

Informe del inicio de curso 2019 - 2020



enseñanza

Informe de inicio de curso 2019-2020

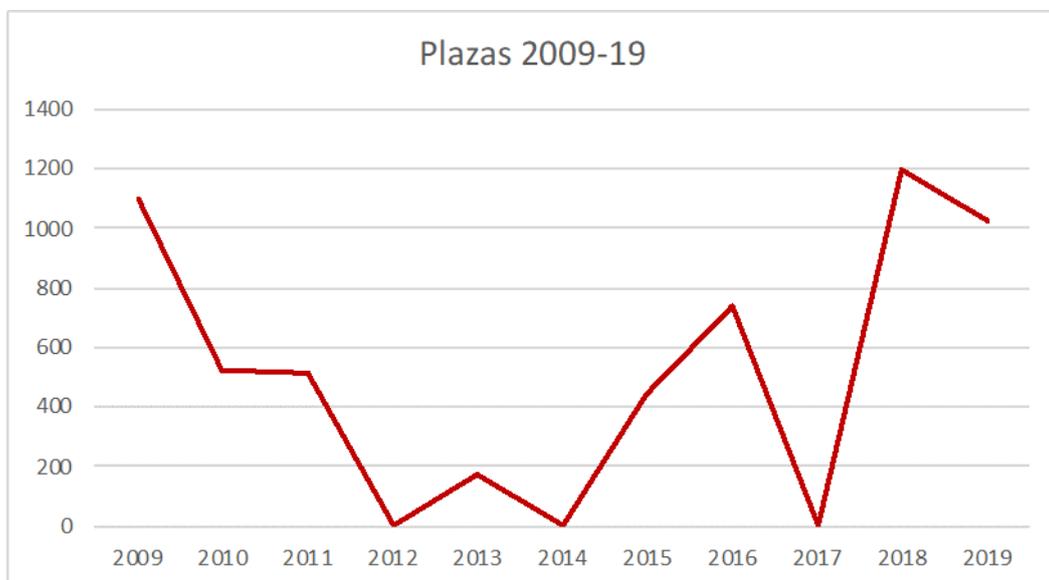
Comenzamos un nuevo curso con el mantenimiento de los recortes derivados del RD 14/2012 de “medidas de racionalización del gasto público” a pesar del cumplimiento de los objetivos de déficit, deuda y regla de gasto notificados oficialmente por el gobierno el pasado mes de mayo. Esto supone la no recuperación de las ratios, jornada lectiva y resto de condiciones laborales que aún se mantienen mermadas desde el comienzo de la crisis económica.

A esto tenemos que añadir el envejecimiento de las plantillas que ha sido producto de su reducción, de la limitación de la Oferta de Empleo Público, de la no aplicación de la rebaja de la jornada lectiva a mayores de 55 años y del fin de la gratificación en la jubilación anticipada.

Aunque los grandes efectos que cabría destacar de entre todas estas consecuencias directas, claras y notables que han tenido los recortes y que venimos denunciado públicamente desde la Federación de Enseñanza de CCOO Castilla y León (FECCOOCyL) son: la destrucción de empleo y el aumento de la temporalidad y la parcialidad laboral.

1.- Destrucción del empleo.

La merma de los derechos que llevamos padeciendo estos últimos años comenzó en 2010 con la limitación de la tasa de reposición. Esto supuso un gran recorte en la oferta de empleo público y generó una gran incertidumbre entre las personas aspirantes que vieron como en Castilla y León no solo se recortaban plazas, sino que incluso no llegaron a convocarse oposiciones durante varios años. Concretamente 2012, 2014 y 2017.



Elaboración FECCOO

Si a los recortes en la oferta de empleo público le sumamos la aprobación del RDL 14/2012 por el que se aumentaban la ratio, la jornada lectiva y se limitaban las sustituciones del profesorado (no teniendo estas lugar antes de los diez días lectivos lo que en la práctica eran 15 días naturales), el resultado fue la destrucción de empleo y el aumento de la temporalidad.

