

2014-2018

Balance

PÚBLICA NO UNIVERSITARIA



enseñanza

Balance del periodo 2014-2018	4
Mínimos históricos en la financiación	4
Consolidación de la LOMCE y fracaso del Pacto Educativo	4
Vigencia de los Reales Decretos de los recortes	5
- Menos empleo estable	7
Recuperación de la paga extra de 2012	8
Modelo extraordinario de acceso a la función pública docente	8
Acuerdos para la mejora del empleo: recuperar salario, empleo y negociación colectiva	9
- Estabilizar empleo	9
- Recuperar la negociación colectiva	9
- Recuperar poder adquisitivo	10
Recuperación de la negociación colectiva autonómica	12



enseñanza

Balance del periodo 2014-2018

Durante el periodo que ha transcurrido entre las anteriores elecciones sindicales y las que están convocadas en el ámbito de la educación pública, nos hemos enfrentado a la consolidación de los recortes.

Mínimos históricos en la financiación

La educación pública sigue sin recuperar los niveles anteriores a la crisis. Los últimos presupuestos la sitúan en niveles de los años ochenta. Actualmente, la inversión en educación recogida en los Presupuestos Generales del Estado se acerca al 3,7% del PIB, muy lejos de las propuestas de CCOO, que defiende que la inversión debería situarse en el 5% con el objetivo de alcanzar el 7%. El déficit de financiación afecta especialmente a la educación pública, que ha dejado de recibir 9.000 millones de euros.

Consolidación de la LOMCE y fracaso del Pacto Educativo

Durante estos cuatro años, hemos asistido a la consolidación de la LOMCE, una Ley educativa que ha suscitado el rechazo mayoritario de la comunidad escolar y que ha sido contestada en la calle, en las instituciones y en los tribunales por CCOO. Además de la protesta social, antes de las elecciones generales de 2015 todos los partidos políticos con representación parlamentaria firmaron un compromiso de derogar la LOMCE en la nueva legislatura.

Tras la repetición de las elecciones generales, el Partido Popular pudo formar gobierno con el apoyo de Ciudadanos y la abstención del PSOE. El Gobierno del Partido Popular encaró la nueva legislatura planteando un pacto educativo, para lo que se creó una subcomisión en el Congreso de los Diputados. El pacto iría seguido de un Estatuto Docente con rango de Ley. CCOO criticó el planteamiento del Gobierno de un pacto político gestado al margen de las organizaciones sociales y que relegaba a la sociedad a un segundo plano. Para CCOO un pacto educativo tiene que venir acompañado de un pacto social.

El pacto ha servido de excusa para anular cualquier actividad de negociación en el ámbito del Ministerio de Educación, a pesar de los reiterados llamamientos de CCOO. Por fin, en septiembre de 2015, tras la presión ejercida en la Mesa General por el sindicato, se constituyó la Mesa de Negociación del Personal Docente no Universitario. La Mesa Sectorial había desaparecido en 2007 con la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Obviamente, es importante para las negociaciones la seguridad jurídica de esta nueva mesa negociadora que tiene capacidad efectiva para alcanzar acuerdos reconocidos legalmente.

La Mesa estaba constituida por varias submesas o grupos de trabajo, que no han contado con una actividad uniforme:

- 1º Grupo de trabajo del ámbito general de negociación.
- 2º Grupo de trabajo específico sobre materias que afectan a Ceuta y Melilla.
- 3º Grupo de trabajo específico sobre materias que afectan al personal en el exterior.
- 4º Grupo de trabajo sobre derechos sindicales.

Independientemente de las diversas reuniones de los grupos de trabajo, la mesa se reunió en febrero de 2017 ante la convocatoria de huelga el 9 de marzo, pero no volvió a hacerlo hasta junio de 2017, obligada por la firma del Acuerdo para la mejora del empleo firmado con el Ministerio de Hacienda y Función Pública. Con las salvedades indicadas, la negociación colectiva de ámbito estatal ha sido prácticamente inexistente.

CCOO ha mantenido la presión y la movilización contra la LOMCE convocando, entre otras, movilizaciones generales:

- Jornada de lucha del 26 de octubre de 2016.
- Huelga general educativa el 9 de marzo de 2017.
- Jornada estatal de movilizaciones del 8 de mayo de 2018.

Además, ha liderado movilizaciones en las distintas comunidades autónomas frente a la aplicación de las políticas derivadas de la LOMCE y los recortes.

