

ESTABILIDAD

BOLETÍN INFORMATIVO DE SADI FEDERACIÓN

Nº 11.

Enero 2009



LLEGÓ LA HORA DE LA NEGOCIACIÓN



Momento de las negociaciones con la Consejería sobre la orden de las oposiciones

1. Oferta pública de empleo 2009, ...por fin pg. 2
2. Reivindicaciones de SADI para la mesa técnica pg. 3
3. Estabilidad del personal interino pg. 4
4. Ver para creer pg. 8
5. Movilizaciones contra el calendario escolar pg. 9
6. ¿Hasta cuando la deuda con los interinos? pg. 10
7. Aportaciones de SADI a la negociación de la orden de oposiciones 2009 pg. 11

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2009,... ¡POR FIN!

La consejera de educación ha decidido comunicar, por fin y tras repetidas peticiones de la Junta de Personal, la oferta pública de empleo para este año. Para SADI, sorprende que sus declaraciones hagan hincapié en la consolidación de empleo interino, cuando en este mismo año, se han ido incorporando a las bolsas de sustituciones maestros y profesores sin experiencia, ordenados por nota de la anterior convocatoria de oposición. A pesar de las pasadas convocatorias de Primaria y Secundaria el colectivo de interinos asciende a cerca de 14000 docentes.

CUADRO COMPARATIVO DE OFERTAS PÚBLICAS

ESPECIALIDAD	2007(*)	2009(*)
EDUC. INFANTIL	800	1700
INGLÉS	350	1500
EDUC. FÍSICA	300	205
MÚSICA	100	250
PEDAG- TERAP.	600	554
AUD Y LENGU	150	200
PRIMARIA	4705	1600
TOTALES	7305	6009

(*) Plazas según oferta pública de empleo

Desde el sindicato de interinos hay que destacar que una oferta masiva y similar a las pasadas, puede provocar un efecto llamado a opositores de otras comunidades que han decidido aplazar sus convocatorias por la crisis económica que sufrimos. El aumento significativo en las plazas de Inglés en pro del desarrollo del programa del bilingüismo perjudica claramente a la oferta educativa de maestros en la especialidad de Primaria.

“Para valorar la oferta pública de empleo, debería empezar por la falta de respeto que tiene la Consejería de Educación con los sindicatos participantes en le Mesa Sectorial llevada a cabo el pasado miércoles cuando todos los presentes demandamos la comunicación que hoy se ha producido. ¿Acaso no conocían los datos dos días antes? ¿Es que todo se ha hace con la misma improvisación? ¿Es que los representantes de los trabajadores no tienen derecho a la información? Esto demuestra una vez más la sensibilidad de los dirigentes de la Consejería ante sus empleados” afirma Alfredo Troncoso, coordinador federal de SADI Federación. “De hecho, con fecha del mismo 16 de enero nos llega vía email la ampliación de la orden del día de la mesa sectorial prevista para el lunes 19, con el punto de comunicación d ella oferta pública de empleo que anunció la consejera”.

Para el coordinador de SADI, se trata de otra oportunidad de consolidar el puesto de trabajo de compañeros y compañeras que tras muchos años de servicio, no han podido pasar al escalafón de funcionario de carrera, pero “no hay que olvidar que el número de plazas no coincide con el número de docentes interinos que se han ganado con su esfuerzo personal y profesional el derecho a un trabajo digno y continuado. Se está haciendo necesario un plan de consolidación y estabilidad realista de forma urgente,... ¡hay vida más allá de la Transitoria!”.

REIVINDICACIONES DE SADI PARA LA MESA TÉCNICA

- Exigimos informe válido durante todo el período de la transitoria para todos aquellos interinos con tiempo de servicio a la entrada en vigor del Real Decreto de acceso.
- Lealtad de la Administración al espíritu de la TRANSITORIA.
- Pedimos que el tiempo de servicio para FUNCIONARIOS Interinos se tenga en cuenta con el mismo criterio que para los FUNCIONARIOS de Carrera, por meses. Así todos tendremos el tiempo de servicio que realmente le corresponde a cada uno, pensamos que es lo más justo y equitativo, no divide a los Funcionarios Interinos. Serviría tanto, para obtener el informe de una forma igualitaria para todos, y en un futuro serviría para colocarnos por tiempo de servicio real, ante un nuevo Plan de Empleo, Acuerdo de Garantías Laborales o Proceso de Consolidación de Empleo (llamémosle como queramos) para aquellos interinos que no tengamos la "suerte" de aprobar el Concurso-Oposición.

Si esto se hace con el Funcionario de Carreraza ¿por qué no se hace con el Funcionario Interino? ¿Qué razones hay para que no se haga así?

- Mejoras en el proceso de selección del Concurso-Oposición de Primaria.
 - Información clara a los Tribunales de que el espíritu de la Transitoria, no es otro: que "el consolidar el empleo del Funcionario Interino/a".
 - Garantizar la transparencia en criterios objetivos de calificación sin olvidar que nuestra actuación tiene lugar en un Concurso-Oposición.
 - Unificación de criterios de los tribunales y en las comisiones de baremación.
 - Reparto equitativo de opositores pertenecientes a otras Comunidades (según últimas informaciones solamente Andalucía y Extremadura convocan este año) a los distintos tribunales evitando así la desproporción en el número de plazas ofertadas por tribunal, dado el elevado número de "no presentados" en la anterior convocatoria.
 - Evitar "el efecto llamada" consensuando fechas y porcentajes de plazas con el resto de la Comunidades que convoquen.
 - Eliminación del período de prácticas para el funcionario interino con tiempo de servicio que supere el proceso de selección.
 - Incidir en los errores que la Administración ha cometido en las últimas convocatorias y ha asumido para que no se repitan.

