EH
SUPLEMENTO 7
ESCUELA HOY
Federación STECyL- intersindical ▮ PROFESORADO INTERINO ▮ Nº 94 febrero 2017

CONTRA LA PRECARIEDAD

STECyL-i

CONTACTA CON NUESTRAS SEDES

● **ÁVILA**
C/ Don Gerónimo, 15,1º izquierda. 05001 ÁVILA.
Tel/fax 920 25 48 22steavila@stecyl.net

● **BURGOS**
C/ Vitoria, 46. entrpta D. 09004 BURGOS. Tel 947 20 20 84 Fax 947 49 7011. steburgos@stecyl.net

● **ARANDA DE DUERO**
C/Antonio Baciero,2, bajo 09400 ARANDA DE DUERO (Burgos)
Tel/fax 947 54 62 52. stearanda@stecyl.net

● **MIRANDA DE EBRO**
C/Vitoria, 2-1º oficina 2 09200 MIRANDA DE EBRO (Burgos)
Tel 650 48 20 96 stemiranda@stecyl.net

● **LEÓN**
C/ Covadonga, 5, 1º. 24004 LEÓN. Tel. 987 25 85 38
Fax 987 25 16 63 stele@stecyl.net

● **PONFERRADA**
C/ Ave María, 5, 2º derecha 24402 PONFERRADA
Tel. 987 07 83 55 Fax 987 42 83 55
stelebierzo@stecyl.net

● **PALENCIA**
C/ Mayor Antigua nº 88-bajo 34005 PALENCIA.
Tel/fax 979 74 29 48 . 634 84 55 32 stepalencia@stecyl.net

● **SALAMANCA**
C/ Pozo Hilera, 5, 1º A. 37002 SALAMANCA Tel/fax 923 26 11 10. 923 21 98 06 stesalamanca@stecyl.net

● **SEGOVIA**
Avda.Fernández ladreda,12. 4º Puerta 5ª izquierda 40001 SEGOVIA. Tel/fax 921 46 05 99
stesegovia@stecyl.net

● **SORIA**
Pza. Odón Alonso 2, local E-2; (entrada por cronista Rioja) 42003 SORIA. Tel/fax 975 22 28 08 stesoria@stecyl.net

● **VALLADOLID**
C/ la Pasión, 5-7, 6ºD. 47001 VALLADOLID.
Tel/fax. 983 37 50 38 stevalladolid@stecyl.net

● **ZAMORA**
Avda. Alfonso IX, 1, 2º oficina c. 49014 ZAMORA.
Tel/fax 980 53 01 54. stezamora@stecyl.net

● **FEDERACIÓN STECyL-i**
Pasaje de la Marquesina Oficina 11.
Tel 983 33 82 23 47004 VALLADOLID. federacion@stecyl.net

www.stecyl.net

Redes sociales:

- @SindicatoSTECyL
- www.facebook.com/SindicatoSTECyL

STECyL-i

SUPLEMENTO nº7

ESCUELA HOY 94

CONTENIDOS

Editorial pág. 02

Mesa sectorial pág. 03
SIN OPOSICIONES DOCENTES DE SECUNDARIA EN 2017.

Indemnizaciones pág. 04
¿Cobrarán indemnización por despido los funcionarios interinos tras la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo?.

Consolidación pág. 06
PROPUESTA MARCO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE NO UNIVERSITARIA Y PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO DEL PROFESORADO INTERINO.

Informe empleo pág. 08
La interinidad en el empleo público docente en Castilla y León en las Enseñanzas no universitarias. Situación en el curso 2016-17.

Acceso pág. 10
Sobre la constitucionalidad de los modelos de ingreso.

Situación CCAA pág. 12
Comparativa de la situación de profesorado interino en las diferentes CCAA

EH ESCUELA HOY
Suplemento

Número 7: Monografico empleo e interinidad

CONSEJO DE REDACCIÓN:
Secretariado Stecyl-i

COORDINACIÓN Y DISEÑO: Área de Publicaciones Stecyl-i

REDACCIÓN:
Pasaje de la Marquesina 11
47004 Valladolid Tel.983 33 82 23
Correo electrónico:escuelahoy@stecyl.net

IMPRIME: TYPUS
D.L.: VA-269/91
I.S.S.N.: 1134-8542

FSC

STECyL-i

OPINIÓN

Los STEs con el profesorado interino

Los STEs de Castilla y León y la Confederación de STEs-i han iniciado una campaña de acción sindical para denunciar la precariedad laboral que está padeciendo el profesorado interino y reclamar ante las administraciones públicas educativas (Ministerio de Educación y Consejerías de las CCAA) soluciones negociadas Tal y como analizamos en las páginas de este suplemento monográfico de nuestra revista Escuela Hoy, a partir de 2010 y sobre todo desde 2011, los gobiernos central y autonómicos impusieron intensos recortes de profesorado interino, así como fortísimas limitaciones a las ofertas de empleo público docente y por ende a las convocatorias de oposiciones. Un destrozo en toda regla al empleo y a la estabilidad. Menos profesorado y cada vez un porcentaje mayor en situación de interinidad y con muchos cursos de experiencia docente acumulada.

Es preciso por ello acordar medidas que permitan recuperar el empleo público docente tan fuertemente recortado y disminuir la precariedad y las elevadas tasas de interinidad en el empleo docente, eliminando los límites en tasa de reposición de efectivos y favoreciendo un nuevo sistema de ingreso docente negociado, un nuevo modelo que permita consolidar el empleo del profesorado interino con experiencia suficiente y que de respuesta a las necesidades de los aspirantes nuevos titulados. Para ello defendemos un sistema de de acceso diferenciado a la Función Pública Docente. Un nuevo sistema de ingreso y a la vez un programa plurianual de convocatorias amplias y negociadas de empleo público que permitirían consolidar el empleo al profesorado interino que viene trabajando curso tras curso y a la vez sacar plazas para los nuevos titulados, pudiéndose reservar la cantidad de plazas necesarias para ello. Por ello los STEs defenderemos que en un futuro Pacto Educativo, además de los consensos sobre una nueva Ley Orgánica de Educación y sobre la derogación de los recortes, ofrezca una solución que de respuesta a las legítimas aspiraciones del profesorado interino con experiencia suficiente y a las de los nuevos ingresados.

En esta revista presentamos un informe sobre La interinidad en el empleo público docente en Castilla y León en las Enseñanzas no universitarias en el curso 2016-17 y encontraréis nuestra Propuesta marco de acceso a la función pública docente no universitaria y para la consolidación del empleo del profesorado interino. Además analizamos los sistemas de conformación de listas de profesorado interino en todas las Comunidades Autónomas del Estado y os informamos acerca de las últimas propuestas de la administración educativa de nuestra Comunidad en la Mesa Sectorial celebrada el día 17 de febrero pasado, en las que la Consejería de Educación confirma a los sindicatos que este año 2017 no se podrán celebrar las oposiciones de determinadas especialidades de secundaria que anunciaba con condiciones en la reunión del 22 de diciembre de 2016 y presenta un Borrador de orden por la que se pretendería convocar el proceso de baremación para la actualización de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad en un total de treinta y ocho especialidades pertenecientes a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional, profesores de escuelas oficiales de idiomas, profesores de música y artes escénicas y profesores y maestros de taller de artes plásticas y diseño, que los STEs y el resto de sindicatos rechazamos y combatiremos.

Con el propósito de informar, escuchar y debatir con el profesorado interino sobre todos estos asuntos, STECyL-i está convocando asambleas de profesorado interino en las capitales de provincia y otras ciudades de Castilla y León. Nuestro sindicato además tratará de forjar plataformas unitarias con los colectivos de interinos y sindicatos docentes para presionar de manera conjunta y defender ante las administraciones educativas nuestras propuestas para la consolidación del empleo del profesorado interino. Pero el camino no será fácil y será necesaria también la movilización del colectivo.■

STECyL-i INFORMA MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN DE 17/02/2017.

SIN OPOSICIONES DOCENTES DE SECUNDARIA EN 2017 Y CON LA AMENAZA DE UN PROCESO DE REBAREMACIÓN DE LISTAS

Os informamos acerca de las **últimas informaciones de la administración educativa de nuestra Comunidad en la Mesa Sectorial de Educación celebrada el día 17 de febrero pasado.** En esta reunión la Consejería de Educación confirmó a los sindicatos que este año 2017 **no se celebraran las oposiciones de determinadas especialidades de secundaria**, que había anunciado con condiciones en la reunión del 22 de diciembre de 2016. Dado que las ofertas de empleo público son materia de normativa básica (estatal) y que sigue sin aprobarse la Ley de Presupuestos Generales del Estado que la pudiera regular o en su defecto un Real Decreto Ley que las permitiera y fijara la tasa de reposición para 2017, no es posible por el momento que las CCAA puedan hacer ofertas de empleo, aunque tengan aprobados su Presupuestos de Comunidad (que no es el caso de Castilla y León, donde ni se han presentado), y por lo tanto no se podrán realizar convocatoria de oposiciones, que precisan además de unos meses para poner en marcha los procedimiento administrativos sus convocatorias de oposición que suelen empezar a finales de junio. Por ello previsiblemente en 2017 solo se celebrarán en algunas Comunidades con ofertas pendientes de 2016. La intención de las CCAA es que, aunque no se puedan celebrar las oposiciones se aprueben, tras la aprobación de los PGE de 2017, ofertas de empleo que se acumularían a la de 2018. STECyL-i denunció esta nueva suspensión de oposiciones, responsabilidad del Gobierno de Rajoy y de Herrera.

Representantes de las Direcciones Generales de Personal de las Consejería de Educación de las Comunidades se reunieron recientemente con el MECD en la Conferencia Sectorial de Educación para analizar la situación. **Castilla y León y el resto de Comunidades Autónomas** en la citada reunión, **reclamaron** un mecanismo legal para la eliminación de los límites en la **tasa de reposición de efectivos**, son conscientes de la necesidad de **ordenar y coordinar las convocatorias de oposiciones** para que de manera conjunta vayan alternando la convocatoria de oposiciones empezando con oposiciones de secundaria en 2018. Así mismo se nos informó que la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) de la Consejería de Educación de Castilla y León defendió la necesidad de un **sistema de ingreso transitorio** para hacer frente a la situación de gran interinidad de las plantillas docentes y dar respuesta a las aspiraciones del profesorado interino, que mayoritariamente acumula muchos cursos de experiencia docente. Cuestiones éstas que había pedido STECyL-i que trasladara la Consejería a dicha Conferencia. Algunas también plantearon la conveniencia de unificar los sistemas de conformación de las listas de interinidades.

