



**ACUERDO MARCO DE LEGISLATURA ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE CASTILLA-LA MANCHA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO PARA LA MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DOCENTES PÚBLICOS, DEL SERVICIO EDUCATIVO REGIONAL Y DE LAS CONDICIONES LABORALES Y PROFESIONALES DEL PROFESORADO QUE PRESTA SERVICIO EN LOS MISMOS**

En Toledo, a 13 de mayo de 2008

Las representaciones de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Personal Docente No Universitario: ANPE, CSI-CSIF, CC.OO, STE-CLM y FETE-UGT, tras la negociación realizada en el marco de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, adoptan el siguiente

**ACUERDO**

**PREÁMBULO**

Las transferencias de competencias en materia educativa no universitaria supusieron un importante desarrollo en la autoorganización de nuestra Comunidad Autónoma que, desde ese momento, ha venido haciendo de la educación una de sus prioridades fundamentales en la acción de gobierno.

Manteniéndose firme en ese propósito, el Gobierno de Castilla-La Mancha se ha comprometido a remitir a las Cortes de Castilla-La Mancha, para su aprobación, la Ley de Educación, cuya elaboración se ha iniciado, y ha previsto destinar el seis por ciento del producto interior bruto a la educación de los castellano-manchegos antes de que finalice la presente legislatura.

Esa apuesta política y económica se orienta a alcanzar el éxito educativo de todo nuestro alumnado y se encamina hacia un horizonte de excelencia de la educación pública regional que supone una modernización de las instalaciones, equipamientos y medios materiales, así como una adecuada dotación de los efectivos humanos y una mejora de sus condiciones laborales. Este desarrollo educativo regional, que trata de dar respuesta a los retos de la sociedad del siglo XXI, requiere de la colaboración y anuencia de las familias, de las diversas instituciones y, especialmente, de los docentes y sus interlocutores sociales.

Bajo ese clima de entendimiento y colaboración, que ha jalonado el desarrollo educativo de estos años, las organizaciones sindicales, en su afán de contribuir desde sus diversas posiciones al continuo desarrollo de la calidad del sistema público de enseñanza y de las condiciones de trabajo de los funcionarios docentes de Castilla-La Mancha, han venido suscribiendo diversos pactos que acreditan su voluntad de acogerse a la vía de la negociación como estrategia de progreso social.



El 2 de mayo de 2005, se firmó el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales sobre condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de Castilla-La Mancha para el período 2005-2008, en el que se pactaba la política de empleo, medidas de carácter social y prestacional, prevención y salud laboral, así como una adecuación retributiva, que ha contribuido al impulso de políticas educativas de avance y vanguardia permitiendo un clima de colaboración fructífera.

Antes de concluir la vigencia del mencionado Acuerdo, la Consejería de Educación y Ciencia y las organizaciones sindicales firmantes manifiestan la voluntad de pactar, en el seno de la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario, un nuevo marco que fije la introducción de importantes mejoras en las condiciones laborales y profesionales de los docentes de Castilla-La Mancha asegurando un clima de concertación y paz social que contribuya a la potenciación del sistema educativo público de Castilla-La Mancha acorde con los siguientes objetivos.

#### **OBJETIVOS Y LÍNEAS BÁSICAS**

El presente Acuerdo, que tiene como marco de reflexión y elaboración la L.O.E., así como los principios generales de la futura Ley de Educación de Castilla-La Mancha, y cuyo objetivo esencial es el de contribuir a la consecución de los objetivos educativos propuestos por la Unión Europea para la primera década del siglo, pretende contribuir al impulso de un sistema educativo de calidad que garantice una respuesta ágil, eficaz y versátil ante las distintas necesidades y retos de la educación del futuro. La creciente diversidad del alumnado dentro de un mundo cada vez más globalizado, el desafío de la inserción en una sociedad intercultural y bilingüe, la multiplicidad de las metas y expectativas de los usuarios del sistema educativo público, así como los condicionantes de carácter demográfico, geográfico y orográfico de nuestra región, determinan la necesidad de ofrecer respuestas diversas que transformen los retos en oportunidades para el crecimiento organizativo y funcional así como para el desarrollo profesional de nuestros docentes.