ESTABILIDAD DEL PERSONAL INTERINO

INTRODUCCIÓN

La figura "personal interino estable" es un concepto admitido, incluso acuñado, por la propia Administración de la Junta de Andalucía.

En el "Documento de bases para una función pública andaluza del siglo XXI..." elaborado por la Consejería de Justicia y Administración pública en 2001 se considera que debe prestarse especial atención a adaptar las situaciones administrativas, debiendo tener presente a "**nuestro colectivo de personal interino estable**"

La Administración andaluza en general y la Administración educativa en particular, bajo la presión de los sindicatos y negociación con los mismos ha venido a reconocer la necesidad de regular a este colectivo, acordando pactos de estabilidad, y más recientemente, con la LEA, estableciendo un sistema de acceso en que se potencia la valoración del tiempo de servicio y reconociendo, además, directamente la estabilidad de personal interino que reúna determinados requisitos (mayor de 55 años y 5 años de servicios).

Es necesario regular las condiciones de este personal al que se le ha reconocido la estabilidad y además seguir luchando para que se les reconozca la estabilidad al personal interino que no la haya conseguido una vez finalicen estas actuaciones transitorias.

REGULACION DE LAS CONDICIONES DEL PERSONAL INTERINO AL QUE SE LE RECONOCE LA ESTABILIDAD POR APLICACIÓN DE LA LEA

Actuaciones:

1. Reconocimiento individualizado de la condición de funcionario interino estable a todos aquellos que reúnan las condiciones establecidas en la normativa vigente. Este reconocimiento puede hacerse mediante:

- Resolución del Órgano competente publicada en BOJA.
- Inscripción, como derecho individualizado, en el correspondiente Registro y expediente personal

2. Aplicación del régimen general aplicable a los funcionarios de carrera en todos sus aspectos, salvo en lo relativo a la asignación de plazas, que debe ser regulado de forma específica. En consecuencia, le será de aplicación al personal interino estable los derechos a que se refieren los siguientes apartados y cualquier otro al que tengan o puedan tener derecho los funcionarios de carrera:

2.1. Retribuciones: Todos los conceptos retributivos correspondientes al puesto ocupado, tanto salario base y trienios como las retribuciones complementarias, incluidos sexenios.

2.2. Régimen de Seguridad Social: Dado el carácter de funcionario que tiene el personal interino, cuya relación jurídica está sometida al derecho administrativo, se debe incluir al funcionario interino estable en el Régimen de Clases Pasivas y Seguridad Social de Funcionarios, con derecho a la jubilación anticipada voluntaria en los términos en que actualmente está vigente para el funcionario de carrera.

En caso de que legalmente no se pudiese hacer esto, siempre que el funcionario de carrera tenga reconocido el derecho a la jubilación anticipada, debería establecerse para el funcionario interino estable un sistema de prejubilaciones a partir de los 60 años, siguiendo las prácticas establecidas en otros colectivos sometidos al Régimen General de la Seguridad Social.

2.3. Permisos y excedencias: Aplicación de la regulación existente para el funcionario de carrera al funcionario interino estable en las mismas condiciones y circunstancias.

2.4. Movilidad por razón de violencia de género o motivos de salud debidamente acreditados: El ejercicio de este derecho no puede menoscabar el derecho a la estabilidad reconocida, debiéndose regular en condiciones similares a las establecidas para el funcionario de carrera.

3. Colocación del personal funcionario interino estable.-

Se hará de acuerdo con la normativa que regula la adjudicación de destinos provisionales, garantizando en cualquier caso:

- El empleo estable de forma continuada y sin interrupción alguna, entre la finalización de un curso y el inicio del siguiente
- Adjudicación de una plaza de su especialidad entre las solicitadas por el interino estable, que deberá solicitar, al menos "x" número de provincias en el proceso de adjudicación. La reducción a "x" del número de provincias que se deben señalar como obligatorias deriva de la necesidad de aplicar a este colectivo, sometido a una intensa movilidad geográfica, dentro de lo posible, el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral, derecho reconocido e implantado en la Administración andaluza.

- En el supuesto de que por cualquier circunstancia no imputable a la conducta del propio personal interino no se le asignase vacante, quedará a disposición de la Delegación provincial de su domicilio hasta tanto se le asigne plaza, sin detrimento de ninguno de sus derechos tanto económicos como de cualquier otra naturaleza.
- En el supuesto de que el interino solicite menos de "x número" de provincias y no se le asignase vacante entre las solicitadas, pasará a la lista de sustituciones, no perdiendo su condición de interino estable y quedando en suspenso el derecho a retribución durante el tiempo en que permanezca sin adjudicársele puesto de trabajo efectivo.

