

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DOCENTES INTERINOS NO UNIVERSITARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA Y PARA LA MEJORA DE LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES DE LA CARM.

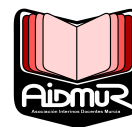
PRIMERO. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL INTERINO DURANTE LOS MESES DE VERANO.

Los docentes interinos de la Región de Murcia deberán ser tratados en sus condiciones de trabajo bajo el principio constitucional de *igualdad y no discriminación*. Por este motivo no deben existir diferencias en cuanto a sus retribuciones, tal y como apoyan numerosas sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia Europeo. No están justificadas, en modo alguno, las diferencias de trato respecto al personal funcionario de carrera, el profesorado de Religión o los docentes de los centros educativos concertados, sostenidos con fondos públicos. Dicha diferencia de trato ha tomado cuerpo en cuanto a las retribuciones correspondientes a los meses de verano, siendo absolutamente injustificada y **declarada ilegal por el TS tras la demanda presentada por AIDMUR y tras la cual el Tribunal Supremo declaró esta práctica ilegal**. No obstante, la consejería sigue sin responder a los cientos de recursos presentados por AIDMUR y la mayor parte de los afectados no han cobrado las retribuciones adeudadas.

Es por ello que exigimos que se hagan públicos los criterios por los que se está procediendo a los pagos de dichas cantidades y se les dé el trámite legal obligado a las reclamaciones presentadas por los cientos de asociados, que no han querido acogerse al acuerdo firmado por la administración y los sindicatos, al margen de AIDMUR, a pesar de ser la ganadora de la sentencia del supremo.

De especial sensibilidad es la **situación de las madres docentes interinas que son adjudicadas en periodo de permiso por maternidad**. En este sentido la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres, que en sus artículos 8 y 44 regula la ilegalidad de la discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con su situación por embarazo o maternidad, en el mismo sentido el EBEP establece en su artículo 49 c, "que el tiempo transcurrido durante el permiso por maternidad debe garantizar la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria". Por tanto, entendemos que se debe de dotar de una protección especial a estas madres.





Además, exigimos que la CARM cumpla con su promesa de rebajar el tiempo necesario para recibir la prórroga del contrato durante los meses de verano, tal y como se comprometió en sede parlamentaria y ante las organizaciones sindicales y que está incumpliendo sistemáticamente. La propuesta para la *recuperación progresiva* de dichos derechos retributivos y administrativos y teniendo en cuenta las posibilidades económicas de la CARM y los esfuerzos de control del déficit presupuestario autonómico, es la siguiente:

- *Año 2020*: percepción de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, con prórroga del nombramiento del personal interino y con efectos de cómputo de tiempo de servicio, para aquellos docentes interinos que en el actual curso 2017-2018 hubiesen trabajado un mínimo de 7,5 meses hasta el 30 de junio.
- *Año 2021*: 6,5 meses cotizados durante el curso 2018-2019.
- *Año 2022 en adelante*: 5,5 meses cotizados durante el curso 2019-2020 y en adelante.

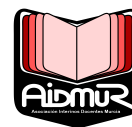
SEGUNDO. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL INTERINO CORRESPONDIENTES A LA CARRERA PROFESIONAL.

El Tribunal Supremo en la sentencia sobre el cobro del verano antes referida ya hacía alusión a la “monstruosidad contractual” que suponía que los docentes interinos percibieran cantidades distintas por el hecho de tener un contrato laboral de duración distinta, es por eso más llamativo que meses después la administración firmara un acuerdo sobre retribuciones “carrera profesional” que excluyera explícitamente al personal docente interino. Exigimos que se nos reconozca con efectos retroactivos todos los derechos referentes a la carrera profesional de los que, inexplicablemente se nos ha privado.

TERCERO. ESTABILIDAD DEL PROFESORADO INTERINO. SISTEMA DE CONFECCIÓN DE LISTAS.

Desde que en 2013 y de forma unilateral tras los recortes, el gobierno regional decidió abrir las listas de interinos, estas se han convertido en un auténtico sube y baja de compañeros, lo que ha llevado a una situación de inestabilidad y precariedad aún mayor a todo el colectivo. Es por ello que entendemos que se debería volver al sistema de listas anterior ya que dotaba de una mayor estabilidad al profesorado interino.





No obstante, y sin renunciar a nuestra pretensión anterior, entendemos que es imprescindible revisar el actual sistema de confección de listas, pues minusvalora el peso de la experiencia (un máximo del 33%), además de ponerle tope en un máximo de 10 años. Este tope a la experiencia es especialmente lesivo, pues existen multitud de especialidades donde, debido a los recortes y ofertas escasas o nulas, la gran mayoría de interinos superan con creces este periodo, es por ello que proponemos **incrementar el peso de la experiencia, eliminando el tope actual de años e incrementando el peso de la experiencia hasta un punto por año trabajado.**

CUARTO. PRÓRROGA DE LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL INTERINO PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS EXTRAORDINARIAS DE SEPTIEMBRE.

