

INFORME SUBCOMISIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

27 de enero de 2022

ORDEN DEL DÍA

1º Situación de Monitoras/es Escolares con contratos menores a 35 horas. Documento del grupo de trabajo.

La Consejería puntualiza que: “ya que USTEA había trasladado sus opiniones respecto al procedimiento a la convocatoria de la Subcomisión, y por cuanto mientras el documento no esté en la órbita de la Comisión de Convenio no tiene validez jurídica alguna, ha sido traído como punto del Orden del día”.

*La Consejería aclara que a efectos de Convenio Colectivo, el documento emanado del grupo de trabajo, no tiene validez alguna. En el documento se han establecido unos criterios para que, en el momento **que haya disponibilidad presupuestaria**, se pueda aumentar a 35 horas las jornadas de las Monitoras/es Escolares que en estos momentos están a 20 horas. Esto sería así, si el documento pasa a ser parte del procedimiento de negociación en Comisión de Convenio. Para ello se tendrían que abordar dos vías de negociación: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (según disponibilidades presupuestarias) amparada en el artículo 41 del E.T., y otra, en paralelo, modificación de la RPT en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de trabajo y aprobación en Comisión de Convenio.*

Consideraciones de USTEA:

No nos equivocamos cuando en 2019 dijimos que realizar un estudio de cargas de trabajo al objeto de implementar la ampliación de la jornada , cuando no se había realizado para el aumento a las 20 horas, iba a retrasar “sine die” el concretar las 35 horas para el colectivo de 590 trabajadoras/es, actualmente, en situación de precariedad. **El documento-conclusiones del grupo de trabajo para el aumento a las 35 horas que se nos presenta, lo corrobora. Los criterios observados y la dinámica de la “disponibilidad presupuestaria” así lo indican.** Además, recordamos, que al inicio de las negociaciones la Consejería no contemplaba el aumento de jornada para todas las personas afectadas y fue, **gracias a la insistencia de USTEA**, que la Consejería reconsideró su posición asumiendo el compromiso para todo el colectivo.

Consideramos que han sido muy pequeños los esfuerzos realizados por la Consejería, ya que los movimientos hacia las mejoras en la relación contractual con las Monitoras/es Escolares siempre han sido posteriores a las actuaciones, demandas de las trabajadoras e Inspección de trabajo.

La importancia del carácter estructural de estos puestos de trabajo y el reconocimiento de las funciones que realizan las Monitoras/es Escolares en el Sistema Educativo, debe dejar de ser meramente testimonial por parte de la Administración. Por ello, deben potenciar la figura de este personal en los centros educativos para contribuir decisivamente a mejorar la calidad del Sistema, afianzándola como una figura esencial en este tipo de centros. Por tanto, la Consejería debe dar el siguiente paso, que no puede ser otro que la eliminación de la precariedad en los contratos de esta categoría profesional. Para ello **debe dejar de escudarse en la “disponibilidad presupuestaria” (que a día de hoy**

seguimos sin conocer), y poner sobre la mesa el presupuesto suficiente para llevar a cabo la eliminación de la precariedad laboral en el colectivo que ya va para más de siete años en esta situación. La calidad en el servicio público no puede estar supeditada al estado voluntarioso de las trabajadoras, es la Administración la que tiene que disponer los recursos necesarios para la misma. **Con este documento-conclusiones el “brindis al sol” está servido y con el paso del tiempo lo único que ha acreditado la Consejería es la escasa voluntad política de acabar con el empleo precario en esta Administración.**

Desde USTEA Siempre hemos apostado, y continuamos haciéndolo, por la ampliación de la jornada a 35 horas, YA, y PARA TODO EL PERSONAL.

No podemos refrendar un documento que no genera un compromiso real por parte de la Consejería dejando su cumplimiento a diferentes disponibilidades presupuestarias y sin poder concretar, aún, las de este ejercicio (2022).

2º Cobertura de vacantes y sustituciones 2022.