Así mismo en esta reunión del 17/02/2017 de la Mesa Sectorial representantes representantes de la Consejería presentaron el **Borrador de orden por la que se pretendería convocar el proceso de baremación para la actualización de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad en un total de treinta y ocho especialidades** pertenecientes a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional, profesores de escuelas oficiales de idiomas, profesores de música y artes escénicas y profesores y maestros de taller de artes plásticas y diseño, que los STEs y el resto de sindicatos rechazamos y combatiremos. La Consejería justifica la necesidad de esta rebaremación para la actualización de esas casi cuarenta especialidades, en las que existen dificultades para cubrir las vacantes ofertadas, provocadas por las nefastas políticas de empleo público de las administraciones imponiendo la congelación o limitando enormemente las ofertas y las oposiciones en los últimos siete años. Sin negar las dificultades, provocadas por las políticas de la administración, STECyL-i y los demás sindicatos planteamos otro tipo de soluciones. Nos negamos a abrir las listas referidas a nuevos aspirantes que podrían colocarse tras la baremación en puestos por encima de los que actualmente tienen ya adjudicada vacante. La rebaremación para la actualización de listas y el sistema de listas de Castilla y León conlleva la obligación de presentarse al proceso selectivo convocado en nuestra Comunidad. Lo que con esta convocatoria no se respetaría, ya que no se van a convocar oposiciones este año, incumpliéndose a nuestro juicio el acuerdo sobre listas de interinos de Castilla y León, plasmado en el punto 7 del Acuerdo de 19 de mayo de 2006. http://www.educa.jcyl.es/es/resumenbocyl/orden-edu-862-2006-23-mayo-da-publicidad-acuerdo-19-mayo-20.

Habrá que estudiar cómo solucionar las necesidades de cobertura de las vacantes, convocando las listas extraordinarias que establece el acuerdo de interinos, así como favorecer otras medidas. **El Secretariado y los servicios jurídicos de STECyL-i valorarán la interposición de un recurso, en caso de que la Consejería no retire su propuesta. El viernes 24 de febrero hubo otra reunión de la Mesa Sectorial para seguir tratando el asunto y sobre el que seguiremos informando.**

ESPECIALIDADES DE LOS CUERPOS DE SECUNDARIA QUE PRETENDEN ACTUALIZAR.

Cuerpo 0590. Profesores de enseñanza secundaria: Latín, Economía, Informática, Música, Dibujo, Asesoría y procesos de imagen personal, Organización y gestión comercial, Organización y procesos de mantenimiento de vehículos, Procesos diagnóstico-clínicos productos ortoprotésicos, Procesos de la industria alimentaria, Procesos de producción agraria, Procesos sanitarios, Sistemas electrónicos y automáticos.

Cuerpo 0591 Profesores Técnicos de Formación Profesional: Estética, Equipos electrónicos, Laboratorio, Operaciones de producción agraria, Operaciones y equipos de elaboración de productos alimentarios, Peluquería, Procedimientos sanitarios y asistenciales, Procedimientos de diagnóstico clínico y ortoprotésico, Procesos de gestión administrativa, Sistemas y aplicaciones informáticos.

0592 Profesores de Escuela Oficial de Idiomas: Chino, Italiano.

0594 Profesores de Música y Artes escénicas: Contrabajo, Guitarra, Percusión, Trombón, Tuba, Violín.

0595 Profesores de Artes Plásticas y Diseño: Diseño de interiores, Diseño gráfico, Materiales y tecnología: conservación y restauración, Materiales y tecnología: diseño, Medios audiovisuales.

0596 Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño: Complementos y accesorios, Técnicas de patronaje y confección.

¿Cobrarán indemnización por despido los funcionarios interinos tras la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo?

INDEMNIZACIONES

La sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 , declara contraria al derecho de la Unión Europea la norma española que niega la indemnización para los trabajadores interinos al finalizar su contrato.

Consideramos que dicha sentencia marca un antes y un después puesto que aunque no obliga a cambiar la legislación española, los tribunales españoles tendrán que ajustarse a dicha interpretación de que un interino/a que termina su contrato tiene que ser indemnizado/a igual que se haría con un trabajador fijo.

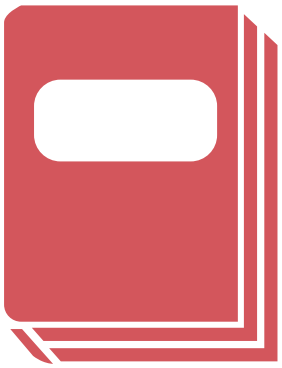
Ahora bien, conviene aclarar o matizar los efectos de la citada sentencia, en concreto, cómo afecta la sentencia del TSJ de la Unión Europea a los derechos de los trabajadores interinos/as en España.

Aquí debemos distinguir entre Personal Laboral Interino (regulado por un contrato de trabajo) y Personal Funcionario Interino (vinculado a la administración con un nombramiento).

En el caso del Personal Laboral, categoría a la que pertenecía la trabajadora que ha visto estimada su pretensión de ser indemnizada con 20 días de salario al finalizar el contrato de trabajo que le unía con la Administración Pública, creemos que se ha abierto el camino a poder cobrar la citada indemnización puesto que son casos comparables.

La sentencia aludida del TJUE, analizando las funciones que como secretaria desempeñaba la trabajadora en el Ministerio de Defensa, se llega a la conclusión de que sus tareas eran las mismas que las de otras secretarías con contrato indefinido, cuestión que no fue rebatida por el gobierno español, que se limitó a señalar como único elemento diferenciador que unas tenían un contrato indefinido y la trabajadora uno de interinidad, con distinta expectativa en cuanto a su duración y estabilidad.

Sin embargo, en el caso de los funcionarios interinos la citada sentencia no tiene un efecto de reconocimiento inmediato del derecho a ser indemnizados. Ello, por cuanto, que el Tribunal Europeo en su sentencia, señala que el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado. Ese principio de igualdad no se da en el caso de los funcionarios interinos, puesto que los funcionarios de carrera tampoco reciben indemnización, aunque sea porque no existe un despido en el caso de los funcionarios de carrera. Esta situación puede suponer, que el juez, en este caso de lo contencioso, que no de lo social como en el de la trabajadora del Ministerio de Defensa, no posea un criterio de comparación y por tanto no pueda determinar que existe una discriminación. Ya que, si bien en la legislación social están contempladas las indemnizaciones por finalización de contrato no lo están en la normativa administrativa. Si bien por analogía podría aplicarse. Ante las dudas y la incertidumbre generadas, en las asambleas de interinos/as que estamos convocando, trataremos de aclarar al profesorado interino los pormenores, ventajas y desventajas de los procesos que pudieran abrirse.



Procedimiento

- El profesorado, no tienen un contrato, tienen un nombramiento. Ese nombra-

miento se rige por el derecho administrativo y no por el derecho laboral.

- En segundo lugar, ningún funcionario, ni de carrera , ni interino cobra indemnización por finalización del contrato, por lo que en este caso no existe un término comparativo claro, como requiere la sentencia.

-La Sentencia que reconoce el derecho a la indemnización, se lo reconoce a una personal laboral, no funcionaria y que realiza las mismas funciones que el personal laboral fijo.

- Si se hace la solicitud, y contestan administrativamente, el interesado debe continuar, puesto que si no lo hace se considera que ha consentido y perdería el derecho a recurrir la indemnización de esos contratos.

- Una vez se agote la vía administrativa se acudirá a los tribunales, quienes pueden dictar sentencia estimatoria o desestimatoria. Si es desestimatoria el interino deberá pagar unas costas (1/3 de lo solicitado) y no podrá volver a solicitar la indemnización por los contratos que solicitaba en esa demanda.

MODELO SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN

ILMO. SR.:

Don/Doña , con D.N.I. , personal labora/ funcionaria interino/a del Cuerpo de , y con domicilio, a efectos de notificaciones, en C/) , ante V.I. comparezco y, como mejor proceda en derecho, DIGO:

PRIMERO.- Que en los últimos años he tenido varios nombramientos como personal interino docente en la junta de Castilla y León. En concreto…..

SEGUNDO.- Que he tenido conocimiento de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 (asunto C?596/14, de Diego Porras), establece que “el mero hecho de que [un trabajador] haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la [indemnización por fin de contrato].”

La base de esta sentencia es el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como Anexo en la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, y que establece las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo. Los Estados firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar la aplicación del principio de no discriminación y a impedir abusos, como utilizar una relación laboral de esta naturaleza para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida.

Esta decisión afecta directamente a la legislación española, que discrimina a los trabajadores interinos o con contrato formativo respecto de los "fijos", al excluirles del derecho a percibir una indemnización del empresario al finalizar su relación laboral (art. 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores).

En aplicación de la citada sentencia del tribunal de justicia europeo, el TSJ de Madrid declaró el derecho de la recurrente, perteneciente al personal interino del Ministerio de Defensa, a percibir la indemnización correspondiente al finalizar su contrato como interina.

Por tanto, al haberme encontrado en situaciones semejantes a las de esta recurrente por haber sido cesada a la finalización de mis nombramientos como personal docente interino.

SOLICITO: Que se me abonen las indemnizaciones correspondientes a mis ceses como personal interino en los últimos cuatro años a contar desde la fecha de esta solicitud, con los correspondientes intereses legales devengados.

En , a de de 2016

Fdo:

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN EN VALLADOLID

LA PLATAFORMA ESTATAL POR LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO DEL PROFESORADO INTERINO (PECEPI), INTEGRADA POR FEDI (IDA, ADIA, ADI-CLM, PLATAFORMA DE MADRID, AIDMUR,), CPI-PV, AFID-CV, NAD, AIDA, PAEP, PADEI Y CONFEDERACIÓN DE STES-INTERSINDICAL HA ACORDADO LA SIGUIENTE:

PROPUESTA MARCO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE NO UNIVERSITARIA Y PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO DEL PROFESORADO INTERINO.

