



mejora de las condiciones retributivas y laborales del profesorado

La Federación de STEs de Castilla y León (STECyL) ha venido trabajando con tenacidad durante los últimos meses para lograr un Acuerdo que mejorase las condiciones retributivas y laborales del conjunto del profesorado y la calidad de nuestro sistema educativo público: aumento de retribuciones, reducción de jornada, año sabático, incremento de plantillas y empleo...

Finalmente, el día 10 de marzo se alcanzó con la Consejería de Educación el **Pacto de mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente de centros públicos de enseñanzas escolares de la comunidad autónoma de Castilla y León**, que posteriormente -y a regañadientes- suscribieron también CC.OO. y UGT.

Todos los sindicatos coincidíamos en que este curso era el momento para la negociación, que ya tocaba y que había que priorizar en la plataforma con la Junta en la Mesa Sectorial de Educación ambos objetivos. Sin embargo, de cara a la negociación, se abrieron por parte de las organizaciones sindicales diferentes estrategias.

Los STEs, desde el momento en que se dieron las circunstancias que nos hicieron valorar que era posible un Acuerdo con la Consejería de Educación, hicimos una importante apuesta por la negociación, con todos los esfuerzos por ir mejorando las propuestas iniciales presentadas por la Administración e introduciendo otras nuevas. Los STEs hemos trabajado con tenacidad durante este curso para lograr un acuerdo que consideramos deseable, necesario y posible. Un acuerdo similar o mejor si cabe a los que se estaban alcanzando en otras CC.AA.

Un elemento muy negativo en todo el proceso es la actitud de las otras organizaciones sindicales, que se han

mantenido en permanente fuera de juego, negando incluso la negociación. Su actitud a lo largo del proceso ha sido la de obstaculizarlo e incluso dilatarlo para poder argüir que no se negociaba. Tal vez las causas reales que estaban tras su irritación con la Consejería y que determinaban su acción sindical hay que buscarlas en el freno puesto por aquella a su Pacto de Derechos Sindicales, el mayor ataque a la libertad sindical desde tiempos que ya no recordamos y un derroche de liberados pro domo sua. Finalmente hemos podido asistir a su convocatoria de huelga en el sector, una convocatoria mediática, forzada e imprevista, en la que no creían ni los propios convocantes.

Si repasamos los contenidos acordados en la Mesa Sectorial de inicio de las negociaciones en octubre, observaremos que están presentes buena parte de los temas de nuestras plataformas. Es evidente que ningún acuerdo puede recoger todas las reivindicaciones, pero en éste aparecen un conjunto amplio de medidas que suponen una importante mejora para todo el profesorado de la Enseñanza Pública de Castilla y León y para sus centros.

1. Homologación retributiva.

Incremento lineal, en el complemento específico de Comunidad, de de 152 euros mensuales para todo el profesorado.

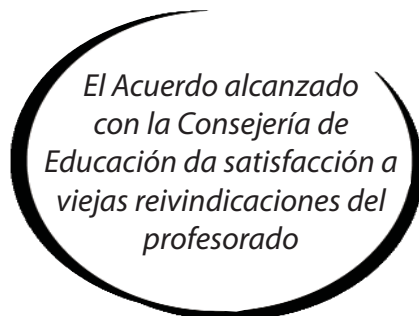
Cuando se comienza a hablar del tema (primavera del año pasado) STEs es el único sindicato que hace una propuesta concreta: ciframos la homologación en torno a 150 euros mensuales para lograr que, al menos, los sueldos del profesorado de la enseñanza pública de Castilla y León se situaran en la media de lo que cobran en las comunidades autónomas de España. Hasta el final de las negociaciones los STEs nos hemos mantenido inflexibles en estas cifras, más la actualización del IPC del 2005.

El Acuerdo logrado recoge una subida lineal para todo el profesorado de 1.824 euros anuales (152 euros mensuales). Este incremento en nuestro Complemento Específico de Comunidad se aplicará progresivamente en los siguientes plazos: desde el 1 de enero de 2006: 45 euros mensuales. A partir del 1 de enero de 2007 se añaden otros 50 euros. En enero de 2008 se suman otros 40 y a partir del 1 de septiembre de este año los 152 euros, con la consiguiente actualización.