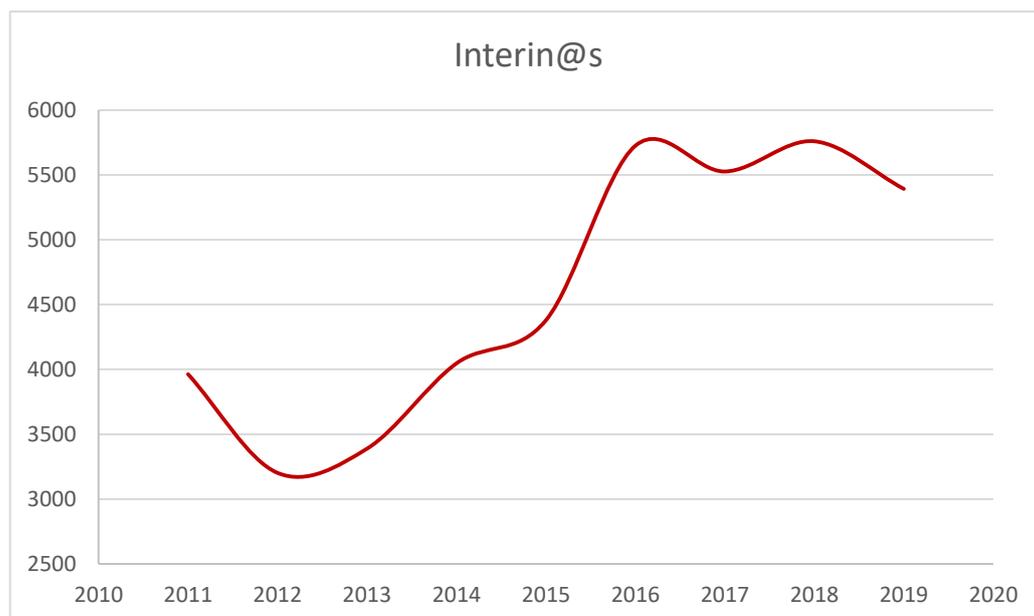
Según los datos ofrecidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional podemos comprobar como el número de profesor@s en centros públicos disminuyó en 2012 en 1400 personas, continuando en la actualidad en niveles parecidos puesto que no hemos recuperado los valores previos a la crisis.



Fuente: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/profesorado/estadistica.html>

2.- Aumento de la temporalidad.

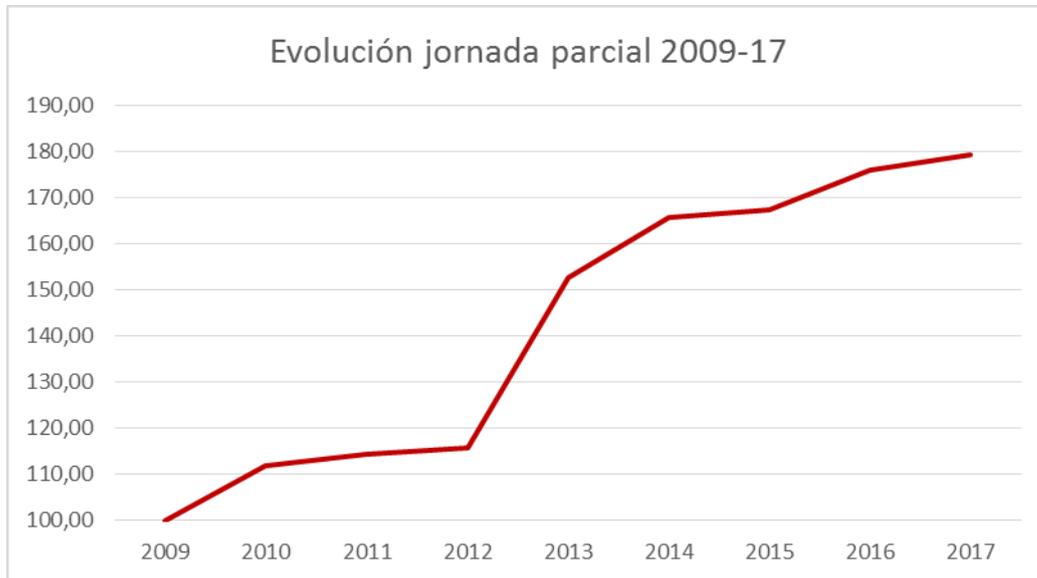
El número de personal interino desde 2011 ha aumentado en 1.429 personas, pasando de 3.963 a 5.392 en 2019. Esto supone un aumento del 36% con respecto al año de referencia.



