

Información Sindical: La presente publicación está amparada por la ley y debe ser expuesta en los tablones informativos de cada Centro de Enseñanza de la Comunidad de Extremadura. Su no distribución y exhibición suponen un delito de obstrucción a la labor sindical.

En este documento os mostramos el texto del desarrollo del acuerdo presentado por la Administración en la Mesa Técnica del día 11 de octubre de 2006, lo hemos estructurado por capítulos, añadiendo a cada uno de los temas, los comentarios o aportaciones de cada uno de los sindicatos, en su turno de palabra. Al final del documento se hace un resumen de la reunión y se expresa la opinión del Sindicato P.I.D.E., frente al acuerdo presentado por la Administración.

No entramos a valorar las verdaderas razones, por las cuales, los sindicatos tradicionales (unidos en Extremadura bajo la Plataforma Unitaria Sindical) lo firman, pero el que, firmen un documento de 14 folios, que se nos presenta en el momento de iniciar la Mesa Técnica - y sin leerlo -, nos merece hacer algunas reflexiones en voz alta:

¿Tanta necesidad tienen de firmar algo antes de las elecciones del 30 de noviembre?

¿Era necesaria una prefirma del acuerdo?

¿No era necesario leerlo detenidamente y aplazar la prefirma, al menos, hasta su lectura?

¿Inconsciencia sindical o, tenían información privilegiada antes de la reunión?

¿Prisas por intentar evitar las movilizaciones de los compañeros disconformes con el desarrollo del acuerdo?

La última reunión, tras la firma del preacuerdo, tuvo lugar el 14 de julio y su resumen se encuentra en el Boletín Digital nº 15 del Sindicato P.I.D.E.

MÁS INFORMACIÓN EN: www.sindicatopide.org

ACUERDO PARA EL DESARROLLO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO EN EL MARCO DE LA MEJORA DEL SISTEMA EDUCATIVO EXTREMEÑO

La Administración Educativa y las Organizaciones Sindicales alcanzaron un acuerdo el 31 de marzo de 2006 en el que, aceptando el reto de profundizar en la mejora permanente del sistema educativo extremeño, se establecían, entre otros, una serie de objetivos, principios y medidas dirigidas al profesorado.

De acuerdo con ello, con el objetivo de fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares, y considerando el conjunto de reformas legislativas tanto en el ámbito estatal como

autonómico, se articulan una serie de acuerdos sobre jornada, permisos y licencias que permiten a los funcionarios docentes disponer de instrumentos de conciliación entre su vida laboral y familiar facilitándoles una mayor implicación en la consecución de una mayor calidad educativa.

Por otro lado, conscientes de que la nueva organización escolar contempla tanto un modelo de enseñanza con un alto grado de especialización como una estructura específica que responde a las necesidades de las zonas rurales, con pequeños núcleos de población, en los que se hace preciso contar con profesorado itinerante, se adoptan otra serie de acuerdos con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo así como de aquellos docentes que intervienen en distintos centros con funciones de gestión, apoyo, control, asesoramiento y formación.

A su vez, considerando el valor de la experiencia docente y la importante aportación de los funcionarios docentes más expertos a las necesidades e iniciativas de los diversos centros docentes, se contempla la reducción de jornada para los mayores de 55 años.

Por último, buscando una mayor y mejor protección de los trabajadores que forman parte del colectivo de interinos docentes y una mayor estabilidad en las listas, se acuerda modificar el actual sistema de interinidades.

Por todo ello, como consecuencia del continuado proceso de diálogo y concertación social dirigido a lograr la mejora de las condiciones de trabajo del personal docente incentivando el compromiso de los empleados públicos de la enseñanza en la mejora de la calidad de la prestación del servicio educativo, se adoptan los siguientes acuerdos:

1. ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Primero. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario docente que presta servicios en la comunidad Autónoma de Extremadura.
2. Al personal interino le será aplicado el régimen previsto en el presente Acuerdo con las particularidades derivadas de su singular relación.

Segundo. *Reducción de jornada.*

1. El funcionario tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

Por decisión de la madre, la hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de los hijos menores de

doce meses, podrá ser sustituido por un permiso que acumule en jornadas completas el referido tiempo. Dicha acumulación deberá necesariamente disfrutarse a continuación del periodo de baja maternal y tendrá una duración de cuatro semanas.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el funcionario o funcionaria tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses.

2. Los funcionarios que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 6 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción. Al margen de dicho horario, la realización de una segunda actividad requerirá el previo reconocimiento o autorización de compatibilidad.