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera (art. 10 TREBEP).

Dicha situación, tal y como ya ha advertido la justicia europea, se ha visto desvirtuada por el abuso en su contratación, por la cobertura de vacantes estructurales por profesorado interino y el correspondiente aumento de las tasas de interinidad en las distintas CC.AA. y por el límite impuesto por la denominada "tasa de reposición".

Por otra parte, la precariedad del colectivo ha ido en aumento en los últimos años y ha sido evidente el desfase entre la formación recibida, las neces idades del sistema educativo y un sistema de acceso a la función pública docente claramente caduco, inadecuado, subjetivo y alejado de la práctica docente.

Por estos motivos, esbozados con carácter general, es necesario arbitrar medidas laboralmente justas y al tiempo eficaces, con el mayor consenso posible, para resolver los problemas de la temporalidad de y precariedad del profesorado interino, así como los cambios en el sistema de acceso a la función pública docente que contribuyan a estos objetivos.

El presente documento, por tanto, pretende ser un marco de encuentro que comience a dibujar las vías de solución a los abusos de las Administraciones educativas en la contratación fraudulenta de profesorado interino, con la finalidad de consolidar su empleo como funcionariado de carrera.

Con esos objetivos, enunciamos los siguientes presupuestos básicos:

PRIMERO. Principios que deben regir el sistema de acceso.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y objetividad.

Deben evitarse las pruebas de carácter memorístico y subjetivo, que favorecen la arbitrariedad, y deben ser pruebas en la que se valore la capacidad docente.

SEGUNDO. Igualdad en las condiciones de trabajo de los docentes.

El profesorado interino que preste servicios en centros educa-

tivos públicos deben disfrutar de las mismas condiciones laborales y salariales, sin que puedan existir diferencias de trato en función de su condición administrativa o de contratación.
La desigualdad de trato supone una discriminación absolutamente arbitraria que se ha utilizado como herramienta de ajuste presupuestario, lo que ha sido puesto en tela de juicio por la justicia en diversas instancias.

TERCERO. Consolidación de empleo del colectivo docente interino.
La principal finalidad debe ser solucionar la situación de inestabilidad y precariedad laboral del colectivo interino.
Las Administraciones deberán realizar un esfuerzo en reducir las tasas de interinidad mediante la convocatoria adecuada de plazas que permita la consolidación de empleo del profesorado interino que ha prestado servicios para las Administraciones públicas educativas, incluyendo al profesorado que ha sido víctima de los recortes educativos y ha perdido su empleo.
Dicha consolidación estará basada, fundamentalmente, en la valoración de los méritos acumulados por las personas aspirantes en sus años de servicio como personal docente en el sistema público de enseñanza, pues ya han demostrado su idoneidad y capacidad para integrar el cuerpo de docentes.

CUARTO. Acceso Diferenciado.
Con objeto de alcanzar los objetivos expresados anteriormente y para respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, se propone el establecimiento de un acceso diferenciado, pudiéndose reservar la cantidad de plazas necesarias para ello.
Una posibilidad a considerar como acceso diferenciado es la que ofrece el artículo 61 del TREBEP: "Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos".
Además, hay que tener en cuenta las posibilidades de consolidación de empleo temporal de la disposición Transitoria Cuarta de la misma norma.

QUINTO . Convalidación de la fase de prácticas.
Las y los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo y que cuenten con al menos un curso académico o un año de servicio o experiencia previa podrán tener convalidada la fase de prácticas para su nombramiento definitivo como funcionarios de carrera.

SEXTO. Pacto de estabilidad en el empleo.
Mientras se establece la normativa adecuada para la funcionarización plena del profesorado interino, se acordará un Pacto de Estabilidad en el Empleo para que nadie quede excluido durante el proceso de su puesto de trabajo.

SÉPTIMO. Configuración de listas de interinos.
Las bolsas de aspirantes a interinidad, que son reguladas por las CC.AA., deberán cumplir con el requisito de ofrecer estabilidad al colectivo docente interino, evitando la rotación en el empleo y la precariedad que ello conlleva, tal y como ocurre en algunas Administraciones educativas en las que se rebaremán las listas tras cada proceso selectivo.

CONSOLIDACIÓN EMEPLEO

La interinidad en el empleo público docente en Castilla y León en las Enseñanzas no universitarias. Situación en el curso 2016-17.

Tal y como venimos denunciando, las plantillas de los centros públicos en Castilla y León se recortaron en 2012 más de un cinco por ciento; a eso se suma que se han congelado o se han limitado intensamente las ofertas de empleo público docente desde 2011, lo que ha ocasionado que se haya incrementado de manera intensa la interinidad y la precariedad en el empleo entre el profesorado de los centros educativos públicos.

Porcentajes de interinidad en el curso 2016/17. En 2016 las limitaciones a las Ofertas de empleo público, fijada en el 100% de la Tasa de reposición de efectivos sólo han permitido convocar a oposiciones 736 plazas, que este curso se han ofertado del cuerpo de maestros. De ellas se han cubierto 678, al quedarse sin cubrir 58 plazas del turno de reserva de discapacidad. Esta oferta y convocatoria han permitido rebajar el porcentaje de interinidad en el cuerpo de maestros hasta aproximadamente el 12%, que en números se cifran en unos 1630 maestros interinos/as ocupando vacante de todo el curso (casi 1170 a jornada completa y más de 400 a jornada parcial). Sin embargo el porcentaje de interinidad en los cuerpos de secundaria ha continuado incrementándose, dado a que a los elevados números del curso pasado, se han de sumar las jubilaciones habidas en dichos cuerpos, así como el incremento por nuevas necesidades, especialmente en Formación Profesional. por lo que este curso se ha vuelto a incrementar en casi más de cinco puntos porcentuales, situándose el número de profesorado interino en relación al número total de profesorado en porcentajes que superan ya el 30%. El número total supera los 3.900 ocupando vacante de todo el curso (casi 2.500 a jornada completa y más de 1.400 a jornada parcial). El porcentaje se sitúa en el 21,2% en la suma de ambos cuerpos.

Alta interinidad y elevada precariedad ya que son muy elevados los números de vacantes a tiempo parcial, especialmente en secundaria que alcanza casi el 37%. Los contratos parciales además no alcanzan ni siquiera la media jornada en Maestros (mayoritariamente son de 10 horas sobre 25 horas, 40% de la jornada completa) y en Secundaria con una décima parte de los parciales de menos de media jornada, llegando incluso a computarse casi ochenta contratos de entre seis y dos horas lectivas semanales. También muchas de estas vacantes se sacan con perfil de especialidad múltiple. También hemos de denunciar que un importante número de profesores/as, más de ochocientos, pese a tener vacante de todo el curso no podrán cobrar los meses de verano, al ser adjudicadas dichas plazas en los AISI como sustituciones ni tampoco los que trabajan en sustituciones y acumulan más de 165 días trabajados.

La experiencia docente del profesorado interino. Además Hemos querido analizar en este Informe también el número de años o curso de experiencia docente que tiene acumulada el profesorado interinos que trabaja en vacante por todo el curso. Como podemos observar, un 65% del profesorado interino del cuerpo de maestros que obtuvo vacante anual en el proceso de adjudicación informatizada de vacantes de interinidades (AIVI) para este curso tiene una antigüedad superior a seis años y casi el 19% entre tres y seis años de servicios. En Secundaria dichos porcentajes se sitúan en cerca del 60% y del 24% respectivamente. Es decir que el profesorado interino acumula muchos años de servicio, una experiencia docente que debe ser reconocida cómo se merece en un futuro sistema de ingreso, que favorezca su estabilidad y su incorporación como funcionarios de carrera.

Además hay que subrayar que un importante porcentaje del profesorado interino que ocupa ha obtenido vacante para todo el curso ha aprobado en alguna convocatoria la fase de oposición estipulada en el sistema de ingreso (oposición-concurso). El curso 2015/16 analizamos, tras la última convocatoria de ingreso en julio de 2015, la adjudicación de interini-

Resumen Jubilaciones* docentes no universitaria CyL 2009-2015 OEP y Oposiciones Docentes 2010-2016 y Saldos Concursos Generales de Traslados

JUBILACIONES (a)	Jubilaciones 2009			Jubilaciones 2010			Jubilaciones 2011			Jubilaciones 2012			Jubilaciones 2013			Jubilaciones 2014 **			Jubilaciones 2015			Total Jubilaciones 2009-2014		
	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL
	487	237	724	629	311	940	703	518	1.221	540	323	863	431	300	731	455	296	751	413	408	821	3.658	2.393	6.051
OEP/OPOSICIONES	OEP- OPOSIC. 2010			OEP- OPOSIC. 2011			OEP- OPOSIC. 2012			OEP- OPOSIC. 2013			OEP- OPOSIC. 2014**			OEP- OPOSIC. 2015			OEP- OPOSIC. 2016			TOTAL OEP- OPOSIC. 2010-2016		
	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL	MAEST.	SECUND.	TOTAL
Convocadas		526	526	510		510				176	0	176	0	50	50	0	391	391	736	0	736	1.422	967	2.389
Plazas no cubiertas		0	0	9		9				11		11					45	45	58		58	78	58	136
Plazas cubiertas (b)		526	526	501		501				165		165					396	396	678		678	1.344	922	2.266
Saldos Concursos G Trasl. (c)	151	13	164				140	27	167				171	93	264				50	53	103	512	186	698
DÉFICIT PLAZAS a-(b+c)																								3.087

*Jubilaciones anticipadas, jubilaciones forzosas, por incapacidad y fallecimientos.
** En 2014 hubo Oferta de empleo público, pero no se convocaron oposiciones. Las convocatoria de oposciones de secundaria de 2015 sumó las OEP de 2014 y de 2015.
Saldos Concursos Generales de Traslados Nacionales. Es la diferencia entre los que entran en CyL y los que salen en los Concursos Nacionales. Nuestra Comunidad, conmo se ve, es receptora.