Vigencia de los Reales Decretos de los recortes

Los Reales Decretos de los recortes (RDL 14/2012 y RDL 20/2012) siguen vigentes a pesar de que se han mitigado algunos aspectos a través de la negociación colectiva en la función pública o en las comunidades autónomas. En líneas generales, el profesorado sigue trabajando más que en 2012, tiene peores condiciones laborales y hay menos docentes.

CCOO denunció ante la Audiencia Nacional el RDL14/2012 por considerar que, tal como se recoge en el preámbulo, las medidas se adoptaban por concurrir “circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad” vinculadas a la necesidad de consolidación fiscal y cumplimiento del déficit de la UE. Circunstancias que, en vista de los datos de crecimiento económico de los últimos años, ya no están vigentes. La denuncia ha sido admitida a trámite por la Audiencia Nacional, lo que supone un varapalo para las políticas de recorte del Partido Popular.

6

Ante el cambio de Gobierno del Estado el pasado 1 de junio, CCOO exigió a Pedro Sánchez, entre otras medidas, la derogación del RDL14/2012. El 26 de julio fue presentado un Anteproyecto de Ley de mejora de las condiciones laborales del profesorado por parte del Ministerio de Educación. Las medidas que se plantean son la derogación de los artículos 2, 3 y 4 del RDL14/2012 que corresponden a las ratios de alumnado por aula, a las sustituciones del profesorado y a la reducción de la jornada lectiva.

Este cambio de políticas es sin duda positivo, ya que permite iniciar la reversión de los recortes que el Partido Popular puso en marcha en 2012. Aun así, para CCOO es insuficiente en varios aspectos:

- El tiempo en el que se van a poder empezar a revertir los recortes, ya que se aplicarán a partir del curso 2019-2020.
- El carácter de la medida, ya que entendemos que la nueva norma no revierte con carácter básico los recortes, puesto que el Ministerio delega esa responsabilidad en las administraciones educativas.

En este sentido, CCOO le instó al Ministerio de Educación a regular la jornada lectiva del profesorado con carácter básico, tal y como estaba regulada anteriormente, estableciéndose esta de la siguiente manera:

- Para el profesorado de Enseñanza Secundaria, el Profesorado Técnico de Formación Profesional y el de Régimen Especial, se impartirán 18 períodos lectivos semanales con carácter general.
- Para los maestros y maestras de Educación Infantil y Primaria, las horas dedicadas a actividades lectivas deberían regularse en 23 horas por semana, sin menoscabo de igualarse a la jornada lectiva del profesorado de Educación Secundaria, el Profesorado Técnico de Formación Profesional y el de Régimen Especial.

- Menos empleo estable

Los datos arrojan una conclusión clara: durante 2017 se siguió destruyendo empleo fijo. En concreto, entre julio de 2016 y julio de 2017 hubo 11.685 funcionarios y funcionarias de carrera menos, lo que marca una tendencia desde las mismas fechas de 2012 con el inicio de los recortes.

	JULIO		
	FC	Otro Personal	TOTAL
2009	412.232	95.477	507.709
2010	420.517	86.166	506.683
Dif. 2009/10	8.285	-9.311	-1.026
2011	425.668	77.718	503.386
Dif. 2010/11	5.151	-8.448	-3.297
2012	420.710	78.264	498.974
Dif. 2011/12	-4.958	546	-4.412
2013	408.070	69.708	477.778
Dif. 2012/13	-12.640	-8.556	-21.196
2014	398.269	83.997	482.266
Dif. 2013/14	-9.801	14.289	4.488
2015	388.343	99.055	487.398
Dif. 2014/15	-9.926	15.058	5.132
2016	377.368	114.446	491.814
Dif. 2015/16	-10.975	15.391	4.416
2017	365.683	150.210	515.893
Dif. 2016/17	-11.685	35.764	24.079

Por otro lado, el número de empleo estable destruido desde julio de 2011, fecha previa a los recortes, hasta julio de 2017, es de 59.985 puestos de trabajo. Mientras que en julio de 2011 el 84,56% del personal docente era funcionario de carrera, en julio de 2017 es el 70,88%.

