

2015

AGENDA DEL CAMBIO

Compromiso Nº 17: AUMENTO DE LAS PLANTILLAS DOCENTES



JUNTA DE EXTREMADURA

AGENDA DEL CAMBIO

MEDIDA 17. AUMENTO DE LAS PLANTILLAS DOCENTES

Llegar a un acuerdo con los sindicatos para recuperar de forma paulatina las plantillas en relación con la atención a la diversidad, la FP y las áreas que estén relacionadas con el desarrollo de las competencias básicas.

1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.

La planificación de las necesidades de personal docente no universitario se caracteriza por dos aspectos fundamentales. En primer lugar, no se cuenta con una relación de puestos de trabajo del personal docente, sino con una plantilla orgánica, que se aprueba cada año. En segundo lugar, esa plantilla orgánica se completa con una serie de plazas, que constituyen el denominado “cupo”, que varía cada año en función de las necesidades de cada centro (matriculación, grupos, modalidades,...)

La suma de la plantilla orgánica y del “cupo” da como resultado la plantilla de funcionamiento de los centros educativos.

Plantilla orgánica y de funcionamiento

Los aspectos comunes de la plantilla orgánica y de funcionamiento

- Se aprueban cada curso escolar.
- Incluye el número de plazas con la que cuenta cada centro educativo.
- Dichas plazas se identifican, como regla general, por cuerpo y especialidad y, excepcionalmente, por criterios funcionales (ámbitos, compensatoria, cultura clásica,...)

Entre sus diferencias cabe citar:

- La plantilla orgánica se publica en DOE, mientras que la plantilla funcional no.
- La plantilla orgánica se negocia con las centrales sindicales, mientras que la de funcionamiento no.
- Las plazas de la plantilla orgánica pueden ser obtenidas por concurso de traslado.

La “**plantilla orgánica**” constituye un instrumento organizativo similar a la relación de puestos de trabajo, que debe ser aprobado por cada Administración y que contiene la clasificación de los puestos con sus características esenciales, los requisitos para su desempeño y las retribuciones complementarias.

Las plantillas orgánicas, provisionales y definitivas, del profesorado de Centros públicos deben ser confeccionadas con anterioridad a la resolución del correspondiente Concurso General de Traslados, el cual se caracteriza entre otras cosas por tener un estricto calendario de ejecución. Para ello, se hace preciso actualizar los datos correspondientes, teniendo en cuenta las variaciones de matrícula y la modificación de la red de Centros en el curso escolar correspondiente con proyección al siguiente curso escolar.

La “**plantilla de funcionamiento**” o “**plantilla funcional**” se concreta partiendo de la plantilla orgánica definitiva del profesorado. Para ello es preciso actualizar los datos

correspondientes, teniendo en cuenta aspectos y circunstancias estacionales y temporales, consecuencia del dinamismo y vitalidad del sistema educativo (variaciones de matrícula, modificación de la red de Centros en el curso escolar correspondiente con proyección al siguiente curso escolar, la implantación de proyectos educativos experimentales, a la atención de alumnos con necesidades educativas especiales, o centros con necesidades especiales)

Con ella se dota a los centros públicos de las plazas verdaderamente necesarias al incluir tanto las plazas previstas en la “plantilla orgánica” caracterizadas por su naturaleza estable y permanente, como aquellas otras que responden a esas circunstancias estrictamente estacionales y temporales y que constituyen el denominado “cupo”.

La suma de la plantilla orgánica y del “cupo” constituyen la plantilla funcional del centro y suponen la foto cierta y exacta de las verdaderas necesidades de personal de los centros públicos.

La plantilla funcional igual que la plantilla orgánica debe ser la idónea y adecuada, por lo que esta incluye a los distintos cuerpos docentes no universitarios existentes en cada tipo de centro cuya concreción se basa en las necesidades de escolarización en cada zona, variable año a año debido al aumento o disminución de alumnado, bien por el descenso de la natalidad, bien por movimientos de población u otras causas.

Se trata de un proceso en el que se busca conseguir una definición ajustada de las mismas, que permita cubrir las necesidades reales de los centros en el que intervienen, además de la Dirección General de Personal Docente, las Delegaciones Provinciales y el Servicio de Inspección de Educación, así como los centros docentes. Desde que la Comunidad Autónoma de Extremadura tiene competencias en educación no universitaria se les ha remitido a los directores de los centros la plantilla funcional con objeto de que pudiesen realizar las aportaciones y alegaciones que estimasen pertinentes, las cuales se tuvieron en cuenta a la hora de aprobar la plantilla de funcionamiento definitiva.

Además, en dicha plantilla funcional intervienen también las centrales sindicales al realizar las aportaciones y sugerencias a la Dirección General de Personal Docente que han estimado adecuadas.

Así, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, la misma sufrió una reducción importante en el curso escolar 2012/2013.

Curso escolar	Plantilla orgánica	Plantilla de funcionamiento		
		Total	Planes y programas	Resto
2011/2012	12.200	14.214		14.214
2012/2013	12.104	13.835	250	13.585
2013/2014	11.957	14.221	480	13.741
2014/2015	11.905	14.405	497	13.908
2015/2016	11855	14.614	390	14.224

(En planes y programas 2014/2015 -497- están incluidas las plazas del Plan SEXPE, 168 y 46 plazas de Aulas adscritas)

Los datos reflejados en la anterior tabla reflejan que, para el curso 2015/2016, la plantilla docente ha aumentado en 316 plazas.

2.- METODOLOGÍA

Para lograr un acuerdo para el aumento de las plantillas de profesorado de los centros públicos, se tendrán en cuenta, entre otras actuaciones:

a) Dotar de plantilla orgánica a los centros educativos que carecen de la misma:

- La mayoría de los centros de educación de adultos y todas las aulas de educación de adultos.
- Centros bilingües, entendiéndose por tales los creados a partir de la entrada en vigor de la Ley de Educación de Extremadura.

b) Revisar y actualizar la plantilla orgánica y de funcionamiento de los siguientes centros:

- Equipos generales y específicos.
- Centros de atención educativa preferente y de difícil desempeño.
- Centros de educación especial.
- Centros en los que se imparta enseñanzas de formación profesional.

c) Revisar los criterios a tener en cuenta para dotar a los centros educativos de plazas de Orientación Educativa, Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, prestando especial atención a la conversión en ordinarias de las plazas itinerantes actualmente existentes de las dos últimas especialidades citadas.

3.- PROGRAMACIÓN PREVISTA.

3.1.- La Dirección General de Personal Docente en coordinación con la Secretaría General de Educación y la Dirección General de Formación Profesional y Universidad establecerá las pautas generales a tener en cuenta para el incremento de plantilla, así como el calendario de la misma.

3.2.- El Servicio de Inspección analizará la plantilla de los centros educativos y, de conformidad con las pautas que se concreten, proponiendo la correspondiente creación de plazas.

3.3.- La Dirección General de Personal Docente, en coordinación con la Secretaría General de Educación y la Dirección General de Formación Profesional y Universidad, analizará las propuestas realizadas por el Servicio de Inspección, elaborando la

correspondiendo propuesta global de aumento de plantilla y de calendario de implantación.

3.4.- La propuesta global de aumento de plantilla y el calendario para su implantación será negociada con las centrales sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario.

Cáceres, 6 de octubre de 2015