Cuadro resumen de adjudicación de vacantes* a interinos Cursos 2015-2016 y 2016-17

Vacantes ofertadas a Interinos/as	Curso 2015-2016				Curso 2016-2017			
Vacantes Interinos Cuerpos Secundaria	Total *	% Parciales y Completas	Prof. C. SEC	% SOBRE PROF. TOTAL	Total *	% Parciales y Completas	Prof. C. SEC	% SOBRE PROF. TOTAL
TOTALES	3.271				3.910			
PARCIAL	1.423	43,5	12.584	24,70	1.430	36,6	12.834	30,47
COMPLETA	1.848	56,5			2.479	63,4		
Vacantes Interinos Cuerpo Maestros	Total *	% Parciales y Completas	Prof. C. Maes.	% SOBRE PROF. TOTAL	Total *	% Parciales y Completas	Prof. C. Maes.	% SOBRE PROF. TOTAL
TOTALES	2.152				1.632			
PARCIAL	496	23,0	13.521	15,40	466	28,6	13.395	12,18
COMPLETA	1.655	77,0			1.166	71,4		
Total Vacantes Prof. interino 2015/16	Total *	% Parciales y Completas	Total Cuerpos	% SOBRE PROF. TOTAL	Total	% Par y Com	Total Cuerpos	% SOBRE PROF. TOTAL
TOTALES	5.423				5.542			
PARCIALES	1.919	35,4	26.105	19,80	1.896	34,2	26.229	21,13
COMPLETAS	3.503	64,6			3.645	65,8		

El % de interinidad reflejado es el número profesores/as interinos/as en vacantes completas y parciales dividido entre el número total aproximado de profesores/as en cada cuerpo.
* Para el curso 2015-16 Se han contado tanto las vacantes ofertadas en el AIVI, como las sustituciones de los AISIs I y II que consideramos "vacantes". (duración es hasta el 30 de junio de 2015)
A estas vacantes ofertadas, habría que restar el número de renuncias en el AIVI (70 plazas de maestros y 156 de otros cuerpos) , así como las vacantes retiradas de los AISI
(4 plazas de maestros y 11 de otros cuerpos) , lo que situaría el porcentaje de profesorado interino sobre el total de la plantilla en en un 24,7 % en Secundaria y en un 15,4 %
en Maestros. En el total de ambos cuerpos alcanzaría el 19,8%.
Para el curso 2016-17 han contado tanto las vacantes ofertadas en el AIVI, como las sustituciones de los AISIs I y II cuya duración es como mínimo hasta el 30/06/2017
Para no duplicar vacantes, se han detraido del AIVI las vacantes no cubiertas u objeto de renuncia adjudicadas en el primer AISI. Se han detraido de cada AISI las vacantes no adjudicadas y las retiradas.
Fuente. Consejería de Educación.
Elaboración STECyL-i. Septiembre 2016.

dades (AIVI) en veintitrés especialidades de secundaria y pudimos observar cómo en una mayoría de ellas el porcentaje de los que en alguna ocasión han superado la fase de oposición superaba el 70% de los que habían conseguido vacante. En Primaria incluso en una mayoría de las especialidades del cuerpo de maestros se acerca al 80%.

Es por ello preciso acordar medidas que permitan disminuir la precariedad y las elevadas tasas de interinidad en el empleo docente, eliminando los límites en tasa de reposición de efectivos y favoreciendo un nuevo sistema de ingreso docente negociado, un nuevo modelo que permita consolidar el empleo del profesorado interino con experiencia suficiente y que de respuesta a las necesidades de los aspirantes nuevos titulados. Para ello, defendemos el establecimiento de un proceso de consolidación de sus puestos de trabajo como funcionarios y funcionarias de carrera a través de un sistema de de acceso diferenciado a la Función Pública Docente, explicado en el documento que presentamos en estas páginas. Para retomar este camino desde STEs y diferentes colectivos de profesorado interino hemos constituido la Plataforma Estatal por la Consolidación del Empleo del Profesorado Interino.

Un nuevo sistema de ingreso y a la vez un programa plurianual de convocatorias amplias y negociadas de empleo público que permitirían consolidar el empleo al profesorado interino que viene trabajando curso tras curso y a la vez sacar plazas para los nuevos titulados, pudiéndose reservar la cantidad de plazas necesarias para ello.

Mantener los actuales porcentajes de interinidad en el empleo y en las plantillas docentes es un auténtico disparate. No habrá calidad sin profesorado estable y con claustros que cambian curso tras curso. Por ello los STEs defenderemos que el cacareado Pacto Educativo, además de los consensos sobre una nueva Ley Orgánica de Educación y sobre la derogación de los recortes, ofrezca una solución negociada con los sindicatos que representamos al profesorado de la enseñanza pública para rebajar los altos índices de interinidad y de respuesta a las legítimas aspiraciones del profesorado interino con experiencia suficiente y de los nuevos ingresados.

Finalizamos subrayando que, además de estabilidad en el empleo y en las plantillas, se necesita recuperar el empleo perdido en Colegios, Centros de Secundaria, EPA y EERREE la pasada legislatura, tras el Decreto Wert 14/2012 y la Orden EDU/491/2012 de recortes de la Consejería de Educación, lo que provocó, según nuestros cálculos la pérdida de de mas de un millar de profesores/as en el cupo de los centros, así como la pérdida de profesorado para sustituciones. Prueba de dicho recortes es la evolución del Censo de las elecciones sindicales del profesorado de los centros públicos, que entre diciembre de 2010 y diciembre de 2014 arrojó una disminución de unos mil quinientos profesores/as.

Federación STECyL.
Noviembre de 2016.

Cuadro Sobre Experiencia Docente Adjudicaciónes Profes. Interino en vacante (AIVI) 2016-17. Cuerpo de maestros.

Especialidades Cuerpo de Maestros	Entre 6 y + 12 años	Entre 3 y 6 años	Hasta 3 años	Sin experiencia	TOTAL
AUDICIÓN Y LENGUAJE	55,4%	15,7%	19,3%	1,2%	83
ALEMÁN	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1
CIENCIAS SOCIALES	76,7%	14,3%	14,3%	0,0%	7
EDUCACIÓN FÍSICA	58,7%	15,2%	17,2%	3,3%	151
EDUCACIÓN INFANTIL	74,7%	22,3%	9,1%	0,5%	197
FRANCÉS	85,7%	7,1%	0,0%	7,1%	14
GALLEGO	107,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7
INGLÉS	66,7%	19,4%	7,0%	1,5%	201
LENGUA	55,9%	25,0%	0,0%	0,0%	4
MATEMÁTICAS y CN	83,6%	11,8%	5,9%	0,0%	17
MÚSICA	52,2%	22,4%	22,4%	2,0%	98
PRIMARIA	61,3%	19,1%	14,2%	4,9%	493
PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA	64,5%	18,3%	14,2%	3,0%	197
MEDIA EN % CONJUNTO DE ESPECILIDADES	65,0	18,8	13,3	2,9	100,0
NÚMERO TOTAL ESPECIALIDADES	955	276	196	43	1470

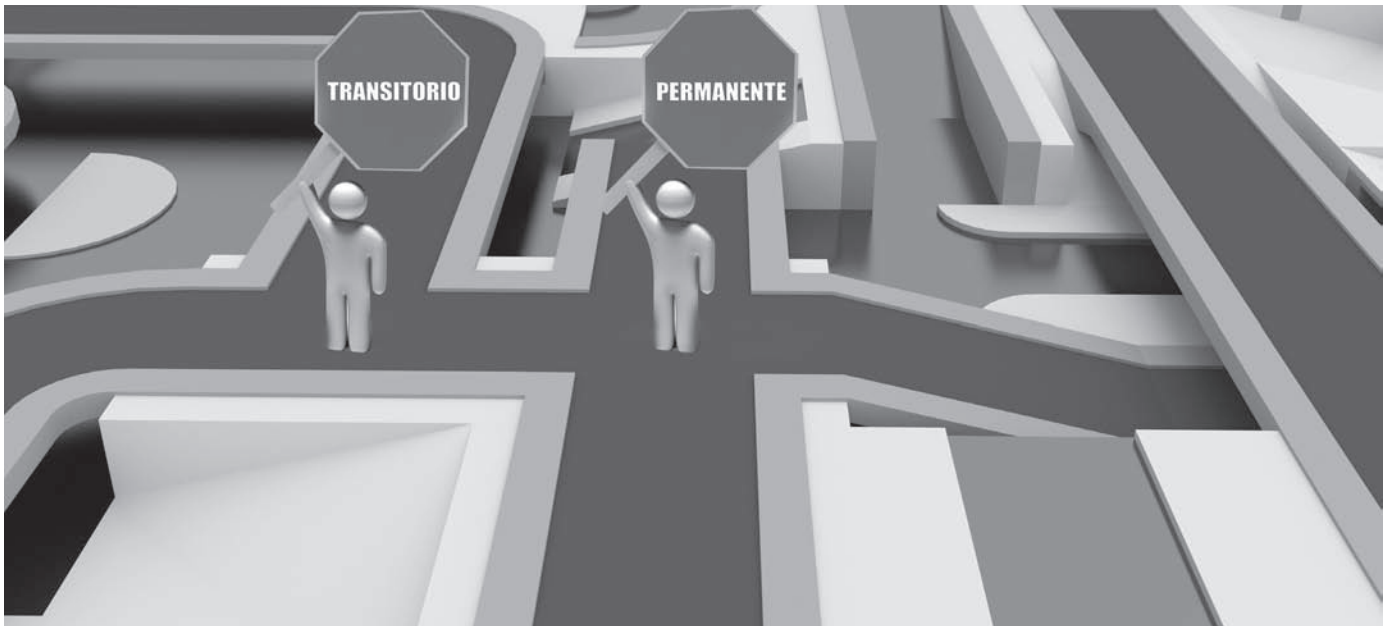
Elaboración STECyL-i. Septiembre 2016.

Sobre la constitucionalidad de los modelos de ingreso excepcionales y los sistemas transitorios para el acceso docente

Este asunto puede estudiarse desde dos aspectos o planos distintos: si lo consideramos como un procedimiento selectivo transitorio y excepcional o si lo consideramos como un procedimiento selectivo ordinario y, por tanto, permanente.

I.- El "acceso diferenciado" (o doble vía) como procedimiento excepcional y transitorio.