	FC	Otro Personal	TOTAL	% FC	% Interinos
2011	425.668	77.718	503.386	84,56	15,44
2017	365.683	150.210	515.893	70,88	29,12

Otro efecto de las políticas de recorte en la oferta de empleo público ha sido que se ha disparado la temporalidad entre el personal docente de la enseñanza pública. Mientras que en julio de 2011 se habían realizado 77.718 contrataciones temporales, en la misma fecha en 2017 esta cifra estaba en 150.210, es decir, se hicieron 72.492 contrataciones temporales más.

Dif. J 2011/J 2017	77.718	150.210	72.492
---------------------------	---------------	----------------	---------------

En cuanto a empleo, los datos que arroja el Boletín Estadístico sitúa al conjunto de la educación pública por encima de los datos de contratación del año anterior al inicio de los recortes. En concreto, se ha aumentado el número de contrataciones en el sector público de la enseñanza en 12.507.

jul-11	jul-17	Dif. 2011-2017
503.386	515.893	12.507

El aumento de contrataciones no puede despistarnos de lo que realmente hay detrás de los datos: aumenta la precariedad en el sector docente. Si atendemos a las bajas de la Seguridad Social en las mismas fechas, vemos cómo todos esos contratos que aumentan causan baja entre los meses de julio y agosto, por lo que no son contratos de todo el curso (vacantes) que no son dados de baja en julio y agosto por prorrogarse el nombramiento durante estos meses o porque no alcanzan el mínimo de meses trabajados para mantener el alta durante los meses estivales.

Variación mensual			Acumulado verano	
jun-17	jul-17	ago-17	miles	%
98	-21.784	-12.706	-34.392	-11,2

El Ministerio de Educación reconoce que en la educación pública estatal hay 32.449 jornadas parciales en el curso 2016-2017. Es cierto que se reducen respecto al curso 2015-2016 que eran de 35.775, lo que son 3.326 menos. Aun así, el aumento de las jornadas parciales desde 2011 es de un 18,1%, es decir, 4.973 personas.

Diferencia en porcentaje 2011-17		
CENTROS PÚBLICOS		
jornadas parciales 2011	jornadas parciales 2017	porcentaje
27.476	32.449	18,1%

Esta reducción de las jornadas parciales ha venido motivada por la firma de acuerdos en algunas comunidades autónomas que reducía la carga lectiva del profesorado, pero todavía está lejos de situarse en los niveles anteriores a los recortes.

Como hemos visto anteriormente, la contratación de docentes había aumentado respecto a 2011 en 12.507 contratos. Lo que puede parecer un dato positivo esconde un escenario de aumento de la precariedad, ya que de esa creación de empleo, 4.973 personas son a jornada parcial, que puede ser desde medias jornadas hasta cuartos de jornada.

Si interpretásemos que esos 12.507 contratos fuesen personas, ya que los datos del MINHAFP reflejan contratos y una persona puede encadenar más de un contrato en un curso, solo 7.534 serían a jornada completa, un 60%, mientras que un 40% sería a jornada parcial.

Recuperación de la paga extra de 2012

La movilización y la ofensiva jurídica han permitido echar abajo una de las medidas de recorte aprobadas por el PP, como fue el impago de la paga extra de diciembre de 2012. Los tribunales nos dieron la razón sobre el cobro de la parte proporcional de la paga devengada y el Gobierno, acorralado por la presión, se dispuso a devolver el resto de esta. No obstante, dicha devolución se ha aplicado de manera desigual en las distintas comunidades autónomas.

Modelo extraordinario de acceso a la función pública docente

El 29 de marzo de 2017 se firmó el I Acuerdo para la mejora del empleo, en el que el Gobierno se comprometió a reducir la temporalidad en las administraciones públicas a un 8% y mantener ese porcentaje. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO, instamos al Ministerio de Educación a negociar un modelo extraordinario de acceso de aplicación durante esta oferta extraordinaria.

El planteamiento del sindicato es claro en este sentido, y así se lo hemos hecho llegar en las mesas de negociación: una oferta extraordinaria de plazas requiere, como en otras etapas ha sucedido, de un modelo extraordinario.

Para el sindicato tienen que existir medidas que favorezcan que todas las personas que no han podido obtener una plaza como consecuencia de los recortes en empleo y la limitación de la tasa de reposición, puedan ver reconocido su trabajo durante los años de mayores recortes en el actual escenario de amplia oferta de empleo público.