PERSONAL INTERINO QUE NO TIENE RECONOCIDA LA ESTABILIDAD CONFORME A LA LEA

En el "Documento de bases para una función pública andaluza del siglo XXI.." elaborado por la Consejería de Justicia y Administración pública en 2001, se indica que para llegar a la estructuración y racionalización de la función pública andaluza es necesario definir el régimen jurídico aplicable a los colectivos de distinta naturaleza jurídica al servicio de la Administración, entre ellos el colectivo de interinos. Teniendo en cuenta que los problemas hoy existentes, los del personal interino, **han nacido a impulso de las necesidades derivadas del surgimiento de una administración autonómica que no siempre ha podido responder a una planificación previa de sus recursos humanos...**"

Siendo esto así, es evidente la necesidad de respetar y consolidar los derechos y expectativas de los docentes que en este período han servido y han contribuido al surgimiento y conformación de la Administración Autonómica, cubriendo las necesidades perentorias ante la imposibilidad de una planificación previa.

Son, por tanto, principios de justicia y de coherencia por parte de la propia Administración los que exigen establecer condiciones para que el personal interino que ha prestado servicios durante un tiempo suficiente, rebasando el concepto de interinidad que tiene la propia Ley, atendiendo necesidades permanentes de la administración, acceda a la estabilidad en su puesto de trabajo.

Las acciones deben tender a:

1. Consolidar el empleo temporal de los interinos que han ocupado puestos durante un tiempo determinado, manteniendo en el futuro sistemas de acceso mediante concurso oposición en cuya fase de concurso se valore como mérito y con la mayor puntuación posible el tiempo de servicios prestados y la experiencia en el puesto de trabajo.
2. Mantener, más allá del periodo previsto por la LEA, el derecho a la estabilidad para interinos mayores de 55 años y cinco de servicios, tendiendo a rebajar la edad y pudiéndose establecer diversas combinaciones de los dos conceptos: edad y años de servicios.
3. En tanto se produce dicha "consolidación" establecer bolsas de colocación por especialidades, en las que se incluya todo el personal que actualmente tiene tiempo de servicio acreditado, ordenado por el citado tiempo. La Administración

tendrá la obligación de cubrir las vacantes y sustituciones que necesite a través de de dichas bolsas. En las mismas bolsas se inscribirá a continuación el personal que apruebe o haya aprobado en una convocatoria uno o más ejercicios del concurso oposición; en un primer momento, éstos serán ordenados por puntuación obtenida en la oposición y una vez dentro de la bolsa se irán ordenando por tiempo de servicios, según lo vayan prestando.

4. Dentro de las bolsas, los interinos que acrediten "x" años de servicio tendrán derecho a que se le garantice la ocupación efectiva anualmente en plazas vacantes o de sustitución. (sería volver a negociar los antiguos pactos de estabilidad)
5. Como criterio a efectos de establecer los "x" años de servicio que dan derecho a la ocupación efectiva, puede buscarse alguna referencia en los criterios que la Ley establece en el caso de contratos temporales para el personal laboral.

Aunque no es un precepto aplicable al personal funcionario interino y solamente se indica como referencia, debe valorarse el criterio establecido en el Real Decreto-Ley 5/2006 de la Jefatura del Estado, de 9 de junio, sobre fomento del empleo y medidas de impulso a la contratación indefinida, que dice:

".... los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales,..... con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos"

VER PARA CREER

A principio de curso la Administración nos quería convencer de que después de cerrado el ciclo de oposiciones (primaria en 2007 y secundaria en 2008) iban a hacerse cambios respecto al informe (se entiende que para mejor).

Incluso prometía que se respetaría el informe a los interinos que hubieran conseguido informe en convocatoria anterior. Y que se mejoraría la situación del resto además de corregir algunas anomalías que se detectaron.... Y UNA...

La filosofía que pretendía la ley era valorar el tiempo de servicio.

Los últimos HECHOS de la Oferta Pública Empleo hablan de todo lo contrario:

¿Qué le pasará al interino con 20 años de tiempo de servicio al que no le den vacante antes del 1 octubre? *Este año ha pasado con algunas especialidades.*

¿Qué le pasará al interino con 20 años de tiempo de servicio que tengan que cambiarlo de centro?

¿Qué le pasará al interino con 20 años de tiempo de servicio al que le den una sustitución, aunque esté todo el curso?

¿Qué le pasará al interino con o sin tiempo servicio que por problemas de la "EFICAZ" gestión de la Administración a principio de curso le den destino (vacante) el día siguiente (tengo una amiga y más de un conocido a los que les ha pasado) aunque la vacante estuviera desde el inicio de curso?

¿Qué le pasará al interino...?

Resumiendo: Si en el anterior ciclo de oposiciones hicieron muchas barbaridades y reconocieron algunos errores, lo que plantean ahora es aun peor:

- Más de lo mismo, pero en vez de el 15/10 el 1/10 (afecta a más gente)
- Se quitan de un plumazo las sustituciones, TODAS, aunque duren más que una vacante (afecta a más gente)
- No dicen nada de los que ya obtuvieron informe ¡Qué contrasentido que con x años de tiempo de experiencia te den informe y no te lo den después con x+y años)
- No arreglan el problema de los que aún teniendo muuuuuuucho tiempo de servicio, muchísimo, les pueda caer la china (cambio de centro, llamarlos más tarde,... o lo que haya pasado en ciclo anterior)

La Administración solo piensa en ella: Si no tengo vacantes suficientes (o las gestiono mal, adrede o no) o no me interesa dar informes a interinos (independientemente de su tiempo de servicio) es su problema.