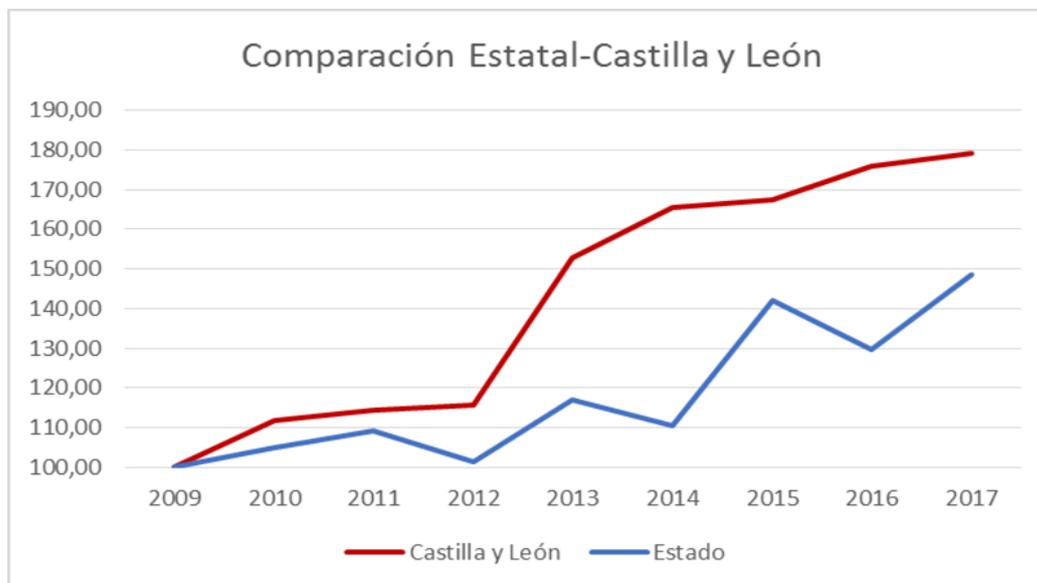
Elaboración FECCOOCyL a partir de datos sobre vacantes ofrecidas a principio de curso.

3.- Aumento de la parcialidad de las jornadas.

Durante el periodo 2009-2017, la parcialidad en Castilla y León ha aumentado un 79%, pasando de 2.232 docentes con jornada parcial en el curso 2009-2010 a 3.999 en el curso 2017-2018.



Se trata de un incremento excesivo, que además se encuentra muy por encima de la media nacional ya que la supera en un 30%, según los últimos datos de los que disponemos.