Entre las medidas propuestas está la configuración de una fase de oposición donde las pruebas no sean eliminatorias, de manera que se pueda hacer una evaluación global de los conocimientos y las competencias pedagógicas de las personas aspirantes. Además, una fase de oposición con pruebas no eliminatorias, limita que se configure un acceso más basado en eliminar aspirantes que en valorar las actitudes y aptitudes de estas personas.

Además, CCOO planteó un aumento del peso de la experiencia en la fase de concurso, que actualmente es de un 9,9% y que en la Disposición Transitoria del RD 276/2007 estaba en un 16% y que, según las sentencias del Tribunal Constitucional, puede llegar al 45%.

El Ministerio no admitió las reivindicaciones de CCOO y dio por cerrada una negociación el 30 de noviembre de 2017, a lo que CCOO respondió con un encierro en la sede ministerial, movilizaciones en las distintas comunidades autónomas y una consulta abierta al profesorado.

Acuerdos para la mejora del empleo: recuperar salario, empleo y negociación colectiva

La movilización sostenida durante los años de recortes y el cambio en la economía forzaron al Gobierno a negociar distintas materias con las organizaciones sindicales con representación en la función pública.

Desde el sindicato se articuló una campaña de movilizaciones, tanto en las comunidades autónomas como a nivel estatal, que han dado como resultado la firma de dos acuerdos para la mejora del empleo.

Las reivindicaciones de CCOO en el ámbito de las empleadas y empleados públicos se articulaban en tres ejes: recuperación del poder adquisitivo, del empleo y de la negociación colectiva, todos ellos muy lesionados por las medidas aplicadas por los distintos gobiernos desde 2010.

- Estabilizar empleo

En materia de empleo, el II Acuerdo da continuidad al I Acuerdo para la mejora del empleo firmado el 29 de marzo de 2017 que permitía reducir la temporalidad al 8%, lo que según cálculos de CCOO va a suponer la convocatoria de más de 150.000 plazas de los distintos cuerpos en todo el Estado en los próximos años. El acuerdo del 9 de marzo de 2018 va a permitir ampliar la fecha para el cómputo de plazas, que con el anterior I Acuerdo se situaba en el 31 de diciembre de 2016, al 31 de diciembre de 2017. Además, hace referencia a los criterios para determinar las plazas que las organizaciones sindicales hemos negociado con el Ministerio de Hacienda en los últimos meses, y que han conseguido dar coherencia y evitar la mala interpretación de lo pactado.

Los acuerdos firmados abandonan las políticas de precariedad y permiten avanzar en la senda de la estabilización del empleo, que tan necesario es en el ámbito educativo, donde uno de cada cuatro docentes es temporal, y también posibilitan que se pueda incrementar con tasas adicionales la de reposición. Esto va a permitir que en las distintas comunidades autónomas CCOO presione para llegar a acuerdos de oferta de empleo público donde se incorporen plazas creadas en los dos últimos años.

- Recuperar la negociación colectiva

Otro aspecto especialmente importante es la recuperación de la negociación colectiva en los distintos ámbitos. La aprobación del RD 20/2012 vació de contenido la negociación colectiva en materia de jornada o de incapacidad temporal, algo que con este acuerdo se ha conseguido superar.

