesorado.** Cadros de persoal amplos nos centros a fin de posibilitar a atención á diversidade, fixar horarios cun máximo de 18 horas en secundaria e 21 en primaria, reducir o alumnado por aula e realizar desdobres cando sexan necesarios, non impartir afíns, ou como mínimo regularlas e personalizar a educación.
- **Eliminación definitiva da taxa de reposición.** As ofertas de emprego non deben estar limitadas a xubilacións e defuncións senón a cubrir con carácter fixo todo os postos vacantes, estruturais e necesarios para satisfacer as necesidades dun ensino de calidade, evitando o abuso na contratación temporal.
- **Amplas ofertas de emprego.** Convocatoria, previa negociación, de oposicións en todos os corpos e niveis educativos.
- **Acordo de estabilidade.** Negociación dun acordo de estabilidade para o profesorado interino no que se recolla a estabilidade derivada da fraude na contratación temporal.
- **Acceso diferenciado.** Modificación da lexislación actual para facilitar, con carácter excepcional e transitorio, unha vía de acceso diferenciado para o profesorado con servizos prestados na administración educativa, mediante unha

proba relacionada coa práctica docente, non eliminatória, e cun concurso no que os servizos prestados no ensino público teñan a máxima puntuación. Nesta vía estarían incluídas as prazas estruturais e vacantes, mantendo en paralelo unha vía ordinaria de ingreso para as prazas de taxa de reposición (xubilacións, etc...).

Cobro nos meses de verán para o persoal substituto e contratos máis alá do 30 de xuño.

- **Restitución do dereito do profesorado substituto a cobrar os meses de verán,** polo menos cando se tivesen traballado 5 meses e medio durante o curso escolar.
- **Extensión de todos os contratos máis alá do 30 de xuño** cando non se incorpora a persoa titular.

Mellora nos destinos provisionais

- A CIG-Ensino defendeu na negociación da orde de destinos provisionais unha serie de propostas conducentes a mellorar o perfil das prazas que se adxudican, **eliminando as materias afíns ou cando menos limitando a unha afín** sempre e cando se negocie previamente a afinidade das diferentes especialidades por ámbitos.
- Tamén defendemos **cambios nas datas de adxudicación en secundaria, FP e ensinanzas de réxime especial** co obxectivo de unificar datas co corpo de mestres (adxudicación definitiva a finais de xullo), garantindo mentres non se lo gre que exista un prazo de unha semana entre a adxudicación en setembro e o inicio das clases. Ao tempo, esiximos que se garanta o dereito a que todo o profesorado en expectativa e interino estea presente na elección de horarios e grupos ao inicio de curso.



A espiral sen fin

Análise da situación actual do persoal interino desde a perspectiva xudicial

De onde vivimos

Desde setembro de 2016 ao momento actual o debate sobre o abuso da temporalidade do persoal interino en todos os ámbitos e sectores do sector público ten dado moitas voltas. As primeiras sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE) provocaron numerosas e moi variadas repostas. Desde un primeiro momento produciuse unha confusión xeralizada, ás veces polos erróneos enfoques dos medios de comunicación, en ocasións por campañas de captación para conseguir clientes-afiliados, e tamén, porque non dicilo, pola propia conduta errática dos tribunais de xustiza, desde os galegos ao T. Supremo e o propio TXUE.

Naquel primeiro momento, a CIG-Ensino, tras os oportunos informes xurídicos da Asesoría Xurídica do sindicato, actuou como vén sendo habitual na nosa organización sindical: con seriedade e rigor, fuxindo de campañas de captación e non poñendo en risco os dereitos do profesorado afectado.

Así, **promovemos** como “**recursos-baliza**” unha serie de reclamacións tras o cese de profesorado interino afiliado. Non buscamos intencionadamente o barullo de centos de reclamacións, senón **a prospección**: levar uns poucos casos en diferentes ámbitos xurisdiccionais co obxectivo de estender despois esas sentenzas ao conxunto do profesorado interino. Este modo de actuación



é o que vimos empregando, con rigor, desde hai moitos anos; deu resultados para os primeiros reclamantes e posteriormente para todo o colectivo. Foi con este sistema como conseguimos que todo o profesorado substituto cobrase as vacacións non gozadas, cos trienios do persoal interino ou cos sexenios. Este método ten, no caso de non gañarmos no xulgado, un beneficio nada desprezable: non implica gastos para unha chea de persoas ás que se lles di que corran en masa aos tribunais.

Con igual procedemento presentamos demandas no remate do curso 2016/17 após o cese de profesorado interino. As sentenzas, todas de xulgados ordinarios, foron desestimatorias, negando a posibilidade de indemnización por cese. En paralelo outra demanda chegou ao TSXG. O alto tribunal galego ditou unha sentenza moi clara e coincidente no tempo cun dos cambios de criterio do TXUE: a persoa

demandante, unha docente interina de longa duración na interinidade no mesmo centro e praza vacante, nin tiña dereito a ser readmitida na praza nin a cobrar unha indemnización. As sentenzas que se coñeceron durante o 2018, tanto do TXUE como do T. Supremo, foron na liña de estipular que a fraude na contratación debe demostrala cada reclamante e non se pode concluír de xeito xeral.

O Supremo fixou que no caso de que unha sentenza recoñecese que existe fraude na contratación do funcionariado interino, as consecuencias serían que como sanción, se garantiría a continuación do contrato até que o posto se cubra polo proceso regulamentar ou se amortice. Polo tanto, os efectos dunha oposición, dun concurso de traslados ou da amortización de prazas por peches de aulas ou redución da oferta educativa, implicaría a perda do posto de traballo para esa persoa.

Onde estamos

Nos dous últimos anos diferentes despachos de avogados, así como novas asociacións e mesmo sindicatos, difundiron por todos os medios posibles que ían conseguir a fixeza para todo o persoal interino que tivese máis de tres anos de antigüidade na administración pública. Sen diferenciar laborais ou funcionariado, sanidade ou educación, prazas vacantes ou de substitución. Todo era igual para os seus intereses. Para os despachos voitre o obxectivo era conseguir clientes; para asociacións e novos sindicatos, socios ou afiliación. Por iso insistían en que debía recorrer o máximo número de demandantes, como se a xustiza se administrase ao peso. E había que facelo axiña; non se podía agardar un minuto. Aínda están para ser revisadas as webs e as redes sociais con chamadas a presentar demandas antes de que o TXUE ditase sentenza (naquela altura pensábase que ía ser en setembro do 2019), xa que despois podería ser tarde.

Por suposto, nunca máis se soubo daquelas “campañas” de proselitismo que ían da venda de futuríbeis a proclamas que cambiaban cada pouco tempo. Hai quen fiaron todo á Xustiza até que chegou o informe da Avogacía Xeral da TXUE (novembro de 2019) e entón modularon o relato, falando xa de que a vía xudicial non ía ser suficiente. Moita cara, vergoña ningunha.

Finalmente chegou a sentenza de 19 de marzo de 2020 é e importante reparar nas súas conclusións antes de analizar o que poida vir no futuro.



QUE DI A SENTENZA DO 19 DE MARZO DO TXUE SOBRE O ABUSO DE CONTRATACIÓN DO PERSOAL INTERINO?

O primeiro que hai que ter en conta da sentenza é que se trata de casos concretos (persoal estatutario do Servizo Madrileño de Saúde) con casuísticas diferentes: contratos de interinidade de longa duración ou encadeamento de numerosos contratos. En todos os casos falamos de persoal que ocupa prazas estruturais e vacantes, necesarias para o funcionamento do servizo.

O segundo que hai que ter en conta é que a sentenza que finalmente se lle vai aplicar ás persoas reclamantes non é esta do TXUE, senón a dun tribunal do estado español. O que fai o TXUE é contestar a unha serie de preguntas que o tribunal madrileño lle traslada ao TXUE ao respecto da lexislación aplicábel no Estado e o cumprimento da Directiva 1999/70 de Acordo Marco sobre Traballo de Duración Determinada. Neste sentido, o cometido do TXUE non é establecer sancións senón indicar recomendacións para previr contra o abuso ou sancionalo. As conclusións da

sentenza ás cuestións máis importantes que lle foron formuladas ao TXUE son as seguintes:

- A renovación de contratos temporais nun mesmo posto até que a praza vacante se cubra definitivamente está incluída no concepto de “sucesivos contratos de duración determinada” se o mantemento nesa praza se debe ao incumprimento da administración de ofertar a praza nun proceso selectivo.
- Non se pode considerar xustificada por “razóns obxectivas” a renovación sucesiva de contratos se con estes se está a dar resposta a necesidades permanentes e estábeis de persoal.
- Sobre a convocatoria de procesos selectivos destinados a dotar como prazas definitivas as ocupadas de maneira provisional, o TXUE responde que esta vía só é adecuada para evitar que se perpetúe a precariedade do emprego temporal se hai garantías da

súa organización efectiva (é dicir, se se convocan cando corresponde, sen estender as contratacións temporais máis alá do que fixa a lei). En todo caso, os procesos selectivos non serven como sanción contra o abuso da temporalidade, xa que non ten efectos negativos para a administración e son de resultado incerto ao estaren abertos a aspirantes que non foron vítimas do abuso da temporalidade.

- Sobre a transformación en indefinido/a non fixo/a de quen fora nomeado/a de forma abusiva con contratos temporais, o TXUE afirma que este cambio se produce sen prexuízo de que a administración amortice a praza ou se cubra por

funcionariado de carreira, polo que tampouco é válida esta vía.

- Sobre a concesión dunha indemnización equivalente ao despido improcedente en caso de cese, o TXUE di que, no caso de que exista unha indemnización por cese, esta non só debe ser proporcionada senón tamén efectiva e disuasoria e que lle corresponde ao xulgado determinar se é adecuada para sancionar o abuso.
- Sobre se hai diferenza entre ter numerosos contratos temporais ou un único de longa duración, o TXUE indica que en ambos casos sería abuso se a administración incumpre a obriga legal de organizar procesos selectivos no prazo previsto

.En resumo, o TXUE conclúe que deben ser os xulgados do Estado membro os que deben apreciar nas súas sentenzas a adecuación de medidas como a convocatoria de procesos selectivos, a transformación en indefinido non fixo ou o pago dunha indemnización para previr ou sancionar o abuso na contratación temporal. Ao tempo, confirma o abuso da contratación temporal se é para cubrir necesidades permanentes, con independencia de que a persoa contratada leve moitos anos nun mesmo posto ou tivese moitos contratos en postos diferentes e de que tivese consentido ese abuso de temporalidade.