Los STEs de Castilla y León valoramos positivamente esta mejora retributiva por varias razones. Primero porque el criterio para hacer el cálculo se realiza *"con el fin de las retribuciones del profesorado de Castilla y León sigan estando dentro de la media de las Comunidades Autónomas"*. Con este acuerdo, nuestras nóminas se situarán en el mismo grupo de Castilla la Mancha, Madrid, Aragón, La Rioja, Cantabria, con escasa diferencias entre ellas; grupo al que probablemente se irán incorporando la mayoría de comunidades. También hemos reducido notablemente nuestras diferencias sobre el grupo de los mejor retribuidos (Euskadi, Baleares, Navarra y Cataluña).

Además nos servirá para recuperar parte del poder adquisitivo perdido en los últimos años al que nos han conducido los acuerdos de algunas centrales sindicales con el Gobierno. Así

mismo el pacto nos ata sólo tres años, ya que se establece que *"una vez finalizada la implantación de esta medida, la Administración y las Organizaciones Sindicales abrirán un proceso de revisión de las retribuciones"*. Hay que recordar que el acuerdo del año 1999, firmado por las centrales CCOO y CSIF con la Junta a espaldas de la Mesa Sectorial de Educación, supuso un trágala de cinco años.



Finalmente queremos señalar que los STEs acostumbramos a hacer ofertas ajustadas a nuestros estudios. No pedimos 200 para acabar firmando 60, como hicieron algunos con el MEC el 20 de octubre pasado, para un complemento de especial dedicación que a fecha de hoy no se sabe quién y cuándo lo va a recibir. Se podrá estar de acuerdo o en desacuerdo con lo conseguido, pero nunca se podrá decir que los STEs engañan con sus reivindicaciones.

Gratificaciones de la Consejería por jubilaciones anticipadas del profesorado.

Relacionado con retribuciones está el tema de las indemnizaciones por jubilación LOGSE. En el acuerdo del 2000 la Consejería se comprometió a aportar 1,5 veces lo que aportaba el Estado. Su parte se ha ido actualizando al 2% anual. La del Estado no se ha movido desde el 92. En la tramitación de la LOE el MEC se compromete a subir su parte en un 25%. El Acuerdo alcanzado con la Consejería de Educación establece que la Junta mantenga en ese caso su aportación en porcentaje sobre lo que aporte el Estado.

2. Plantillas y empleo

Incremento de plantillas de los centros públicos y mayor estabilidad en empleo

Otro de los puntos importantes de este acuerdo hace referencia a la mejora de las plantillas de los centros públicos. El acuerdo recoge el compromiso de un incremento progresivo de las plantillas de los centros públicos. En este sentido el Acuerdo contempla el compromiso negociador para aplicar una serie de medidas, enmarcadas en grandes objetivos:

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

- ▶ Aumento de sueldo
152 euros mensuales para todo el profesorado, con efectos de 1 de enero de 2006.
[45 euros en 2006, 95 en 2007, 135 en enero 2008 y 152 en septiembre 2008]
Cláusula de revisión de la homologación en 2009.
- ▶ Incremento en las gratificaciones por jubilación anticipada.
- ▶ Compromiso de incremento de plantillas (deshdables, refuerzos, apoyos...) y mejora de los criterios de cupo de los centros.
- ▶ Plazas de compensatoria a Concurso General de Traslados.
- ▶ Reducción de la jornada laboral.
Reducción de una hora complementaria y media de libre disposición en el curso 2006/2007 y de una lectiva en el curso 2007/2008.
- ▶ "Año Sabático".
Cuatro años trabajando y el quinto de permiso, cobrando todos ellos el 85% del salario.
- ▶ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
Se regulará un procedimiento autonómico para adjudicación provisional de destinos con carácter temporal..
- ▶ Creación de los Departamentos de Economía y FOL.
- ▶ Creación de los Departamentos de Economía y FOL.
- ▶ Renovación del Acuerdo de Interinos
- ▶ Potenciación de las secciones bilingües
- ▶ Ayudas para la adquisición de equipos informáticos.

Un primer objetivo prioritario hace referencia al establecimiento de **medidas generales de mejora**:

1. incremento de plantillas para apoyos, desdobles, refuerzos y potenciación de la función tutorial;

2. establecimiento de unos mínimos para la mejora de la plantilla orgánica y de los criterios de cupo de los centros.

La **plantilla orgánica** alcanzará al menos el 95% de la plantilla funcional de los centros de Primaria, el 85% en los de Secundaria y el 75% en los de Formación Profesional.

Las **ratios profesor/unidad** mínimas serán de 1,45 en Primaria, 2,25 en Secundaria y 1,75 en FP.