La reducción de jornada por razón de guarda legal será autorizada por la Dirección General del Personal Docente, quien podrá, por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios, establecer condiciones específicas para ejercer este derecho, arbitrando las medidas precisas para que afecte en el menor grado posible a la prestación del Servicio Educativo.

Tercero. *Vacaciones anuales.*

El personal docente tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o bien a los días que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el año.

Las vacaciones se disfrutarán necesariamente durante los meses de julio o agosto.

En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional de verano, podrán acumularse los días de vacaciones que no hayan podido disfrutarse durante dicho período al permiso por maternidad una vez finalizado éste.

Cuarto. *Licencias.*

Los funcionarios docentes podrán disfrutar de las siguientes licencias:

a) Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el funcionario

tendrá derecho a una licencia retribuida de 15 días naturales, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción.

b) Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida durante el tiempo imprescindible para la realización de los mismos.

c) Cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá licencia no retribuida por el tiempo estrictamente necesario para la realización de periodos de prácticas o cursos selectivos.

d) Podrá concederse licencia por asuntos propios, sin derecho a retribución, por periodo no inferior a quince días y una duración máxima acumulada de tres meses cada dos años, y siempre condicionada a las necesidades del servicio. A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de esta licencia no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad. Mientras se disfruta de esta licencia no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

e) Los funcionarios docentes al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, sea cual sea su régimen de previsión o seguridad social, disfrutarán de licencia por enfermedad, cuando se encuentren en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja y los sucesivos de confirmación, en su caso, expedidos por el facultativo competente.

f) Los funcionarios docentes tendrán derecho a la concesión de licencia para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen en la normativa vigente sobre esta materia.

Quinto. *Permisos.*

1. Se concederán permisos retribuidos a los funcionarios por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Por nacimiento o la adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo, así como por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cuatro días naturales, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del funcionario.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves y por hospitalización que requiera la presencia del

funcionario junto al familiar enfermo, éste tendrá derecho a un permiso:

1º De cuatro días naturales, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del funcionario.

2º De dos días naturales, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del funcionario.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el funcionario, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si comporta traslado de localidad, hasta dos días.

d) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos.

e) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Los funcionarios que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

4. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario de la forma que resulte aplicable dentro de la regulación de la prestación del servicio educativo.

Comentarios o aportaciones por parte de los Sindicatos:

Sindicato P.I.D.E.:

- **En el capítulo tercero en lo referente a vacaciones dice:** *“Las vacaciones se disfrutarán necesariamente durante los meses de julio o agosto”, P.I.D.E. se mostró en contra de este párrafo, y solicitó que las vacaciones figuren sólo en el mes de agosto o que no aparezcan mencionadas para que tácitamente se entienda que son en el mes habitual,*

por las posibles y futuras consecuencia que podían tener la redacción de este párrafo y su ambigüedad. La respuesta del Director General de Personal Docente fue "NO".

- **Solicitamos que se concedan licencia retribuida para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Administración, y no sólo en Extremadura. La respuesta del Director General de Personal Docente fue "NO".**
- **En cuanto al tema de permisos, pedimos que el texto del acuerdo hablara de días hábiles, no naturales, como se aplicará en la administración general, en todos aquellos apartados que así lo enumeren, manteniendo las cifras que se dan en los correspondientes apartados. La respuesta del Director General de Personal Docente fue "NO".**
- **Solicitamos el permiso de paternidad (10 días), la respuesta del Director General de Personal Docente fue "NO".**

CSI-CSIF: Concursillo a fin de reducir las comisiones de servicio. **Y sin venir a cuento en esta reunión no quiere que la violencia de género puntúe en el baremo del concurso de traslado, debido a que ya está bien de tanta discriminación positiva.**

FETE-UGT:

- Los días computen como hábiles.
- La lactancia sea para padre o madre.

ANPE: Los días de permisos debían ser hábiles y no naturales.

II. ACUERDO SOBRE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA MAYORES DE 55 AÑOS.

Primero. El profesorado de edades comprendidas entre los cincuenta y seis y cincuenta y nueve años de edad, cumplidos antes del 1 de septiembre de cada año, podrá disponer de una reducción de su horario lectivo sin pérdida de retribuciones siempre que así lo solicite y se autorice por la Administración Educativa.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: Lo que plantea este punto del acuerdo es impresentable. Parece que la Consejería no se olvida de los mayores de 59 años; ¿se les excluye de la reducción? Debemos tener en cuenta, además, que la reducción horaria de mayores de 55 años nos es real; para el curso 2007-2008, por ejemplo, son los de 58 y 59 años los que verán reducida su jornada en 2 horas para alcanzar las 3 horas de reducción en el curso siguiente (ver, en la página siguiente, el cuadro completo de reducción horaria).

