



PUNTOS PRESENTADOS POR USTEA EN EL PLENO DE LA JUNTA DE PERSONAL DEL 2º TRIMESTRE (21 DE FEBRERO)

APOYO A LAS PETICIONES DEL CLAUSTRO DEL IES ISABEL LA CATÓLICA DE GUADAHORTUNA (Todos los sindicatos)

La Junta de Personal Docente no Universitario de Granada, con el presente escrito quiere manifestar su apoyo y solidaridad con el Claustro de profesorado del IES Isabel la Católica de Guadahortuna, ante los graves incidentes que tuvieron lugar en este Centro Educativo el día 30 de enero de 2018, día de la Paz.

Igualmente queremos apoyar las peticiones que el propio Centro ha hecho a esta Delegación provincial y que consideran que pueden mejorar las condiciones laborales del profesorado, la convivencia en el Centro así como los resultados de sus alumnos, que son las siguientes:

- Solicitamos de forma inmediata la incorporación de un VIGILANTE DE SEGURIDAD, para garantizar la seguridad del alumnado y del personal del centro ante situaciones graves de violencia.
- Reiteramos en la petición, una vez más, de un segundo profesor de PEDAGOGÍA TERAPEÚTICA a tiempo completo, para atender el elevado porcentaje de alumnado con necesidades de atención en el aula de apoyo educativo (aula de PT), puesto que la PT con destino definitivo en el centro es la actual Jefa de Estudios.

Igualmente el Centro solicita:

- Un profesor que imparta el ámbito científico-tecnológica, como manera de atender con más medios a la diversidad que existe en Guadahortuna.
- Que desde la Delegación provincial se facilite el traslado a otros centros de los alumnos más problemáticos y que han estado en el origen de los incidentes mencionados.
- Que se facilite al centro instrucciones sobre las medidas de contención que pueden llevar a cabo en caso de necesidad.

La Junta de Personal Docente no Universitario exige a esta Delegación Territorial que atienda las peticiones del Centro y ponga solución al problema que se ha generado en este IES.

APROBADO POR UNANIMIDAD



HUELGA EL 8-M

El 8 de marzo se convocan movilizaciones en todo el Estado para visibilizar el papel de la mujer. La huelga general, o en su defecto paros, abarca cuatro ámbitos: laboral, cuidados, estudiantil y consumo. Son objetivos de esta huelga:

1. La mejora de las condiciones laborales de las mujeres y el fin de la desigualdad laboral mediante la consecución de la supresión de la brecha salarial y el techo de cristal, así como la igualdad en las pensiones.
2. La promoción de la conciliación vida familiar y personal, mediante la inclusión en los Convenios Colectivos de medidas de conciliación que mejoren los derechos mínimos establecidos en la normativa laboral, aplicando con flexibilidad los horarios establecidos, favoreciendo la formación y promoción profesional de las personas que hayan disfrutado de sus derechos a la conciliación de la vida laboral y familiar.
3. La desaparición de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.
4. La lucha efectiva contra las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, la precariedad laboral y la alta tasa de contratos con jornadas parciales y de corta duración.
5. Exigir la Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que recoge que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El ámbito educativo que nos ocupa no está exento de estos problemas. Teniendo en cuenta la presencia masiva de las mujeres en los cuidados, las condiciones laborales de las mismas y las posibilidades de conciliación de la vida familiar están directamente afectadas. En lo que respecta a la conciliación, las comisiones de servicios por cuidado de un hijo o de un familiar debieran tener más rango que otros motivos de conciliación.

Estas situaciones se agravan aún más en el caso de las interinas, donde a esta problemática se une la falta de reconocimiento de otros permisos (como los no retribuidos), lo que unido a la movilidad y a la precariedad misma de la condición de interina/o no propicia precisamente su inserción laboral. En términos generales, las medidas de conciliación y las licencias y permisos deben ser iguales para todos los docentes y seguir ampliándose.

No es menos cierto que los roles de género siguen jugando un papel importante en las aulas, pese a todo el esfuerzo que los centros y el profesorado realizan en materia de igualdad. Las situaciones de violencia verbal o física que se pueden generar en el aula tienen muchas veces relación con comportamientos discriminatorios en los que el componente sexista está presente y muchas profesoras lo sufren. En este sentido es preciso continuar y profundizar en la labor pedagógica.

Tampoco se nos olvida que otros sectores feminizados del PAS, como es el caso de las limpiadoras y conserjes, padecen especialmente el retraso y la no cobertura de vacantes y sustituciones, lo que aumenta su carga de trabajo.

Estas y otras situaciones hacen que esta Junta de Personal se solidarice con las movilizaciones organizadas para el 8 de marzo y anime al profesorado a participar en las mismas.