... Podría estar un buen rato escribiendo mucho más sobre esto, pero no quiero aburrir.

Saludos. Tomás. SADI Córdoba.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CONVOCAN MOVILIZACIONES CONTRA EL DECRETO DE JORNADA Y CALENDARIO ESCOLAR

Las Organizaciones Sindicales CSI – CSIF, CCOO, FETE – UGT, USTEA, SADI, SIEP, ANPE y FSIE, y una vez celebrada la Mesa Sectorial de Educación el día 19 de enero, han decidido convocar **concentraciones de delegados sindicales** ante la **Delegación Provincial de Educación de Córdoba el próximo día 28 de enero a las 12 horas**. La Consejería de Educación se ha mostrado intransigente ante la demanda unánime de las organizaciones sindicales de retirada de la actual propuesta de calendario escolar.

Las organizaciones sindicales ya presentaron un manifiesto, mostrando el rechazo al proyecto de Decreto de calendario y jornada escolar que adelanta el inicio de curso al día siete de septiembre en las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil, primaria y educación especial, así como las del bachillerato, formación profesional, educación permanente y enseñanzas de régimen especial al día 15 de septiembre.

Estas organizaciones sindicales se reiteran en lo expresado en dicho manifiesto, en la línea de que para un adecuado desarrollo del curso escolar, que repercute directamente en la educación que reciben los alumnos y en la mejora y calidad del sistema educativo de Andalucía, se requiere de una apropiada y amplia planificación al principio de cada curso escolar. El trabajo organizativo de los equipos directivos, la programación y coordinación de los distintos departamentos didácticos, la coordinación de los equipos de ciclo, la planificación de la acción tutorial etc. son imprescindibles para la buena marcha del curso. Existen además otra serie de problemas que se repiten año tras año: el curso empieza sin que las plantillas de los centros estén completas, muchos centros se encuentran en obras sin haber recibido los materiales y recursos necesarios,...

Las organizaciones sindicales rechazan las razones que esgrime la Consejería de Educación y consideran que la mejora de la enseñanza y de los rendimientos escolares no dependen del adelanto del inicio de curso cinco días, sino de factores estructurales, de inversión en recursos, fundamentalmente de aumento de profesorado para realizar refuerzo escolar y una atención personalizada y la reducción del número de alumnos por clase así como del reconocimiento de la labor del profesorado. Así mismo, entienden estas organizaciones sindicales, existen mecanismos reales para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la población andaluza como la apertura de los centros escolares a través de programas y planes de apertura de centros con actividades extraescolares, de ocio y tiempo libre o aulas abiertas que en nada deben coincidir con la actividad docente y lectiva de los centros que imparte el profesorado.

Las organizaciones sindicales lamentan la postura cerrada de la Consejería de Educación, en la que esta se ha limitado sólo a exponer su intención de realizar mejoras futuras en el funcionamiento de los centros y a estudiar el articulado de este borrador de decreto negando la posibilidad de modificar su propuesta de inicio de curso escolar. Esta postura, indican las organizaciones sindicales, es lo que les obliga a iniciar movilizaciones que comenzaran con las concentraciones anteriormente mencionadas, acciones que podrán endurecerse si la Consejería no negocia un nuevo decreto sobre el calendario escolar en el que puedan consensuarse todos y cada uno de sus aspectos.

CSI – CSIF CCOO FETE-UGT USTEA SADI SIEP ANPE FSIE

¿HASTA CUÁNDO LA DEUDA DE LA CONSEJERÍA CON LOS INTERINOS?

SADI (Sindicato Andaluz de Docentes Interinos) ha venido preguntando y reclamando de forma reiterada el pago del complemento de Trienios para el colectivo de interinos durante los últimos meses. La Junta de Andalucía a través de La Consejería de Educación hace oídos sordos a las peticiones de hacer efectivo el adeudo correspondiente a un conjunto de empleados/as que viene desempeñando su trabajo de forma sistemática, tal y como lo hacen otros empleados empresas privadas y a las que la misma Administración no les permite que mantengan liquidaciones pendientes.

Según Alfredo Troncoso, "la disposición legal que nos reconoce el derecho al cobro de trienios se remonta a mayo de 2007, con lo que desde esa fecha se nos adeuda una cantidad considerable, que la consejería ha disculpado por la falta de los datos informatizados antes de 1996. Sin duda en la era de la tecnología y la informática es una excusa pueril, puesto que muchos de mis compañeros y compañeras interinos han solicitado, incluso varias veces el pago de los mismos".

34,23 euros es la cuantía que debe desembolsar la Consejería por cada trienio. En las nóminas de los aproximadamente 2100 interinos con más de diez años de servicio, sólo se reconocen los 3 períodos de trienios y su correspondiente abono reconocidos y grabados desde el 96. Por ello y haciendo una simple operación matemática de los 19 meses que han transcurrido desde la publicación hasta diciembre de 2008, y sólo contemplamos la falta de cobro de un trienio el cálculo aproximado de la deuda contraída con este colectivo, SADI aproxima los datos a un millón y medio de euros. Particularizando en un caso concreto, y para que sirva de ejemplo, nuestro coordinador Alfredo Troncoso, tiene más de quince años de servicio en el colectivo, con lo que debería tener en su nómina el reconocimiento de 5 trienios, de los que sólo recibe lo correspondiente a tres. La cantidad que ha dejado de percibir cerca de 2000 euros.