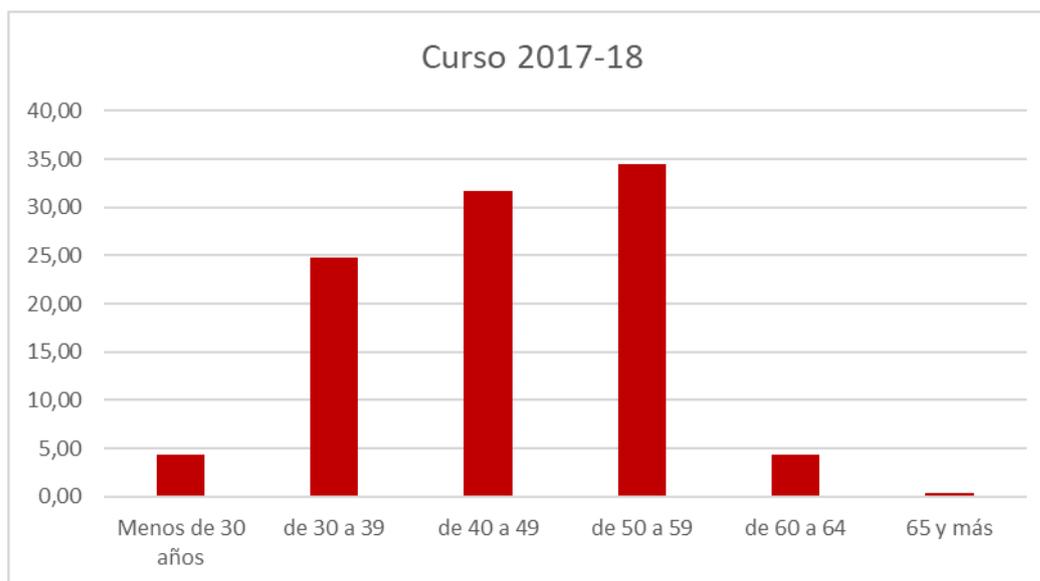
4.- Envejecimiento de las plantillas.

La temporalidad y la parcialidad no han sido los únicos efectos desde la aplicación de los recortes. Haciendo una revisión del número de docentes por franja de edad, según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, vemos que se ha producido un envejecimiento de las plantillas, a la vez que se ha disminuido en un 52% el profesorado con menos de 30 años respecto a 2009, pasando de 2.151 docentes el año de referencia a 1.125 en el curso 2017.

Edad en Castilla y León en porcentaje

	Total	Menos de 30 años	de 30 a 39	de 40 a 49	de 50 a 59	de 60 a 64	65 y más
2009	100	8,14	24,06	31,94	31,52	3,74	0,60
2017	100	4,32	24,84	31,72	34,40	4,30	0,42

En el curso 2017-2018 el profesorado de más de 40 años representa casi el 71 % frente al 4,32% de menos de 30 años. Esto supone que 7 de cada 10 docentes es mayor de 40 años.



Elaboración FECCOO

La OCDE establece que, como composición óptima de las plantillas, debería haber un/a docente menor de 30 años por cada dos mayores de 50. En el caso de Castilla y León, la relación es de uno menor de 30 por cada nueve mayores de 50, por lo que es evidente el envejecimiento de las plantillas.

Es obvio que las políticas de recorte en las que se limitó la oferta de empleo público y se aumentó la jornada lectiva expulsaron a docentes menores de 30 años del sistema, y también evitó que nuevos y nuevas entrasen.

La finalización de la jubilación LOE, en la cual se incentivaba la jubilación anticipada del personal docente mayor de 60 años durante el periodo de implantación de la Ley, hasta 2011, ha incidido en el aumento del profesorado que se sitúa en esta franja de edad. Como podemos ver, prácticamente se ha duplicado el número de docentes mayores de 64 años entre 2009 y 2017.

5.- Carrera profesional docente.

Tener buenas perspectivas profesionales es un factor importante para que las y los docentes mantengan la motivación a lo largo de su carrera, pues les anima a desarrollar las competencias que necesitan para seguir el ritmo de los cambios que experimenta el entorno educativo y continuar ofreciendo una enseñanza de calidad al alumnado.

La Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León establece en su artículo 3 que el personal funcionario docente, a diferencia del resto de empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, *“deberá optar entre la carrera profesional horizontal o los sexenios en los términos que se determinen en el desarrollo reglamentario”*, algo que consideramos inaceptable, porque ambos conceptos no tienen relación entre sí.

Para entender este agravio comparativo, debemos diferenciar ambos conceptos. La carrera profesional se define como una progresión de grado, categoría y escalón, en la que se valora el reconocimiento a la trayectoria y actuación profesional. La ley en su artículo 2 propone una carrera profesional horizontal de *“carácter progresivo, voluntaria y organizada en cuatro categorías a las que se accederá mediante convocatoria previa una vez se haya evaluado el desempeño profesional”*.

