

Contigo

Elecciones Sindicales

Transformando la educación
Construyendo futuro



Valoración del cumplimiento del Acuerdo sectorial

Introducción

Forzar la negociación de **un nuevo acuerdo sectorial fue posible gracias a la movilización y a la denuncia constantes, junto a la presión institucional y a la visualización social y mediática de la lucha del profesorado**. CCOO afrontó el proceso de negociación con la Consejería de Educación con una clara vocación de firmeza en las reivindicaciones, un trabajo serio y riguroso con la constante participación del profesorado que culminó con una consulta antes de proceder a su firma. En dicho proceso de participación, el profesorado dio un sí rotundo y mayoritario en asambleas en los centros, generales de distrito y localidad además de en una consulta telemática: se trataba **volver a tener convenio colectivo**.

Por este motivo, **CCOO firmó este acuerdo** y, a poco tiempo de cumplirse un año desde la firma, considera que **son muy positivas las mejoras conseguidas** gracias a él y que ya se están disfrutando. No obstante, y **lamentablemente**, estamos comprobando que **la Consejería de Educación no es capaz de mantener la negociación colectiva abierta de una forma planificada, sostenida y ordenada**. Con ello vulnera el Acuerdo y hace trampas para no cumplir todo lo pactado, o para llegar a concreciones fuera de lo negociado. Así ocurre especialmente en lo que se refiere al incremento de plantillas y a la adecuada plasmación de las medidas en los presupuestos, y con ello a la aplicación de las medidas que están vinculadas a la ampliación de plantillas, como la asignación de apoyos y refuerzos a los centros de Infantil y Primaria, la bajada de horario lectivo al profesorado para poder desarrollar otras funciones que en estos momentos desarrolla fuera de su horario laboral o la asignación de perfiles de atención a la diversidad a los centros y a la red de Orientación.

CCOO está realizando el seguimiento del cumplimiento del Acuerdo desde el día siguiente de su firma por diferentes vías. Hemos realizado reclamaciones centro a centro de las necesidades de apoyos en Infantil y Primaria así como una detección de las necesidades de atención a la diversidad para la asignación de cupo de los distintos profesionales. Iniciamos la vía jurídica para la reclamación del pago de la subida de los sexenios que se paralizó cuando esta se produjo con 9 meses de retraso. CCOO se ha movillado realizando recogida de firmas, concentraciones y encierros de delegadas y delegados. Todas y cada una de las reivindicaciones que hemos hecho están claras y son concretas y legítimas, ya que cuentan con la base legal que tiene el Acuerdo Sectorial publicado en el BOCAM número 14, de 17 de enero de 2018, que también es el punto de partida para seguir avanzando en la reversión total de los recortes y en seguir avanzando en mejoras de las condiciones laborales y retributivas del profesorado de Madrid tan discriminado en relación con los compañeros y compañeras de otras comunidades autónomas como en cuestiones que supongan mejora de la Escuela Pública.

	Cumplimiento	Valoración de CCOO	CCOO Exige
Comisión de seguimiento	<p>NO</p> <p>Paralizada desde julio de 2018</p>	<p>La Comisión se constituyó a petición de CCOO (Escrito presentado el 19 de enero de 2018). La Comisión se reunió y se estableció el proceso de disfrute de los días de libre disposición.</p> <p><i>El Acuerdo dice que la Comisión se reunirá de carácter ordinario una vez al mes y ha habido meses en que esto no se ha producido.</i></p>	<p>A través de la Mesa Sectorial y/o la Comisión de Seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo de seguimiento y desarrollo del Acuerdo. • Proceso de evaluación y seguimiento del grado de cumplimiento. • Temporalización de las medidas recogidas en el Acuerdo. • Mesas ordinarias de Acuerdo Sectorial calendarizadas una vez al mes como mínimo si no hay temas extraordinarios.

Plantillas

NO
Primer año de vigencia: se ha impuesto incremento de 800 sin negociar
Segundo año de vigencia: se imponen 700 sin negociar.
No se ha negociado criterios de asignación.
No se han negociado instrucciones de inicio de curso.

El Acuerdo Sectorial contempla un aumento de cupo de 2800 efectivos durante la vigencia del mismo.

Según el Acuerdo, "la concreción de estas medidas será acordada por las partes firmantes de este Acuerdo y llevada a la Mesa Sectorial": durante todo el curso 2017/18, CCOO ha solicitado reunión de la mesa sectorial para tratar este punto del Acuerdo; concretar el número de docentes, donde se destinan esos docentes y la temporalización.