Cara onde imos

A partir de aquí chegan algunha certeza e varios interrogantes. En todo caso hai que pensar desde a perspectiva individual (xudicial) e a colectiva (política).

A sentenza da TXUE non supón ningunha garantía para o persoal interino. Desde logo, non na transformación en persoal fixo, mais tampouco en como tratarán os xulgados (tanto os galegos de primeira instancia, como o TSXG ou o Supremo) a sanción á administración no caso de que confirmen que nun caso concreto hai abuso de contratación temporal. Recentemente (maio de 2020) vén de ditarse unha sentenza dun xulgado ordinario do contencioso en Alacante que introduce unha interpretación novidosa e sorprendente, “creando” unha nova situación administrativa para unha interina con 13 anos de antigüidade

nun concello: “funcionaria fixa non de carreira”. Esta sentenza foi recorrida e chegará ao seu Tribunal Superior e seguramente ao Supremo, nunha nova mostra da espiral sen fin na que nos movemos no tema do abuso da temporalidade. Case ao mesmo tempo atopámonos coas declaracións da ministra de Política Territorial e Función Pública nas que afirmaba que se ía modificar o EBEP para dar resposta ao tema do abuso na temporalidade. Aínda van vir tempos de incerteza, tanto no campo político como no xudicial.

A maiores, hai que ter presente que a casuística dos nomeamentos como persoal interino docente en Galiza é moi particular. Nós non temos unha RPT (relación de postos de traballo) como a Administración Xeral, na que se pode ditaminar con claridade a natureza dunha

praza. O profesorado interino pode estar un curso nunha praza vacante e necesaria, e que debería por tanto ser ofertada no ano seguinte nun proceso selectivo e outros cursos estar en prazas ocupadas con funcionariado de carreira con reserva de praza.



En caso de cese cada persoa deberá acreditar que foi vítima de abuso de temporalidade (así o fixa o T. Supremo). Un caso obvio sería o de docentes en especialidades nas que non hai funcionariado de carreira. Neste caso fallou en contra o TSXG no 2018 mais, á vista da nova sentenza do TXUE, cabe pensar que se podería producir un cambio na xurisprudencia galega e española. Até que non haxa xurisprudencia clara e rotunda do Supremo, moverémonos de novo na incerteza e, con seguridade, na confusión promovida por quen pretenda seguir enleando para proveito propio.

Mestres tanto entendemos que se deben ter en conta os seguintes criterios por parte do persoal interino:

- **Procurar coñecer a natureza de todos os postos de traballo que como persoal interino ocupamos**, especialmente nestes últimos anos: se son vacantes ou pertencen a funcionariado de carreira con reserva desa praza (liberacións sindicais, servizos especiais, persoal asesor, comisións de servizos, excedencia por coidado de familiares). Non podemos asegurar que isto, chegado o caso, vaia ser fundamental nun proceso

xudicial mais entendemos que é mellor acreditar como foron os nosos nomeamentos.

- **Se reunimos os requisitos que en principio poderían levarnos a demostrar o abuso na contratación** (encadeamento de contratos polo tempo fixado nos prazos dos artigos 10.4 e 70.1 do EBEP como persoal interino - non substituíndo- e cese sen que se produza inmediatamente un novo contrato) deberemos consultar co sindicato polos pasos a seguir a nivel xudicial.



A SOLUCIÓN PASA POLA NEGOCIACIÓN

Na CIG-EnsinO criticamos duramente a Consellaría por non convocar procedementos selectivos e ao Goberno español pola aplicación da taxa de reposición de forma inaudita no noso sector desde o ano 2010. A este respecto hai que ter en conta en que ámbito se xoga cada negociación ou vía de solución.

A nivel do Estado

Hai que deixar ben claro que o sistema de ingreso actual de concurso-oposición non supón, como vimos afirmando no sindicato e como di o propio TXUE, unha solución para sancionar o abuso na temporalidade nin para que esta teña efectos sobre o persoal interino vítima da temporalidade abusiva. A alternativa pasaría por un sistema extraordinario que se

puxese en marcha para buscar unha saída á situación actual. Iso só se pode facer cunha norma con rango de lei e a modificación da LOMLOE sería, desde a nosa perspectiva, o momento oportuno.

Unha proposta de dobre vía (dúas ofertas de oposicións simultáneas, unha orientada a persoal interino -prazas estruturais vacantes- e outra para quen non ten méritos

no ensino público - prazas da taxa de reposición: xubilacións e defuncións-) foi formulada pola CIG-EnsinO en numerosas ocasións e mais recentemente nunha entrevista coa ministra de Educación, na Mesa Sectorial do Estado e seralle trasladada polo sindicato aos grupos parlamentares no Congreso.

Hai tamén algunha organización que apela á vía do concurso (artigo 61.6 do EBEP) como



alternativa. Hai que ter en conta que este artigo non é de aplicación directa ao ensino público, xa que o noso sistema de ingreso está regulado nunha Lei Orgánica (LOE) e no RD 276/2007 que o desenvolve.

A idea do Goberno español é introducir unha reforma do sistema de ingreso no prazo de un ano após a aprobación da LOMLOE. En todo caso, a resposta dos representantes do Goberno ás nosas demandas en datas recentes foi abertamente negativa a introducir reformas deste nivel e pouco cabe agardar desa futura negociación. Tamén, como dixemos, se abre a porta á modificación do EBEP no que se refire á contratación temporal.

A nivel galego

Apelamos pois á administración galega a que, despois de usar descaradamente este profesorado durante os peores anos da crise, evite mediante un **ACORDO DE ESTABILIDADE** que se vaia ao paro tras as oposicións, nas que ademais non se garante a fase de concurso, como demostramos e denunciámos nestes últimos anos. A CIG-Ensino é partidaria de modificar o actual sistema de listas, respectando o sistema de entrada e a antigüidade nelas, mais incorporando unha cláusula que obrigue á administración a ter en conta a realidade do colectivo, partindo da antigüidade no traballo en precario ou da idade. O goberno do PP negouse rotundamente e tampouco temos apoios

sindicais a esta proposta.

Aínda que o elemento fundamental na estabilidade pasa por unha reforma legal a nivel de Estado, sabemos que se a Xunta acepta sentarse a negociar unha solución que lle garanta estabilidade ao persoal interino, poderíamos evitar que moitas e moitos compañeiros con anos de experiencia como profesorado interino pasen a facer substitucións ou directamente ás listas de desemprego como única opción, nun momento no que só as xubilacións nalgúns especialidades son as que permiten que non se produza un ERE masivo.



Propostas da CIG-Ensino



Acceso diferenciado



Profesorado interino e substituto



Acordo de estabilidade

Guía práctica laboral

A continuación abordamos distintas cuestións de interese para o persoal interino e substituto, como o sistema de formación das listaxes, o funcionamento dos chamamentos, o procedemento de consolidación, os motivos de renuncia, a participación no CADP, a obriga de presentarse ás oposicións... Trátase de cuestións xenéricas que esperamos que respondan ás principais dúbidas das persoas que se atopan nesta situación, tanto para quen vén de se incorporar recentemente ao sistema educativo como para quen leva moitos anos de experiencia traballando para a administración.

Acceso e condicións de traballo

O ordenamento, a consolidación nas listas, os chamamentos e as renuncias están reguladas en Galiza desde o ano 1995 nun Acordo asinado por unha minoría sindical que foi sucesivamente actualizado e que tivo a súa enésima, e polo de agora última modificación o 10 de agosto de 2019.

Desde a CIG-EnsinO lamentamos que se perdera de novo unha oportunidade para acometer as melloras que vimos demandando desde a súa sinatura e que pasan por introducir mecanismos de

estabilidade para o persoal interino que estea contratado pola administración pública en fraude de lei. Así mesmo, na negociación desta modificación na Mesa Sectorial solicitamos como obxectivo irrenunciábel recuperar o dereito de cobro do verán para o persoal substituto que traballe cando menos cinco meses e medio, dereito que se conseguiu logo de duras mobilizacións no curso 2006/2007 durante o goberno do bipartito e que foi recortado pola administración de Feijóo no ano 2011. Porén, os últimos cambios introducidos neste Acordo

limitáronse exclusivamente á forma de realizar os chamamentos telefónicos e a Consellaría negouse a acometer calquera outra mellora nos dereitos do profesorado máis vulnerábel.

Con todo, dado que esta é a norma que regula o acceso e as condicións de traballo deste colectivo cómpre revisar os aspectos máis salientábeis que contén e que intentamos resumir a continuación.

Como se accede ás listaxes de persoal interino?

No ensino público galego hai dúas vías: ou ben presentarse ao concurso-oposición por unha especialidade ou ben anotarse nas listaxes de substitución extraordinarias que abre a Consellaría cada vez que se esgotan as listas existentes ou se crea unha nova especialidade.

Hai algunha diferenza entre persoal interino e substituto?

Desde un punto de vista legal, ningunha. De feito na propia Lei non figura o concepto de “substituto”. Todo o persoal é interino. Aquelas persoas que teñen contrato por todo un curso completo teñen unha interinidade e o resto, fan substitucións. As listaxes manteñen unha ordenación anacrónica que pode levar a engano e que demostra que a estabilidade non existe no actual Acordo: unha persoa pode figurar como interina na lista e non obter destino polo curso completo e, por tanto, cubrir substitucións. Ao tempo, unha persoa que entrou na súa listaxe como substituta pode levar anos con contratos anuais.

Polo tanto, non se debe ter en conta, para levar control das listas, se nelas unha persoa aparece como interina ou substituta e que a numeración de cada colectivo sexa diferente. Nunha lista con 200 interinos a persoa que figura como substituta número 1 en realidade é a interina 201. As obrigas e dereitos a efectos de formar parte das listaxes son idénticas.

Como se ordenan as listaxes?