Segundo. Requisito: No tener concedida compatibilidad para cualquier otra actividad.

Tercero. La reducción horaria se aplicará sobre el horario lectivo a grupos. Las horas reducidas seguirán siendo de permanencia obligada en el centro.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: Los profesores de PT y AI no tienen grupo, ¿significa esto que no tendrán reducción horaria?

Cuarto. El equipo directivo asignará a tal profesorado tareas que redunden en la mejora del servicio educativo y en el desarrollo del proyecto educativo del centro debiendo aportarse documentación acreditativa de dichas tareas junto con la solicitud.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: Lo de “asignar tareas” lo consideramos Ambiguo, quedando, por tanto, abierta la posibilidad de asignar a este profesorado apoyos, vigilancias, tareas de tipo administrativo u otros asuntos.

Quinto. Las horas de reducción serán las siguientes:

	2007/2008	2008/2009	2009/2010
59 años	2	3	3
58 años	2	2	2
57 años		1	1
56 años			1

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: Cómo hemos comentado en la anterior página el acuerdo no es bueno. Si nos fijamos en el cuadro la reducción es insuficiente. Nada tiene que ver con lo que la Consejería prometió hace pocas fechas.

Otro aspecto que se debería aclarar es saber quién se va a hacer cargo de los alumnos durante la reducción de jornada, ¿los demás compañeros? Este es un tema, como mínimo, espinoso.

Sexto. Procedimiento. Se iniciará a instancia del interesado y se tramitará con antelación del inicio del siguiente curso escolar.

Comentarios o aportaciones por parte de los Sindicatos:

Sindicato P.I.D.E.: Mantenemos la opinión que ya expusimos en junio, de que dicho reparto horario es insuficiente y no abarca al colectivo de profesores de 55 años. Los docentes que en el curso 2007-2008 tengas 56 años disfrutarán de 1 hora de reducción cuanto tengan 59 y cuando tenga 60 años, si sigue en activo, ya no tendrá dicha hora de reducción. Los docentes de 57 años tendrán una reducción de 1 hora lectiva semanal durante a partir del curso 2008-

2009. Los docentes que tengan 58 años tendrán 2 horas de reducción horaria a partir del curso 2007-2008. Finalmente, los profesores que tengan 59 años tendrán una reducción de 2 horas durante el curso 2007-2008 y de 3 horas a partir del curso 2008-2009. A partir de los 59 años se acaba la reducción horaria. Lógicamente pedimos a la Administración Educativa que aplicara la reducción a mayores de 55 años de inmediato y en su totalidad, teniendo presente que muchos docentes siguen trabajando después de los 60 años. La respuesta del Director General de Personal Docente fue NO.

CCOO: No se cumple el acuerdo firmado. Aplicación de la reducción donde sea posible

CSI-CSIF: No poner tope a los 59 años en cuanto a la reducción

FETE-UGT: No les parece mal, pero debería mejorar. Insuficiente.

ANPE: Le parecía escaso el reparto horario del decreto de mayores de 55 años.

III. ACUERDO SOBRE ITINERANCIAS.

Primero.- Ámbito de aplicación

El presente acuerdo se aplicará a aquellos docentes que ocupen puestos que tengan la condición de itinerantes. Se entenderá atribuida esta condición a todos aquellos puestos docentes que hayan sido definidos como tales en las plantillas orgánicas de los Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria, Colegios Rurales Agrupados de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Educación Secundaria, incluidos aquellos que se habiliten durante un curso concreto por razones de planificación educativa.

Igualmente deberán ser incluidos en el ámbito de aplicación en los aspectos recogidos a partir del punto 5º, los integrantes de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, los miembros de Equipos Directivos en Centros Rurales Agrupados y resto de profesorado en puestos ordinarios que deban desplazarse para asistencia a claustros, coordinación, etc., Equipos Directivos y asesores de formación en Centros de Profesores y Recursos, los Inspectores de Educación, Asesores Técnicos Docentes, los representantes legales de los trabajadores y todos aquellos titulares de puestos docentes cuyo desplazamiento habitual fuera de su centro de trabajo sea necesario por razón del servicio reglamentariamente encomendado.

Segundo.- Reducción de puestos itinerantes.

En los colegios públicos de una, dos y tres líneas se reducirá progresivamente, en el periodo máximo de seis años, hasta un 30% de los puestos itinerantes en las especialidades de Filología Inglesa, Educación Física y Música recogidos en las plantillas.

En las plazas de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, por sus características específicas, la reducción en el mismo plazo será hasta un 20%.