Hasta finales de junio, la administración no dio respuesta a nuestro requerimiento, convocando una Mesa Sectorial en la que se nos anunció de forma unilateral y sin posibilidad de negociación, el incremento de 800 cupos y su distribución para el curso 2018/19.

Estos cupos no están en los centros, en ninguno de los epígrafes que recoge el Acuerdo (atención a la diversidad y organización, apoyo docente y necesidades de escolarización) CCOO exige un incremento real de 1200 cupos.

En cuanto la distribución de cupo de 2800 entre enero de 2018 y enero de 2021, CCOO propuso un esfuerzo los dos primeros años:

- 1.200 cupos netos para el curso 2018/19.
- 1.200 cupos netos para el curso 2018/19. Al no haber cumplido el primer año, CC OO propone que se acumulen los cupos no ampliados en 2018, en los presupuestos de 2019. Es decir, 1600 cupos.

En cuanto a la asignación:

- Adecuada asignación de los cupos en los conceptos contemplados en el Acuerdo, incluyendo la reducción del horario lectivo del profesorado, la dotación de cupos para apoyos y refuerzos y Educación Infantil y Primaria y los cupos de atención a la diversidad en base a las necesidades detectadas en cada centro y respetando la ratio.

En cuanto a la asignación a los centros:

- Asignación homogénea y equilibrada de los cupos mediante de los mismos criterios en las diferentes direcciones de Área

En cuanto a regulación:

- Negociación de las instrucciones de inicio de curso con funciones del profesorado vinculadas a la asignación de cupos

Medidas a tomar:

- Propuestas ante los Presupuestos, denuncia ante los tribunales, presión y la movilización.

<p>Oferta de Empleo Público</p>	<p>NO</p>	<p>El Acuerdo recoge una oferta de empleo suficiente para reducir la tasa de interinidad a menos del 8% en aplicación y concreción del Acuerdo Estatal para la mejora del empleo público</p> <p>No obstante, actualmente no hay un Plan de Empleo acordado en la Mesa Sectorial.</p> <p>La oferta de empleo público planteada verbalmente por la Administración no es suficiente para reducir la tasa de interinidad a menos de ese 8%. No se están calculando adecuadamente las plazas necesarias para cumplir ese objetivo en el plazo previsto y no se están teniendo en cuenta las instrucciones estatales a este respecto. Además, La oferta pública se desvirtúa por las plazas que quedan desiertas en los procesos selectivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Empleo Docente para la región con al menos 14.500 plazas públicas. • 2.500 plazas en cada convocatoria de Secundaria, FP y Régimen Especial (2018, 2020 y 2022). • 3.500 plazas en cada convocatoria de Maestr@s (2019 y 2021).
<p>Concurso de traslados</p>	<p>Sí</p>	<p>Se ha incrementado el número de plazas para concurso de traslados respecto a cursos anteriores y a lo largo del último proceso, debido al estudio, trabajo y presión hecha por CCOO en la mesa sectorial.</p> <p>Ha disminuido sensiblemente el número de docentes en expectativa de destino.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del número de docentes en expectativa de destino, en concreto de las especialidades más afectadas como Dibujo y Música. • Transparencia en las plantillas de los centros. • Ampliar las plantillas orgánicas de los centros, de forma que se pueda optar a más plazas en el concurso de traslados. • Publicación de las vacantes antes de iniciar el proceso de concurso de traslados

Promoción interna	Parcial	<p>En proceso de convocatoria de las Cátedras de Enseñanzas Artísticas Superiores (septiembre).</p> <p>También en proceso la convocatoria de oposiciones al cuerpo de Inspectores.</p> <p>Está pendiente la convocatoria de promoción a los Cuerpos de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, Música y Artes Escénicas, Artes Plásticas y Diseño y Escuelas Oficiales de Idiomas a la cual se comprometieron a que fuera durante este curso escolar 2018/2019.</p> <p>En el último proceso selectivo de cuerpos docentes, se ha incluido un sistema de selección para el acceso a cuerpos docentes de subgrupo superior, tal y como está recogido en el Acuerdo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria de cátedras a los Cuerpos de Enseñanza Secundaria, Música y Artes Escénicas, Artes Plásticas y Diseño y Escuelas Oficiales de Idiomas. • Proceso de promoción entre cuerpos.
Sustitución de profesores	NO	<p>Incluso son más de 10 días lectivos los que se tarda en sustituir.</p> <p>No se cumple la sustitución de profesorado de forma inmediata cuando hay alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo como se recoge en las excepciones que marca la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Esta Ley da una nueva redacción al Artículo 4 en la Disposición final décima quinta. (Modificación del Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sustitución del profesorado al día siguiente de producirse la baja o el permiso. <p>Es necesario intensificar la presión en este tema cuando esté vigente el anteproyecto de Ley del actual Gobierno pues habrá normativa básica que obligue claramente a ello.</p>