Hai dous grupos diferenciados:

- 1.- O persoal interino ou substituto consolidado nas listaxes por ter traballado ou ter dereito ao traballar e renunciar ao posto, pola mesma orde en que participou ou tiña dereito a participar na elección de destino no último curso.
- 2.- O persoal co que se renova tras cada procedemento selectivo nunha determinada especialidade ou que se amplía despois da última persoa á que chamaron para traballar cando se abre unha listaxe extraordinaria. No caso dunha renovación por nova oposición, debe ter superada a 1ª fase da oposición, é dicir, as probas teórica e práctica, ou, de non aprobala, posuír a titulación que para cada especialidade determina a Orde de titulacións (DOG do 11 de decembro de 2019).

As novas incorporacións ás listaxes fanse coas seguintes prioridades:

- Dentro de cada especialidade a ordenación é por bloques, de acordo co número de probas superadas e dentro dos bloques, pola puntuación resultante da fase de oposición. Para quen non supere unha proba a nota desta será a media aritmética das dúas partes, sen ter en conta se alcanzou o mínimo esixíbel en cada unha das partes.
- Dentro de cada bloque e no conxunto da lista garantirase, cando sexa posíbel, que, polo menos, de cada catorce aspirantes un deles posúa unha discapacidade recoñecida de, polo menos, o 33%.
- Non se integrarán na lista para realizar interinidades ou substitucións aquelas persoas que non acudiron ao acto de presentación e aquelas que non se presentasen ou se retirasen na primeira ou na segunda proba, agás causas xustificadas.

Hai renovación anual das listaxes?

Só nas especialidades nas que se celebren procedementos selectivos e para quen non consolidou o posto na lista. É dicir, elimínanse as persoas que non traballaron con cada nova oposición e que son, por tanto, posteriores á quen prestou servizos ou ben renunciou por algunha causa xustificada e traballara alguén situado na lista por debaixo súa.

Cando se abren listas novas e como se ordenan?

Cando a listaxe dunha especialidade está a piques de esgotarse a Consellaría debe abrir un prazo de presentación de solicitudes para as persoas que reúnan os requisitos xerais de acceso a cada corpo docente e teñan a formación académica que se indica na citada Orde de titulacións de decembro de 2019. A orde das aspirantes elabórase co mesmo baremo do concurso-oposición. A nova listaxe engádese a continuación da que estaba vixente antes da súa apertura.

Desde a CIG-Ensino denunciámos habitualmente a falta de previsión da Consellaría de Educación á hora de permitir que se consuman as listas e que, dado que é un procedemento administrativo que leva o seu tempo, se teña que recorrer a outras especialidades para dar resposta á substitución das vacantes que se producen.

Que particularidades teñen as prazas bilingües?

Hai prazas de especialidades non lingüísticas que se imparten total ou parcialmente nunha lingua estranxeira. Para poder acceder a elas hai que acreditar o nivel B2 do MCERL nesa lingua.

Aceptar unha praza bilingüe é voluntario xa que cómpre ter en conta que non se consolida posto se non se traballa pola lista xeral da especialidade.

Que pasa cando se forma parte de máis dunha listaxe?

Pódese figurar en máis dunha lista, na orde de prelación que corresponda en cada unha e pódese solicitar praza na adxudicación de destinos provisionais nunha ou en máis dunha lista. Pódese formar parte de listas dun mesmo corpo (mestres, PES, PTFP, EOI, etc..) ou de diferentes corpos. No caso do corpo de mestres, quen estea en varias listas dese corpo fai unha única solicitude para todas elas. Nos demais corpos hai que facer unha instancia por cada especialidade. Tamén se pode renunciar tras a resolución provisional dos destinos provisionais (CADP) a algunha delas.

Hai que ter en conta que a adxudicación de interinidades se realiza segundo a seguinte orde de corpos, e dentro de cada un deles por unha orde específica de especialidades, polo que nalgúns casos deberán renunciar na adxudicación provisional se prefiren unha vacante que estea entre os corpos ou especialidades que non lles adxudicarían de forma prioritaria

Mestres.

Profesorado de relixión de primaria.

Profesores de escolas oficiais de idiomas.

Profesores de artes plásticas e deseño.

Mestres de taller de artes plásticas e deseño.

Profesores de ensino secundario.

Profesores técnicos de formación profesional.

Profesores de música e artes escénicas.

Profesorado de relixión de secundaria.

O persoal interino está obrigado a se presentar sempre ás oposicións?

O profesorado interino ten a obriga de presentarse aos procedementos selectivos de ingreso aos corpos correspondentes convocados pola Consellaría, sempre que se convoque a súa especialidade. Se non se convoca non está obrigado a presentarse a outra. Para cumprir coa obriga de se presentar pode facelo en calquera especialidade do seu corpo ou doutro, tanto en Galiza como noutra Comunidade Autónoma.

Decaerá dos seus dereitos e será excluído quen non se presente ao concurso-oposición, quen se retire deste ou quen non acuda a algunha das dúas partes da primeira proba (incluído o acto de lectura), agás causa xustificada, como pode ser a acreditación de enfermidade no día da presentación ou da realización do exame.

Non decaerán do seu dereito aquelas persoas que, figurando nas listas de chamamentos, iniciasen a súa primeira interinidade ou substitución con posterioridade ao remate do prazo de solicitudes para participar no concurso-oposición.

É obrigatorio pedir ou aceptar todas as prazas?

Non. Cando se pide destino provisional no CADP o persoal interino pide exclusivamente as prazas nas que ten interese e co perfil que queira (incluír afíns, perfil bilingüe ou itinerancia é voluntario). Ao marcar unha ou varias provincias está a indicar que acepta calquera praza nas provincias marcadas, incluídas itinerancia e afíns nesas provincias, agás que exprese o contrario na solicitude. Se non se marca ningunha provincia, non se lle poderá adxudicar ningunha praza diferente ás solicitadas, xa que para o persoal interino non hai adxudicación de oficio.

No caso de chamamentos para cubrir substitucións, non é obrigatorio aceptar vacantes itinerantes, a tempo parcial, as prazas con perfil bilingüe, para desempeñar en centros penitenciarios ou doutra especialidade diferente á da listaxe á que pertenza o profesorado substituto.

En que casos se pode renunciar?

Para o persoal docente interino non existe a renuncia libre a unha oferta de posto de traballo nin a suspensión voluntaria nos chamamentos sen necesidade de xustificación, como acontece noutras administracións.

O persoal docente interino ten dereito a renunciar a traballar antes do inicio do curso académico ou ás interinidades ou substitucións que se lle ofrezan unha vez comezado este, sen perder o seu posto na lista correspondente, só polas seguintes causas:

- Para atender ao coidado de fillo/a menor de seis anos, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo.
- Para atender ao coidado dun familiar que se teña ao seu cargo, ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.
- Excepcionalmente, para atender o coidado dun familiar que se teña ao seu cargo, en segundo grao de consanguinidade ou afinidade co que se conviva, que non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, sempre que se demostre ser a persoa coidadora principal.
- Por enfermidade grave do propio docente.
- Por ter concedida unha bolsa de estudos.
- Por ser vítima de violencia de xénero.
- Por ampliación de estudos para obter un título de doutor, mestrado oficial ou grao, ou equivalente, ou de técnico superior. Deberá efectuarse a matrícula de, polo menos, 30 créditos e acreditar a realización das correspondentes probas ao final do curso académico.
- Por calquera das circunstancias que permiten aos funcionarios públicos a concesión dos servizos especiais.
- Durante tres cursos académicos, non necesariamente consecutivos, por ter un contrato de carácter temporal ou prestar servizos, tamén con carácter temporal, noutro posto do sector público. Non será posíbel efectuar esta opción unha vez producido o nomeamento de interino ou substituto, agás causa sobrevida ao nomeamento.

Cal é o prazo para poder renunciar?

A decisión de renunciar debe comunicarse ou ben no prazo previo á solicitude de destinos para o seguinte curso, entre o 15 e o 31 de maio todos os anos, ou, en todo caso, no prazo de reclamacións e renuncia á adxudicación provisional de destinos para o curso académico que proceda, agás que teña a súa orixe nunha causa sobrevida con posterioridade ao chamamento por primeira vez.

Pódese restrinxir zona ou provincia para facer substitucións?

Si. Pódese optar por realizar substitucións en concellos determinados, mais non con carácter xeral. Só o profesorado que estea nalgunha das situacións que dan dereito á renuncia e durante os períodos máximo e mínimo previstos para estas. Esta restrición de zona deberá efectuarse no prazo comprendido entre os días 15 de xullo ao 16 de agosto do ano correspondente. Será obrigatorio incluír na petición concellos nos que se impartan materias ou áreas ou módulos profesionais atribuídos á especialidade correspondente. Excepcionalmente, as persoas que restrinxiron concello para substitucións poderán optar por non prestar servizos durante todo o curso con anterioridade á toma de posesión do seu primeiro nomeamento nese curso.

Para limitar as substitución a unha ou varias provincias non hai necesidade de causa xustificada. O persoal docente interino e substituto que non obteña unha interinidade no CADP pode acollerse a prestar servizos nunha ou en máis dunha. O prazo para restrinxir as provincias é o mesmo que para a restrición por concellos (15 de xullo ao 16 de agosto). Do contrario, enténdese se opta por traballar en todas as provincias galegas.

Cando e como se toma posesión dunha praza?

No caso dunha interinidade por adxudicación no CADP a toma de posesión é o 1 de setembro para o corpo de mestres e na data fixada para a inicio das clases para o resto de corpos. A toma de posesión faise no centro educativo adxudicado e debe remitirse á Xefatura Territorial unha documentación que se indica cada curso.

As tomas de posesión das interinidades e substitucións que non coincidan co comezo do curso, realizaranse tamén no centro educativo no día lectivo inmediatamente seguinte ao do nomeamento. De non realizar a toma de posesión decaerá a permanencia nas listaxes.

Que acontece se se está de baixa médica (IT) cando adxudican un destino?

Estando de baixa por enfermidade non se pode tomar posesión dun posto de traballo. Nestes casos reservase o posto até coller a alta e noméase mentres outra persoa substituta. Durante ese tempo séguese cobrando a prestación por Incapacidade Temporal á que se teña dereito por parte do INSS, que será igual á contía por desemprego ou ao subsidio por desemprego que corresponda segundo cada caso particular. Ese tempo no que se está de baixa non computa a efectos de antigüidade na Consellaría.