En los centros incompletos y en los C.R.A. se tenderá a una reducción progresiva en el mismo plazo, teniendo en cuenta las peculiaridades específicas de estos tipos de centros.

Tercero.- Criterios sobre creación o transformación de itinerancias.

En relación con la creación o transformación de los ámbitos de las itinerancias se establece lo siguiente:

- Se tenderá a la reducción del nº de centros que conforman la itinerancia, de manera que al finalizar el plazo de seis años sean dos los centros a los que deben desplazarse los docentes. En los C.R.A. se tendrán en cuenta las peculiaridades específicas de este tipo de centros.

- Se revisarán todos los recorridos ya establecidos en las plantillas y se transformarán en su caso, tanto con el fin de reducir el número de centros a los que se desplazan, como el número de kilómetros semanales que se realizan. En todo caso se garantizará el cumplimiento del número de horas de docencia directa que debe cumplir cada especialista.

Cuarto.- Puestos de difícil desempeño.

A efectos del concurso de traslados, se estudiará la posibilidad de reconocimiento de los puestos itinerantes como "puestos de difícil desempeño", en las mismas condiciones que el resto de puestos así contemplados en el concurso de traslados siempre y cuando la normativa vigente lo permita.

Quinto.- Cómputo kilométrico.

Para el abono por kilometraje, el cómputo de la distancia se realizará en función de la ruta real por la que hubiera de desplazarse el docente itinerante.

Se trasladará al órgano competente la necesidad de actualizar la cuantía fijada para el kilometraje y, una vez actualizada, se procederá a su aplicación inmediata.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: Demandamos que se diga, exactamente, cuál será la cuantía por kilometraje.

Sexto.- Compensación de daños derivados de accidente.

Se establecerá una normativa reguladora del procedimiento para compensar los gastos derivados de la reparación de los daños materiales producidos en el vehículo particular como consecuencia de accidente de tráfico sufrido en desplazamientos por razón del servicio.

Séptimo.- Sustitución de bajas.

Las bajas, independientemente de la causa que la origine, que pudieran producirse en los CRA serán tramitadas con carácter preferente y cubiertas con la mayor celeridad posible.

Octavo.- Itinerantes en estado de gestación.

Las docentes itinerantes que se encuentren en estado de gestación podrán optar entre permanecer en la cabecera del CRA o centro de adscripción quedando eximidas de la obligación de itinerar a partir del 7º mes de embarazo o bien realizar una sustitución en su especialidad (o especialidad para la que esté habilitada) en un centro de la localidad donde tiene el domicilio a partir del 6º mes de embarazo.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: La Administración tiene que aclarar si pondrán a un sustituto para cubrir la baja a partir del 7^a mes de embarazo de la gestante.

Noveno.- Ayudas.

A lo largo de la vigencia del Acuerdo de 31 de marzo de 2006, se estudiarán ayudas para la adquisición y aseguramiento de los vehículos destinados a la itinerancia.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: El texto dice "se estudiarán", y todos sabemos que el condicional no es un verbo idóneo para cerrar ninguna negociación. Este concepto tiene que precisarse con más exactitud.

Comentarios o aportaciones por parte de los Sindicatos:

Sindicato P.I.D.E.: Se desarrolla en seis años y no durante la vigencia del acuerdo, con lo cual, no se cumple que su desarrollo sea durante la vigencia del acuerdo, sino que se dilata en el tiempo.

CCOO: Dice que el presente acuerdo presenta ligeras mejoras.

- Hay que definir las itinerancias
- CRA, hay que buscar la formula para que puedan cobrar los complementos específicos.

CSI-CSIF: Se muestran cautelosos, pero con pequeñas cosas y algunas aportaciones, mejora lo anterior, serán cuestiones para incluir, pero que si no aparecen no bloquean la firma. A partir del 5^o mes.

FETE-UGT: Cambiar la estructuración de los CRA

ANPE: ----

IV. ACUERDO SOBRE INTERINIDADES.

Primero. Estabilidad en el empleo público.

Con objeto de garantizar la estabilidad y la calidad en el empleo público que redunde en beneficio del sistema educativo de Extremadura se tenderá a la reducción del porcentaje de personal interino en nuestra región para alcanzar el 7-9 por 100 el total del profesorado.

Comentario del Sindicato P.I.D.E.: No existe compromiso de estabilizarlo en el 7-9 por ciento, quedando abierta la posibilidad de que sea menos lo que constituiría una agresión para los integrantes de la lista de interinos.

Segundo. Sistema de provisión de interinidades de los cuerpos docentes no universitarios.

2.1. Ámbito de la lista.

Se constituirá una única lista de espera de ámbito regional por cada especialidad de los cuerpos docentes.