<p>Permisos, licencias, reducciones de jornada y supuestos de no exclusión de listas</p>	<p>Sí</p>	<p>En algunos casos concretos y a través de la acción sindical en los centros hemos detectado incumplimientos puntuales que se han subsanado por la intervención de CCOO en RR HH.</p> <p>Días de libre disposición: A petición de CCOO, la Dirección General de RR HH elaboró un documento de "preguntas y respuestas" para las dudas sobre la aplicación del disfrute de los días de libre disposición</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación del disfrute de los días de libre disposición de forma que no se desvirtúe y cercene el permiso. • Que se den órdenes específicas de no aumentar las guardias como castigo al disfrute de estos días por parte de algunas direcciones en Secundaria. • Revisión del documento de "preguntas y respuestas sobre los días de libre disposición". • La Seguridad Social y otras administraciones públicas autonómicas deben actualizar sus protocolos a las mejoras recogidas en este capítulo del acuerdo. Por ejemplo: artículo 16, letra A. • La desaparición de todas las prácticas por las que las docentes funcionarias interinas en proceso de gestación, permiso por maternidad, permiso de lactancia y/o reducción de jornada por cuidado de hijo o hija se ven discriminadas o perjudicadas.
<p>Condiciones económicas, sexenios</p>	<p>Sí Con retraso pero se está cumpliendo</p>	<p>En la nómina de septiembre está previsto que abonen los incrementos previstos (+10% de septiembre de 2017 a agosto de 2017 +10% septiembre 2018).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cobro del incremento en la cuantía del complemento específico de formación permanente con carácter retroactivo, tal y como está recogido en el Acuerdo. Sin retrasos ni aplazamientos.

Cobro verano interinos	Sí	<p>En el curso 16/17 el profesorado interino cobró el verano gracias a la presión de CCOO.</p> <p>En el curso 17/18 el profesorado interino cobró el verano tal y como está recogido en el acuerdo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cobro del verano mediante prórroga del contrato de todos los docentes interinos que acrediten 5 meses y medio de servicios durante el curso 2018/19. • Reconocimiento de los meses de julio y agosto a efectos de experiencia docente y cotización a la seguridad social.
Disposición Adicional Primera	NO	El acuerdo no se ha revisado al alza.	<ul style="list-style-type: none"> • Equiparación salarial de los cuerpos docentes con las comunidades autónomas en las que más se cobra.
Disposición Final Segunda	Sí	Ratificación del Acuerdo de profesorado interino sobre selección de candidatos a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad, composición y ordenación de las listas de funcionarios interinos docentes (2016)	El Acuerdo de profesorado interino ha recibido mejoras posteriores, conseguidas en la negociación de las regulaciones que se basan en su contenido, relacionadas con una mejor gestión de las listas y asignaciones y con los derechos de igualdad de género. Se debe seguir trabajando para mejorar más en estas cuestiones.

Disposición
Adicional Tercera

Parcial

Los Comités de Seguridad y Salud están Constituidos

Formación del Profesorado: Publicados: nuevo decreto de formación y nueva orden de formación.

Sin desarrollar otras materias y mejoras de las condiciones laborales y retributivas ligadas al crecimiento económico por falta de intención política para reconocer al profesorado de la enseñanza pública y mejorar sus condiciones laborales y retributivas.

Sin desarrollar e iniciar otras mejoras vinculadas al crecimiento económico y, en particular lo relativo al desarrollo profesional del profesorado

En cuanto a Comités de Seguridad y Salud

- Horario para los delegados y delegadas de los Comités de seguridad y salud sin reconocer y asignar, idéntico al que se reconoce para atender la salud y la seguridad laboral del resto de empleados públicos.
- Desarrollo de las competencias de los Comités de Seguridad y Salud.

En cuanto a formación del profesorado.

- Reconocimiento de las titulaciones de las EOI.

En cuanto a reconocimiento y dignificación retributiva

En cuanto a la Homologación salarial del profesorado madrileño con el profesorado del resto de comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico y de los distintos complementos.