La Consejería:

Aún no les ha llegado el cupo de temporalidad por parte de Función Pública, pero se están aprobando todas las peticiones de vacantes. Este año no habrá Planes de Choque. En relación a sustituciones reconocen la tardanza en realizarlas y hasta tanto se pone en marcha la BUC proponen un sistema, que si bien no puede denominarse “bolsines”, se apruebe en Subcomisión y se eleve a Comisión de Convenio. La propuesta: Cuando se haga oferta genérica al SAE, se busque algún procedimiento para que envíen más candidatos para su baremación, así como mantener en espera a los candidatos baremados. Enviarán propuesta a los sindicatos.

Consideraciones de USTEA:

Desde USTEA ASP venimos reclamando a la Administración Educativa y Función Pública, reiteradamente, la cobertura de vacantes y la agilización de sustituciones del Personal Laboral que desarrolla su labor en los Centros Educativos como uno de los más importantes retos a solucionar. La falta de contratación está dando lugar a un grave deterioro en las condiciones de trabajo, ya que las trabajadoras y trabajadores se ven obligados a soportar mayores cargas de trabajo al tener que realizar las mismas labores con un menor número de efectivos. La no cobertura de vacantes y la nefasta gestión del tiempo en sustituciones, afectan gravemente al funcionamiento de servicios públicos esenciales como los que se llevan a cabo en la Consejería de Educación, amén de la pérdida de empleo público en favor de su privatización.

En Subcomisión de febrero de 2020: La Consejería dijo que nos presentaría un protocolo de actuación sobre las sustituciones.

En Subcomisión de 3 de septiembre de 2020 la Administración Educativa se pronunció con respecto a las sustituciones, haciendo referencia a que enviarían instrucciones a las respectivas Delegaciones Territoriales para agilizar los procesos de sustitución del Personal Laboral acogido al VI Convenio de Personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

Nos alegramos de que, por fin, ante una situación que se había vuelto endémica, podamos concretar alguna solución. Esperamos la propuesta con la mayor brevedad

posible.

3º Situación medidas de prevención covid. Actuación en caso de menores o personas dependientes afectados.

La Consejería:

Se están observando todos los protocolos. No están llegando problemáticas vinculadas a las medidas que indica Sanidad.

La Dirección General no puede enviar instrucciones concretas. Comentarán en Mesa General y facilitarán todo lo posible la conciliación.

Desde USTEA solicitamos, también, que se cumpla con la normativa en relación con las mascarillas FFP2, los filtros HEPA y los medidores CO2.

4º Disfrute de días de asuntos particulares.

La Consejería solicita llegar a algún tipo de consenso ya que la problemática en este tema no deja de ser recurrente. Nos solicita aportaciones.

Intervención de USTEA:

Consideramos que se tiene que respetar el Convenio Colectivo (Acuerdo entre partes de obligado cumplimiento) artículo 36.1.2. En ninguna de las normas señaladas se limita su uso y disfrute. Si la Consejería cubre las vacantes y se agilizan las sustituciones posiblemente no estaríamos hablando de la problemática en la denegación de asuntos particulares.

5º Situación de la figura del Educador.

La Consejería demanda a las organizaciones sindicales que presenten propuestas en las que se vean reflejadas las competencias de las Educadoras/es en el ámbito educativo sin olvidar el carácter "asistencial" original que tenía la categoría. La Consejería estaría dispuesta a reconsiderar el Decreto 628/2019 siempre y cuando lo que se pudiera acordar, sin olvidar las funciones asistenciales, no entrase en contradicción con competencias docentes.

Intervención de USTEA:

El Decreto 628/2019, de 27 de diciembre, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Educación y Deporte, escenifica la desaparición de esta categoría profesional declarando a extinguir la adscripción a la categoría profesional de aquellos puestos de trabajo de Educador/a en el ámbito de los centros docentes públicos de la Consejería de Educación y Deporte que se encuentran actualmente ocupados, que serán modificados, de forma automática, cuando se encuentren vacantes.