Cómpre destacar que mentres que os descontos durante as baixas foron eliminados nas nóminas das empregadas públicas da Xunta de Galiza desde o 1 de xaneiro de 2019 despois dunha forte contestación da CIG e dunha recollida de máis de 12.000 sinaturas entre as docentes galegas, no caso da prestación por IT sufragada polo INSS si se produce un desconto porque non existe ningunha vinculación laboral coa Consellaría. O que se cobra é unha porcentaxe da contía total da prestación por desemprego:

En caso de enfermidade común e accidente non laboral:

- Nada até o día 3.
- 60% desde o día 4 até o 20 incluído.
- 75% desde o día 21 en diante

En caso de accidente de traballo e enfermidade profesional:

- 75% desde o día en que se produza o nacemento do dereito.

E no caso de estar de permiso de maternidade, paternidade e adopción ou acollida?

O persoal interino ou substituto que non estivese prestando servizos e cumpra os requisitos para estar gozando do permiso de parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento ten dereito a ser chamado para as vacantes 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, neste último caso 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.

Como se perde o dereito á permanencia nas listaxes?

Os motivos para decaer no dereito a estar nas listas e aos chamamentos, agás causas xustificadas son os seguintes:

- Quen non se acepte unha praza de interinidade ou substitución ofertada, agás naquelas prazas de aceptación voluntaria.
- Quen non se tome posesión da praza adxudicada no día lectivo inmediatamente seguinte ao do nomeamento.
- Por falta de capacidade para o desempeño do posto, manifestada por rendemento insuficiente, que non comporte inhibición e que impida realizar con eficacia as funcións atribuídas. Neste caso é preceptiva a incoación dun expediente disciplinario e dunha resolución firme deste.
- Por non concorrer aos procedementos selectivos.

Como se fan os chamamentos para substitucións?

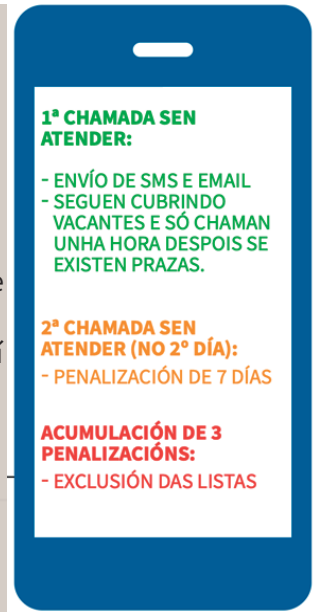
A xestión dos chamamentos foi o último punto do Acordo de persoas interinas que se modificou a instancias da propia Consellaría, quen reiteradamente se viña queixando polos problemas que teñen desde os servizos centrais cos chamamentos de substitucións. Como argumento para introducir estes cambios afirmaban que había naquel momento (2019) unhas 3.000 persoas nas listas que rexeitaban as vacantes que se lle ofrecían e que isto causaba moitos problemas de xestión.

Co cambio pretendíanse axilizar as chamadas, adiantando a comunicación mediante SMS e email logo dunha primeira chamada (antes era na segunda) e aclarando que só chamarán de novo unha hora despois se existen vacantes (o que de feito xa era así antes deste cambio). A penalización de 7 días no caso de non atender ningunha das dúas chamadas mantívose igual ca antes.

A Consellaría aludiu a que hai moita fraude e picaresca de xente que non quere traballar e desde a CIG-Ensino lembrámoslle que non pode pagar por esa xente a maioría das persoas das listas que están pendentes das chamadas. Tal e como alertamos na negociación desta modificación, existen aínda fortes problemas de cobertura telefónica que poden discriminar a unha parte do persoal docente que viva nesas áreas. E igualmente o feito de que só se chame unha vez e se non se atende se sigan cubrindo as vacantes pode significar un importante prexuízo en xeral e sobre todo para as integrantes das listas das especialidades minoritarias dadas as escasas vacantes que se producen cada ano.

O tempo veu a darnos a razón e con posterioridade aos cambios durante este curso producíronse incidencias neste sentido que prexudicaron inxustamente a moitos e moitas aspirantes a substitucións.

Como xa dixemos no 2017 cando se modificaron os chamamentos cremos que a acumulación de penalizacións debe levar como sanción pasar ao final da lista ou unha exclusión temporal mais non a exclusión definitiva.



Toda a información sobre a normativa que rexe para o persoal interino e substituto do ensino público galego, así como do estado das listaxes de substitución abertas de forma extraordinaria na nosa web



CIG ENSINO / ENSINO PÚBLICO / PROFESORADO INTERINO E SUBSTITUTO / NORMATIVA

Normativa profesorado interino e substituto

12/8/2019 DOCUMENTO ELABORADO POLA CIG ENSINO CON TODAS AS ACTUALIZACIÓNS DO TEXTO

Texto refundido pola CIG Ensino do acordo de persoal docente interino e substituto



Propostas da CIG-Ensino para mellorar as listas

A CIG-Ensino, malia deixar claro desde sempre que para contar co apoio do sindicato, o chamado Acordo de persoal interino debe incluír a cuestión da negociación da estabilidade e, por suposto, a devolución do pago ao persoal substituto nos meses de verán tras traballar 5 meses e medio, formulou propostas en todas as reunións da Mesa Sectorial nas que se abordou este texto. Sempre nos chamou a atención a impasibilidade e o inmovilismo a este respecto do resto de OOSS que defenden e dan o seu respaldo ao Acordo tal e como está. Nin sequera como organizacións asinantes fan cuestión fundamental do incumprimento do artigo no que se recolle expresamente o pagamento do verán ao profesorado substituto e, que pola vía do veto nos orzamentos xerais da Xunta, Feijóo vén ignorando desde o ano 2011.

Na última Mesa na que se negociaron cambios, o 2 de xullo de 2019, estas foron as nosas achegas:

Ampliación dos chamamentos a todos os días da semana. Non se pode limitar a dous días. As datas e horas de chamamentos, ademais das normas, deben ser públicas. Após a nosa petición a Consellaría introduciu un novo punto no Acordo que detalla o seguinte:

Nas datas inmediatamente anteriores e posteriores ao inicio do curso, mentres non estean cubertas todas as substitucións, os horarios dos chamamentos abarcarán toda a mañá e a tarde. En función do número de substitucións a cubrir poderá facerse o mesmo horario ao remate dos períodos non lectivos de Nadal e Semana Santa.

Nos restantes días de chamamentos o horario será, con carácter xeral, de 10:00 horas ás 15:00 horas.

Desequilibrio nos motivos das renuncias. A duración das renuncias en función dos diferentes motivos está desfasada e non responde a criterios de equidade co motivo que leva á renuncia. Así, non existe límite para a ampliación de estudos e si o hai por ter outro contrato de traballo ou por ter fillos menores. Esta redacción non ten sentido. Entendemos que require unha revisión.

En primeiro lugar demandamos que se introduza a **renuncia a chamamentos durante un prazo máximo de 3 anos sen xustificación.** Neste momento todas as persoas poden limitar a 1 provincia os chamamentos ou renunciar a seren chamadas por determinados motivos. Creemos que debe favorecerse que se poida renunciar sen xustificación durante 3 anos con carácter xeral e que este prazo se poida ampliar no caso dos motivos actualmente existentes, mesmo fixando un tope de anos, se se acepta a nosa proposta.

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. Na norma debe figurar a data na que se debe cumprir o requisito da idade: momento da renuncia, final de ano como nas concilia ou final de curso. Caso de non aceptar esta proposta con carácter xeral si debe terse en conta en caso de familias monoparentais ou crianzas con discapacidade, como xa se fai para as comisións por conciliación.

Ampliación a calquera tipo de contratación para renunciar por ter un contrato de traballo: autónomos, fixos discontinuos, indefinidos, a tempo parcial, empregado público nunha categoría inferior, etc... Unha traballadora de telemárketing ou dun centro comercial pode ter un contrato precario por moi indefinido que sexa. Debe ter opción a eses 3 anos de suspensión.

A consolidación na lista en caso dunha renuncia non debe depender dos seguintes chamamentos. Neste momento só se acepta que unha persoa consolide en caso de renuncia se outra posterior na lista acepta unha praza. Entendemos que é discriminatorio e debe consolidar xa que polo posto que ocupa foi chamada e lle correspondía traballar.

Causas xustificadas para non presentarse aos procedementos selectivos. Ademais da acreditación de enfermidade no día da presentación debe incorporarse tamén atoparse nas **6 semanas de descanso obrigatorio após o parto, adopción ou acollemento.**

Restrición chamamentos en concellos nos que non se imparte a especialidade.

A norma está clara para a petición de destinos no CADP mais despois non se fai o mesmo nos chamamentos e hai xente que reduce a concellos nos que non se imparte, vulnerando a norma sen que se comprobe pola Consellaría, o que implica un trato discriminatorio entre o profesorado.

Conversion en interinidades de todos os contratos de substitución cando a praza se converte nunha vacante. A Consellaría pasa a interinidade un contrato de substitución se se produce a xubilación do titular (ou calquera outro motivo que dea lugar a que a praza fiquese vacante). Mais

restrinxe este dereito a que ese cambio se produza antes do 1 de xuño; en caso contrario non se transforma en interinidade. A CIG-Ensino está en desacordo con esta decisión e defende que non se fixe ningún límite, de tal maneira que se a praza queda sen titular se transforme o contrato automaticamente.

Dereitos e obrigas do persoal interino e substituto

Dereitos retributivos

O profesorado interino e substituto galego ten as mesmas remuneracións que o funcionariado de carreira, despois de conseguir pola vía xudicial, tras as nosas demandas, o dereito a cobrar sexenios e trienios, así como as vacacións non gozadas cada vez que hai un cesamento de contrato. Así mesmo, tamén ten dereito aos complementos

salariais que lle correspondan segundo as táboas salariais publicadas cada ano na Orde de confección de nóminas para os e as traballadoras da administración galega e en concreto para o persoal docente.

Como xa vimos, as diferenzas laborais son substanciais entre unha interinidade e unha substitución, porque no primeiro

caso está asegurada a contratación e a remuneración até a finalización do curso académico mentres que no segundo eses dereitos cingúense exclusivamente ao período de substitución e se este se prolonga até finais do período lectivo, sempre se rescinde o contrato a día 30 de xuño.