En este supuesto, tendrían que convivir durante un tiempo determinado, para plazas de iguales características, pero perfectamente diferenciadas, las que se ofertarían a uno y otro procedimiento: un procedimiento general (regulado actualmente en la vigente disposición adicional duodécima de la LOE), al que se podrían presentar los aspirantes que carecieran de experiencia docente, y un procedimiento especial, al que podrían presentarse los interinos.



Este segundo procedimiento, que restringiría su ámbito de aplicación a los aspirantes con experiencia docente y que poseería otras características distintas de las del procedimiento general (las pruebas de la fase de oposición no tendrían carácter eliminatorio y se valoraría la experiencia docente hasta un 45% de la puntuación total), reuniría las características de las llamadas pruebas restringidas, porque sólo podría presentarse a ese procedimiento selectivo especial el colectivo de interinos.

Sobre este tipo de pruebas, está ya sobradamente fijada la doctrina del Tribunal Constitucional, recogida fundamentalmente en la sentencia 27/1991: "El derecho a la igualdad en el acceso a la función pública supone una limitación fundamental a la práctica de las llamadas "pruebas restringidas" para el acceso a la función pública, las cuales en general, han de considerarse un procedimiento proscrito por el artículo 23.2 CE, si bien no cabe excluir que en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley a favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública".

El Alto Tribunal acepta la constitucionalidad de este tipo de procedimientos selectivos (no habría infracción alguna del artículo 23.3 CE) siempre que concurran tres condiciones o requisitos: que se trate de resolver una situación excepcional,

que se acuda a este procedimiento por una sola vez (el procedimiento excepcional regulado en la LOGSE se hizo por una sola vez, pero en tres convocatorias) y que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango de ley.

Para poder defender la regulación de un procedimiento excepcional es necesario, por tanto, encontrar la justificación de la existencia de una situación excepcional, a la que vendría a dar solución tal procedimiento. ¿Podría considerarse como una situación excepcional la entrada en vigor de una nueva ley reguladora del sistema educativo, sobre todo si esa ley es fruto de un gran consenso social? ¿Podría considerarse situación excepcional el considerable número de interinos existentes actualmente en algunas Comunidades Autónomas? Podría serlo. De hecho, éste fue, además de que la LOGSE suponía una amplia reordenación del sistema educativo "hasta bien entrado el próximo siglo" (decía el Tribunal Constitucional), uno de los motivos recogido en una de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el procedimiento excepcional previsto en la disposición transitoria quinta de la LOGSE para declarar la constitucionalidad de aquellas tres primeras convocatorias de ingreso en la función pública docente: " … y otro excepcional para absorber el profesorado no numerario nacido desde la anterior Ley General de Educación, un cuarto de siglo antes, cuya mayoría se hallaba en una situación precaria (...)

Esta previsión del legislador (…) respeta la igualdad en el acceso a la función pública exigida por el art. 23.2 CE, así como los principios contenidos en el art. 103.3 CE. En primer lugar, porque el trato de favor concedido a los aspirantes que con anterioridad hubiesen desempeñado tareas docentes como interinos posee un carácter excepcional y deriva de una circunstancia vinculada a una finalidad constitucionalmente legítima, como es la de normalizar la situación del personal al servicio de las Administraciones educativas y mejorar su cualificación" (STC 11/1996, de 29 de enero).

Este motivo, la normalización de la situación del numeroso personal interino, fue tenida en cuenta también para declarar la constitucionalidad de los procesos selectivos de otros cuerpos funcionariales. Posteriormente, la LOE, aunque estableció el concurso-oposición –o más bien oposición-concurso- como forma general de ingreso en la función pública docente, previó también, aunque de forma transitoria durante los años de implantación de la Ley, un procedimiento selectivo en el que se valorase en la fase de concurso "la formación académica y, de forma preferente, la experiencia docente previa en los centros públicos de la misma etapa educativa, hasta los límites legales permitidos." A su vez, la fase de oposición constaba de una sola prueba. Y este procedimiento transitorio se hacía con la misma finalidad que en la ley anterior: "la reducción del porcentaje de profesores interinos en los centros educativos, de manera que en el plazo de cuatro años, desde la aprobación de la presente Ley, no se sobrepasen los límites máximos establecidos de forma general para la función pública."

Esta situación, la sobredimensión de la plantilla interina, la volvemos a tener en la actualidad. Por lo que no sería descabellado defender otra vez la aprobación de un procedimiento excepcional de ingreso en la función pública docente con el fin de reducir el profesorado interino.

En todo caso, para defender este procedimiento excepcional (convocatoria por una sola vez de un procedimiento especial, si bien cuando entró en vigor la LOGSE, se permitió que se hiciera en tres convocatorias, y en la LOE en cinco años), sería necesario encontrar la causa del mismo: la situación también excepcional que vendría a resolver el procedimiento selectivo excepcional. Además, el procedimiento tendría que regularse mediante una ley. ■

DE DONDE VENIMOS

ÁMBITO DE GESTIÓN DEL MEC (COMUNIDADES QUE ALCANZARON COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN POR LA "VÍA LENTA")

HASTA 1994: LISTAS DE PROFESORADO INTERINO ORDENADAS POR ANTIGÜEDAD Y OTROS MÉRITOS (Formación académica y permanente). NO SE CONSIDERABA LA NOTA OBTENIDA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.
1994: ACUERDO MEC-ANPE: LISTAS POR BLOQUES DETERMINADOS POR EL NÚMERO DE PRUEBAS SUPERADAS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS Y LA CALIFICACIÓN OBTENIDA.
2000: CONCLUYE LA ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS (salvo Ceuta y Melilla). COMIENZAN A NEGOCIARSE ACUERDOS AUTONÓMICOS DE PROFESORADO INTERINO INSPIRADOS MAYORITARIAMENTE EN EL ACUERDO DE 1994.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS QUE ALCANZARON COMPETENCIAS POR LA "VÍA RÁPIDA":

NO SE VIERON AFECTADAS POR EL ACUERDO MEC-ANPE DE 1994. LA MAYORÍA CONTINÚA ORDENANDO LISTAS POR ANTIGÜEDAD COMO CRITERIO PREFERENTE (salvo Canarias y Navarra).

FORMACIÓN DE LISTAS EN LA ACTUALIDAD

POR ANTIGÜEDAD

Andalucía
Baleares
Cataluña
Euskadi
Galicia
Valencia

POR BAREMO DE MÉRITOS

(antigüedad, nota oposición y otros méritos)
LISTA ÚNICA: Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Ceuta y Melilla, Extremadura, Madrid, Rioja,.
DOS LISTAS: Aragón, Cantabria Y Murcia.
TRES LISTAS: Navarra.

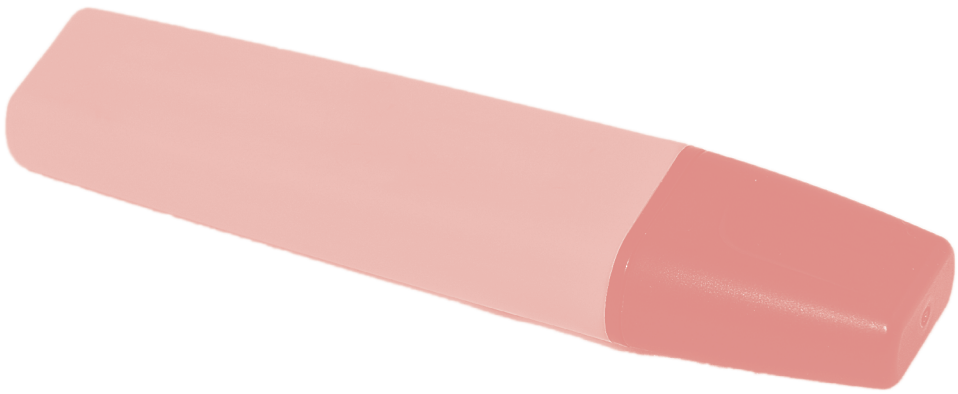
BAREMO DE MÉRITOS

EXPERIENCIA:

- Ceuta y Melilla: 70%
- Región de Murcia: 60%.
- Castilla y León: 55%
- La Rioja: 50%
- Extremadura: 47.5%
- Madrid: 45%
- Aragón: 45%
- Canarias: 40%
- Asturias: 40%
- Castilla La Mancha: 40%
- Navarra: 37,5%

NOTA OPOSICIÓN:

- Castilla y León: 25%
- La Rioja: 30%
- Aragón: 30%
- Extremadura: 30%
- Navarra: 37,5
- Región de Murcia: 40%
- Canarias: 40%
- Asturias: 40%
- Castilla- La Mancha: 40%
- Ceuta y Melilla: 40%
- Madrid: 45%



SITUACIÓN EN LAS DIFERENTES CCAA

ANDALUCÍA

NORMATIVA

Decreto 302/2010, de 1 de junio, por el que se ordena la función pública docente y se regula la selección del profesorado y la provisión de los puestos de trabajo docentes.

Orden de 8 de junio de 2011, por la que se regulan las bolsas de trabajo del personal funcionario interino y se establecen las bases reguladoras de dicho personal.

Decreto 109/2016, de 14 de junio, por el que se modifica el Decreto 302/2010, de 1 de junio, y se ordena la función pública docente y se regula la selección del profesorado y la provisión de los puestos de trabajo docente. Modifica los artículos 4, 9, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 31, 33, 36 y algunas disposiciones.

GESTIÓN DE LISTAS

LISTAS ESTABLES ORDENADAS POR ANTIGÜEDAD.
Se suman todas las bolsas en las que se tenga tiempo de servicio y en otras CCAA (en este caso, sólo computa desde el momento en que acumulan tiempo de servicios en Andalucía, no antes).
Se valora igual el tiempo de servicios en el mismo Cuerpo, la mitad en diferente Cuerpo.

A continuación de la última persona que tenga tiempo de servicios, se ordenan en este orden:
Calificación obtenida en último proceso selectivo.
Calificación obtenida en convocatorias selectivas anteriores.
Personal de acceso a las bolsas a través de convocatorias extraordinarias.

BAREMO

Listas desligadas de la oposición y ordenadas por antigüedad. No se aplica otro baremo.