"En definitiva es una discriminación más frente a otros colectivos, que se unen a la precariedad laboral del conjunto de interinos, ya que si hacemos memoria sólo hay que resaltar algunas carencias como ausencia de contrato laboral, sin derecho a finiquitos, permisos y licencias en desigualdad con los funcionarios, movilidad geográfica que no admite el INEM para el solicitante de empleo, etc. La paciencia de todos y cada uno de los interinos e interinas es una de sus cualidades de las que la Consejería se aprovecha.", declara Troncoso., "¿Hasta cuándo hay que seguir esperando que la Junta corresponda con sus responsabilidades?".

GABINETE DE PRENSA

SADI Federación.

Para más información www.sadifederacion.es



APORTACIONES DE LA FEDERACIÓN SADI AL BORRADOR DE ORDEN DE CONVOCATORIA DE CONCURSO- OPOSICIÓN DE 2009

Aportación nº 1

Base 1ª- NORMAS GENERALES

1.5 Asignación de plazas por tribunales

Las plazas objeto de esta convocatoria se distribuirán por especialidades entre los tribunales, proporcionalmente al número de aspirantes que hayan realizado la parte A de la prueba.

SADI solicita que cuando la Administración proceda a efectuar el reparto de aspirantes, éste se haga equitativamente por tiempo de servicio. Este reparto equitativo debe hacerse extensible para ***los interinos provenientes de otras Comunidades***, para SADI, el perjuicio de no haberse hecho bien ha sido incalculable.

Aportación nº 2

Base 3ª- SOLICITUDES, DOCUMENTACIÓN, DERECHOS DE EXAMEN, PLAZO Y MÉRITOS

3.1.2. Tramitación telemática de solicitudes

SADI solicita que, de mantenerse este modelo de tramitación, se resuelvan los problemas técnicos surgidos en las pasadas convocatorias para que dicha modalidad reúna todas las garantías de seguridad.

Aportación nº 3

Base 3ª- SOLICITUDES, DOCUMENTACIÓN, DERECHOS DE EXAMEN, PLAZO Y MÉRITOS

3.1.3. Obligación de participación.

El personal interino del Cuerpo de Maestros con tiempo de servicios prestado en la Comunidad Autónoma de Andalucía a la fecha de entrada en vigor de la presente Orden, cualquiera que sea su especialidad, vendrá obligado a participar en el procedimiento selectivo para ingreso en el Cuerpo de Maestros de la Función Pública Docente que se celebre en el presente año por cualquiera de las especialidades ofertadas.

Será motivo de exclusión definitiva de la bolsa de trabajo del citado Cuerpo en la Comunidad Autónoma de Andalucía no realizar la prueba del procedimiento selectivo, incluidas todas sus partes, regulada en la Base Octava...

SADI sigue insistiendo en la voluntariedad respecto a la participación del personal funcionario interino. Entendemos que se debe dejar al trabajador decidir sobre su futuro, y que haga lo que estime conveniente. Consideramos muy grave que la no participación se convierta en un castigo y máxime cuando no se oferten plazas de su especialidad.

Aportación nº 4

Base 3ª- SOLICITUDES, DOCUMENTACIÓN, DERECHOS DE EXAMEN, PLAZO Y MÉRITOS

3.4 Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

Las solicitudes se dirigirán al Ilmo. Sr. Director General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y se presentarán preferentemente en la Delegación Provincial de Educación de la provincia en que se desee participar.

Para SADI, la elección de provincia por parte del personal aspirante va en detrimento del reparto equitativo por tiempo de servicio al que hacemos referencia en la aportación nº 1. Solicitamos que quede redactado como sigue: ***Las solicitudes se dirigirán al Ilmo. Sr. Director General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y se presentarán preferentemente en los registros de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación.***

Aportación nº 5

Base 3ª- SOLICITUDES, DOCUMENTACIÓN, DERECHOS DE EXAMEN, PLAZO Y MÉRITOS

3.6 Méritos

Modalidad simplificada de baremación de méritos.

Al objeto de facilitar los trámites administrativos, podrán optar por la modalidad simplificada de baremación de méritos, quienes superaron sin ser seleccionados, el procedimiento selectivo convocado por Orden de 24 de marzo de 2007, por la misma especialidad por la que participan en este procedimiento.

SADI solicita que esta modalidad se haga extensible también a quienes no superaron el procedimiento selectivo, puesto que la publicación de dichos méritos se hizo de manera general para todos los aspirantes. Consideramos que este hecho puede facilitar aún más los trámites administrativos.

Aportación nº 6

Base 3ª- SOLICITUDES, DOCUMENTACIÓN, DERECHOS DE EXAMEN, PLAZO Y MÉRITOS

3.6.3 Otros Méritos

El apartado Otros Méritos ha resultado ser un foco de problemas estos dos años anteriores, en especial el último. Por ello, SADI solicita de la Consejería que elimine todo aquello que resulte problemático en cuanto a su valoración, por falta de regulación específica; tal es el caso de la autoría y coautoría de las publicaciones on-line que, si bien no ilegales, sí resultan ser ilógicas (miles de páginas, varios artículos de un mismo autor, etc.). SADI considera que de no regularse con la claridad suficiente que no deje lugar a duda, deben eliminarse del baremo.