RETRIBUCIÓNS BÁSICAS ACTUALIZADAS A FEBREIRO DE 2020

Concepto	Grupo A2		Grupo A1	
	Mestres nivel 21	PTFP nivel 24	PES nivel 24	Cátedras nivel 26
Salario	€1.040,69	€1.040,69	€1.203,56	€1.203,56
Complemento de destino	€513,71	€632,60	€632,60	€757,72
Complemento específico	€646,36	€646,36	€646,36	€700,61
Titoría e outras funcións docentes	€47,34	€47,34	€47,34	€47,34
Total	€2.248,59	€2.367,48	€2.530,35	€2.709,73
Trienios	€37,77	€37,77	€46,32	€46,32

Cargos

Tipoloxía de centro	A	B	C	D
Centros de Educación Infantil, Primaria e Educación Especial				
Dirección	€564,64	€511,12	€369,91	€273,50
X. de Estudos e Secretaría	€196,47	€184,61	€178,69	€131,29
X. Dep. de Orientación, Coordinación ENDL, CRA, responsábel de centros menos de 3 unidades				€72,01
Complementos por cargos en centros de Educación Secundaria, FP e Réxime Especial				
Vicedirección, X. Estudos e Secretaría	€303,09	€297,22	€214,23	€184,61
X. de Departamento, Coordinacións, EPAPU e ENDL				€72,01
Complemento para Mestres/as no 1º Ciclo da ESO				€118,92

Sexenios

1º Sexenio	2º Sexenio	3º Sexenio	4º Sexenio	5º Sexenio
€64,26	€82,62	€110,18	€156,06	€45,89

Pagas Extraordinarias

A paga extra componse do **salario base recortado**, os **trienios recortados** e o resto dos **conceptos retributivos completos** (destino, específico, titoría, cargos).

Descontos

Concepto	Grupo A1	Grupo A2
Cota obreira	Segundo base de cotización	
Retencións IRPF	Segundo retribucións anuais e situación persoal	

Sentenza pioneira

A afirmación que acabamos de facer, sen embargo, conta cunha excepción. Froito doutra denuncia por parte da CIG-Ensino ante a xustiza en setembro de 2018, un ano despois publicábase a sentenza que cualificaba o cese dunha profesora substituta o 30 de xuño cando a persoa titular da praza non se incorporou dunha situación de IT en todo o verán como “arbitrario e contrario a dereito”. Esta persoa fora ademais contratada de novo para a realización dos exames de setembro nunha Escola de Idiomas polo que a súa interrupción do contrato tiña aínda menos sentido.

A sentenza, do xulgado do contencioso de Lugo, que é firme e contra a que non cabía recurso, ditaminou a devolución á docente denunciante das retribucións correspondentes até a finalización ordinaria do curso escolar (14/09/2018) xunto coas cotas da seguridade social. Aínda que non senta xurisprudencia, desde a CIG-Ensino estaremos moi vixiantes e denunciaremos que se conculquen os dereitos laborais do colectivo de substitutos e substitutas en situacións semellantes.

Remuneración ao cese

No momento do cese, o profesorado substituto e interino non ten dereito, polo de agora e á espera de como se resolva xudicialmente este tema tan controvertido, a unha indemnización como se entende noutros ámbitos laborais pero si a unha liquidación, por un lado dos días de vacacións que lle corresponderían polo tempo

traballado e que non puido gozar, e por outro da parte proporcional da paga extra que se calcula semestralmente, de xaneiro a xuño e de xullo a decembro. Cando hai un cese a finais de curso, a 31 de agosto ou a mediados de setembro en primaria e secundaria respectivamente, a parte proporcional da paga extraordinaria que se liquida vai desde o 1 de xullo até o día de finalización do nomeamento.

A fórmula para calcular os días que corresponden de vacacións sería:

30 x días traballados/365

Corresponden dous días e medio por mes traballado completo

Como xa se citou na primeira parte deste CIG-Infoma, a sentenza gañada pola CIG-Ensino obrigou non só a pagar senón tamén a recoñecer como tempo traballado, a todos os efectos administrativos, aqueles días devengados como vacacións non gozadas e abonadas a partires do día 12/10/2001, sempre que o día 01/05/2017 se estivese, no caso de ser persoal docente funcionario de carreira, en situación administrativa de servizo activo, servizos especiais ou excedencia por coidado de familiares; ou, no suposto de ser persoal docente funcionario interino ou substituto, se estivese en situación de servizo activo ou ben en listas da Consellería para ser chamado ese mesmo día 01/05/2017. A Consellaría tardou anos en executar esta parte da sentenza alegando ter dificultades técnicas e informáticas e comezando polas persoas que se presentaban aos procedementos selectivos dos últimos anos.

Concatenación de contratos

Ademais de que se exclúen os días que se tivera nomeamento nos meses de xullo e agosto outra excepción a este recoñecemento prodúcese cando se encadean dous contratos seguidos, porque se entende que xa se está en situación activa co novo nomeamento. Porén, o que si se suma é a base reguladora de cotización de cara á futura xubilación de ambas cantidades, a das vacacións devengadas e a do novo contrato en vigor.

Exemplo: Se unha persoa é cesada un martes e lle corresponden cinco días de vacacións pero a volven contratar ao día seguinte non terá dereito ao recoñecemento deses 5 días.

Dedución por mobilidade xeográfica

Se por cuestións laborais unha persoa se ve forzada a cambiar a súa residencia de municipio ten dereito a incrementar ata en 2.000 euros o gasto deducíbel no imposto da Renda sempre que cumpra estas premisas:

- Debe estar desempregada e inscrita como demandante de emprego (deberá gardar a tarxeta que emite a Oficina de Emprego por se se require a súa comprobación)
- Debe xustificarse un cambio de residencia a outro municipio, a través por exemplo dun contrato de aluguer, do cambio de padrón ou do enderezo fiscal.

Cobro do verán para o persoal substituto



Un dos recortes que máis afectou ao colectivo máis precario e vulnerábel que presta servizos para a administración educativa levouno a cabo o goberno de Feijóo no ano 2011 eliminando o dereito a que se lle fixera un nomeamento polos meses de verán a todo o profesorado substituto que ao longo do curso traballara cando menos 5 meses e medio. Esta medida que estivo e está aínda recollida no Acordo de acceso e condicións de

traballo do persoal docente interino segue sendo sistematicamente incumprida polo goberno galego pola porta de atrás. Cada ano introduce unha cláusula nos Orzamentos Xerais da Xunta que fía a recuperación deste dereito retributivo a unha situación de estabilidade económica que, por outra banda, Feijóo non deixa de publicitar nas súas intervencións públicas.

Na CIG-EnsinO aproveitamos cada Mesa Sectorial ou escenificación de negociación coa Consellaría, porque xa sabemos que en xeral non se lle dá ben conxugar o verbo negociar, para esixir que se recupere este dereito canto antes e emprazamos ás OO.SS. asinantes do Acordo a que se planten ante este grave incumprimento do mesmo.

Dereitos laborais

Dereito á incapacidade temporal

Ao igual que o resto de traballadores e traballadoras públicas da Xunta de Galiza, desde o 1 de xaneiro de 2019 conseguíuse eliminar os descontos por enfermar, polo que calquera docente interina ou substituta que, en situación de servizo activo, se atope en situación de baixa médica cobrará o 100% das retribución durante todo o período que dure a Incapacidade Temporal.

Dereito ao desemprego

Teñen dereito a prestación as persoas que cotizasen durante 1 ano (pode ser con discontinuidade). Por cada ano traballado tense dereito a 4 meses de prestación, limitada pola última reforma laboral ao 70 % da base reguladora durante os primeiros 6 meses e o 50 % a partir do 6º mes.

Cando se inicia un novo contrato suspéndese a prestación por desemprego que poderá

retomarse tras o cese. De non cumprir o requisito de tempo mínimo cotizado a persoa afectada terá que explorar outras vías de ingresos, como o Ingreso Mínimo Vital, axuda familiar...

Para acudir á oficina do SEPE (Servizo Público de Emprego Estatal) é preciso agardar a que rematen os días de vacacións nos que se segue de alta activa e que aparecerán despois detallados separadamente no Informe de Vida Laboral da Seguridade Social.

Unha vez remate este período de vacacións dispónse de 15 días para acudir á oficina de emprego a solicitar o cobro da prestación. Se se supera este prazo non se poderán recuperar os días aos que se tiña dereito e empezárase a cobrar desde a solicitude. A propia Consellaría xa se encarga de enviar o documento que acredita o tempo traballado e a base de cotización directamente á administración encargada desta xestión. Paralelamente poderase tramitar a alta como demandante de emprego na Oficina de Emprego da Xunta, que é a ten as competencias en materia de traballo.

Baixa médica no momento do cese

Se a baixa é por enfermidade común ou accidente non laboral débese comunicar esta situación ao INSS para poder cobrar o equivalente ao que lle correspondería por prestación de emprego. Durante este tempo haberá que entregar os partes de baixa á administración da Seguridade Social e non se poderá solicitar a prestación por desemprego até atoparse en situación de alta médica.

Do tempo total ao que se teña dereito de desemprego descontárase o período que vai desde o cese até a situación de alta. Lembremos que de continuar de baixa cando se produce un novo chamamento non é posible a toma de posesión en situación de IT.

Se a baixa é por accidente laboral cóbrase o 100% da prestación por IT e non se desconta nada cando ao darse de alta se comece a cobrar a prestación por desemprego.

Permisos, licenzas e excedencias

Como normal xeral o persoal funcionario interino e substituto ten dereito aos mesmos permisos, licenzas, réxime de vacacións e excedencias que o funcionariado de carreira, agás algunha excepción no caso das excedencias e no relacionado cos chamados permiso de natalidade que van moi ligados á vixencia do contrato, o que fai que sobre todo o persoal substituto, en moitas ocasións, vexa diminuído o seu período goce.

Para consultar con detalle os requisitos, documentación, prazos e trámites de cada un destes dereitos editamos un CIG-Inforna especial no que aparece un apartado dedicado ás particularidades do permiso de maternidade, paternidade, adopción ou acollemento do persoal interino e substituto que intentamos resumir de seguido:

Permiso por xestación

Trátase dun permiso ao que teñen dereito as mulleres

xestantes a partir da semana 37 de embarazo ou da 35 se se trata dun embarazo múltiple. O permiso é retribuído ao 100% e tamén poden solicitalo ante a Xefatura Territorial correspondente as profesoras interinas ou substitutas que se atopen en situación de servizo activo ou de baixa por Incapacidade Temporal sempre que soliciten a alta médica.