Ello permitirá, además de dar más estabilidad a las plantillas de los centros, sacar más plazas al Concurso General de Traslados para reducir el número de profesores en expectativa de destino, así como recolocar a suprimidos y desplazados.

Un segundo objetivo es la **mejora de las plantillas de los centros públicos docentes del medio rural**, estableciendo **zonas educativas prioritarias**, en las que se adoptarán medidas como la mejora en la dotación de los Equipos y Departamentos de Orientación, mejoras en idiomas, mejoras en la oferta formativa de Formación Profesional y

medidas para favorecer la integración del alumnado inmigrante, etc.

Otro objetivo hace referencia al **Desarrollo del Plan Marco de la Atención a la Diversidad**, con mejoras en la dotación de profesorado de Pedagogía Terapéutica y de Audición y Lenguaje, incremento de Aulas Aliso en aquellas zonas que exista demanda, el aumento del profesorado de Compensatoria; el desarrollo del Plan de Orientación, potenciando los Equipos y Departamentos de Orientación y ampliando la dotación de Profesores Técnicos de Servicios a la Comunidad.

También este punto 2º del Acuerdo establece la adopción de **medidas de apoyo para fomentar la convivencia** en los centros públicos.

Otro de los objetivos es el de mejorar la enseñanza de lenguas extranjeras, con el compromiso de seguir creando las **secciones bilingües en los centros públicos**.

Así mismo hemos logrado que las **Plazas de Compensatoria**, previa la negociación correspondiente, dejen de cubrirse en comisión de servicios y se cubran mediante el Concurso General de Traslados.

Todas estas medidas redundarán en una mejora de las plantillas de los centros para lograr una más adecua-

da atención al alumnado. A la vez contribuirán al mantenimiento y creación de empleo y a una mayor estabilidad de las plantillas. También facilitarán la movilidad del profesorado destinado forzoso en los últimos años y del profesorado en expectativa.

También el acuerdo contempla un **procedimiento objetivo de provisión de vacantes con carácter temporal** para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otra de las actuaciones comprometidas es el establecimiento de **ayudas al profesorado para la adquisición de equipos informáticos**.

3. Jornada de 35 horas

Disminución de la jornada lectiva y complementaria del profesorado.

Aunque este ha sido un tema muy difícil, hemos trabajado para lograr que el acuerdo contemple la reducción de un periodo lectivo y un periodo complementario en cada uno de los cuerpos docentes. El próximo curso se producirá la reducción del periodo complementario y el siguiente la reducción de un periodo lectivo. Con dicha reducción y la proporcional del horario personal, hemos logrado hacer realidad la jornada de 35 horas para los docentes, algo que estaba pendiente desde hace dos años, y que sólo se contempla en los acuerdos de la Comunidad murciana.

4. "Año Sabático"

Regulación para el "año sabático" o permiso parcialmente retribuido, mejorando el de otras CC.AA.

El acuerdo ofrece al profesorado la posibilidad de acogerse a un **año sabático**. Se trata de un permiso parcialmente retribuido, cofinanciado por el propio profesor y por la Consejería. El profesorado, que voluntariamente se acoja a este permiso, percibirá durante los cuatro cursos previos al año sabático el 85% de su salario, y en el quinto curso disfrutará del año sabático (sin ninguna contraprestación por parte del profesor en forma de cursos de formación, realización de



El Acuerdo alcanzado con la Consejería de Educación supone una importante mejora en las condiciones de trabajo del profesorado con el incremento de las retribuciones, la reducción de la jornada lectiva, el año sabático, el incremento de plantillas y empleo...

estudios, etc) percibiendo también el 85% del salario. El profesor conserva su destino definitivo y el año sabático computa a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

Hemos logrado que la oferta final de la Consejería, aportando un 25% del año sabático (que supone más de un millón de las antiguas pesetas por profesor), mejore las propuestas de las CC.AA. que tienen en vigor este tipo de permisos: País Vasco, Cataluña y Murcia, con un 5% menos.

Esta medida ha sido una vieja reivindicación de la Federación de STEs con la finalidad de facilitar la "recarga de pilas", en una profesión de elevada carga emocional. El profesor cambia ocio por una parte de su renta. Además el año sabático contribuirá al incremento del empleo, ya que se han de cubrir las plazas del profesor que se acage al año sabático.

5. Interinos

Renovación y mejora del Acuerdo de Interinos. Más posibilidades de empleo.