Asimismo SADI solicita que se elabore y se haga llegar a las Comisiones de baremación un listado de instrucciones tan sumamente claras que no produzcan confusión. De no hacerse así, se reproducirá el lamentable hecho de que distintas comisiones de la misma especialidad hayan tomado decisiones distintas sobre un mismo mérito.

Aportación nº 7

Base 5ª.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN, COMISIONES DE ELABORACIÓN DE INFORMES Y COMISIONES DE BAREMACIÓN

5.3. Composición de los tribunales

El personal funcionario del cuerpo de Maestros en activo que, reuniendo los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, desee ocupar la presidencia de los tribunales, deberá solicitarlo, en el plazo de diez días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de la presente convocatoria, mediante el modelo de solicitud que figura en el Anexo VI de esta Orden, dirigida a la Delegación Provincial donde se preste servicio.

Aunque en la Orden escrita no tiene cabida, desde SADI queremos recordar a la Administración que algunos presidentes y vocales de tribunales aún desconocen en qué consiste un Concurso-oposición, desvirtuándolo con sus actuaciones (por ejemplo, aprobar a un número igual o cercano de aspirantes en la fase de oposición que plazas asignadas tiene el tribunal). ***Las personas que han incurrido en dicha actitud deben ser excluidas de las candidaturas a presidente.*** Para SADI, este detalle es fundamental si se quiere conseguir el objetivo perseguido.

Aportación nº 8

Base 5ª.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN, COMISIONES DE ELABORACIÓN DE INFORMES Y COMISIONES DE BAREMACIÓN

5.7.2 Tribunales.

Corresponde a los tribunales:

- El desarrollo del procedimiento selectivo de acuerdo con lo dispuesto en las Bases de esta convocatoria, impartir las instrucciones convenientes para el desarrollo del mismo y aclarar las dudas planteadas.

- La calificación de las distintas partes de la prueba de la fase de oposición.

Respecto al procedimiento de actuación de los tribunales, para SADI, la Administración debe establecer medidas que imposibiliten que éstos puedan realizar rectificaciones sobre las notas ya decididas. Una posibilidad consiste en ***combinar el procedimiento informático ya aplicado en 2008 (programa de introducción de notas con bloqueo posterior a cada entrada) con la apertura del sobre pequeño de identificación de los aspirantes una vez haya concluido la totalidad de actuaciones*** (apertura que se realizaría con testigos presenciales). Este proceso también lo podrían realizar las comisiones de selección.

Aportación nº 9

Base 7ª.- COMIENZO Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO

7.4.1. Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10.1h) del Real Decreto 276/2007 de 23 de febrero, en cuanto a la obligación de garantizar el anonimato del personal aspirante en el parte escrito de la prueba, se seguirán las instrucciones que se señalan a continuación:

6º El tribunal guardará en sobres grandes los sobres pequeños que contienen los datos personales. Una vez corregida y calificada la prueba, se procederá a la apertura de los mismos. Para ello se requerirá la presencia de testigos y se levantará acta.

SADI solicita que se incluya el siguiente párrafo: ***La apertura de los sobres debe llevarse a cabo después de haber evaluado e introducido las notas en el sistema informático de la parte B.***

Aportación nº 10

Base 8ª. SISTEMA DE SELECCIÓN

8.1 El Sistema selectivo.

El sistema de ingreso en la función pública docente será el de concurso-oposición. Existirá además una fase de prácticas que formará parte del proceso selectivo....

SADI pide que se publiquen, con tiempo suficiente, los criterios de evaluación y corrección de cada una de las partes de las que consta la prueba.

Aportación nº 11

Base 8ª.- SISTEMA DE SELECCIÓN

8.2. Desarrollo de la fase de oposición.

Parte B. Tendrá por objeto la comprobación de la aptitud pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio de la docencia. Consistirá en la presentación de una programación didáctica y en la preparación y exposición oral de una unidad didáctica. En la especialidad de Música se incluirá, además, un ejercicio de carácter práctico.

Dicha programación tendrá una extensión máxima, sin incluir anexos, portada y contraportada, de 50 folios para todas las especialidades, salvo para Primaria que no podrá exceder de 70 folios, en formato DIN-A4, escritos a una sola cara, interlineado sencillo, y con letra tipo "Times New Roman" o similar, de 12 puntos, sin comprimir. Deberá contener un mínimo de 15 unidades didácticas, que deberán ir relacionadas y numeradas en un índice. La portada incluirá los datos de identificación del personal aspirante y la especialidad.

La programación de referencia deberá entregarse al tribunal el día del acto de presentación, tal y como establece el apartado 7.3, y se defenderá ante el mismo en el momento en el que se convoque a tal efecto el personal aspirante.

Una vez más, SADI desea trasladar a la Administración que, cuando se refiere a la Programación de la parte B1, hace referencia siempre a dos acciones: entrega y defensa. Debemos recordar que, con motivo de la funcionarización del personal laboral realizada el año pasado, se valoró la presentación por sí misma, por lo tanto entendemos que en nuestro caso deba ocurrir lo mismo. **Hay un trabajo escrito, que ha costado mucho tiempo y esfuerzo en realizarse, y resulta oportuno que se valore** en un porcentaje (a determinar posteriormente; SADI propone que, de los tres puntos de la prueba, dos sean para la presentación y uno para la defensa). Asimismo, la corrección de la Programación escrita se podría hacer mediante una plantilla de ítems objetivos, de forma que el tribunal no pueda hacer valoraciones subjetivas (para eso ya tiene la exposición oral).