A favor: USTEA, CGT, CCOO, UGT

Abstenciones: CSIF y ANPE

NO SE APRUEBA

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO AL AULA

El profesorado con un grado reconocido de minusvalía tiene derecho a una adaptación del aula. El proceso para lograr esta adaptación es largo y arduo; el protocolo está muy bien definido en sus pasos, pero su eficacia es mejorable.

La persona interesada debe presentar la documentación en la inspección médica, donde se determina si se trata de una persona Sensible o no. En el primer caso, el tema pasa a Prevención de Riesgos Laborales, donde se hace una evaluación de riesgo del puesto de trabajo. Desde allí se realiza un informe que se envía al centro de valoración Armilla donde se cita a la persona interesada y, tras un reconocimiento, se hace otro informe donde se la declara Apta o no Apta. En el primer caso, se prescribe el tipo de adaptación, cabiendo también una segunda posibilidad: el cambio de puesto de trabajo.

Sin embargo, ambas soluciones son más aparentes que reales. Para la adaptación al aula, normalmente es el centro el que tiene que implementar las medidas con sus propios recursos. En el escenario más optimista, cuando esto se logra el curso está bastante avanzado. Dado que el reconocimiento recae sobre la persona, en el caso de movilidad laboral de la interesada hay que realizar esta nueva adaptación, lo que normalmente lleva su tiempo. Hay adaptaciones que, por el tipo de modificación que requieren, no se pueden realizar hasta el siguiente curso. Hay además adaptaciones diagnosticadas que se salen de lo común, y que pueden implicar un aumento de recursos humanos (p.ej. se recomienda una persona interprete de signos para maestra sorda). En este caso, como en otros, Recursos Humanos de Granada deriva el problema a Sevilla. Al aumento del tiempo de espera le sigue habitualmente la negativa del recurso.

En el caso del cambio de puesto de trabajo, la solución consistiría en que el/la docente ocupe otro puesto también de carácter docente. Dado que los docentes lo que hacen habitualmente es dar clase, o bien se le da otro puesto para el que esté habilitado/a (lo que nos lleva posiblemente al tema anterior de la adaptación), o bien, simplemente, no se puede hacer nada.

En conclusión, este sistema tan protocolizado es lento y, en ocasiones, vacío de contenido. Sobre el papel existe una solución definida para estos casos, pero, realmente, la burocracia la entorpece y las necesidades materiales u organizativas la pueden hacer inviable.

Esta Junta de personal docente no universitario EXIGE una mayor agilización del proceso y que, por parte de la Consejería, se implementen los recursos materiales y humanos necesarios para hacer efectivas este tipo de adaptaciones.

APROBADO POR UNANIMIDAD

C1 EN LA EOI DE GRANADA

Actualmente la EOI de Granada oferta los siguientes cursos presenciales de C1: en inglés 5 (1 semipresencial), 1 en francés y 1 en alemán. En diciembre del 2017 la DG de Innovación Educativa hizo una convocatoria de cursos preparatorio del C1 inglés CAL dentro del marco de la enseñanza no reglada; en Granada se crearon 8 grupos, 4 están en la EOI y 4 en el H.Lanz, con un total de 160 plazas. A diferencia del alumnado oficial, este alumnado ha comenzado más tarde el curso (enero de 2017) y se presentará, en su caso, a las pruebas libres de certificación en la misma EOI o en cualquier otra entidad privada.

Como es sabido el *Plan Estratégico de desarrollo de las Lenguas en Andalucía. Horizonte 2020* (CEJA, diciembre 2016), propone entre sus propuestas de mejora sobre los programas bilingües que el profesorado bilingüe alcance el nivel C1. Este informe, triunfalista y con un análisis insuficiente de los resultados de la implantación del bilingüismo, no es en sí mismo prescriptivo, pero el profesorado bilingüe ya sabe lo que le espera y se ha lanzado en pos de la obtención de la formación y del título correspondiente. Como es manifiesto por lo dicho anteriormente, un contingente importante de este profesorado ha optado por el sistema público, aun cuando lo que se les ofrece parece insuficiente. Hay que añadir que la Consejería de educación proyecta continuar por esta vía el año que viene, implantando esta modalidad no oficial en niveles de C1 de francés y alemán.

Ahora bien, la nueva ubicación de la EOI de Granada, con su horario de mañana y tarde y la prevista creación de 4 aulas más para el año que viene, han ampliado ostensiblemente las posibilidades de la enseñanza de idiomas en el sistema público. De hecho, 4 de los mencionados grupos que comenzaron en enero reciben clase en la nueva escuela, por lo que no se entiende muy bien por qué no hubo en su momento más oferta oficial en este nivel tan demandado. No parece de recibo que en la EOI de Granada, en el nivel C1 de inglés, haya en la actualidad más grupos en la enseñanza no reglada que en la reglada.