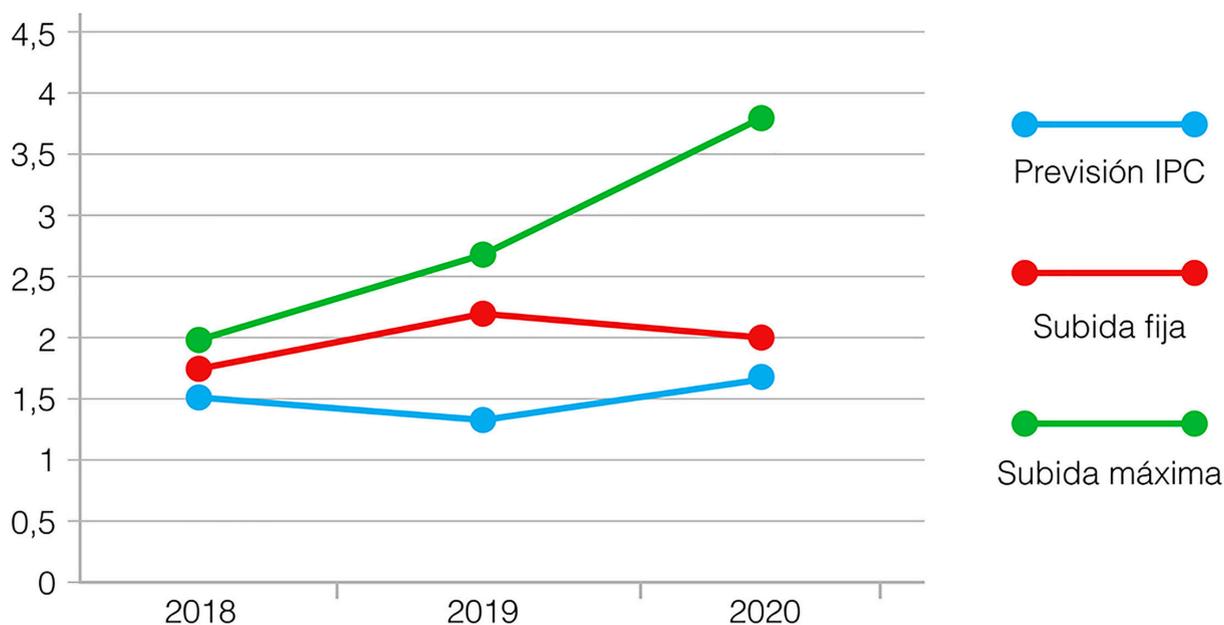
La negociación autonómica en estos dos aspectos va a ser central, pudiendo llegar a acuerdos que permitan recuperar los complementos en caso de incapacidad temporal. Los recortes en estas prestaciones desde la aplicación del RD 20/2012 han llevado a gran pérdida de poder adquisitivo por parte del personal docente que sufría algún tipo de incapacidad temporal. Además, esto mermaba las condiciones del personal docente, viéndose muchas veces forzado a acudir en condiciones de trabajo penosas para no sufrir descuentos y además no sobrecargar a los centros que, por la limitación en la contratación que establecía el RD 14/20120 y las limitadas plantillas, estaban en condiciones precarias para atender al alumnado.

La jornada laboral va a ser otro de los aspectos que se recuperen tras este acuerdo en la negociación colectiva autonómica. Si bien el acuerdo del 9 de marzo fija la jornada laboral común en 37,5 horas, abre la vía de la negociación autonómica de este apartado. En el ámbito educativo este aspecto posibilita la intensificación en las mesas de negociación de una de las reivindicaciones centrales del personal docente: la recuperación de la jornada anterior a los recortes. En este sentido, el RD 14/2012 sigue “encorsetando” la negociación de la jornada lectiva y por ello CCOO ha denunciado este Real Decreto para que se dé una negociación real.

- Recuperar poder adquisitivo

Uno de los aportes centrales del acuerdo recientemente firmado es el de la recuperación de parte del poder adquisitivo arrebatado por Real Decreto-Ley, tanto por el Gobierno del PSOE como por el del PP. La pérdida del poder adquisitivo entre los años 2010 y 2017 se ha situado en torno al 14% y el 18%, según el cuerpo y la antigüedad. Por un lado está el recorte del 5% de 2010 durante el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y, por otro, la congelación salarial de los años siguientes.

Con el actual acuerdo, los empleados y empleadas públicos recuperan parte de este poder adquisitivo usurpado durante los años de la crisis y los recortes, y logran subidas salariales fijas, variables en función de la marcha de la economía, así como unos fondos adicionales que se podrán negociar en las comunidades autónomas.



Las subidas salariales fijas van a permitir al profesorado recuperar un 1,75% en 2018, un 2,25% en 2019 y un 2% en 2020. Teniendo en cuenta que las proyecciones que el Banco de España hace para esos años son del 1,5% para 2018, un 1,4% para 2019 y un 1,7% para 2020, el crecimiento retributivo va a estar siempre por encima del IPC. En este sentido, para 2020 el conjunto de subidas salariales fijas acumuladas sería del 6,1%, lo que supondría entre 130,64 y 179,46 euros de media para un maestro o maestra, y entre 148,27 y 202,40 euros mensuales para el profesorado de Educación Secundaria.