SADI propone que no se incluyan anexos en la programación o en su defecto que se determine la extensión exacta de dichos anexos, asimismo propone la utilización de un guión para la defensa de dicha programación ante el tribunal.

Aportación nº 12

8.2. Desarrollo de la fase de oposición

Prueba de la fase de oposición

La fase de oposición constará de una única prueba estructurada en dos partes, que no tendrán carácter eliminatorio. El tribunal solo hará pública la nota final de la prueba

SADI solicita que cada aspirante tenga la posibilidad de conocer la puntuación de cada una de las partes de las que consta la prueba.

Aportación nº 13

Base 8ª.- SISTEMA DE SELECCIÓN

8.2. Desarrollo de la fase de oposición.

B.2) Esta parte de la prueba se podrá sustituir por un informe, cuando así lo haya indicado en la solicitud el personal aspirante, en el que se valoren los conocimientos de dicho personal acerca de la unidad didáctica y cuando cumpla los siguientes requisitos:

a) Encontrarse en la situación administrativa de servicio activo como personal interino o sustituto del Cuerpo de Maestros a la entrada en vigor de la presente Orden.

b) Estar prestando servicios, como personal interino o sustituto, durante el presente curso académico, de forma ininterrumpida, al menos desde el día 1 de octubre de 2008 y hasta la entrada en vigor de la presente Orden. La prestación del servicio habrá de referirse a centros

públicos de esta Administración educativa o de cualquier otra con competencias plenas en materia educativa.

SADI recuerda a la Administración su compromiso con el personal funcionario interino con tiempo de servicio acumulado y que fue perjudicado por las convocatorias de los años 90 (foco del problema). No pretendemos excluir gente por abajo, pero sin olvidar a los de arriba. No podemos olvidar que ***puede haber compañeros que, tras años con vacante, resulta que este año no cumplen los requisitos prefijados.*** En este sentido, al factor “estar en activo a la entrada en vigor de la Orden” habría que sumarles otros que permitiesen incluir a este personal “perjudicado”. Un ejemplo puede ser: *Haber ocupado una plaza con ocasión de vacante en los últimos diez años.*

Asimismo consideramos que donde se dice “personal interino o sustituto” debe decir *personal funcionario interino en situación de vacante o sustitución*, puesto que el régimen administrativo es el mismo.

Aportación nº 14

Base 8ª.- SISTEMA DE SELECCIÓN

8.2. Desarrollo de la fase de oposición.

El informe versará sobre los conocimientos del personal aspirante acerca de la unidad didáctica. Deberá acreditarse la concreción de los objetivos de aprendizaje que se han perseguido en la unidad didáctica, sus contenidos, las actividades de enseñanza y aprendizaje que se plantean en el aula y su procedimiento de evaluación, así como la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

SADI considera que debe haber un modelo para la obtención del informe cuya formulación de ítems responda a criterios perfectamente objetivables, no como los de años anteriores que han permitido una valoración subjetiva por parte del corrector. Los ítems deben ser más o menos así: *la unidad didáctica incluye objetivos conforme a la normativa en vigor, la unidad didáctica hace referencia a la atención a la diversidad, la unidad didáctica recoge actividades de enseñanza-aprendizaje que permiten el desarrollo de los contenidos propuestos, etc.* Para nosotros, este detalle, junto con una correcta elección de los componentes de la Comisión de valoración, resulta fundamental. Entendemos que el Informe es pieza fundamental en este proceso selectivo, de manera que si se deja al arbitrio del corrector y su subjetividad, lo convertimos en una prueba más, con la única diferencia de que va a ser corregido por otras personas, pero prueba al fin y al cabo. La Administración debe entenderlo así.

Aportación nº 15

Base 8ª.- SISTEMA DE SELECCIÓN

8.2. Desarrollo de la fase de oposición.

B.2)...El personal interino de otras Administraciones educativas distintas a la de Andalucía podrá igualmente solicitar la emisión del referido informe a esta Administración educativa, si cumple los requisitos establecidos en esta base.

SADI entiende que nuestra Administración debe arbitrar todos los mecanismos protectores frente a los aspirantes de otras Comunidades, para ello solicita se incluya el siguiente párrafo: ***“En el supuesto de que una persona opte por la emisión del referido informe y su Administración educativa de procedencia no contemple tal extremo, habrá de realizar la parte B.2) de la prueba.***

SADI recuerda el compromiso, incluso con otras Comunidades, de no admitir la sustitución de esta parte de la prueba por el informe para aquellos funcionarios interinos de Comunidades en las que no se contemple esta posibilidad.

Aportación nº 16

Base 8ª.- SISTEMA DE SELECCIÓN

8.2. Desarrollo de la fase de oposición.

B.3) Ejercicio de carácter práctico.

3.3. Calificación final de la prueba.

A efectos de obtener la calificación final de la prueba, el peso de cada uno de los ejercicios será el siguiente:

Parte A: 4 puntos.