Para afrontar esos desafíos, se impulsará la mejora de la escuela rural dotándola de medios humanos, organizativos y materiales que compensen su posible aislamiento y garanticen una educación de calidad en igualdad de condiciones.

Por otro lado, se desarrollarán medidas que atiendan con eficacia, proporcionalidad y compromiso dando respuesta a las situaciones de diversidad del alumnado, junto con aquellas que contribuyan a potenciar el clima de convivencia en las aulas de los centros educativos de nuestra Región.

El desafío de una sociedad global determina la necesidad de caminar hacia una educación que fomente el conocimiento y manejo de idiomas extranjeros desde los primeros estadios del recorrido escolar de nuestros alumnos. Para ello se desarrollarán estrategias que impulsen la progresiva extensión de la educación bilingüe.

Detrás de estos y otros objetivos, que suponen una voluntad de mejora permanente, los profesionales de la educación se constituyen en los verdaderos



agentes de la calidad educativa, siendo por ello merecedores de la valoración y consideración social. Los funcionarios docentes, a quienes la sociedad les asigna la enorme responsabilidad de poner en sus manos el patrimonio humano que constituye el futuro de la Región, merecen un reconocimiento general de la importancia de su cometido profesional. Con esa voluntad, la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha se compromete a colaborar en la difusión de una imagen positiva de los profesionales de la educación desarrollando campañas de dignificación y revalorización de la labor docente.

Coincidente con ese propósito, se aplicará un conjunto de mejoras en las condiciones laborales y profesionales que favorezcan el clima de trabajo de los docentes, su formación permanente, el reconocimiento y compensación por el ejercicio voluntario de determinadas tareas, la transición progresiva a la jubilación, el disfrute del año sabático, así como otras medidas que favorezcan la motivación profesional en aras de la mejora general del servicio educativo público ofrecido a nuestros ciudadanos. Estos avances en las condiciones laborales se dirigen a la reducción de las ratios, estabilidad y mejora de las plantillas, actualización de las situaciones administrativas y profesionales de determinados colectivos de naturaleza singular, ajuste del horario lectivo, medidas de prevención y vigilancia de la salud, descarga de funciones administrativas a los Centros de Educación Infantil y Primaria, así como una sustancial actualización de las retribuciones de todos los funcionarios docentes.

## OBJETO

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer un marco estable de interlocución que fije las mejoras en las condiciones laborales de los funcionarios docentes no universitarios que presten sus servicios en Centros Públicos incluidos en el ámbito de gestión de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario docente no universitario al servicio de la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha.

## DOTACIONES ECONÓMICAS

La dotación económica para la aplicación de las medidas contenidas en el presente Acuerdo se integrará, con independencia de la fecha de inicio de las mismas, en la Memoria económica o instrumento análogo que acompañará a la futura Ley de Educación de Castilla-La Mancha.



## VIGENCIA

El Acuerdo que se suscribe tendrá vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2011, con el calendario de aplicación que se relaciona en el Anexo IV.

## 1. ASPECTOS GENERALES SOBRE LAS PLANTILLAS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Conscientes de la importancia de la reducción de las ratios profesor/alumno para la consecución de los objetivos educativos y pedagógicos, se acuerdan las siguientes medidas, que afectan a la configuración de las plantillas orgánicas de los centros públicos de Castilla-La Mancha.

### a) Centros de Infantil y Primaria:

- Horario: Se reduce el horario semanal a 23 horas lectivas.
- Se reducirán a 27 el número de unidades asignadas a los especialistas de Audición y Lenguaje. Salvo excepciones originadas por las distancias, todos los especialistas de Audición y Lenguaje compartirán un máximo de tres Centros. Con carácter general se establece el número de "8" alumnos catalogados para la concesión de un AL a tiempo total, independientemente del número de unidades del Centro.
- Regulación del segundo PT. Ha de ser el propio centro quien, en función de las fórmulas que ponga en marcha para dar respuesta al alumnado (apoyos dentro del aula, disminución de la ratio, organización por ámbitos, etc.), determine los recursos personales que necesita para llevarlo a la práctica (segundo PT, un/a PTSC, un/a Orientador/a...). En la dotación de un nuevo recurso dentro del *cupo de respuesta a la diversidad*, se atenderá a los siguientes criterios y consideraciones:
  - a) Complejidad del centro.
  - b) Alumnado con necesidades educativas específicas de apoyo educativo.
  - c) Alumnado inmigrante, diferenciando los de habla castellana del resto.
  - d) Problemática de absentismo y abandono escolar.
  - e) Problemática de convivencia.
  - f) Selección previa en proyectos de parecido contenido: programas de compensación educativa, programas de refuerzo, orientación y apoyo y/o demanda de Educadores Sociales.
  - g) Actuaciones e iniciativas previas del Centro para la atención a la diversidad.
  - h) Contexto sociocultural del centro.
- Procedimiento para la toma de decisiones en la asignación del efectivo:
  - La utilización de estos criterios no se realizará de forma estrictamente cuantitativa, sino también cualitativamente.
  - No se utilizarán los datos de porcentajes y valores absolutos de forma rígida.