Permisos de natalidade

Ademais do xa exposto na parte inicial desta guía ao respecto da posibilidade de que unha persoa que reúna os requisitos para estar gozando dun permiso de maternidade ou da outra persoa proxenitora, ben sexa por natureza, adopción ou acollemento, sexa nomeada interina e substituta e teña dereito a que se lle recoñeza a todos os efectos administrativos, e económicos no caso de non estar recibindo prestación algunha, ese tempo traballado para a administración, hai outras

cuestións que cómpre ter en conta ao respecto desta tipoloxía de permisos.

En Galiza, a maiores das 16 semanas que están recollidas con carácter xeral no Estatuto do Empregado Público como permiso retribuído para a nai biolóxica, adoptiva ou de acolida, e que se igualan no caso da outra persoa proxenitora no ano 2021, a Xunta de Galiza concede un incremento noutras seis semanas até sumar 22 en total, neste caso só para as nais. O profesorado substituto e interino pode gozar deste período de crianza cobrando a mesma retribución que lle correspondería de salario sempre e cando no momento no que se produciu o nacemento ou a resolución administrativa ou xudicial de adopción ou acollemento estivera prestando servizos para a Consellaría. Tamén existe unha continuidade do goce destes permisos aínda que se produza un cese e un novo nomeamento no caso dunha persoa que encadee dous contratos de interinidade

consecutivos, non así no caso das substitucións xa que acostuma a haber uns días entre un cese e o seguinte chamamento.

Con respecto ás retribucións destes permisos, hai que ter en conta que despois dunha sentenza do Tribunal Supremo que sentou xurisprudencia, durante as primeiras 16 semanas tanto no caso do permiso para a nai como para a outra persoa proxenitora non procede a retención da porcentaxe de IRPF ao considerarse que a contía que se percebe non é un rendemento do traballo. No caso das seis semanas engadidas para as nais que sufraga a Xunta si que se realiza esta retención.



A recente novidade do fraccionamento

O Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación trouxo consigo importantes novidades ao respecto da posibilidade de fraccionar o período de goce destes permisos, o que na práctica supón a opción de prolongalos no tempo, e que se poderá levar a cabo sempre que ambas persoas proxenitoras traballen. Unha vez igualados a 16 semanas os permisos de ambos proxenitores, mantense como descanso obrigatorio o período que vai até as seis primeiras semanas desde a data do parto ou resolución administrativa ou xudicial da adopción ou acollemento. A partir das seis semanas é posíbel solicitar, con 15 días de antelación, a paralización do permiso sempre por semanas

completas, o que para o persoal docente supón a opción de realizar a interrupción, por exemplo, durante os períodos non lectivos de Nadal, Semana Santa e o verán. De novo o persoal interino, sempre que estea en situación de servizo activo, pode beneficiarse desta posibilidade. No caso do persoal substituto dependerá da duración do contrato de substitución, aínda que con carácter xeral a Consellaría de Educación non adoita concedelo alegando “necesidades do servizo”.

A interrupción dos permisos en períodos vacacionais, ou cando así o solicite a persoa usufrutaria deste dereito, supón o cese de quen estivera cubrindo a súa substitución pero, despois da insistencia da CIG-Ensino, co compromiso de que se lle oferte a continuidade na vacante unha vez rematada esta interrupción.

Familias monoparentais

Ao igual que no caso do funcionariado de carreira, a Consellaría recoñece o dereito a que se acumulen ambos permisos no caso de a filiación do outro proxenitor non estiver determinada. Isto quere dicir que unha docente -familia monoparental- pode desfrutar de ambos permisos.

Tamén, e tras a resolución dunha reclamación en vía administrativa, a Consellaría entende, favorabelmente, que o permiso de parto tamén se pode gozar de maneira interrompida (algo que en principio estaba unicamente recoñecido para casos nos que ambos proxenitores traballasen). O tempo permiso que lle correspondería á outra persoa proxenitora ten que ser con carácter ininterrompido e gozarse a continuación do de parto.

Permiso de natalidade no momento do cese

Con respecto ao goce destes permisos de natalidade por parte do profesorado substituto, como xa se explicou, poden darse múltiples casuísticas sempre determinadas pola súa situación de contrato activo ou non no momento de producírense os distintos nomeamentos e ceses. Como normal xeral, tanto para unha persoa docente interina como substituta de darse a situación de cese durante as primeiras 16 semanas da coñecida popularmente como baixa por maternidade ou paternidade, será a Seguridade Social a que se encargará de pagar a correspondente prestación ou subsidio non contributivo, que no primeiro caso será o 100% da base reguladora, en función dos seguintes requisitos de cotización previa:

Se as persoas traballadoras teñen cumpridos 21 anos de idade e son menores de 26 na data do parto ou adopción:

- 90 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,
- 80 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade a esa data.

Se as persoas traballadoras teñen cumpridos os 26 anos de idade na data do parto ou adopción:

- 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou ben, alternativamente,
- 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade a esa data.

Cando non se cumpran os requisitos mínimos de cotización podería percibirse durante 42 días, ampliábeis en determinados supostos, o subsidio non contributivo, que só se concede para casos de nacemento e para o que se toma como referencia o Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM). Despois dun cesamento, é probábel que se poida volver producir un chamamento para outra substitución polo que, de novo, a persoa afectada podería ou ben decidir incorporarse a traballar de forma efectiva ou optar por unha alta administrativa, como xa se sinalou, e continuar percibindo a prestación por maternidade ou paternidade por parte da Seguridade Social. Nesta última circunstancia a administración resérvalle o posto até que rematen as 16 primeiras semanas de permiso, a partir de aí as nais terían que tomar posesión e solicitar as seis semanas extra que concede a Xunta, ou até a finalización do contrato.

Lactación

Outra das novidades que trouxo o RD-lei 6/2019 foi a fixación do permiso de lactación como un permiso persoal e intrasferíbel para ambas persoas proxenitoras, o que na práctica dálle dereito ao profesorado interino a escoller ou ben a redución dunha hora diaria da súa xornada ou a acumular total ou parcialmente esta redución. Como requisito, para acollerse ao permiso acumulado cada un dos membros da parella debe agardar a rematar de gozar o seu respectivo permiso por nacemento, adopción ou acollemento e pode solicitalo

como norma xeral até que se cumpran 12 meses do feito causante.

No caso do persoal interino e substituto volven producirse certos matices á hora de calcular o permiso acumulado. A Consellaría, logo de amagar con recortar a duración do mesmo se a continuación se pedía unha excedencia ou un permiso sen soldo ou incluso se se fraccionaba, recuou nas súas intencións e con carácter xeral aplica o seguinte cálculo:

Contabiliza o tempo que vai desde que rematan as 22 semanas tras a data de parto, adopción ou acollemento (aínda que na práctica se fraccionara e se alongara este período) até a data de fin de contrato e aplica a seguinte regra de tres:

211 ----- **28**
Ex.120 ----- **X**

Se a unha persoa cunha interinidade de curso completo ten por diante 211 días de contrato e lle corresponderían 28 días de permiso de lactación, para unha persoa que desde a data de fin do permiso até que remata o contrato lle quedan 120 días, por exemplo, corresponderíanlle X días de permiso

De novo no caso das substitutas se se descoñece cando pode finalizar o contrato, porque se trata dunha baixa da persoa titular que se renova de 15 en 15 días por exemplo, a Xefatura Territorial tende a rexeitar a concesión do dereito a gozar do permiso de forma acumulada e só se concede a redución horaria diaria.

Comisións de servizo

As comisións de servizo, ben por cuestións de saúde, tanto propia como de familiares, ou ben por conciliación da vida laboral e familiar son dous procedementos que ten o profesorado galego para poder estar máis preto do seu fogar. Como o profesorado interino non ten, obviamente, destino definitivo, as distancias á localidade de residencia non son un requisito. Na CIG-Ensino ofrecémoslle á afiliación seguimento da súa solicitude ao estar presentes nas comisións de avaliación das mesmas.

Comisións por conciliación

Esta Orde incorpora ao profesorado interino, incluíndo tamén unha ampliación da idade das fillas e fillos no caso de núcleos familiares compostos por unha única persoa proxenitora e garante que na custodia compartida por sentenza xudicial ambos os dous proxenitores poidan gozar deste permiso.

Quen pode solicitar esta comisión?

Calquera persoa en situación de servizo activo ou de excedencia por coidado de familiares ou por violencia de xénero.

Como se solicitan e adxudican?

O persoal obrigado a participar na petición de destinos provisionais terá que facer dobre instancia: a da comisión de concilia e a ordinaria do CADP. No caso de que non se obteña destino por conciliación (por non existir vacante nas prazas que se piden) adxudicárase destino



pola solicitude ordinaria.

De cara á adxudicación de destinos a orde de prelación é a que segue:

- 1.- Persoal funcionario de carreira, en expectativa e en prácticas
- 2.- Persoal opositor que supere o proceso selectivo e vaia estar en prácticas no curso seguinte
- 3.- Persoal interino

Dentro de cada colectivo a prioridade na adxudicación vén determinada polo número de fillos e fillas (Tipos III, II e I) e dentro destes grupos polos seguintes criterios:

- 1.- Por ser un único proxenitor ou proxenitora
- 2.- Pola antigüidade como persoal funcionario no corpo, a antigüidade no centro e a puntuación no concurso-oposición.

Que requisitos de idade teñen que cumprir fillos e fillas?

TIPO I: Unha filla ou fillo menor de 4 anos ou de 8 no caso de

núcleos familiares dunha única persoa proxenitora.

TIPO II: Dúas fillas ou fillos menores de 6 anos ou de 10 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora. Unha filla ou fillo menor de 6 anos se ten recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.

TIPO III: Tres ou máis fillas ou fillos menores de 12 anos ou de 16 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora. Dúas fillas ou fillos menores de 12 anos se un deles ten recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.