Una correcta atención educativa del alumnado requiere el seguimiento y tutorización del profesorado asignado a cada curso para asegurar la individualización de la enseñanza.

Dicha individualización incluye la totalidad del curso escolar, así como sus evaluaciones, tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria. De ello se deriva el derecho del alumnado a ser evaluado por el docente que ha realizado su seguimiento durante la totalidad del curso, no pudiéndose deslindar el área correspondiente a su evaluación.

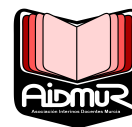
Por ello, y en la etapa de Secundaria, FP y otras enseñanzas especiales, los docentes asignados a cada curso serán quienes realicen las pruebas de evaluación y las correspondientes sesiones de evaluación.

En el caso de los docentes interinos, éstos deberán ver prorrogado su nombramiento durante los días necesarios del mes de septiembre para la realización de dichas pruebas y las sesiones de evaluación correspondientes; y en el caso de haber obtenido vacante en la adjudicación del mes de julio se entenderá que no se incorporará a su nuevo puesto hasta la finalización de dicho período de evaluación extraordinaria.

QUINTO. GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE EFECTIVOS. TRANSPARENCIA DE LOS ACTOS DE ADJUDICACIÓN DE VACANTES PARA FUNCIONARIOS DE CARRERA Y FUNCIONARIOS INTERINOS.

Una correcta y adecuada gestión de efectivos de RRHH de la Consejería de Educación requiere la planificación anticipada de los mismos, en la medida de lo posible, para asegurar el adecuado funcionamiento de los centros educativos y evitar situaciones de falta de efectivos a inicio del curso académico, que se inicia el 1 de septiembre.





La preparación del inicio de curso requiere de una serie de tareas que deben realizarse antes del inicio del período lectivo y que son imprescindibles para asegurar una adecuada organización y atención educativa.

- a) De este modo, la Dirección General de Planificación Educativa y RRHH debe procurar la realización de los correspondientes actos de adjudicación de vacantes del curso siguiente antes del 31 de julio.
- b) Dichos actos de adjudicación, en aras a una mayor claridad y transparencia, se seguirán realizando de forma telemática y serán diferenciados entre funcionarios de carrera que concurran a las diferentes situaciones previstas a que tengan derecho de participación (desplazados, expectativa, comisiones de servicio), y posteriormente, con las vacantes resultantes, entre los funcionarios interinos convocados por cada cuerpo y especialidad. Con dicha medida también se persigue evitar los habituales problemas de colapso informático producidos por la realización de actos con un elevadísimo número de datos, simplificando los mismos y resultando más claros para sus participantes.
- c) Además, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta los procesos de matriculación y configuración de plantillas en los centros educativos, se debe procurar la publicación de la totalidad de vacantes existentes sin que puedan publicarse en posteriores actos de adjudicación, y menos con el curso empezado, con el evidente perjuicio para el alumnado y la desvirtualización del orden de los integrantes de listas de aspirantes a interinidad.
- d) La transparencia debe ser un objetivo irrenunciable de la administración y más aún en los procesos de provisión de puestos de trabajo. Los datos de la composición de las plantillas de los centros educativos, así como sus incidencias, no pueden ser objeto de apropiación exclusiva de la administración educativa, sino que deben ser conocidos por toda la comunidad educativa y los agentes sociales, de manera que cada curso, antes del 31 de julio, deben hacerse públicos:
 - 1. Número total de funcionarios de carrera que han ejercido durante dicho curso académico, con desglose de cuerpo y especialidad.
 - 2. Número total de docentes interinos que han ejercido durante dicho curso, con desglose de cuerpo, especialidad, especificación de





jornada completa o parcial, y número de vacantes de plantilla y sustitución del curso.

3. Número total de jubilaciones, con expresión de cuerpo y especialidad correspondientes producidas durante el curso académico.

SEXTO. CONVOCATORIA DE OPOSICIONES CON TRANSPARENCIA Y MARGEN DE TIEMPO ADECUADO:

Las oposiciones o procesos selectivos son la puerta de entrada a la docencia pública para todos los aspirantes. Situaciones como las ocurridas en el curso 2016/2017 en el que se cambió de criterio primero secundaria, luego primaria, para llevar la incertidumbre hasta el último momento, influye de forma muy negativa en las vidas de miles de aspirantes.

Solicitamos que las convocatorias de oposiciones se hagan con un **tiempo y claridad suficientes**. Por ello pedimos que:

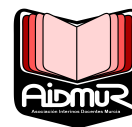
1. En el mes de septiembre se haga público el cuerpo al que se van a realizar oposiciones, así como las especialidades.
2. En el mes de septiembre se haga público un documento con el número total de vacantes de plantilla que serían susceptibles de ser convocadas a oposición.