- Reconocimiento, a efectos retributivos de la función tutorial en todas las enseñanzas y etapas.
- Subida del complemento actual de tutoría (38 euros) en un 400% en cuatro años.
- Remuneración del desempeño docente en los centros de difícil desempeño.
- Bajada de horario lectivo a 23 en infantil y primaria y a 18 horas en secundaria, FP y enseñanzas de régimen especial.
- Recuperación de las ayudas al estudio y las licencias retribuidas por formación del profesorado.
- Regulación transparente de las Comisiones de Servicio.
- Plan de acción para la mejora del profesorado desplazado y en expectativa.
- Modelo retributivo que acabe con las discriminaciones y agravios entre profesorado que realiza las mismas funciones

PARA CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO CCOO EXIGE

A través de la Mesa Sectorial y/o la Comisión de Seguimiento:

- Plan de trabajo de seguimiento y desarrollo del Acuerdo. .
- Proceso de evaluación y seguimiento del grado de cumplimiento.
- Temporalización de las medidas recogidas en el Acuerdo.
- Mesas ordinarias de Acuerdo Sectorial calendarizadas una vez al mes como mínimo si no hay temas extraordinarios.
- Plan de Empleo Docente para la región con al menos 14.500 plazas públicas.
- 2.500 plazas en cada convocatoria de Secundaria, FP y Régimen Especial (2018, 2020 y 2022).
- 3.500 plazas en cada convocatoria de Maestr@s (2019 y 2021).

En cuanto la distribución de cupo de 2800 entre enero de 2018 y enero de 2021, CC OO propuso un esfuerzo los dos primeros años:

- 1.200 cupos netos para el curso 2018/19.
- 1.200 cupos netos para el curso 2018/19. Al no haber cumplido el primer año, CC OO propone que se acumulen los cupos no ampliados en 2018, en los presupuestos de 2019. Es decir, 1600 cupos.

En cuanto a la asignación:

• Adecuada asignación de los cupos en los conceptos contemplados en el Acuerdo, incluyendo la reducción del horario lectivo del profesorado, la dotación de cupos para apoyos y refuerzos y Educación Infantil y Primaria y los cupos de atención a la diversidad en base a las necesidades detectadas en cada centro y respetando la ratio.

En cuanto a la asignación a los centros:

- Asignación homogénea y equilibrada de los cupos mediante de los mismos criterios en las diferentes direcciones de Área

En cuanto a regulación:

- Negociación de las instrucciones de inicio de curso con funciones del profesorado vinculadas a la asignación de cupos

Medidas a tomar:

• Convocatoria de cátedras a los Cuerpos de Enseñanza Secundaria, Música y Artes Escénicas, Artes Plásticas y Diseño y Escuelas Oficiales de Idiomas.

• Proceso de promoción entre cuerpos.

• Equiparación salarial de los cuerpos docentes con las comunidades autónomas en las que más se cobra.

• Sustitución del profesorado al día siguiente de producirse la baja o el permiso.

Es necesario intensificar la presión en este tema cuando esté vigente el anteproyecto de Ley del actual Gobierno pues habrá normativa básica que obligue claramente a ello.

Propuestas ante los Presupuestos, denuncia ante los tribunales, presión y la movilización

En cuanto a Comités de Seguridad y Salud

- Horario para los delegados y delegadas de los Comités de seguridad y salud sin reconocer y asignar, idéntico al que se reconoce para atender la salud y la seguridad laboral del resto de empleados públicos.
- Desarrollo de las competencias de los Comités de Seguridad y Salud.

En cuanto a formación del profesorado.

- Reconocimiento de las titulaciones de las EOI.

En cuanto a reconocimiento y dignificación retributiva

En cuanto a la Homologación salarial del profesorado madrileño con el profesorado del resto de comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico y de los distintos complementos.

- Reconocimiento, a efectos retributivos, de la función tutorial en todas las enseñanzas y etapas.
- Subida del complemento actual de tutoría (38 euros) en un 400% en cuatro años.
- Remuneración del desempeño docente en los centros de difícil desempeño.
- Bajada de horario lectivo a 23 en infantil y primaria y a 18 horas en secundaria, FP y enseñanzas de régimen especial.
- Recuperación de las ayudas al estudio y las licencias retribuidas por formación del profesorado.
- Regulación transparente de las Comisiones de Servicio.
- Plan de acción para la mejora del profesorado desplazado y en expectativa.
- Modelo retributivo que acabe con las discriminaciones y agravios entre profesorado que realiza las mismas funciones