2.2. Integrantes de las listas de espera:

1. Integrarán las listas de espera:

- Quienes formen parte de las listas de espera convocadas por Resolución de la Dirección General de Política Educativa de 20 de febrero de 2006 y por Resolución de 4 de febrero de 2005, de la Secretaría General de Educación.

- El personal interino procedente de la Escala Docente, grupos "A" y "B" de la AISS.

- Quienes lo soliciten y superen al menos el primer ejercicio de las pruebas selectivas convocadas en cada especialidad por la Consejería de Educación.

2. La lista de espera de Primaria, hasta su inclusión en los procesos selectivos para ingreso en el Cuerpo de Maestros que convoque la Consejería de Educación, estará formada por los integrantes de la actual lista de espera. Igualmente se estudiará la posibilidad de incluir en la misma colectivos singulares pertenecientes a otras especialidades del cuerpo de maestros cumpliendo las condiciones que se determinen.

3. Formarán parte de las listas de espera de los Cuerpos de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño:

- Los integrantes de las listas de espera provinciales que hayan prestado servicio desde al año 2000 en la Consejería de Educación.

- Quienes lo soliciten y superen el primer ejercicio de las pruebas selectivas convocadas en cada especialidad por la Consejería de Educación de dichos cuerpos.

2.3. Permanencia en listas

1. Para permanecer en las listas de espera los integrantes de .estas deberán presentarse a las pruebas selectivas convocadas por la Junta de Extremadura. En estas especialidades los integrantes de las listas podrán optar por presentarse a las pruebas de dicha especialidad convocadas por cualquier Administración Educativa.

2. Quienes formen parte de una o más listas de espera que sean objeto de convocatoria por la Junta de Extremadura deberán presentarse a las pruebas selectivas convocadas esta administración (en este caso se entenderá cumplido el requisito si se presenta en dicha especialidad en otra Administración Educativa) o, en caso contrario, se le excluirá de las listas de espera de todas las especialidades y cuerpos de los que forme parte.

3. En el caso de que el aspirante se haya presentado a las pruebas selectivas convocadas por otras Administraciones Educativas, su continuidad en las listas estará condicionada a acreditarlo en el plazo y forma que se establezca en la oportuna convocatoria.

Tercero. Ordenación de las listas.

1. Se hará por la puntuación obtenida.

2. Tanto el personal interino procedente de la Escala Docente, grupos "A" y "B" de la AISS, como los integrantes de las listas de espera provinciales de los Cuerpos de Profesores de Música y Artes Escénicas y Profesores de Artes Plásticas y Diseño y de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño que hayan prestado servicio desde al año 2000 en la Consejería de Educación ocuparán en las listas de espera respectivas, el puesto que les corresponda por la puntuación obtenida por los méritos presentados en la convocatoria que se realice.

Cuarto. Adjudicación de destinos.

1. La adjudicación de destinos de inicio de curso se realizará por el procedimiento informático, de acuerdo con las peticiones realizadas por el aspirante.
2. Posteriormente, las adjudicaciones de plazas o sustituciones posteriores se realizarán, de acuerdo con el procedimiento previsto en su momento por la Dirección General de Personal Docente.

Quinto. Gestión de las listas de espera.

1. Reserva.

1.1. Cuando en el procedimiento informatizado de inicio de curso no se le adjudique una plaza a un aspirante por no haber solicitado suficientes peticiones se considerará que se reserva para todo el curso escolar.

1.2. También podrán ejercer el derecho de reserva a las plazas o sustituciones que se ofrezcan antes del inicio del curso escolar.

2. Renuncias.

2.1. Una vez iniciado el curso escolar, el candidato que no acepte una plaza o sustitución o renuncie a la que está desempeñando, se entenderá que renuncia a su condición de interino, salvo que concurra alguna de las causas justificadas. De no ser así se le excluirá de las listas de todos los cuerpos y especialidades.

2.2. Las causas justificadas serán:

- Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo, debidamente justificada y documentada.
- Enfermedad grave del aspirante, debidamente justificada y documentada.
- Atender al cuidado de hijo menor de 3 años o familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Ejercicio de cargo público o electivo incompatible con el ejercicio de la docencia.
- Por estar prestando servicio en una Administración Pública o universidad pública.
- Por estar prestando servicios por un periodo mínimo continuado o interrumpido de seis meses en un centro docente privado o concertado, empresa privada o en universidad privada.

- Cuando la vacante o sustitución ofertada sea a tiempo parcial o itinerante.
- Por encontrarse trabajando en el extranjero en algún programa docente convocado por la Administración General de Estado o por la Junta de Extremadura.
- Por causas de fuerza mayor, apreciadas por la Comisión de Seguimiento.