En cambio, los sexenios son un componente por formación permanente, que se percibirá por cada seis años de servicio como funcionario/a de carrera en la función pública docente, siempre que se hayan acreditado durante dicho periodo, como mínimo, cien horas de actividades de formación. Los referidos periodos en su repercusión económica, serán acumulables y en su conjunto no podrán exceder de treinta años. Dichos sexenios del personal funcionario docente son fruto del Acuerdo de 20 de junio de 1991 firmado entre el Ministerio de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales, por el que se regulan las retribuciones complementarias del profesorado.

El personal funcionario docente de nuestra comunidad sigue ocupando los últimos puestos en cuanto a retribuciones respecto al resto de CCAA desde el inicio hasta el final de su carrera profesional.

Todo ello supone que la propuesta que hace la Administración de Castilla y León genera un agravio entre los/as propios docentes, ya que obliga a la elección entre sexenios y carrera profesional. Según los datos del MEyFP, el 66,12 % del profesorado se encuentra en una franja de edad comprendida entre los 40/60 años mayoritariamente como puede comprobarse en el apartado anterior. Esto supone que la mayor parte del profesorado está cobrando el tercer y cuarto sexenio en estos momentos. Por tanto, la exigencia de elección entre sexenios o carrera profesional perjudica notablemente a la inmensa mayoría del profesorado en activo. Como organización en defensa del profesorado, no podemos avalar una medida que perjudica a la mayoría.

6.- Jornada lectiva.

Tal y como se puede comprobar en los informes internacionales la jornada lectiva del profesorado español se encuentra significativamente por encima de la media de la UE22.

La aprobación del RDL 14/2012 supuso, entre otras cosas, el aumento de la jornada lectiva con carácter general para todo el profesorado estatal. El impacto que tuvo sobre el empleo ya lo hemos señalado anteriormente.

La propuesta de CCOO en esta materia es clara, debe regularse con carácter básico y estatal la jornada lectiva del profesorado de Secundaria, FP y Enseñanzas de Régimen Especial en 18 horas lectivas, y del profesorado de Educación Infantil y Primaria en 23 horas lectivas a la semana.

Cabe, por tanto, con el inicio del nuevo curso escolar, preguntarnos si la aprobación de la Ley para la mejora de las condiciones laborales del profesorado del 8 de marzo de 2019 ha variado la jornada lectiva de las diferentes comunidades autónomas o si, por el contrario, es más un gesto que una política real de reversión de los recortes.

En Castilla y León lamentamos constatar que no ha servido ni cumplir el objetivo de déficit, deuda y regla de gasto ni tampoco la derogación del RD 14/2012 para los docentes, ya que seguimos con la misma jornada lectiva. Incluso en el marco de la función pública se llegó a un acuerdo el pasado 21 de mayo de 2019 para que los y las docentes recuperaran las condiciones laborales anteriores a la crisis y que la administración no ha cumplido, llevándonos a mantener la jornada lectiva de años anteriores.

En el cuadro siguiente comparamos la situación en el curso escolar 2018-2019 en el aspecto de horas lectivas:

Educación Secundaria Obligatoria, FP y Enseñanzas de Régimen Especial

CCAA	2018-2019	2019-2020	Fecha del acuerdo
ANDALUCÍA	18	18	
ARAGÓN	20	20	
ASTURIAS	20/21	18	Acuerdo 2 de mayo de 2019
ILLES BALEARS	18/21	18/21	
CANTABRIA	18/21	18/21	
CASTILLA-LA MANCHA	20	20	
CASTILLA Y LEÓN	20/21	20/21	Acuerdo de 21 de mayo de 2019 INCUMPLIDO
CANARIAS*	20	18	Acuerdo de 19 de octubre de 2018
CATALUNYA	19	19	
EUSKADI	18	18	
EXTREMADURA*	19	18	Acuerdo de 20 de junio de 2018
GALICIA	20	20	
MADRID	20/21	20/21	
R. MURCIA	20/21	20/21	
NAVARRA*	20	18	Acuerdo de 24 de agosto de 2018
LA RIOJA	20	19	Resolución de 1 de febrero de 2019
PAIS VALENCIANO	20	19	Reducción de una hora de tutoría
CEUTA Y MELILLA	20	20	

