

Unidad sindical por la desvinculación de las Listas de Empleo de los procesos selectivos

 Lunes, 07 de Noviembre de 2016 20:43:39



En el día de hoy, los sindicatos más representativos del sector docente (STEC-IC, ANPE, CCOO, INSUCAN y UGT), con presencia en la Mesa Sectorial de Educación, han presentado públicamente en sendas Ruedas de Prensa celebradas en Las Palmas de GC y SC de Tenerife, una propuesta formal para solicitar a la Consejería de Educación y Universidades la desvinculación de las Listas de Empleo docentes de los procesos selectivos. **UNIDAD SINDICAL POR LA DESVINCULACIÓN DE LAS LISTAS DE EMPLEO DOCENTE DE LOS PROCESOS SELECTIVOS** Tras la realización de varios procesos selectivos en el ámbito docente y un análisis pormenorizado de

los mismos, se ha observado que el actual sistema de configuración de listas de empleo en este sector se ha mostrado ineficaz e insuficiente para atender y ofrecer un servicio de mayor calidad a nuestra Educación Pública Canaria, provocando un mal funcionamiento en la gestión de los nombramientos de interinos, con un incongruente nivel de inestabilidad laboral, un alto volumen de nombramientos fallidos o no aceptados, unas ofertas a través de la web de la Consejería por encima de lo razonable, unas listas que se agotan o que se quedan sin personas disponibles pues muchos de sus componentes no se encuentran en situación de disponibilidad en las listas de empleo, etc. La modificación realizada en abril de 2016 de la Orden que regula la gestión de las listas de empleo no ha sido suficiente para disminuir los nombramientos no aceptados, los cuales han aumentado en el periodo de septiembre de 2016. Asimismo, el número de personas que no aceptan un nombramiento por interés particular, previamente a ser nombrado, también ha aumentado, de tal manera que para la adjudicación de destinos provisionales no aceptaron participar 3.870 de los 10.988 convocados a ese procedimiento. Por otro lado el curso pasado fueron nombrados 9.056 componentes de las listas de empleo de los que 1.396 no aceptaron el nombramiento. Nuestra principal pretensión es que se reconozca a quienes se comprometen con la Educación Pública Canaria contribuyendo a mejorar de manera eficiente la gestión de las listas de empleo. Que las 7.660 personas que aceptaron el nombramiento y realizaron satisfactoriamente su labor docente no tengan la incertidumbre de que su continuidad en el trabajo se la pueda arrebatarse alguno de los 3.870 que renunciaron de forma previa a su nombramiento ni ningún otro componente de los 1.396 que no aceptó su nombramiento una vez comunicado el mismo. La normativa existente no reconoce ni protege adecuadamente el trabajo e implicación del personal docente interino que acepta los nombramientos, quienes se enfrentan al reto de formar y enseñar a nuestras futuras generaciones en los destinos menos deseables de nuestras islas. En Canarias un alto porcentaje del profesorado interino lleva más de 20 años prestando sus servicios como docentes, corriendo un claro riesgo de perder el trabajo con el actual sistema de constitución de listas. Por diversos motivos las listas de empleo de Educación de Canarias se han convertido en una especie de "reserva de empleo" para personas que no han trabajado nunca en centros públicos de Canarias, mientras que quienes aceptan los nombramientos y realizan funciones docentes en las islas quedan a expensas de aquéllos, convirtiéndose en casi sustitutos de los que no aceptan un nombramiento, y se mantienen por delante en las listas tanto en los casos de no aceptación del nombramiento de forma previa, como en

los casos en que no aceptan el nombramiento con posterioridad al mismo, repercutiendo en que muchos componentes de las listas no quieren acceder a ellas porque su continuidad en las opciones de trabajo, no dependen de su correcta realización, sino de los intereses particulares de los que no aceptan los nombramientos. Esto repercute negativamente en la Educación Pública Canaria, en la eficacia y eficiencia del sistema de gestión de nombramientos de interinos, la estabilidad laboral, la calidad educativa y, por supuesto, en las condiciones de trabajo.