SÉPTIMO. SUSTITUCIONES DESDE EL PRIMER DÍA, DISMINUCIÓN RATIOS ALUMNO/PROFESOR, VUELTA A LAS 18 HORAS LECTIVAS EN SECUNDARIA Y 23 EN PRIMARIA.

Desde 2012 muchas han sido las medidas tomadas en educación cuyo objetivo era la reducción del déficit, pero que han incidido de forma muy negativa en la calidad del sistema educativo. Especial significado entre ellas tienen, la no sustitución del profesorado hasta pasados 10 días hábiles desde su baja por maternidad, o el aumento del número de alumnos por profesor. En pro de una mejora de la calidad educativa se deberían arbitrar las medidas oportunas con objeto de que las bajas sean cubiertas desde el primer día y se produzca una progresiva reducción de la ratio alumno/profesor hasta niveles anteriores a 2012. Máxime cuando las normas que impedían estas recuperaciones ya han sido



derogadas y es el único criterio de la administración regional el que sustenta estos recortes



OCTAVO. PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. (ESTATAL):

En los últimos meses se ha firmado un acuerdo entre el gobierno y los sindicatos CCOO, Ugt y Csif; para la rebaja de la tasa de interinidad, actualmente en un 23%, con objetivo de que en el plazo de 3 años esta tasa de interinidad se lleve al 8%. Desde AIDMUR, consideramos que este proceso extraordinario debe servir para **consolidar a los trabajadores** interinos que durante años han estado al servicio de la Consejería de Educación y que por tanto han demostrado una valía más que suficiente, además de estar ocupando plazas estructurales más de 3 años, lo que les habría hecho fijos en cualquier empresa. Por este motivo pedimos que se habrá un procedimiento extraordinario de consolidación, teniendo en cuenta un acceso diferenciado, tal y como ocurre en sanidad, que contemple estas dos vías:

1. Consolidación, con las plazas estructurales actualmente en fraude de ley, tal y como recoge el artículo 61 del TREBEP: “Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”. Además, hay que tener en cuenta las posibilidades de consolidación de empleo temporal de la disposición Transitoria Cuarta de la misma norma.
2. Acceso libre, donde saldrán a concurso el 100% de la tasa de reposición.

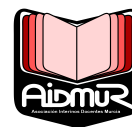
NOTA: En este aspecto cabe mención especial la PNL aprobada por PSOE y PODEMOS, que con la abstención de C's se comprometían a un proceso extraordinario de consolidación, pero que nunca fue aplicada.

NOVENO. CONVALIDACIÓN PERÍODO DE PRÁCTICAS.

Una vez finalizado el proceso selectivo de concurso-oposición, los compañeros que han pasado satisfactoriamente el mismo, se enfrentan a un proceso de prácticas de duración de un año escolar, totalmente tutorizado. Entendemos que los interinos que hayan trabajado anteriormente para la Consejería de Educación en esa misma especialidad, debería de convalidarse este periodo de prácticas, ya que resulta absurdo, que después de 10 años trabajando como docente se le tenga que evaluar su práctica diaria.



DECIMO. HABILITACIÓN DE NUEVAS ESPECIALIDADES EN EL CUERPO DE MAESTROS.



La Consejería de Educación no está habilitando a interinos en nuevas especialidades de maestros (a pesar de haberlas cursado de forma oficial en universidades españolas) si no son cursadas en la misma universidad en la que se cursó el Grado de maestro.

El apartado 4 del artículo 5 del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales, referido a la expedición de los títulos de Grado que incluyan menciones, es la normativa de la que deriva a nivel autonómico el procedimiento para habilitar interinos en nuevas especialidades de maestros.

El 19 de enero de 2018 el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte publicó una nota informativa sobre las menciones en los títulos universitarios oficiales de grado que habilitan para el ejercicio de las profesiones reguladas de maestro en educación infantil y de maestro en educación primaria, que arroja luz sobre la interpretación del apartado 4 del artículo 5 del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales, referido a la expedición de los títulos de Grado que incluyan menciones.

En la nota informativa se aclara que, puesto que está prohibido obtener dos grados iguales en distintas universidades, se deja la puerta abierta a cursar menciones distintas en otras universidades y que el certificado académico oficial, ha de ser considerado como documento válido a los efectos de acreditación de tal mención, no siendo requerida en el segundo caso la realización del Trabajo fin de Grado.

Dicha interpretación ha sido obviada por la Consejería de Educación perjudicando así precisamente a los maestros que apuestan por la formación continua y que pretenden ser polivalentes dentro de la escuela pública a costa de su tiempo personal y de su propia economía, ya que este tipo de formación no se está ofertando por parte de la Consejería de Educación.