Educación Primaria

COMUNIDAD	Períodos lectivos 2018-2019	Períodos lectivos 2019-2020
ANDALUCÍA	25	25
ARAGÓN	25	25
ASTURIAS	25	25
ILLES BALEARS	25	25
CANTABRIA	24	24
CASTILLA-LA MANCHA	25	25
CASTILLA Y LEÓN	25	25
CANARIAS*	25	25
CATALUNYA	24	24
EUSKADI	23	23
EXTREMADURA*	25	25
GALICIA	25	25
MADRID	25	25
R. MURCIA	25	25
NAVARRA*	23	23
LA RIOJA	25	25
PAIS VALENCIANO	25	25
CEUTA Y MELILLA	25	25

En Educación Infantil y Primaria no ha habido ninguna modificación posterior a la aprobación de la Ley 4/2019, de 7 de marzo, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria.

* Las reducciones horarias de Extremadura, Canarias y Navarra habían sido firmadas previo a la Ley 4/2019. Por tanto, estas reducciones horarias no pueden atribuirse a dicha Ley.

7.- Etapa educativa 0-3 años.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación ha servido para que el sistema educativo recuperara cotas importantes de libertad, equidad, democracia y desarrollo integral. En su artículo 3.2 considera a la Educación Infantil, sin distinción de ciclos, como una enseñanza que debe ser ofertada.

Nos encontramos ya en el momento de plantear nuevos retos, como es el de la escolarización de cero a tres años. Según el acuerdo presupuestario, se “diseñará un plan de universalización” desde el gobierno conjuntamente con las comunidades autónomas.

Diversos estudios y la propia OCDE acreditan que asistir a la escuela infantil antes de los tres años mejora los resultados escolares a medio plazo e inciden en la importancia de la escolarización temprana, especialmente para los niños/as más desfavorecidos. Por ello, exigimos una educación infantil pública y de calidad, que favorezca el desarrollo personal, intelectual, social y emocional de los niños y niñas de estas edades, como elemento compensador de las desigualdades y que garantice la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

España tiene una de las mayores tasas de Europa en cuanto a escolarización de 3 a 6 años: el 96% de los niños y niñas de tres años va a la escuela, a pesar de no ser una etapa obligatoria. A los 2 años, sin embargo, la escolarización cae sensiblemente. Con datos del curso 2017/18, la tasa de escolarización de menos de 3 años en Castilla y León se sitúa en el 22,4%, lo que supone 15 puntos menos que la media nacional y está a años luz del País Vasco, que está en el 93%.

La defensa del “carácter educativo” de esta etapa, realizada por CCOO en todos los ámbitos, se basa en el convencimiento pedagógico, sin negar que cumple también una función asistencial de apoyo a la conciliación familiar. Debido a este carácter educativo, seguimos trabajando para que sea atendida por profesionales debidamente cualificados y exigiendo su necesaria adaptación a las y los profesionales que ya trabajan en las escuelas infantiles. Asimismo, hemos luchado por conseguir unos decretos de mínimos referidos a ratios, espacios, jornadas, etc., que no siempre han satisfecho nuestras demandas. Para la Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla y León, estos criterios mínimos son imprescindibles si queremos una educación de calidad, compensadora de desigualdades, inclusiva y respetuosa con los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Entre nuestras propuestas está la conversión de la red actual de centros de atención a los niños y niñas de 0 a 3 años, dependientes de las diferentes Administraciones en una “Red de Escuelas de Educación Infantil de Titularidad Pública y de Gestión Pública”, atendiendo, en todo caso, a peculiaridades geográficas, demográficas, sociales y económicas.

No fue posible negociar un decreto estatal, ya que este ciclo 0-3 años es competencia exclusiva de las comunidades autónomas. La Federación de Enseñanza de CCOO trabajará para que no se produzca un retroceso en lo que ha supuesto un esfuerzo de años de trabajo y movilizaciones de nuestros compañeros/as. No podemos permitir que nos arrebaten nuestros derechos laborales, por lo que debemos parar estas reformas que dañarán la calidad de la educación y de los servicios educativos.