Esta Junta de personal no docente de Granada SOLICITA que se amplíe para el próximo curso la matrícula oficial presencial de C1 de inglés y, en general, la oferta presencial oficial de mañana y tarde en todos los niveles, lo que conllevará el aumento y estabilización correspondiente de plantilla y la consolidación de la enseñanza pública de idiomas en la ciudad.

APROBADO POR UNANIMIDAD



Estabilidad del profesorado interino

El Acuerdo para la Mejora del Empleo Público de 29 de marzo de 2017 no fue un buen acuerdo. Este acuerdo prevé la reducción drástica de la tasa de interinidad del 30% al 8%, pero no recoge ningún compromiso sobre un sistema de acceso que pueda hacer justicia al profesorado interino. Así, la situación de fraude de ley denunciada por la sentencia europea se zanja con un borrón y cuenta nueva que puede provocar un despido colectivo inadmisibile.

Cerrada ya la negociación, el nuevo R.D. va a salir sin reconocer suficientemente el trabajo y la experiencia docente de decenas de miles de profesoras y profesores interinos, de quienes se ha abusado por conveniencia mientras han sostenido el sistema educativo durante años de recortes brutales en las peores condiciones laborales. Ya en 1966, la OIT y la UNESCO establecieron en su Recomendación 45 sobre la seguridad en el empleo que *“La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar”*.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que *“son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera”*, limitando la interinidad fundamentalmente a *“La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera”* o *“La sustitución transitoria de los titulares”*. Además, dispone que *“las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización”*.

Las administraciones públicas han incumplido constantemente estos preceptos y, por consiguiente, han incurrido durante años en un claro fraude de ley. El problema se ha agravado durante los años de recortes y la limitación al 10% de la tasa de reposición de las OPEs, aumentando exponencialmente la interinidad en la función pública. Sólo con que las administraciones públicas hubieran cumplido la legalidad ofertando todas las vacantes estructurales del sistema educativo público, la gran mayoría del profesorado interino serían ahora funcionarias y funcionarios de pleno derecho, y si además se hubieran implementado las medidas legales excepcionales recogidas en el artículo 61.6 del EBEP –lo cual no es inconstitucional- el problema estaría mejor resuelto todavía. El problema no ha sido la demostración de la capacidad y el mérito de los aspirantes, ni tampoco la condición del principio de igualdad en las convocatorias, sino el no haber convocado las plazas requeridas legalmente ni haber tomado medidas extraordinarias para solucionar un trastorno que ha ido aumentando en su excepcionalidad.

Un modelo de **Acceso Diferenciado a la función docente** evitaría la confrontación entre el profesorado interino y el de nuevo acceso, garantizando así la libre concurrencia, por lo que no se trataría de pruebas restringidas. El profesorado interino ha superado, en su mayor parte, pruebas selectivas donde ha demostrado el mérito y la capacidad para la docencia, y *de facto*, las administraciones educativas han permitido curso tras curso su ejercicio profesional encadenando contratos sucesivos. Los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad no tendrían, pues, que suponer un obstáculo para su consolidación laboral. El Acceso Diferenciado, por cierto, sólo ha sido hasta el momento una propuesta para una negociación que lamentablemente nunca ha sido abordada en los términos expuestos, y por



tanto, tampoco ha llegado a ponerse en práctica, por lo que es falso que la doctrina jurisprudencial impida su establecimiento. Incluso teniendo en cuenta las limitaciones constitucionales, éstas no excluyen que en casos excepcionales, puedan arbitrarse soluciones como la propuesta.

Sea por esta vía o, en su defecto, por la vía de un sistema de oposición sin pruebas eliminatorias –compartido en este caso por la mayoría sindical-, al profesorado interino se le debiera permitido opositar mediante un sistema de acceso que reconociera sus derechos. Ofertar unas “oposiciones masivas” no es garantía ni compensación suficiente frente al abuso cometido. El Acuerdo para la Mejora del Empleo Público no ha sido capaz de poner las condiciones para la estabilidad y consolidación real del empleo del profesorado interino, ni para la recuperación de los puestos de trabajo destruidos con la excusa de la crisis económica y, por tanto, sólo ha sido un buen acuerdo para el gobierno (que no asume ninguna responsabilidad) y para quienes puedan hacer negocio con las oposiciones.

Dada esta situación y la dificultad para revertirla en las actuales condiciones, esta junta de personal docente no universitario se solidariza con las interinas e interinos y sus demandas y EXIGE a la CEJA un plan de estabilidad del profesorado interino que incluya un aumento de la plantilla docente, en consonancia con los recortes que se han producido en la educación pública a lo largo de estos años.

A FAVOR: USTEA. CGT

EN CONTRA: CSIF, CCOO, UGT, ANPE

RECHAZADO