A idade dos fillos ou fillas compútase o 31 de decembro do ano inmediatamente anterior a aquel no que se efectúa a solicitude. Poderase pedir comisión nos casos de embarazo a termo con anterioridade ao mes de marzo do ano seguinte ao da solicitude. Nas adopcións ou acollementos a idade cóntase desde a resolución xudicial ou administrativa.

Prazos de solicitude

O prazo ordinario de solicitude é nos 10 días hábiles (excluídos sábados nin domingos) contados a partir do día seguinte á publicación no DOG da resolución do CXT.

Se o CXT é de ámbito estatal o prazo dos 10 días hábiles contarase desde a publicación no DOG do último concurso.

Se algún ano non hai concurso de traslados o prazo para solicitar esta modalidade de comisións será do 15 ao 30 de abril.

O persoal que supere o proceso selectivo terá un prazo de 2 días hábiles desde a publicación da relación de persoas aprobadas polo tribunal correspondente.

Máis información e seguimento

A afiliación da CIG-Ensino recibe no seu correo un aviso de cando se abre o prazo de solicitudes das concilias, ao igual que co resto de procedementos administrativos, pero á vez ofrécéselle a posibilidade de realizar un seguimento da súa petición. Isto é, a nosa central sindical ten representación e acode ás comisións de avaliación das solicitudes e toma nota das incidencias ou problemas que poida haber coa xustificación dos requisitos, coa petición de destinos ou coa documentación achegada para comunicarllo posteriormente ás persoas afectadas. A resolución definitiva de concesión desta comisión non garante a obtención dun destino preferente, xa que isto vai depender das vacantes existentes e do propio perfil das prazas.

No caso do persoal interino e substituto o destino por conciliación só se obtería se lle corresponde prestar servizos en función do número de prazas ofertadas da especialidade e do número de orde na adxudicación. Cómpre lembrar que á adxudicación definitiva de destinos provisionais non se pode renunciar nin será posíbel, unha vez concedida a comisión, permutar provisionalmente.

Para máis información sobre este procedemento pode consultarse un CIG-Infoma especial no apartado de Comisións de Conciliación na nosa web.

Comisións por saúde

As comisións de servizo por saúde permiten ao profesorado que ou ben estea afectado dunha doenza directamente ou ben teña que encargarse do coidado dun familiar e que teña destino definitivo ou poida obter un provisional a máis de 50 km obter provisionalmente un destino máis próximo ao seu enderezo.

Quen pode solicitar esta comisión?

Ademais dos mesmos supostos en canto a beneficiarios que a anterior modalidade (situación de servizo activo en Galiza ou de excedencia por coidado de familiares ou por violencia de xénero), neste caso permítese que funcionariado de carreira dependente doutras administracións educativas tamén a poda solicitar.

Como se solicitan e adxudican?

A petición de comisións faise mediante a aplicación informática de CADP e ten que presentarse obrigatoriamente na sede electrónica. O persoal interino e substituto con obriga de pedir destino provisional para o vindeiro curso terá que facer de novo dúas solicitudes: a ordinaria do CADP e a da comisión humanitaria. No caso de que non se obteña destino por saúde (por non existir vacante nas prazas que se piden) adxudicaríase destino pola solicitude ordinaria.

Na adxudicación de vacantes provisionais prevalecen sempre as persoas que teñan concedida unha comisión humanitaria, e dentro destas as que a teñen por motivo da enfermidade da propia docente.



Prazo de solicitude

O prazo ordinario de solicitude é nos 10 días hábiles (sen contar sábados nin domingos) contados a partir do día seguinte á publicación no DOG da resolución do CXT. Se o CXT é de ámbito estatal o prazo dos 10 días hábiles contarase desde a publicación no DOG do último concurso. Se algún ano non hai concurso de traslados o prazo para solicitar esta modalidade de comisións será do 15 ao 30 de abril.

O profesorado interino con comisión concedida que supere o procedemento selectivo noutro

corpo ou especialidade e que tivese concedida unha destas comisións terá dereito a que lle adxudiquen comisión polo novo corpo ou especialidade empregando a nova solicitude ordinaria como da modalidade de comisión, sempre que así o indique en dita solicitude.

Máis información e seguimento

Ao igual que no caso das comisións de concilia, as persoas afiliadas recibirán no seu correo o formulario para solicitar o seguimento da súa petición que, no caso das comisións de saúde, é de vital importancia, dada a complexa e delicada

documentación médica que se manexa para acreditar o grao da doenza tanto propia como de familiares, e para fixar o grao de limitación para a actividade laboral ou a necesidade de atender o coidado das persoas a cargo.

Lembramos que é importante solicitar as prazas que realmente vaian supoñer unha mellora ao respecto do destino provisional que poderíamos obter na adxudicación ordinaria, xa que no caso de obter destino en comisión de servizos non se poderá permutar provisionalmente, nin tampouco renunciar.

Elección de destinos

Obriga de participar no CADP

Ademais da obriga de presentarse aos procedementos selectivos, o profesorado interino e substituto que consolidou posto nalgunha das listaxes das que forme parte debe pedir obrigatoriamente destino para o seguinte curso académico, aínda que sexa un único centro onde se imparta a súa especialidade. Cada ano a Consellaría de Educación publica unha listaxe de persoas obrigadas a participar no CADP (Concurso de Adxudicación de Destinos Provisionais) e abre un prazo de solicitudes que vai normalmente

de mediados ou finais de xuño a mediados de xullo. A normativa que rexe este concurso é fixa e está publicada na Orde do 7 de xuño de 2018 (DOG de 14 de xuño). A administración publica cada ano unha **resolución cos prazos máis destacados de solicitude, adxudicación provisional, renuncias e adxudicación definitiva**. A primeira vez que se concurra

é común que xurdan moitas dúbidas que no sindicato estamos acostumados a resolver polo que convén que contactes con nós ante a transcendencia que ten contar cunha interinidade ou non ou o lugar onde se vai desenvolver, que depende en boa medida das peticións que faga cada aspirante.

DATAS E PRAZOS NO CADP. PROFESORADO INTERINO.

Prazo para solicitar a non participación	Do 15 ao 31 de maio de cada ano.
Publicación das listaxes de participantes	Fixarase cada ano coa publicación da convocatoria
Prazo de reclamación ás listaxes de participantes	5 días hábiles
Prazo para participar do profesorado que aprobe as oposicións	2 días hábiles desde a publicación da listaxe de aprobados
Prazo para limitar as substitucións en determinados concellos ou provincias	Do 16 de xullo ao 17 de agosto
Toma de posesión	1 de setembro para o corpo de mestres. Na data prevista para a impartición efectiva das clases nos demais corpos
Prazos de participación, resolucións provisional e definitiva, renuncias e reclamacións.	Fixaranse cada ano coa publicación da convocatoria

Permutas

A CIG-Ensino reclamou nos últimos anos que se negociase na Mesa Sectorial o dereito de todo o profesorado, incluído o persoal interino, a solicitar permutas provisionais. A Consellaría acabou cedendo a esta petición a partir do ano 2017.

Requisitos

Así as cousas, poden pedir permuta provisional todas as persoas que estean no desempeño da función docente nun centro (polo que queda fóra persoal en postos de asesoría, CFR, etc...) e que cumpran os seguintes requisitos:

- Que pertencen ao mesmo corpo.
- Que a praza corresponda a mesma especialidade.
- Que vaian desempeñar a súa función docente no centro educativo durante o curso

A solicitude será vía electrónica, e non será precisa ningunha documentación adicional á propia instancia, que será individual e na que terá que constar o nome das persoas que queren permutar.

Prazos

A Consellaría introduciu importantes cambios con respecto aos prazos para solicitar as permutas, que responden en boa medida ás demandas que lle plantexou a CIG-Ensino na negociación da Orde que regula os intercambios provisionais e que resumimos a continuación:

PRAZOS PARA SOLICITAR PERMUTAS.

Profesorado obrigado a participar no CADP

Se a adxudicación definitiva do CADP é antes do 15/08 (corpo de mestres).

1º prazo: 10 días hábiles despois da publicación da resolución definitiva. A toma de posesión da permuta terá todos os efectos a 1 de setembro

2º prazo: 4 días hábiles desde o 1 de setembro. Neste segundo prazo só pode participar quen non participou no 1º prazo.

Se a adxudicación definitiva do CADP é posterior ao 15/08 (corpos de secundaria).

Único prazo: 4 días hábiles desde o día seguinte á publicación.

A ter en conta

Estes prazos son os únicos válidos se na permuta participa algunha persoa con obriga de participar no CADP (quen non participa no CADP ten de prazo do 15 ao 31 de xullo).

A toma de posesión é na praza adxudicada no CADP e os efectos administrativos e económicos da nova praza á que se accede por permuta son con data 1 de outubro agás no caso daquelas que, como no corpo de mestres, se soliciten no 1º prazo (agosto), en cuxo caso a toma de posesión é con data 1 de setembro e directamente na nova praza de permuta.

A Consellaría, con carácter xeral, resolverá favorablemente as solicitudes de intercambio provisional de postos de traballo que non excedan de tres anos, e non causen graves prexuízos a terceiras persoas interesadas. As solicitudes de persoas que xa gozaron de tres anos de

intercambio provisional das prazas de destino e aquelas que impliquen a máis de dúas persoas precisan ser informadas pola comisión de valoración, na que están presentes as organizacións sindicais con representación na Mesa Sectorial.



Xubilacións

Un dos recortes máis feroces que nos deixaron as políticas dos gobernos do PSOE e do PP de Madrid durante o inicio da pasada década foi o incremento na idade da xubilación até os 67 como norma xeral, á par do incremento no tempo de cotización que se emprega para o cálculo da pensión (de 15 a 25 anos) e do tempo necesario para optar ao 100% da xubilación (de 35 a 37 anos). O resultado estase a ver xa durante estes anos cun empobrecemento e unha perda de poder adquisitivo do colectivo de pensionistas. A reforma das pensións aprobada en 2011 polo goberno de Zapatero e que foi asinada nun acto de traizón á clase traballadora inaudito polos sindicatos Comisiones Obreiras e UGT afecta directamente

ao profesorado interino e substituto, pero non só porque se estendeu tamén ao funcionariado de carreira que aprobara a oposición despois de xaneiro de 2011.