Media estatal RET. 2020 FIJO por mes	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	130,64	139,69	148,80	159,56	171,88	179,46
Maestra/a ESO	137,04	146,09	155,20	165,96	178,28	185,86
PT FP	137,84	146,89	156,00	166,76	179,08	186,66
PES	148,27	158,39	168,57	180,40	193,79	202,40

Subida acumulada 6,1%

Media estatal RET. 2020 FIJO por año	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	1.785,37	1.901,52	2.019,50	2.158,35	2.316,89	2.410,98
Maestro/a ESO	1.867,02	1.983,16	2.101,15	2.239,99	2.398,54	2.492,62
PT FP	1.886,90	2.003,04	2.121,03	2.259,87	2.418,42	2.512,43
PES	2.010,53	2.139,74	2.270,82	2.422,75	2.594,39	2.701,30

Subida acumulada 6,1%

El acuerdo incorpora también unas variables en subidas salariales que están condicionadas al crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB), lo que sitúa los incrementos salariales acumulados entre el 6,4% y el 7,2%, en función de un crecimiento del PIB de entre el 2,1% y el 2,4%.

En caso de que el PIB suba en los años 2018, 2019 y 2020 el 3,1%, el 2,5% y el 2,5% respectivamente, la subida salarial acumulada sería del 7,42%. Además, se disponen unos fondos adicionales, que se negociarán en las comunidades autónomas, del 0,20%, 0,25% y 0,30% para los años 2018, 2019 y 2020, respectivamente, lo que puede hacer llegar al 8,21% la subida salarial acumulada para 2020.

El escenario máximo de subida salarial acumulada es del 8,79%, que se dará en la situación de que el déficit del Estado se cumpla y siendo aplicada una tasa adicional del 0,55%, lo que haría que el incremento salarial en 2020 sea del 3,85%. Esto supondría mensualmente entre 188,44 y 258,83 euros de media para un maestro o maestra, y entre 213,86 y 291,92 euros mensuales para el profesorado de Secundaria.

Media estatal RET. 2020 (cumplimiento déficit) por mes	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	188,44	201,49	214,63	230,15	247,91	258,83
Maestro/a ESO	197,67	210,72	223,86	239,38	257,14	268,06
PT FP	198,82	211,87	225,01	240,53	258,29	269,21
PES	213,86	228,46	243,15	260,21	279,52	291,92

Subida acumulada 8,79%

Media Estatal RET. 2020 (cumplimiento déficit) por año	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	2.575,28	2.742,78	2.912,96	3.113,20	3.341,80	3.477,29
Maestro/a ESO	2.693,00	2.860,51	3.030,68	3.230,93	3.459,52	3.595,01
PT FP	2.721,69	2.889,19	3.059,37	3.259,61	3.488,20	3.623,60
PES	2.899,99	3.086,35	3.275,40	3.494,54	3.742,02	3.895,99

Subida acumulada 8,79%

Recuperación de la negociación colectiva autonómica

En cuanto a la negociación colectiva en el sector de pública, tenemos que destacar que se han realizado avances en el último año, aunque todavía estamos lejos de la situación que teníamos en 2010. La presión y movilización han conseguido arrancar mejoras en las condiciones laborales del profesorado en las comunidades autónomas.

En Andalucía se han firmado los siguientes acuerdos:

- Acuerdo para la defensa y mejora del empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, que abre la puerta a una nueva etapa de negociación pública y revierte los recortes que contenía la Ley 3/2012. En este acuerdo se recoge el cobro de la paga extra, el compromiso de negociar la Ley andaluza del desarrollo del EBEP y el compromiso de mejorar aspectos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Acuerdo de 17 de julio de 2018 de la Mesa General de Función Pública de Andalucía, con el que se ha conseguido la vuelta al horario del profesorado anterior a los recortes sufridos en educación en 2012. Esto supone que el horario docente para el presente curso 2018-2019 sea de 18 horas lectivas semanales.

En Aragón, los acuerdos que tenían que ver con las ratios, las plantillas y el personal interino (verano, contratación desde el 1 de septiembre, no menos de 1/3 de jornada, etc.) se realizaron el curso 2016-2017. Además se ha llegado a acuerdos en:

- Decreto especialistas (EOI, FP, Enseñanzas Especiales de arte, música, diseño...).
- Puestos de difícil desempeño en el concurso de traslados.
- Decreto de inclusión.
- Instrucciones de atención al alumnado con enfermedades crónicas.
- En materia de riesgos laborales, se acordó el Plan Marco para la Integración Efectiva de la Prevención de Riesgos Laborales y la Promoción de la Salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En Asturias se han firmado los siguientes:

- Acuerdo de 27 de mayo de 2016 de la Mesa Sectorial de Negociación de Personal Docente sobre el establecimiento de un sistema de reserva de plazas de aspirantes a interinidad para el personal docente con discapacidad.
- Acuerdo de 10 de agosto de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el acuerdo de la mesa sectorial de negociación de personal docente por el que se suscribe por unanimidad el acuerdo por el que se establecen los puestos docentes calificados de especial dificultad en el Principado.
- Acuerdo de 21 de diciembre de 2017 de la Mesa Sectorial de Negociación de Personal Docente sobre calendario y fijación de determinados criterios básicos aplicables a los procedimientos selectivos del periodo 2018-2022.
- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias sobre régimen retributivo en la situación de incapacidad temporal y en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de las y los empleados públicos de la Administración del Principado.

En Illes Balears se ha firmado el acuerdo marco para la recuperación de los derechos sociolaborales en el sector de la enseñanza pública, que incluye tanto medidas de política educativa en relación con la comunidad autónoma, como mejoras retributivas, reducción de horario lectivo o bajada de ratios.

En Canarias se ha firmado una mejora de las retribuciones, gracias al cual el profesorado de las islas cobrará los sexenios.

En Cantabria se firmó el Acuerdo para la creación y supresión de unidades de Infantil y Primaria, para el establecimiento de los apoyos en el 2º ciclo de Educación Infantil y para la adecuación de los horarios del profesorado y otras cuestiones relacionadas con el personal docente público para el periodo 2016-2019.

En Castilla y León se ha firmado con Función Pública el acuerdo marco en el que se establecen 13 medidas para mejorar las condiciones de los empleados y empleadas públicos que en el ámbito de la educación pública ha supuesto:

- Moscosos: 2 días lectivos a disfrutar en trimestres distintos y otros 4 en días no lectivos de junio y septiembre.
- IT: complementar hasta el 100% las enfermedades infectocontagiosas, rehabilitación de toxicomanías y enfermedades graves.
- La tutoría de Bachillerato como hora lectiva.
- Derecho al permiso proporcional de lactancia en partos múltiples.
- Recuperación del resto de la paga extra.
- Acuerdo para que las plazas de minusvalía no se pierdan y pasen al turno libre.
- Cobro de sexenios desde la fecha de su cumplimiento y no desde la fecha de petición.

En Castilla-La Mancha se ha llegado a un acuerdo para la regulación de las listas de aspirantes a interinidad.

En Catalunya se ha firmado el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Personal Docente de 31 de enero de 2017, por el que se acuerdan medidas en materia de personal docente no universitario a partir del curso 2017-2018, que también lleva consigo un aumento de la dotación de plantillas.

En Euskadi se ha logrado:

- El Acuerdo de la Mesa Sectorial en lo referente al personal interino y el empleo, las sustituciones, las plantillas y las condiciones laborales de los docentes.
- El Acuerdo de mejora de condiciones laborales para el personal funcionario docente.

En Galicia se han firmado dos acuerdos:

- Recuperación del complemento específico en las pagas extras firmado con Función Pública.
- Acceso y funcionamiento de listas de interinidades (texto refundido por pequeñas modificaciones del acuerdo original que data de 1995 y al que se le fueron añadiendo diversas adendas a lo largo de los años).
- Acuerdo para la mejora del incremento salarial del profesorado gallego de julio de 2018.

En Madrid se han firmado los siguientes acuerdos:

- Selección de candidatos/as a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad, composición y ordenación de las listas de funcionarios interinos docentes.
 - Mejoras en la incapacidad temporal.
 - Prevención y actuación frente a la violencia en el trabajo.
 - Prevención y actuación frente al acoso en el trabajo.
- Acuerdo sectorial para el profesorado de la educación pública.



enseñanza

En Navarra se ha llegado a los siguientes acuerdos:

- Licencias, permisos y vacaciones en el ámbito de las administraciones públicas de Navarra.
- Pacto para la mejora de la calidad de la enseñanza pública de Navarra.

En el País Valencià se ha llegado a un acuerdo para desbloquear el pago de sexenios a profesorado interino. Se recuperó la extra de 2012 completamente mediante otro acuerdo de pago. No ha habido acuerdos de plantillas, pero sí se ha recuperado la plantilla mediante resoluciones, de manera que en septiembre de 2018 habrá una plantilla total superior a la de antes de los recortes (lo que supondrá en la práctica la bajada a 19 horas para gran parte del personal de Secundaria).



enseñanza