Sexto. Protección de la maternidad o paternidad.

En el caso de que el aspirante no pudiese incorporarse a la plaza ofertada por estar en incapacidad temporal por maternidad o paternidad se añadirá a los únicos efectos del mérito de experiencia docente, el periodo de tiempo que va desde que se realizó su llamamiento hasta la toma de posesión.

Séptimo. Otras listas.

1. En el caso de agotarse la lista de espera de alguna especialidad y las necesidades del sistema educativo así lo exijan, se procederá por la Dirección General de Personal Docente a la cobertura de las plazas con profesorado interino perteneciente a otras listas (afines, de otras Comunidades Autónomas o extraordinarias vigentes), de acuerdo con los criterios que esta determine.

2. Si el procedimiento anteriormente indicado resultase insuficiente se convocará una lista de espera extraordinaria, en las que se exigirán los requisitos generales y específicos legalmente establecidos y en las que se tendrán en cuenta únicamente los méritos previstos en el apartado A (experiencia docente) y C a) baremo de méritos.

Dichas listas tendrán carácter supletorio de las listas de espera de interinos ordinarias, estando vigentes hasta su sustitución por nuevas listas de espera de extraordinarias. El hecho de formar parte de ellas no generará ningún derecho a ser incluido en las listas ordinarias.

Octavo. Actualización de las listas.

La actualización de las listas de espera se llevará a efecto cada dos años, salvo que las necesidades del sistema educativo lo hagan innecesario. En el caso de presentación de notas de oposiciones de otras Administraciones Educativas la actualización de este apartado tendrá efectos para el curso siguiente.

Noveno. Baremo.

Mantenimiento de los apartados del baremo, con las siguientes modificaciones:

A.- Experiencia docente previa. Hasta un máximo de 4,750 puntos

a. Por la experiencia docente del mismo nivel educativo y de la misma especialidad en centros públicos hasta un máximo de 4,750 puntos: 0,0395 puntos por mes trabajado.

b. Por la experiencia docente en otro nivel educativo u otra especialidad distinta a la que se opta, en centros públicos, hasta un máximo de 2,375 puntos: 0,0197 puntos por mes trabajado.

c. Por la experiencia docente en centros concertados del mismo nivel educativo y de la misma especialidad por la que se opta hasta un máximo de 1,583 puntos: 0,0131 puntos por mes trabajado.

d. Por la experiencia docente distinta de la recogida en los tres apartados anteriores en centros docentes legalmente reconocidos o en programas formativos y convenios del MEC o de la Consejería de Educación llevados a cabo en Extremadura hasta un máximo de 0,7915 puntos: 0,0065 puntos por mes trabajado.

B.- Resultado de ejercicios de oposiciones. Hasta un máximo de. 3 puntos.

A elegir y acreditar fehacientemente, por el aspirante el mejor resultado obtenido, por la misma especialidad a la que opta, en los tres últimos procesos selectivos convocados por la Comunidad Autónoma de Extremadura (o convocatorias coetáneas en otras Comunidades Autónomas).

Únicamente para los que en la actualidad integran la lista, la nota actual, con independencia del año en el que haya sido obtenida, será considerada como correspondiente al primer año que se convoque dicha especialidad, de manera que pueda ser mantenida hasta 2017.

La ponderación de la nota media se realizará mediante la siguiente fórmula:

Nota media x 0,3 + 0,3. x número de veces que haya aprobado la oposición (máximo 0,9) en los procesos selectivos para ingreso en ese cuerpo y especialidad durante el periodo de vigencia de su nota.

En el caso de que el aspirante alegue el resultado de oposiciones convocadas por otras Administraciones Educativas, estará obligado a acreditar, en el plazo y forma que se establezca en la oportuna convocatoria, que dicha puntuación cumple el requisito anteriormente indicado, así como el número de veces que ha superado las pruebas selectivas. Dicha nota se tendrá en cuenta en el siguiente curso escolar.

C.- Otros méritos. Hasta un máximo de 2,25 puntos.

a. Expediente académico: Hasta un máximo de 0,60 puntos, de acuerdo con la siguiente fórmula (Nota media - 5) x 0,12.

b. Otras titulaciones distintas de las necesarias para el acceso de la titulación requerida, hasta un máximo de 9,750 puntos

I. Por cada ciclo académico: 0,375 puntos.

II. Por cada grado de Escuelas Oficiales de Idiomas: 0,125 puntos.

III. Por el grado medio de conservatorio de música: 0,125 puntos.

IV. Por el grado superior de conservatorio de música: 0.250 puntos.

c. Formación continua y publicaciones: Hasta un máximo de 1 punto.