OTROS

COBRO DE VERANO: SÍ
Cuando han trabajado siete meses continuos o dos meses por trimestre.
A partir de ahí:
6 meses: 1 mes
1 mes: 5 días
De 24 a 29 días: 4 días
De 18 a 23 días: 3 días
De 12 a 17 días: 2 días
De 6 a 11 días: 1 día

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ (permitido en otra Comunidad).

MAYORES DE 55: SÍ. Estabilidad laboral para quienes cumplieron 55 años antes del 31 de agosto de 2011 y cinco años de servicios en Andalucía (obligatorio solicitar las ocho provincias)
Reducción horaria igual que personal funcionario.

ARAGÓN

NORMATIVA

DECRETO 31/2016, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece el régimen de provisión de puestos de trabajo del funcionariado docente no universitario por personal interino en la Comunidad Autónoma de Aragón. FIRMANTES: ANPE, FECCOO, FETE-UGT, CSIF y STEA (No firmó CGT)

ORDEN ECD/276/2016, de 4 de abril, por la que se establece el baremo de las listas de espera para la provisión de puestos de trabajo en régimen de interinidad de los cuerpos docentes no universitarios.

ORDEN ECD/586/2016, de 14 de junio, por la que se desarrollan los procedimientos de ordenación, publicación, adjudicación de vacantes, suspensión y decaimiento de las listas de espera para el desempeño de puestos de trabajo en régimen de interinidad para el personal docente no universitario.

GESTIÓN DE LISTAS

DOS LISTAS:

LISTA 1: Integrada por quienes están en listas actualmente. En las especialidades que no se han rebaremado, los procedentes de la lista preferente anterior se colocan por delante de los de la Lista 1 hasta que haya nueva rebaremación.

LISTA 2: Nuevas incorporaciones.
Ambas listas se ordenan conforme a baremo de méritos.

LA REBAREMACIÓN SE REALIZA CADA TRES AÑOS.

BAREMO

EXPERIENCIA DOCENTE: 45%
FORMACIÓN ACADÉMICA: 15%
OTROS MÉRITOS : Formación: 10%

Nota oposiciones: 30%
(La mejor nota obtenida en los tres últimos procesos selectivos).

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ

ESTABLECIDO UN CALENDARIO DE NEGOCIACIÓN DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- COBRO VERANO

- SEXENIOS

- MAYORES DE 55

- COMPROMISO DE CONTRATACIONES DE NO MENOS DE UN TERCIO DE JORNADA

ASTURIAS

NORMATIVA

Acuerdo de 14 de mayo de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la mesa sectorial de negociación de personal docente sobre la mejora de las condiciones de trabajo y el sistema de elaboración, gestión y funcionamiento de las listas de aspirantes a interinidad en la función pública docente. (BOPA 24-V-2014)

FIRMANTES:
ANPE
FETE-UGT

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA que se constituye después de procesos selectivos de cada especialidad conforme a baremo.
En las especialidades no convocadas se prorrogan listas actuales.
Integrantes de listas actuales: Obligación de presentarse a oposiciones y realizar la primera prueba (permiten presentarse otra Comunidad por la misma especialidad).
Nuevas incorporaciones: Obligación de presentarse a las oposiciones convocadas en Asturias y realizar la primera prueba completa.
Bolsas extraordinarias: Excepcionalmente, si se agotan algunas listas, se realizan convocatorias de bolsas extraordinarias, que van siempre por detrás de las listas de interinos y desaparecen en el momento en el que se convoca nuevo proceso selectivo de la especialidad.

BAREMO

Puntuaciones hasta 100 puntos:

I. EXPERIENCIA DOCENTE: 40%
Hasta 40 puntos (por 12 años
de experiencia)
II. FORMACIÓN ACADÉMICA: 10%
Hasta 10 puntos
III. OTROS MÉRITOS: 10%
Hasta 10 puntos
IV. NOTA DE OPOSICIÓN: 40%
- **Interinos integrantes de las listas actuales:** nota del último proceso selectivo o de alguna de las convocatorias desde 2000. Se permite aportar notas de otras CCAA.
Interinos que no están en listas: Si obtienen una calificación igual o superior a "5" en la primera prueba de oposiciones, tendrán puntuación en este apartado. Si no obtienen esta nota, podrán entrar en la lista, pero con un "0" en este apartado.
V. DIFÍCIL DESEMPEÑO: 1 punto por año y sin límite.

OTROS

COBRO DE VERANO: SÍ.
Quienes tengan contrato al menos 165 días a 30 de junio del curso.

COBRO DE SEXENIOS: SÍ.
Desde 2013 (con efecto retroactivo a cuatro años)

MAYORES DE 55: NO
No se contempla ninguna consideración. Tampoco hay reducción horaria para personal funcionario.

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ.
Las listas están vinculadas a los procesos selectivos y es obligatorio presentarse, aunque permiten cualquier Comunidad Autónoma a quienes ya están en listas.

IGUALDAD EN CONDICIONES LABORALES ¡DIGNAS!

BALEARES

NORMATIVA

Resolución de 11 de marzo de 2016 por la que se aprueban las bases generales del procedimiento de selección de personal funcionario interino docente para cubrir vacantes y sustituciones en centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes de la Consejería de Educación y Universidad del Gobierno de las Illes Balears durante los cursos 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019
(BOIP 17 de marzo)

Convocatoria de listas: Resolución de **7 de abril DE 2016 (BOIP 12 de abril de 2016).**

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA:
Quienes han trabajado 30 días, que son baremados con todos los items posibles.

Quienes no han trabajado 30 días son ordenados por:
- días trabajados.
- Nota de expediente académico

PACTO DE ESTABILIDAD
(con compromiso de contratación de cuatro años con dos micropactos).
Al acabar el primero (este curso curso 2016/17), se iniciará un nuevo micropacto de dos años con el mismo número de plazas que se tenían inicialmente. No hay continuidad entre los dos micropacto.

BAREMO

EXPERIENCIA DOCENTE: sin límite. (6,5 puntos por año).

OTROS MÉRITOS:
Máximo de 25 puntos (formación, 0,02 puntos, otras titulaciones, etc.)

OTROS

COBRO DE VERANO: SÍ. Todas las personas con pacto de estabilidad o vacante, sustitución prevista para todo el curso y vacantes sobrevenidas antes del 11 de enero siguen cobrando verano.
A partir del curso 2017-18, se recuperarán los 165 días para cobrar todo el verano.
COBRO DE SEXENIOS: desde el 2012 no se pueden perfeccionar nuevos sexenios hasta el 1 de setiembre de 2016. Está pendiente la retroactividad.
MAYORES DE 55:
Reducción del 50%, con reducción proporcional de retribuciones. Además, en primaria pueden reducir, alternativamente, 3 horas lectivas por no lectivas. En los otros cuerpos se reduce a 1h.
Preferencia de los mayores de 55 años en la lista de interinos, pero solamente para sustituciones (no vacantes) y si tienen, al menos, 10 años de antigüedad.
PERFIL LINGÜÍSTICO: SÍ

CANARIAS

NORMATIVA

Decreto 74/2010 y las Ordenes que lo desarrollan y que encontrarán en el enlace siguiente:
http://www.stec.es/stec/normativa/listas-de-empleo_81
ORDEN de 7 de abril de 2016, por la que se modifica la Orden de 22 de mayo de 2011, que determina el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de las listas de empleo para el nombramiento de personal docente interino en el ámbito educativo no universitario de la Comunidad Autónoma de Canarias.

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA
(Tras proceso selectivo de cada especialidad conforme a baremo).
Esta lista entrará en vigor al siguiente curso del proceso selectivo.
En caso de que se agote alguna lista, se harán convocatorias específicas de pruebas selectivas exclusivamente para la constitución de listas de empleo.
Al agotarse una lista, o tras el tercer llamamiento sin que se cubra la vacante, la plaza se oferta a través de la web.

BAREMO

Baremo máximo : 11 puntos

EXPERIENCIA DOCENTE: 40%
(40 puntos por 10 años).
Hasta 4 puntos

NOTA DE OPOSICIÓN: 40%
Hasta 4 puntos.

FORMACIÓN: 40%
(nuevo en baremo): 20% ó 3 puntos.

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: Sí

COBRO DE VERANO: Sí
(Quienes tengan contrato de vacante a 31 de agosto).
MAYORES DE 55:
REDUCCIÓN HORARIA en los mismos términos que los para los funcionarios de carrera.
CONTRATO INDEFINIDO en la comunidad canaria hasta jubilación. Deben tener 5 años de servicio en la Comunidad.

PROMECI: Plan estable de 8 años a quien quiera ir a difícil desempeño.

CANTABRIA

NORMATIVA

Orden ECD/80/2013, de 3 de julio, que regula la provisión de empleo docente interino en los centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Comunidad Autónoma de Cantabria".

Orden ECD/47/2015, de 8 de abril, por la que se modifica la Orden ECD/80/2013, de 3 de julio, que elimina la obligación de presentarse a oposiciones quienes ocupan vacante.

GESTIÓN DE LISTAS

DOS LISTAS POR ESPECIALIDAD:

LISTA DE VACANTES: son listas estables que no se rebaremán ni actualizan méritos. Se accede a ellas después de haber ocupado una vacante.

A la lista de vacantes se añade la lista de sustituciones a los dos años del proceso selectivo, pero es necesario ocupar una vacante para mantenerse

- LISTA DE SUSTITUCIONES: se forman después de cada proceso selectivo de la especialidad conforme a un baremo de méritos.

BAREMO

El baremo sólo se aplica a la lista de sustituciones:

EXPERIENCIA DOCENTE: 25%

MÉRITOS ACADÉMICOS Y DE FORMACIÓN: 25%

NOTA DE LAS OPOSICIONES: 50%

OTROS

COBRO DE VERANO: SÍ
Quienes cubren vacantes (antes de 1 de enero, completo; después de enero, la mitad del verano).
No cobran quienes trabajen en sustituciones.