El acuerdo recoge la renovación del acuerdo de interinos que firmamos en el 2000, con mejoras. Se parte de un compromiso de reducción de las tasas de interinidad hasta el 5%, con el correspondiente impulso de las ofertas de empleo público.

El nuevo baremo prima la experiencia docente, que seguirá contando hasta un máximo del 55% para la elaboración de las listas de aspirantes a interinidad. También se ha tratado de dar solución a los problemas de las sustituciones a comienzo de curso.

También se ha establecido que los contratos de vacantes sean anuales y que se cobre de oficio la parte proporcional de vacaciones en los de menos de cinco meses y medio. Finalmente queremos señalar que confiamos en lograr que el procedimiento de convocatoria informatizada para la adjudicación de vacantes se haga de manera similar a como se hizo en para maestros en el 2004.

Hemos reivindicado el pago por antigüedad al profesorado interino. La Consejería no lo ha admitido, justificándose en

que es un tema de Mesa General pues afectaría a todos los funcionarios interinos de la Junta de Castilla y León. Esta reivindicación sigue viva por lo que lucharemos para lograrla.

Pero más allá del propio texto de acuerdo en este tema, el conjunto de medidas contempladas en el Acuerdo puede suponer más posibilidades de empleo para todos, incluido el profesorado que aspira a trabajar y está en las listas de interinos.

6. Itinerantes

Renovación del Acuerdo de Itinerantes.

Partíamos de un buen acuerdo, cuya gestión habrá de mejorarse. La Consejería no ha admitido subidas en las compensaciones económicas, salvo las que se logren para el conjunto de los empleados públicos.

La reordenación de los grupos de centros se hará coincidiendo con el proceso de reorganización de CRAS, que salvo casos puntuales, se pospone.

Hemos conseguido avances en la orden de ayudas y en promover condiciones más favorables en los temas de créditos para la adquisición de vehículos y de póliza de seguro de automóvil.

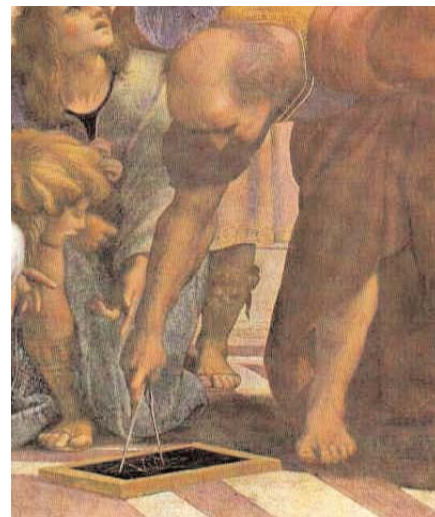
7. Creación de los Departamentos de Economía y FOL

Por fin se hace realidad esta vieja y ya comprometida reivindicación. El acuerdo recoge su creación en el curso 2006/2007 en aquellos centros que impartan un mínimo de 12 horas semanales (también se computan las materias optativas) y no cuenten con departamentos de las familias de Administración o Comercio.


En el curso 2006/2007 se abonará el complemento económico a los Jefes de Departamento y en 2007/08 se aplicará la reducción horaria correspondiente.

Cláusula de garantía

En otros temas derivados de la LOE, la Administración no ha querido entrar hasta que el MEC fije su posición y lo



regule. La Consejería ha manifestado que los negociará una vez se apruebe la LOE, a la espera de cuáles van a ser los compromisos de financiación por parte del MEC. Pero el Acuerdo firmado con la Consejería de Educación no cierra las puertas a la consecución de mejoras laborales ligadas al desarrollo de la LOE (tutorías, reducción de jornada lectiva para mayores de 55 años...), ni tampoco a otras mejoras de la Función Pública en Castilla y León (antigüedad de interinos, cláusula de revisión salarial, etc.).

La Federación de STEs de Castilla y León (STECyL), sindicato más representativo entre el profesorado de la Enseñanza Pública de Castilla y León, muestra su satisfacción por el logro de este Acuerdo que coloca un importante hito en la mejora de las condiciones retributivas y laborales del profesorado de los centros públicos de nuestra comunidad. Todo ello es motivo de orgullo para nuestra organización sindical, capaz de reivindicar y de negociar pro de los intereses del profesorado. Estos son nuestros objetivos y nuestras señas de identidad, y en ello seguiremos trabajando. 

El texto completo del Acuerdo está disponible en nuestra página web:

www.stecyl.es



STECyL-i

Federación STECyL-intersindical