Parte B.1: 3 puntos.

Parte B.2: 3 puntos.

Para la especialidad de Música, la valoración será la siguiente:

Parte A: 4 puntos.

Parte B.1: 2 puntos.

Parte B.2: 2 puntos.

Parte B.3: 2 puntos.

SADI solicita la supresión del ejercicio de carácter práctico referida en la Base 8ª. Entendemos que el profesorado interino que pertenece a la especialidad afectada por la existencia de este ejercicio práctico encuentra mayores dificultades para poder consolidar su puesto de trabajo al ser valorado el Informe que sustituye a la parte B2 con menor puntuación que la establecida con carácter general.

En caso de que el ejercicio práctico permanezca en la Convocatoria, SADI solicita que el reparto de puntos no lesione los derechos de interinos que, por pertenecer a una especialidad con prueba práctica, no pueden beneficiarse de la puntuación máxima para el Informe que el Real Decreto permite. SADI propone que se respeten los tres puntos de la parte B2, y que los tres restantes se repartan, en el porcentaje a determinar por la Administración, entre las partes B1 y B3.

Aportación nº 17

Base 8ª.- SISTEMA DE SELECCIÓN

8.3. Calificación final de la prueba

La calificación correspondiente a la fase de oposición será la media aritmética de las puntuaciones de todos los miembros presentes en el tribunal, debiendo calcular las mismas con aproximación de hasta diezmilésimas, para evitar en lo posible que se produzcan empates. Cuando entre las puntuaciones otorgadas por los miembros del tribunal exista una diferencia de tres o más enteros serán automáticamente excluidas las calificaciones máxima y mínima, hallándose la puntuación media entre las calificaciones restantes.

SADI solicita que se modifique la redacción de este párrafo por:

“La calificación correspondiente a cada una de las partes de la prueba de las que consta esta fase será la media aritmética de las puntuaciones de todos los miembros presentes en el tribunal, debiendo calcular las mismas con aproximación de hasta diezmilésimas, para evitar en lo posible que se produzcan empates. Cuando entre las puntuaciones otorgadas por los miembros del tribunal exista una diferencia de tres o más enteros serán automáticamente excluidas las calificaciones máxima y mínima, hallándose la puntuación media entre las calificaciones restantes”.

La calificación final de la fase de oposición será la suma de las notas obtenidas en cada una de las partes de las que consta la prueba.

Aportación nº 18

Base 10ª.- PETICIÓN Y ADJUDICACIÓN DE DESTINOS

10.1 Petición de destino

10.1.1 El personal que participe en este procedimiento selectivo deberá cumplimentar la solicitud normalizada que figura como Anexo V, conforme a las instrucciones que a la misma se acompañan para la adjudicación de un destino provisional para el curso 2009/2010 y presentarla junto con la solicitud de participación en la presente convocatoria

SADI considera inadmisibile vincular la Orden de convocatoria del proceso selectivo con la Resolución para la colocación de efectivos, de manera que solicita que no se hagan coincidir los plazos de entrega y se mantengan aquéllos ya establecidos en convocatorias anteriores.

Aportación nº 19

Base 10ª.- PETICIÓN Y ADJUDICACIÓN DE DESTINOS

10.2. Adjudicación de destino

10.2.2. El personal interino con tiempo de servicio prestado en la Comunidad Autónoma de Andalucía que no supere la prueba del presente procedimiento selectivo o que, superándola, no resulte seleccionado seguirá formando parte de su bolsa de origen y se le adjudicará un destino provisional, en su caso, respetando las peticiones de centros o localidades por orden de preferencia, así como las ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, también por orden de preferencia, para vacante, solicitadas en el Anexo V.

Asimismo y en relación con la aportación anterior, SADI solicita la retirada de la obligatoriedad de solicitar las ocho provincias para obtener vacante en los casos en los que no se haya superado el proceso selectivo.

Aportación nº 20

Base 10ª.- PETICIÓN DE DESTINOS

10.1.1 ... En el supuesto de que este personal formara parte de una lista de sustituciones por una especialidad distinta a la de aquella por la que ha superado la prueba, pasará a formar parte de la lista de sustituciones únicamente por esta última especialidad.

SADI solicita la modificación de este párrafo y su aclaración. No existe una lista de sustituciones sino de aspirantes. No queda suficientemente claro en caso de presentarse por una especialidad distinta de la que se es aspirante a interinidades y aprobar la fase de oposición sin resultar seleccionado, en qué lista de aspirantes quedaría finalmente.

Aportación nº 21

Base 13.- FASE DE PRÁCTICAS

13.4. Actividades de formación

SADI propone que se suprima la inclusión, dentro de la fase de prácticas, de actividades de formación. Dado que el Real Decreto 276/2007, de Acceso, establece en su artículo 30.1 que la fase de prácticas ***podrá incluir cursos de formación***, parece conveniente que el profesorado interino que tenga reconocido un año de experiencia docente quede exento de dichos cursos de formación, máxime cuando uno de estos cursos suele nombrarse bajo la denominación de “curso de profesorado novel”.

Aportación nº 22

Desde SADI solicitamos que a lo largo de toda la Orden se sustituya la expresión personal interino o sustituto por personal funcionario interino allí donde aparezca, diferenciando en su caso, si se está en situación de sustitución o vacante.

FEDERACIÓN SADI