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

MAYORES DE 55: NO

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ
(No obligatorio para mayores de 55)

CATALUÑA

NORMATIVA

CURSO 2012/13
• Resolució de la Direcció General de Professorat i Personal de Centres Públics, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació del punt 4 de l'Acord GOV/60/2012, de 26 de juny.
GENERAL
-**RESOLUCIÓ EDU/2053/2010, de 14 de juny,** (DOGC núm. 5656, de 23.6.2011)
-**Resolució ENS/1501/2011, de 15 de juny**, de modificació de la Resolució EDU/2053/2010, de 14 de juny (DOGC núm. 5906, de 23.6.2011)
-**Resolució ENS/2996/2011, de 23 de desembre**, de modificació de la Resolució EDU/2053/2010, de 14 de juny

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA ORDENADA POR ANTIGÜEDAD se convoca cada curso escolar
La lista de aspirantes se ordena conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ha prestado servicios como interino en algún cuerpo docente no universitario en la Administración de la Generalitat de Cataluña.
b) Las personas que se han presentado al concurso-oposición y no han trabajado en Cataluña.
c) Las personas que forman parte de la lista de admitidos de algunas de las convocatorias de concurso público que ha realizado el Departamento desde el mes de septiembre de 1996 y que no han estado nombrados como personal interino docente.

BAREMO

a) El tiempo de servicios prestados.

b) La puntuación global obtenida en el proceso selectivo.

c) El año de la convocatoria en el que participaron y el número de orden asignado de acuerdo con el baremo establecido en cada convocatoria.

d) El baremo establecido en las convocatorias

OTROS

PERFIL LINGÜÍSTICO: SÍ

OPOSICIONES OBLIGATORIAS:
NO

COBRO DE VERANO: SÍ

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

MAYORES DE 55:
NO

CASTILLA Y LEÓN

NORMATIVA

Acuerdo, de 19 de mayo de 2006 (BOCyL, 29 de mayo de 2006) de mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente de centros públicos de enseñanzas escolares.

FIRMANTES:
STECyL
CSIF
ANPE
FETE-UGT
FE-CCOO

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA que se renueva con cada proceso selectivo conforme al baremo de méritos.
Es obligatorio presentarse a los procesos selectivos de CyL para entrar en listas, pero quienes ya están en listas pueden presentarse en los procesos selectivos del mismo cuerpo y especialidad convocadas por otras Administraciones educativas en el mismo año.

En las especialidades que no se convocan oposiciones suelen prorrogar las listas, aunque a veces se rebaremán si se han agotado.

Listas extraordinarias en las especialidades en que se acaba la lista general.

BAREMO

EXPERIENCIA DOCENTE: 55% (hasta un máximo de 22 puntos por 10 años)

NOTA DE OPOSICIÓN: 25% (Máximo 10 puntos)

FORMACIÓN PERMANENTE Y OTROS MÉRITOS: 20% (Máximo 8 puntos)

- Expediente académico: 5 puntos

- Formación permanente: 4 puntos.

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ

COBRO DE VERANO: SÍ (Sólo quienes tienen vacante anual)

COBRO DE SEXENIOS: SÍ (Sin efecto retroactivo).

MAYORES 55: NO

CASTILLA-LA MANCHA

NORMATIVA

Resolución de 27/03/2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se dispone la publicación
del pacto entre la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones
sindicales representativas del personal docente
no universitario, para la ordenación de las bolsas de trabajo de los aspirantes a interinidades
en la función pública docente. (DOCM 03/04/2013)

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA CONFORME A BAREMO TRAS CADA CONCURSO-OPOSICIÓN.

- Integrantes actuales de las listas: se les rebaremará conforme a lo estipulado en baremo. No se exige nota mínima.

- Nuevos aspirantes: deberán sacar un 5 ó más en la primera prueba de la oposición (tema + supuesto práctico) de Castilla-La Mancha, siendo baremados según el baremo del acuerdo.

BAREMO

EXPERIENCIA: 40% ((4 puntos): 12 años máximo.

NOTA OPOSICIÓN: 40% (4 puntos):
-Por haber aprobado la primera prueba: 0 50
puntos.
-Por haber aprobado la segunda prueba: 0 75 puntos.
Se podrá elegir la mejor nota de los dos últimos procesos selectivos celebrados desde la
entrada en vigor de este pacto.

FORMACIÓN Y OTROS MÉRITOS: 20% (2 puntos):
-Expediente académico y otras titulaciones.
-Formación permanente y otros méritos.

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ
(Pueden presentarse en otra Comunidad e incluso usar la nota obtenida).

COBRO DE VERANO: NO

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

MAYORES DE 55: NO

CEUTA Y MELILLA

NORMATIVA

Orden EDU/1482/2009, de 4 de junio.
Modificada en algunos artículos por:
Orden ECD/1455/2012, de 25 de junio .
y
Orden ECD/1363/2014, de 24 de julio.

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ÚNICA conforme al baremo de méritos después de cada proceso selectivo.

Hay que solicitar permanencia y se añaden méritos perfeccionados durante ese curso.

Sólo se rebareman las que se convocan a oposición.

Las listas resultantes de convocatorias extraordinarias no se incluyen en la general.

BAREMO

Máximo Baremo: **10 puntos.**

EXPERIENCIA DOCENTE: hasta **7 puntos.**
NOTA OPOSICIONES: hasta 4 puntos (sólo los aprobados en el último proceso selectivo)
OTROS MÉRITOS: hasta 2 **puntos.**
- Formación académica: 1 punto.
- Formación permanente: 1 punto.
- Conocimiento de la singularidad del sistema educativo de Ceuta y Melilla: 1 punto

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ
Obligatorio presentarse.

COBRO DE VERANO: SÍ, (quienes tienen contrato durante cinco meses y medio y estar contratado el 30 de junio).

MAYORES DE 55: Reducción horaria

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

EUSKADI

NORMATIVA

Acuerdo Gobierno Sindicatos (BOPV, octubre 2002)
Resolución de 26 de mayo de 2004 (B.O.P.V. de 11 de junio de 2004)
Resolución de 20 de abril de 2005.
Resolución de 18 de mayo de 2005.
Resolución de 6 de junio de 2006
Resolución de 26 de marzo de 2007 de la Directora de Gestión de Personal, aprueban modificaciones de la tabla de titulaciones y especialidades, que corrige errores y omisiones de la anterior.
Orden de 27 de agosto de 2012, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (BOPV de 11-09-2012).

GESTIÓN DE LISTAS

LISTAS CERRADAS Y ORDENADAS POR ANTIGÜEDAD.

Se abren cuando existe necesidad de profesorado interino.

Las personas que hayan superado los procesos selectivos convocados en el año 2012 y posteriores y que no hayan sido seleccionadas en dichos procesos, podrán incorporarse a la lista de esta especialidad, salvo que ya figurasen en la lista de esa especialidad entendiéndose que disponen de Afinidad 1 en dicha especialidad.

BAREMO

Bolsas de trabajo desligadas de la oposición y ordenadas por riguroso orden de antigüedad.

OTROS

PERFIL LINGÜÍSTICO: Es Imprescindible poseer perfil lingüístico (queda exento de este requisito el personal interino estable que en agosto de 2004 tuviera 55 años.

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: NO

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

COBRO DE VERANO: SÍ

¡NO A LA PRECARIEDAD!

EXTREMADURA

NORMATIVA	GESTIÓN DE LISTAS	BAREMO	OTROS
DECRETO 98/2007, de 22 de mayo (DOE 29 de mayo).	**LISTA ÚNICA** que se rebarema con cada proceso selectivo. Hay dos procedimientos: a) Integrantes de listas: Los integrantes de listas de espera podrán solicitar la actualización de sus méritos en todas o alguna de las listas de las que formen parte. B) Nuevas incorporaciones: obligatorio presentarse a oposiciones de Extremadura. Además: Si se posee la titulación requerida, es necesario superar al menos la Parte 1.A (prueba práctica) Si no se posee la titulación requerida, deben superar la primera prueba completa.	**EXPERIENCIA DOCENTE:** 47.5% (4.75 PUNTOS). **NOTA OPOSICIÓN:** 30% (hasta 3 puntos) (Quienes estén en listas pueden aportar nota obtenida en otras Comunidades). **OTROS MÉRITOS** (formación académica y formación continua): 22.5% (2.25 puntos).	**OPOSICIONES OBLIGATORIAS**: SÍ (se permite en otra Comunidad). **COBRO DE VERANO**: SÍ (con 280 días de contrato) **COBRO DE SEXENIOS**: SÍ **MAYORES DE 55:** NO

GALICIA

NORMATIVA	GESTIÓN DE LISTAS	BAREMO	OTROS
Acuerdo de Interinos de 20 de junio de 1995. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos para la que se dictan normas para la adjudicación de destino provisional para el próximo curso académico en Secundaria y Primaria. (Se renueva anualmente). Addenda al acuerdo del 20-06-1995 (Dic 2002). Addenda del 11-07-2006. **RESOLUCIÓN, de 31 de julio de 2013,** por el que se da publicidad al texto refundido del Acuerdo de 20 de junio de 1995.	**LISTA CERRADA Y ORDENADA POR ANTIGÜEDAD.** Se accede a vacantes o sustituciones en el siguiente orden (TRES BLOQUES): 1.- Profesorado interino que configura las listas existentes actualmente, en el orden por el que eligieron destino en el curso anterior. 2.- Profesorado interino que hizo sustituciones , por el orden de acceso a las mismas. 3.- Nuevas incorporaciones: los participantes en nuevos procesos selectivos que no han superado las pruebas de acceso, ordenados dentro de una especialidad por bloques según el número de ejercicios superados y la puntuación total obtenida en el concurso-oposición.	**OPOSICIONES OBLIGATORIAS:** SÍ (En cualquier Comunidad Autónoma). **COBRO DE VERANO:** SÍ. Hasta 2012 cobraba todo el colectivo. Ahora sólo cobran quienes tienen vacante y no cobran quienes hacen sustituciones. **COBRO DE SEXENIOS:** SÍ **PERFIL LINGÜÍSTICO:** SÍ	FIRMANTES FETE-UGT FE-CCOO ANPE CSIF

MADRID

NORMATIVA

Acuerdo sobre selección de candidatos a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad, composición y ordenación de las listas de funcionarios interinos docentes en el ámbito de la Comunidad de Madrid,
de 15 de marzo de 2016.

GESTIÓN DE LISTAS

ESPECIALIDADES CONVOCADAS: LISTA ÚNICA
(Después de cada proceso selectivo conforme al baremo propuesto).