1. Cursos, seminarios, grupos de trabajo u otras actividades de formación: 0,02 puntos por cada crédito. Se valorarán exclusivamente las actividades que tengan títulos homologados por la Consejería de Educación de la Junta de Extremadura, otras Administraciones Educativas y la Universidad.

1.1. Publicaciones, películas y trabajos de investigación, hasta un máximo de 0,4 puntos. Se requiere el ISBN o el registro de la propiedad intelectual, en su caso.

d. Conocimiento de la realidad educativa extremeña. Hasta un máximo de 0.5 puntos. Actividades de formación relacionada con Extremadura que no sean valorables en el subapartado anterior.

e. Desempeño de funciones consideradas como de difícil desempeño. Hasta un máximo de 0,5 puntos. Por tal se entiende los servicios prestados en los centros de atención educativa preferente, así como en plazas de carácter itinerante. 0,004 puntos por mes.

Décimo. Conversión del baremo

La administración adaptará la puntuación de los integrantes de la lista de espera en la primera actualización de éstas que se realicen. No obstante, el interesado podrá optar por mantener la puntuación que haya obtenido con el nuevo baremo o por solicitar nueva baremación presentando los méritos.

Comentarios o aportaciones por parte de los Sindicatos:

Sindicato P.I.D.E.:

- **La interinidad se pretende reducir hasta alcanzar el 7-9%. Pedimos que este porcentaje del 9 %, y que se realice dicho porcentaje se aplique por cuerpo y especialidad, no en masa global del profesorado. Dicha petición de PIDE fue rechazada.**
- **En cuanto a los integrantes de la lista de primaria, logramos cambiar el texto inicial.**
- **En lo referido a la permanencia en listas, conseguimos que para permanecer en lista en una especialidad que se convoque en Extremadura y fuera, se pueda optar por presentarse a las pruebas selectivas convocadas por cualquier Administración Educativa. Si se opta por la presentación en otra comunidad su permanencia en lista está condicionada a su acreditación en plazo y forma.**
- **La adjudicación de destinos se realizará mediante procedimiento informático, seguimos pidiendo el acto público.**
- **Las causas de reserva, seguimos pidiendo que, además de lo que el acuerdo recoge, también se pueda ejercer el derecho de reserva a las plazas o sustituciones que se ofrezcan durante el curso escolar.**
- **Se amplía la experiencia hasta 10 años, manteniendo el porcentaje anterior. Volvemos a solicitar que dicho aumento de años de experiencia venga acompañado de un aumento del valor de la experiencia hasta niveles de las demás comunidades autónomas, que puede oscilar entre el 55-60%.**
- **Validez de la nota de oposición: la Administración educativa reduce la elección de nota para las listas de interinos a las tres últimas convocatorias para los aspirantes de nuevo ingreso y mantiene la nota de los actuales integrantes de la lista hasta el 2017. PIDE considera que esta medida no supone mejora en cuanto a la estabilidad tantas veces solicitada, dado que la oferta masiva de plazas en los procesos selectivos que se avecinan hace que una buena parte de los interinos saque la plaza o se vaya a la calle. La nota debería conservarse sin límite de tiempo y se debería avanzar en la verdadera estabilidad del interino, cuestión que queda pendiente**

- *Solicitamos un aumento de los apartados baremables en el apartado c.d, tales como tutorías, jefaturas de departamento, consejo escolar, Calidez, etc.).*
- *Pedimos un aumento de puntuación en el apartado de formación, sin necesidad de aumentar el nº de horas.*
- *Demandamos estabilidad en puesto de lista para mayores de 55 años, a esta petición se sumaron otros sindicatos.*
- *Exigimos equiparación a efectos retributivos y administrativos del funcionario de carrera e interino, en temas tales como cobro de antigüedad, licencias y permisos.*
- *Requerimos la regulación de permutas entre interinos.*
- *Sugerimos, en cuanto a la forma de puntuación, que se trabajase con números enteros, en lugar decimales, de forma que se facilite la interpretación de los apartados.*

El "NO" fue la respuesta habitual que el Director General de Personal Docente dio ante cualquier propuesta de mejora que PIDE proponía que se introdujera en el documento final.

CCOO: Reducción del porcentaje de las listas de interinos mediante amplias ofertas publicas de empleo.

CSI-CSIF:

- No poner como requisito presentarse a oposición para seguir formando parte de las listas a los que no tengan titulación
- Apoyo a la propuesta de PIDE en cuanto a los mayores de 55 años.