Na práctica un e outro colectivo pertencen ao Réxime Xeral da Seguridade Social e réxense a efectos da xubilación polo mesmo sistema que o resto de traballadores, e non polo réxime de Clases Pasivas, ao que aínda pertence o funcionariado de carreira que obtivo unha praza pública con anterioridade a 2011. Este aínda conserva o dereito á xubilación anticipada aos 60 anos sempre que teña 30 anos de servizo e os últimos cinco foran dentro de Clases Pasivas que se converteu após esta reforma nun réxime a extinguir.

Así pois, os condicionantes que se enunciaban ao comezo deste apartado son os que están en vigor para o persoal interino ou substituto que nestes momentos está chegando á xubilación e para o que o fará no futuro no que esperemos que non haxa recortes aínda máis drásticos. O goberno do Estado aprobou unha aplicación paulatina do incremento da idade de xubilación sendo o seguinte cadro unha foto fixa desde o 2020, ano no que se editou este CIG-Infirma, até 2027, cando oficialmente se estableza en 67 a idade de retiro con carácter xeral no Estado español, para quen non teña cotizados 38 anos e seis meses, que neste caso si poderá seguir xubilándose aos 65 anos.

CONCEPTO	REQUISITOS	
Idade mínima para acceder á xubilación anticipada	Como máximo 2 anos de anticipo ao respecto da idade ordinaria de xubilación.	
Anos de cotización	35 anos cotizados	
Pensión máxima	Non pode ser superior ao resultado de reducir un 0,50% trimestral a pensión máxima (2% anual)	
Redución da pensión en función da cotización	Menos de 38 anos e 6 meses cotizados	2% trimestral (8% anual)
	Entre 38 anos e 6 meses e menos de 41 anos e 6 meses	1,875% trimestral (7,5% anual)
	Entre 41 anos e 6 meses e menos de 44 anos e 6 meses	1,750% trimestral (7% anual)
	44 anos e 6 meses	1,625% trimestral (6,5% anual)
Cotización na sombra	Aos únicos efectos de determinar a idade de xubilación e aplicar a redución correspondente da pensión, compútanse os anos que median entre idade de xubilación voluntaria e a ordinaria.	

Non é necesario facer unha análise sociolóxica moi a fondo da situación de precariedade e de inestabilidade que veñen de sufrir as xeracións menores de 40 anos, e que non lle foi allea ao colectivo de persoal substituto e interino, para deducir que quen non dea aprobado a oposición e poida continuar vinculado laboralmente ao ensino público terá que traballar seguramente até os 67 anos. As dúas crises vividas en apenas unha década, e que se cebaron coa clase traballadora e cos servizos públicos a través de recortes e ausencia de ofertas de emprego, prexudicaron aínda máis a vida laboral de moitos mozos e mozas galegas, tamén dos que desempeñaron o seu traballo no ensino público como persoal interino e substituto.

Neste sentido, cómpre lembrar como a CIG foi o único sindicato que no ámbito galego se amosou combativo coa reforma das pensións, tanto no momento da súa aprobación e dos recortes posteriores asestados polo goberno Rajoy, como na actualidade na que mantén mobilizacións na rúa periódicas a favor da súa derogación definitiva.

Os cambios no período do cálculo da pensión no réxime xeral estanse tamén a aplicar de forma transitoriamente até 2027

ANO	PERÍODO DE CÁLCULO
Até o 2011	15 últimos anos
2017	20 últimos anos
2018	21 últimos anos
2019	22 últimos anos
2020	23 últimos anos
2021	24 últimos anos
A PARTIR DE 2022	25 últimos anos

En canto á base reguladora a partir do ano 2022, esta será o cociente que resulta de dividir por 350 as bases de cotización das persoas que se xubilen durante os 300 meses inmediatamente anteriores ao do mes previo á xubilación. Esas bases de cotización son as contías que figuran nas nosas nóminas como C. Comúns (continxencias comúns).

ANO	MESES COMPUTÁBEIS/ DIVISOR	ANOS COMPUTÁBEIS
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25



Xubilación anticipada no Réxime Xeral da Seguridade Social

CONCEPTO	REQUISITOS	
Idade mínima para acceder á xubilación anticipada	Como máximo 2 anos de anticipo ao respecto da idade ordinaria de xubilación.	
Anos de cotización	35 anos cotizados	
Pensión máxima	Non pode ser superior ao resultado de reducir un 0,50% trimestral a pensión máxima (2% anual)	
Redución da pensión en función da cotización	Menos de 38 anos e 6 meses cotizados	2% trimestral (8% anual)
	Entre 38 anos e 6 meses e menos de 41 anos e 6 meses	1,875% trimestral (7,5% anual)
	Entre 41 anos e 6 meses e menos de 44 anos e 6 meses	1,750% trimestral (7% anual)
	44 anos anos e 6 meses	1,625% trimestral (6,5% anual)
Cotización na sombra	Aos únicos efectos de determinar a idade de xubilación e aplicar a redución correspondente da pensión, compútanse os anos que median entre idade de xubilación voluntaria e a ordinaria.	

A CIG-Ensino, o teu sindicato

Para calquera dúbida que teñas sobre a túa condición de interina ou substituta ou trámites coa administración podes contactar con nós por teléfono, correo electrónico ou nos nosos locais e seguir a información que xeramos a través da nosa web www.cig-ensino.gal e da nosa canle de Telegram t.me/CIGEnsino

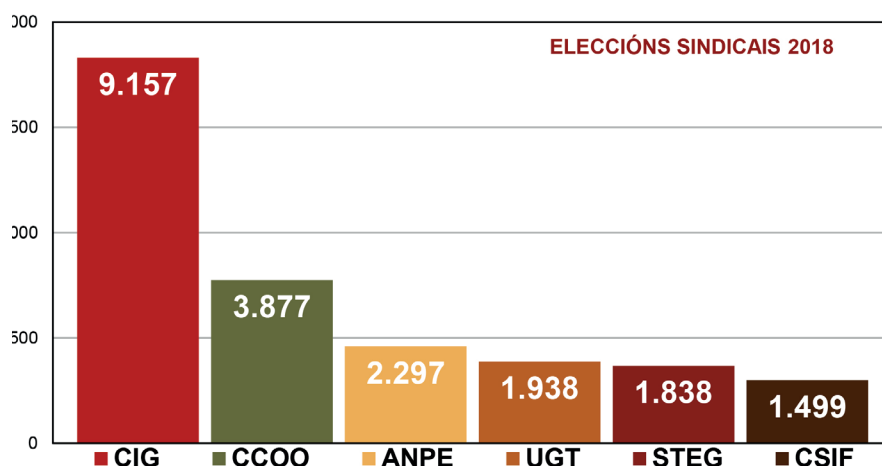


Afílate para sermos máis fortes

A CIG-Ensino é unha das federacións da Confederación Intersindical Galega (CIG) No ensino somos a **organización sindical maioritaria**, situación referendada nas últimas eleccións celebradas en 2018.

Froito destas eleccións mantemos unha ampla representación nas Xuntas de Persoal das catro provincias galegas, e especialmente na **Mesa Sectorial Docente non Universitaria**, ámbito de debate e de negociación coa Consellaría de Educación. Tamén formamos parte da Mesa Xeral da Función Pública Galega e das Mesas de Sector de ámbito estatal. Ademais, moito máis preto de ti, no teu centro de traballo, atoparás un ou unha representante da CIG-Ensino ou coñecerás algún delegado ou delegada sindical que che levará información puntualmente xa que o noso modelo sindical **-profundamente democrático** e alternativo ao doutras organizacións- baséase nunha **constante presenza nos centros de traballo**.

Como organización sindical centramos os nosos esforzos na defensa do **Ensino Público Galego**. Defendemos un sistema educativo galego que teña na



normalización lingüística un dos seus eixes fundamentais, un **ensino non sexista** que **educe para a igualdade, a solidariedade e a xustiza social**, e que transmita os valores da paz e da defensa do medio ambiente.

O noso traballo céntranse na reivindicación dos **dereitos profesionais e laborais do profesorado**, da dignificación da función docente, dun sistema salarial que impida a estratificación, xerarquización e división do profesorado e que nos retribúa dignamente, da elaboración dun cadro de enfermidades profesionais e do seu recoñecemento a todos os efectos legais, dunha formación permanente dentro do horario lectivo e no propio centro de traballo, etc.

Día a día traballamos para manter e incrementar a nosa representación como medio efectivo para seguir avanzando na loita por un ensino público galego e de calidade,

Asesoría xurídica

Ser da CIG-Ensino darache dereito a utilizar a asesoría xurídica do sindicato no caso de presentar calquera tipo de recurso para defender os teus dereitos laborais e profesionais.

A asesoría xurídica da CIG é unha das máis competentes de Galiza, sendo así que os seus ditames son de total fiabilidade. Ten gañando numerosos recursos con consecuencias positivas para todo o profesorado

OS NÓSOS LOCAIS

SANTIAGO (Local Nacional)
Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10
15706 Santiago de Compostela
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839
santiago@cig-ensino.gal

A CORUÑA
Rúa Alfonso Molina s/n
15007 A Coruña
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735
acorunha@cig-ensino.gal

BAIXO MIÑO
Praza da Guía 3, Baixo
36780 A Guarda
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465
baixomiño@cig-ensino.gal

MORRAZO
Rúa Atranco 19a, Entrechán 1
36947 Cangas
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987
morrazo@cig-ensino.gal

FERROL
Rúa Eduardo Pondal 41-43
15403 Ferrol
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760
ferrol@cig-ensino.gal

LUGO
Ronda da Muralla 58, Baixo
27003 Lugo
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891
lugo@cig-ensino.gal

OURENSE
Parque de San Lázaro 12, 4º
32003 Ourense
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855
ourense@cig-ensino.gal

PONTEVEDRA
Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda
36002 Pontevedra
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050
pontevedra@cig-ensino.gal

A MARIÑA
Avenida de Galicia 20, 1º
27700 Ribadeo
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593
amarinha@cig-ensino.gal

VAL DE MONTERREI
Rúa Pedro González 5, 1º
32600 Verín
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013
verin@cig-ensino.gal

VIGO
Rúa Gregorio Espino 47, Baixo
36205 Vigo
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844
vigo@cig-ensino.gal

SALNÉS
Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º
36600 Vilagarcía
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323
salnes@cig-ensino.gal