Como ya hicimos en la Subcomisión de abril de 2021 mantenemos la reivindicación del colectivo en defensa de su categoría profesional, y volvemos a plantear una redefinición de sus funciones para adaptarlas a una nueva realidad en los centros educativos dentro del Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional.

Solicitamos:

- La derogación/supresión del apartado del citado Decreto que hace referencia a la extinción de la categoría profesional.

- Incluir esta categoría profesional en los Centros Educativos que se propongan en las Zonas de Transformación Social, cuyo Decreto está elaborándose, como recurso humano ya que aportan la continuidad y estabilidad que requieren los programas recogidos en el mismo. Para ello, se estaría en una modificación de sus actuales funciones recogidas en Convenio Colectivo y que serían las siguientes:

- EDUCADOR/A Según el VI Convenio Colectivo: EDUCADOR/A es el trabajador/a que está en posesión de la titulación de maestro/a y tiene la responsabilidad básica de atender el área de formación en los centros o programas de asistencia a la población no especial y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas de CCPLJA para el puesto que ocupe. Dicha actividad formativa podrá llevarse a cabo a través de programas de intervención y en la atención directa al alumnado en los centros.

- Para lo cual desarrollarán las siguientes responsabilidades:

- Formar parte del equipo educativo, colaborando con el tutor/a en la coordinación del equipo docente que atiende al alumnado.

- Participar en el desarrollo y aplicación de programas específicos de orientación profesional, de educación para la salud, educación sexual, técnicas de trabajo intelectual, técnicas de modificación de conducta y programas de cohesión grupal.

- Identificación y prevención de situaciones de acoso, ciberacoso y bullying entre el alumnado, participando junto con otros profesionales en los programas adecuados para su erradicación.

- Planificar e intervenir, en colaboración con otros profesionales y organismos o entidades, en programas de acogida del alumnado inmigrante, aulas temporales de atención lingüística, absentismo escolar, en sesiones de estudio, clases de apoyo, aulas de convivencia, actividades culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre...

- Participación en la identificación de las necesidades educativas del alumnado.

- Participación y colaboración con los tutores en el diseño y desarrollo de Programas de Diversificación Curricular, programas de orientación y acción tutorial, programas específicos, de interculturalidad, de coeducación...

- Realización de actividades de refuerzo educativo o realización de talleres con el alumnado, adecuados a los programas establecidos para ellos.

- Colaborar con el tutor en la aplicación al grupo de alumnos/as de las actividades contempladas en el Plan de Acción Tutorial y el Plan de Orientación Educativa.

- Colaboración con el Departamento de Orientación y con los tutores para conseguir la implicación de los padres y madres en las actividades de apoyo al aprendizaje y el desarrollo armónico e integral de sus hijos/as y su orientación escolar y profesional.

- Participar en reuniones con madres y padres del alumnado y equipos docentes. Coordinación con otros servicios: equipos de apoyo externo, servicios sociales, ayuntamientos, etc.

- Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas.

6º Ruegos y preguntas.

Dotación de recursos de atención a la diversidad en la enseñanza no obligatoria (PTIS, ILSE).

No existe orden alguna para que no sea atendido. Podría ser una opción para el tema de

redefinición de funciones en el Educador.

Actualización RPT

Se está trabajando en:

Análisis de Escuelas Infantiles.

Comedores Escolares.

Las plazas desdotadas, anteriores al plan de choque, ¿se van a recuperar?

Había una serie de vacantes dotadas. El cupo de temporalidad eran 348 plazas y se iba a superar, se hizo en 2021 un plan de choque (285 plazas). Para cubrir esas plazas se desdotaron la mitad de vacantes –hoy ya dotadas nuevamente-. Estas plazas están en trámite de cobertura. Se están autorizando todas las vacantes.



USTEA
INTERINDICAL
ANDALUZA
CONFEDERACIÓN