FETE-UGT:

- Primar de alguna forma los servicios en Extremadura
- La cuestión de profesores técnicos de FP sin titulación

ANPE: -----

Comentarios de los Sindicatos en el turno de palabra de cada uno de ellos.

Sindicato P.I.D.E.: No pudimos valorar el acuerdo debido a que queríamos saber la postura de la administración, frente a las propuestas planteadas y nos quejamos de que el documento tuviéramos que valorarlo de inmediato sin tiempo para la reflexión, dado que dicho documento introducía cambios en cuanto al conocimiento que teníamos del contenido del anterior texto.

CCOO: Dice que el presente acuerdo presenta ligeras mejoras.

CSI-CSIF: Se muestran cautelosos, pero con pequeñas cosas y algunas aportaciones, mejora lo anterior, serán cuestiones para incluir, pero que si no aparecen no bloquean la firma.

FETE-UGT: No les parece mal, pero debería mejorar.

Desarrollo de la reunión

Se nos convoca para la mesa técnica del día 11 de octubre de 2006, para seguir con los temas que quedaron pendientes de la última mesa celebrada en junio de este año, de la cual se muestra lo tratado en el boletín digital nº 15.

Como viene siendo habitual en todas las mesas técnicas o de negociación, los documentos y asuntos a tratar, no se facilitan hasta llegar a la reunión. En este caso el documento de la administración eran 14 hojas con los acuerdos de itinerancias (IT), mayores de 55 años (D55), plan concilia (PC) y decreto de interinidades (D-INT).

Unos diez minutos más tarde se empezó la reunión, con lo cual, sin dejarnos tiempo para leer el documento y estudiarlo detenidamente. Se empezó la exposición documento del acuerdo por

el Director General de Personal Docente, que a su término dio la palabra a cada uno de los sindicatos, en el orden ya establecido: ANPE, P.I.D.E., CCOO, CSI-CSIF y FETE-UGT.

Después de las exposiciones de cada uno de los sindicatos y de la toma de notas por parte de la administración, se realiza un receso de veinte minutos para sopesar el documento y pasarlo a limpio con las ligeras modificaciones, que se centraron en las cuestiones de continuación en listas de interinos, de la lista de primaria y de la nueva baremación de todas las listas a aquellos que lo soliciten. Una vez sentados a la mesa se pasó el documento para su "pre-firma", en la cual aparecen todos los sindicatos EXCEPTO P.I.D.E., que necesita más tiempo para estudiar el documento y ver si algunas de las peticiones están reflejadas en el documento final. Todos los sindicatos de la PSU mostraron sus quejas levemente al documento pero todos FIRMARON.

En general no se ven grandes mejoras en las condiciones laborales del profesorado. El plan concilia ya se aplica en la administración pública, igualmente pero con algunos recortes en la Administración Educativa. La disminución de la jornada lectiva para mayores de 55 años abarca desde los 56 a los 59, y como ya se indicó anteriormente, los docentes que cumplan 56, solo verán su reducción en el año 2009 sólo una hora. Al decreto de Itinerancias le faltan algunos puntos importantes y el decreto de interinidades presenta leves mejoras en cuanto a las causas de reserva y la posibilidad de presentarse en otras comunidades, el resto de cuestiones que afectan al profesorado interino NO SE HAN MOVIDO: ¿Dónde está la supuesta estabilidad? Decidimos no prefirmar el documento mientras no veamos reflejado en el las mejores que entendemos el profesorado extremeño se merece.

En lo expuesto anteriormente, se reflejan nuestras peticiones y las intervenciones de la Plataforma Unitaria Sindical (ANPE, CCOO, CSI-CSIF y FETE-UGT), así como la constante negativa de el Director General de Personal Docente a infinidad de aportaciones que PIDE solicitaba que se introdujeran en el documento final, se supone que representando a la administración, a tomar medidas concretas y de mejora del profesorado. La reunión terminó aproximadamente a las 13.30. El Director General de Personal Docente nos negó el documento prefirmando por el resto de sindicatos con los cambios recogidos.

Mérida, 11 de octubre de 2006.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

CSI-CSIF Extremadura Fdo.: ADRIÁN VIVAS GALÁN

CC.OO. Extremadura Fdo.: JOSÉ MARÍA ROSADO MONTERO

A.N.P.E. Extremadura Fdo.: ISIDRO REGAÑA CUESTA

U. G.T. Extremadura Fdo.: JOSÉ MANUEL MUÑOZ CAPOTE

El Sindicato P.I.D.E., AÚN NO HA FIRMADO, NUESTRA DECISIÓN ESTÁ VINCULADA A LA OPINIÓN MAYORITARIA DE AFILIADOS Y CENTROS.