Conclusiones del informe de inicio de curso 2019-2020

Oferta de empleo público

El 29 de marzo de 2017 el Gobierno central y los sindicatos firmamos el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, cuyo objetivo era convocar una Oferta de Empleo Público tal que redujera la tasa de interinidad a un 8% en cuatro años y mantener ese porcentaje en los años siguientes. Este año 2019 nuestro sector continúa con una de las tasas de interinidad más elevadas del 20,10 %, cifra que dista mucho de acercarse a la tasa acordada.

La Federación de Enseñanza de CCOO ya advirtió que las ofertas de empleo público previstas en Castilla y León para el citado periodo de cuatro años eran del todo insuficiente. Tras un estudio riguroso, nuestro sindicato cuantifica en, al menos, 6.000 plazas las necesarias en las dos convocatorias pendientes para reducir la tasa de interinidad al valor marcado en dicho acuerdo.

Esta cifra es el resultado de contabilizar:

- 4.367 plazas vacantes completas actualmente cubiertas por interinos/as.
- más de 1600 jubilaciones de tasa de reposición que sería necesario convocar en las dos ofertas de empleo público que quedan aún por salir (promedio de 800 jubilaciones anuales que en la práctica no salen porque las convocatorias de oposición son bianuales).
- La pérdida de plazas de ampliación de plantilla que no salen en la oferta de empleo público. Estas plazas no se incluyen ni en la tasa de estabilización ni en la de reposición, ya que son consideradas de nueva creación. Por tanto, no son tenidas en cuenta para la reducción de la temporalidad.

A esto habría que añadir la necesidad de acabar de una vez por todas con los recortes derivados del RD 14/2012 de “medidas de racionalización del gasto público”, debido al cumplimiento de los objetivos de déficit, deuda y regla de gasto notificados oficialmente por el gobierno el pasado mes de mayo. Esto supone volver a las ratios y jornada lectiva previas a la crisis y que aún no hemos recuperado. Esta reversión supondría la necesidad de crear otras 2.000 plazas más, hasta alcanzar una oferta global de 8.000 plazas, cifra que está a años luz de la realidad.

Sería necesario que se elimine el concepto de tasa de reposición y dar flexibilidad para que se oferten tantas plazas como sean necesarias para conseguir disminuir la temporalidad crónica.

Envejecimiento de las plantillas.

Como hemos visto, el sistema educativo español tiene una problemática en lo que a envejecimiento de las plantillas se refiere. Nos situamos muy lejos del ideal que marca la OCDE como consecuencia de las políticas de recorte de los últimos años que, por un lado, han reducido la oferta de empleo público y han mermado las plantillas; y, por otro, han eliminado medidas como la indemnización por jubilación anticipada o la reducción de jornada lectiva para mayores de 55 años.

Desde CCOO creemos que hay que abordar este problema con políticas que permitan el rejuvenecimiento de las plantillas invirtiendo la tendencia de los últimos 10 años. En este sentido:

- El Gobierno regional debe instar al central a apostar por mecanismos que incentiven la jubilación anticipada, como se ha hecho en otros periodos, y que minimicen la pérdida de poder adquisitivo de aquellas personas que acceden a ella.
- Deben generalizarse y facilitarse las reducciones de jornada lectiva para el profesorado mayor de 55 años.
- Es imprescindible la negociación de un plan de empleo que permita reducir la jornada lectiva del profesorado, aumentar las plantillas y destinar recursos para apoyo al alumnado con necesidades.

Jornada lectiva.

La publicación el 8 de marzo de 2019 de la Ley para la mejora de las condiciones laborales del profesorado no se ha materializado en una disminución de la jornada lectiva en el Estado ni en Castilla y León, después de haberla negociado y pactado con el Gobierno de nuestra comunidad el 21 de mayo de este año.

Desde la FECCOOCyL exigimos que se cumpla lo pactado desde la Consejería de Educación.