Por otro lado, el actual sistema de acceso a la función pública docente con un proceso selectivo compuesto de una primera prueba que no valora ni la capacidad didáctica ni la capacidad pedagógica de los aspirantes sino la capacidad memorística, no resulta el más adecuado para lograr la ansiada estabilidad laboral de este colectivo. Tampoco podemos olvidar lo establecido en la disposición adicional vigésimo octava de la Ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2016 y anteriores, sobre normas de fomento del empleo en la contratación del sector público autonómico, en la que se recuerda que en atención a la dimensión ultraperiférica de las Islas Canarias, a su particular situación (estructural) social y económica reconocida en el artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y de acuerdo con el contenido de la Comunicación de la Comisión Europea, de 20 de junio de 2012: "Las regiones ultraperiféricas de la Unión Europea: hacia una asociación en pos de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador", se da prevalencia a la creación de empleo para residentes en Canarias favoreciendo la contratación de personas inscritas como demandantes de empleo con, al menos, seis meses de antigüedad a la fecha efectiva de la contratación en las oficinas del Servicio Canario de Empleo, situación que debería ampliarse a personas demandantes de mejora de empleo. Es necesario apostar tanto por el reconocimiento de aquellos profesionales que se deciden, apuestan y se comprometen con el trabajo como docentes en la Educación Pública Canaria, como por que al empleo generado en Canarias puedan ir accediendo un mayor volumen de residentes canarios, con el fin de disminuir las alarmantes cifras de desempleo existente en nuestra Comunidad. No obstante, aunque el planteamiento general es desvincular la gestión de las listas de empleo de los procesos selectivos para evitar, por un lado, que cada convocatoria de oposiciones se convierta en una espada de Damocles sobre miles de docentes que llevan años desarrollando un excelente trabajo, mostrando su profesionalidad, compromiso y dedicación, y, por otro, que no se pierdan ni la experiencia ni el conocimiento adquiridos en el ejercicio de la labor docente, pues son un valor en sí mismos para el sistema educativo público de Canarias, se debe diseñar un sistema de configuración de listas en el que también se valore adecuadamente a quienes se esfuerzan y participan en los procesos selectivos que se convoquen por la Administración pública canaria.

PROPUESTA

- 1.- Desvincular el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en el sector docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Canarias de los procesos selectivos.
- 2.- Trabajar en la búsqueda de un sistema que garantice la estabilidad laboral de este personal docente.
- 3.- Asegurar que la fórmula establecida produzca la eficacia y eficiencia de la gestión de las listas de empleo, dando la necesaria normalidad a nuestro sistema educativo apoyando al profesorado interino comprometido laboralmente con el Sistema Público Educativo en Canarias. Al efecto se propone la constitución de:
 - a.- Una "Lista 1", conformada por quienes hayan prestado servicios docentes en centros públicos no universitarios de Canarias y los que superen la fase de oposición y no sean seleccionados. El orden de esta "Lista 1" no será alterado por el resultado de las oposiciones.
 - b.- Una "Lista 2", conformada por el resto de integrantes de las listas de empleo actuales para las diferentes especialidades, a la que se le aplicaría la disposición vigésimo octava de la Ley General de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Canaria para 2016 y anteriores, priorizando a quienes se encuentren inscritos en el servicio canario de empleo, tanto por situación de desempleo como por mejora de empleo.
 - c.- A la "Lista 1" se incorporarán progresivamente los componentes de la "Lista 2" que obtengan su primer destino y los que, no siendo integrantes de la lista, en los procesos selectivos anuales superen la fase de oposición pero no resulten seleccionados.
- 4.- Establecer una fórmula que determine el número de plazas de oferta de empleo público por especialidad conciliando las necesidades de plazas para interinos y para nuevos titulados. Al efecto se propone que el número de plazas a ofertar por especialidad sea su tasa de reposición, la variación de plantilla en la misma y el número de interinos de esa especialidad que sean seleccionados. Para esta última variable se aplicará un porcentaje de incremento que se revisará y corregirá en cada convocatoria.

ANPE - CCOO - DOCENTES CANARIAS
INSUCAN-CSIF - STEC-IC - UGT

Última actualización Miércoles, 27 de Febrero de 2019 14:12:40