ESPECIALIDADES NO CONVOCADAS
(En las especialidades en que no se convoquen procesos selectivos se prorrogan las listas en vigor).

BAREMO

EXPERIENCIA DOCENTE:
45% (máx. 10 años)
Nota oposición: 45%
(de los últimos 10 años)
FORMACIÓN PERMANENTE:
5%
OTROS MÉRITOS: 5%
Puntuación adicional:
-Por haber **aprobado la fase de oposición** en cualquiera de los últimos 10 años en la Comunidad de Madrid para el mismo cuerpo y especialidad:
- 0,5 puntos si la nota f**uera igual o superior a 5** e inferior a 6.
-1 punto si la **nota fuera igual o superior a 6** e inferior a 7,5.
-1,5 puntos si la **nota fuera igual o superior a 7,5** e inferior a 9.
- 2 puntos si la n**ota fuera igual o superior a 9**.
- 1 punto por haber a**probado la fase de oposición** en al menos dos de los procedimientos selectivos en los últimos 10 años para el mismo cuerpo y especialidad.
- Por **haber trabajado** al menos 5 meses y ½ en Madrid en los últimos diez años.

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ.

COBRO DE VERANO: NO

COBRO DE SEXENIOS: NO

JORNADAS PARCIALES no inferiores a media jornada.

MAYORES DE 55: Prioridad en sustituciones con 10 años de servicios en o quienes tengan 15 años de servicio en la Comunidad de Madrid, sin límite de edad.

PERSONAS AFECTADAS POR DISCAPACIDAD:
Cada 16 nombramientos, uno será de aspirante con discapacidad.
Nombramiento superior a cuatro meses

MURCIA

NORMATIVA

Resolución de 11 de marzo de 2016 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo sobre personal docente interino.
(BORM, 28 de marzo de 2016).
FIRMANTES:
ANPE
CCOO
SIDI
UGT
STERM

GESTIÓN DE LISTAS

DOS BLOQUES O LISTAS:

BLOQUE 1:
Profesorado interino con alguna oposición aprobada desde el 2000.
Mayores de 55 (incluso sin oposición aprobada) con 20 años de servicio y los 10 últimos en la Región de Murcia.

BLOQUE 2:
Profesorado interino sin oposición aprobada desde el 2000.

BAREMO

BLOQUE 1:
EXPERIENCIA DOCENTE: Hasta 6 puntos (máximo diez años. 0.6 por año)
NOTA OPOSICIONES: Hasta 4 puntos (1 punto por oposición superada).
Mejor nota desde el 2000.

BLOQUE 2:
NOTA OPOSICIONES: última nota (no pueden elegir su mejor nota)
EXPERIENCIA: Hasta 6 puntos (10 años. 0.6 por año).

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: NO (Quienes están en el Bloque 1).

COBRO DE VERANO: NO (depende de los presupuestos)

COBRO DE SEXENIOS: SÍ.

CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

Por un Acceso Diferenciado a la función pública docente y la consolidación del empleo.

Por un pacto de estabilidad.

Por la igualdad de las condiciones laborales y salariales.

NAVARRA

NORMATIVA

ORDEN FORAL 55/2016 DE NORMAS DE GESTIÓN DE LISTAS DE PERSONAL INTERINO.

GESTIÓN DE LISTAS

TRES LISTAS y un PROCEDIMIENTO SINGULAR

1. LISTA GENERAL

A) Presentados/as al primer ejercicio de la oposición en Navarra en la especialidad e idioma, que hayan obtenido puntuación positiva en la fase de oposición.

B) Presentados/as en la oposición de Navarra a otra especialidad e idioma que figuren en la lista correspondiente

C) No presentados/as que hayan trabajado en Navarra el curso en que se convoca la especialidad e idioma a oposición y sigan en lista.

2. LISTA ESPECÍFICA

Mediante presentación de solicitud, que podrá hacerse en cualquier momento y serán resueltas dos veces al año (abril y octubre). Vigentes hasta nueva convocatoria de oposición en la especialidad e idioma.

3.LISTA DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO

Solo se pedirán en caso de que no haya aspirantes en las otras listas y quedarán ordenadas de la misma manera en la que las envíe el SNE (por tiempo de permanencia en desempleo).

4.CONTRATACIONES SINGULARES

Excepcionalmente, en caso de urgencia probada y a falta de aspirantes en las listas, se contratará a personas para puestos específicos que se adapten al perfil exigido por la plaza.

BAREMO

I. EXPERIENCIA DOCENTE: 37,5%
Máximo 10 puntos. 1 punto por año trabajado

II.FORMACIÓN ACADÉMICA: 18%
Máximo 5 puntos

III. OTROS MÉRITOS: 7%
Máximo 2 puntos

IV. NOTA OPOSICIONES: 37,5%
(La media de la nota de las dos pruebas de la oposición. No se guardan notas de oposiciones anteriores).

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: Sí

COBRO DE VERANO: Sí
(solo con vacante o sustituciones de curso completo)

COBRO DE SEXENIOS: No

MAYORES DE 55: No

LA RIOJA

NORMATIVA

Las listas se regulan por la **Orden 3/2016, de 31 de marzo**, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se regula la provisión, en régimen de interinidad, de puestos de trabajo docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

GESTIÓN DE LISTAS

LISTAS DE ESPECIALIDADES CONVOCADAS:

LISTA ÚNICA POR ESPECIALIDAD CONFORME A BAREMO HASTA 2018. A PARTIR DE 2018, **7 LISTAS** EN EL CUERPO DE MAESTROS.

LISTAS DE ESPECIALIDADES NO CONVOCADAS: Se prorrogan las antiguas listas sin bloques.

BAREMO

EXPERIENCIA DOCENTE: (36 puntos y 10 años)

NOTA OPOSICIONES: (máximo 30 puntos)

FORMACIÓN ACADÉMICA: (10 puntos)

OTROS MÉRITOS: (máximo 4 puntos)

DISPONIBILIDAD: (20 puntos y 10 años).

OTROS

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: SÍ
No es obligatorio con calificación superior a 3 en la primera prueba de la anterior convocatoria.

COBRO DE VERANO: SÍ (Quienes tienen vacante de curso completo)

MAYORES DE 55: Reducción de dos horas lectivas.

COBRO DE SEXENIOS: SÍ

VALENCIA

NORMATIVA

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2010, del director general de Personal de la Conselleria de Educación, por la que se acuerda la publicación del acuerdo suscrito por la Conselleria de Educación y las organizaciones sindica- les por el que se establece el sistema de provisión de puestos de trabajo en régimen de interinidad. [2010/2014].

Addenda 18/12/2015

(El STEPV recurrió un Nuevo Acuerdo de 2013. En ejecución de sentencia, se vuelve al Acuerdo anterior de 2010).

GESTIÓN DE LISTAS

LISTA ESTABLES Y ORGANIZADAS CON EL SIGUIENTE ORDEN:

A:Profesorado interino con servicios prestados, ordenados por antigüedad en el País Valenciano y por orden ascendente de entrada.

B- Bolsa de profesorado sin servicios prestados. Se accede a través de las oposiciones y/o bolsa extraordinaria.

BAREMO

NO HAY BAREMO REGULADOR.

Si se accede a la bolsa con nota de oposiciones, la nota sirve para ordenar la primera vez y, a partir de ahí, se ordenan por orden de entrada a la lista A (si se presta servicios.

OTROS

COBRO DE VERANO: SÍ, pero sólo quienes tienen vacante.

OPOSICIONES OBLIGATORIAS: NO es obligatorio presentarse a oposiciones.

COBRO DE SEXENIOS: NO
No están reconocidos por la normativa, pero se están ganando en los tribunales.

MAYORES 55: NO

PERFIL LINGÜÍSTICO: SÍ

AFILIATE

AFILIACIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA

DATOS PERSONALES

APELLIDOS NOMBRE

SEXO DNI DOMICILIO

C.P. LOCALIDAD PROVINCIA

TELÉFONO CORREO ELECTRÓNICO

STE ACTIVIDAD EN PARO

DATOS PROFESIONALES

CUERPO DOCENTE ESPECIALIDAD

NIVEL

- INFANTIL
- PRIMARIA
- ESO-BACHILLERATO
- CICLOS FP
- FP BÁSICA
- E. ADULTOS

TIPO DE CENTRO

- CEIP O CRA
- CEPA
- EOES
- EOI
- C FP
- CONSERV. MUS.
- E ARTE Y SUP.
- IES-IESO

CENTRO DE TRABAJO

TELÉFONO CORREO ELECTRÓNICO

FAX PROVINCIA

AUTORIZACIÓN BANCARIA

BANCO O CAJA DE AHORROS

AGENCIA O SUCURSAL

DIRECCIÓN

CC O LIBRETA

IBAN OFICINA DC Nº DE CUENTA

Les ruego que con cargo a mi C/C oLIBRETA y hasta nueva orden, atiendan los recibos presentados por el Sindicato de Trabajadores/a de la Enseñanza de.....
.....

FECHA:

Firma del titular/de la titular

De conformidad con lo establecido en el Art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, por el que se regula el derecho de información en la recogida de datos le informamos de los siguientes extremos:

s datos de carácter personal que nos ha suministrado en esta y otras comunicaciones mantenidas con usted serán objeto de tratamiento en los ficheros responsabilidad de nuestras sedes provinciales.

La finalidad del tratamiento es la de gestionar de forma adecuada la prestación del servicio que nos ha requerido. Asimismo estos datos no serán cedidos a terceros, salvo las cesiones legalmente permitidas.

- Los datos solicitados a través de esta y otras comunicaciones son de suministro obligatorio para la prestación del servicio. Estos son adecuados, pertinentes y no excesivos.
- Su negativa a suministrar los datos solicitados implica la imposibilidad prestarle el servicio.
- Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercitar los correspondiente derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de conformidad con lo establecido en la Ley 15/1999.

profesorado interino

Contra la precariedad laboral

- Por un Acceso Diferenciado a la función pública docente y la consolidación del empleo.
- Por un pacto de estabilidad.
- Por la igualdad de las condiciones laborales y salariales.

ACUDE ASAMBLEAS INFORMATIVAS

STECyL-i