- No se tendrá en cuenta un solo criterio, sino la combinación de varios de ellos.
- Se reducirán 3 alumnos/aula por cada uno con necesidades educativas específicas. En las localidades con un solo centro, excepcionalmente, podrá haber un ACNEE más sin la reducción planteada. Con carácter general, no habrá más de dos ACNEE por aula.
- Con objeto de racionalizar la red de centros educativos en las zonas rurales en la línea de mejora de la calidad educativa y de las condiciones laborales del profesorado que imparte docencia en estos centros, se establecen los siguientes criterios para el agrupamiento en CRA:
  - En la organización del ámbito de actuación de un CRA, se establece una distancia máxima entre el colegio más alejado de su cabecera de 30 kilómetros, siempre que no comprometa la composición de una línea o las circunstancias geográficas lo imposibiliten.
  - Todos los CRA, con más de 50 alumnos escolarizados, contarán con un Orientador/a a tiempo total.
  - Ningún especialista en AL y PT compartirá más de dos CRA.
  - Los Equipos Directivos tendrán derecho a percibir el complemento económico por desempeñar la actividad en un CRA, añadiendo la cuantía correspondiente (67,57 euros) al complemento por cargo directivo.
- Para conseguir un mejor aprovechamiento y rentabilización de los recursos humanos que propicie una atención de calidad a los alumnos de los CRA, se establecerá un pago económico para los docentes que se acojan, de forma voluntaria, a no hacer uso del derecho a reducción horaria por kilometraje. El mencionado pago será el resultante de multiplicar el número de horas no reducidas (12,60 euros/ hora para Secundaria y 11,04 para Infantil y Primaria) por el número de semanas lectivas.
- Con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo en los Centros incompletos, se establecen los siguientes criterios:
  - 1 unidad: 4 a 10 alumnos
  - 2 unidades: 11 a 25 alumnos
  - 3 unidades: 26 a 40 alumnos
  - 4 unidades: 41 a 55 alumnos
  - 5 unidades: 56 a 70 alumnos
- Además, donde fuese posible, se procurará no juntar en una misma aula alumnos de distintas etapas y ciclos. En cualquier caso, el número máximo de alumnos por unidad mixta que implique alumnos de, al menos, tres Ciclos diferentes será de 12. Cuando por necesidades de organización del centro o carencias de espacios no pudiera llevarse a cabo un desdoblamiento, la Administración dotará al Centro correspondiente de un maestro/a de Apoyo.
- Del mismo modo, cuando la superación de la ratio se vea condicionada por nuevas necesidades originadas por





matriculaciones tardías o ascensos de matrículas imprevistos, previo informe de la Delegación Provincial correspondiente, la Administración dotará al centro afectado con un maestro/a de apoyo.

- La Consejería de Educación y Ciencia dotará del servicio administrativo necesario a todos los centros. Las fechas de aplicación de la medida serán:

- 1 de septiembre de 2008, todos los centros de dos líneas.
- 1 de septiembre de 2009, resto de centros.

b) Centros de Secundaria y Régimen Especial:

- El horario lectivo será de 18 horas semanales.
- Excepcionalmente, y con carácter voluntario, podrán impartirse hasta 19 horas, en cuyo caso, se aplicará una reducción de dos horas complementarias.
- Se considerará a todos los efectos el tiempo de guardia de recreos y Aulas de Convivencia como lectivos.
- Se regularán los criterios para la dotación, en plantilla, de un segundo Orientador en los centros. La concesión del presente recurso se atenderá a los siguientes criterios:
  - a) Criterio prioritario: IES con 20 o más unidades.
  - b) Criterios complementarios: Los mismos que regulan la dotación de un segundo PT.
- Clarificar, en las futuras *Instrucciones sobre plantillas orgánicas*, qué horas se computan haciendo referencia a las horas de desdobles, apoyos y refuerzos según la tipología de centros y previo compromiso con la Consejería con competencias en materia de enseñanza no universitaria en la asignación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas. Las medidas contempladas en este apartado seguirán la siguiente tabla:

Especialidades	Centros con menos de 17 grupos	Centros con más de 16 grupos y menos de 25	Centros con más de 24 grupos
<b>Matemáticas</b>	3 horas	5 horas	7 horas
<b>Lengua</b>	3 horas	5 horas	7 horas
<b>Inglés</b>	3 horas	5 horas	7 horas

c) Centros de Educación de Personas Adultas:

- Se dotará a todos los Centros de Educación de Personas Adultas con un/a Orientador/a.
- Regulación de toda la normativa de los Centros de Educación de Personas Adultas: Decreto que establece los complementos de los Equipos Directivos y Órdenes que regulan su Tipología.



## 2. RETRIBUCIONES

El aspecto retributivo pretende ser el colofón que culmine el ambicioso programa de medidas a desarrollar durante la vigencia del presente Acuerdo. Derivado del compromiso de lograr una mejora salarial que sitúe en posición ventajosa a los docentes de Castilla-La Mancha, se realizará un estudio de la situación salarial por tramos (en función del número de sexenios) al objeto de aplicar un reparto del fondo de homologación lo más justo posible. Este esfuerzo económico se sustancia en los siguientes compromisos presupuestarios.

- Se garantiza, fruto del Acuerdo de la Mesa General de la Función Pública, el pago de la cantidad correspondiente al 1,2% de la Masa Salarial inmediatamente después de la firma del presente Acuerdo, haciéndose efectivo con carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2008.
- Homologación retributiva. La Administración se compromete a fijar un fondo de homologación salarial de 69.936.613,75 euros que sitúe a los docentes de Castilla-La Mancha en posiciones de cabeza, siendo los terceros mejor retribuidos del conjunto de las Comunidades Autónomas del Estado Español.
- Como anticipo de la homologación, se pagará a todos los docentes, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008, la cuantía resultante de la aplicación del 1,2 por ciento de la Masa Salarial.
- La distribución de este fondo se realizará por tramos de acuerdo a la antigüedad en la función docente, aplicándose con carácter general al Complemento Específico de Comunidad Autónoma y, en su caso, al 1º y 5º sexenios, según el siguiente desglose:
  - o Docentes sin sexenios (funcionarios definitivos/as sin haber cumplido el primer sexenio, funcionarios/as en prácticas; funcionarios/as interinos/as; profesores/as de religión): tendrán un incremento de 160 euros mensuales.
  - o Funcionarios/as docentes que tengan cumplido un sexenio: tendrán un incremento de 185 euros mensuales.
  - o Funcionarios/as docentes que tengan cumplidos dos sexenios: tendrán un incremento de 185 euros mensuales.
  - o Funcionarios/as docentes que tengan cumplidos tres sexenios: tendrán un incremento de 185 euros mensuales.
  - o Funcionarios/as docentes que tengan cumplidos cuatro sexenios: tendrán un incremento de 185 euros mensuales.
  - o Funcionarios/as docentes que tengan cumplidos cinco sexenios: tendrán un incremento de 200 euros mensuales.
- Las cantidades resultantes del acuerdo retributivo se harán efectivas en tres anualidades, coincidiendo con el inicio del año natural, y en los siguientes porcentajes:
  - 1 de enero de 2009: 40%.
  - 1 de enero de 2010: 40%.
  - 1 de enero de 2011: 20%.



### 3. CONDICIONES LABORALES

El presente Acuerdo establece un plan general de intervenciones encaminado a la mejora de las condiciones laborales del funcionariado docente. Además, se desarrollan las siguientes medidas que suponen un paso más en ese avance en el marco laboral de los trabajadores.

- Se establecerá, para los funcionarios docentes de carrera con una antigüedad mínima de 12 años en la Administración Educativa, el *Año Sabático* o *permiso parcialmente retribuido* consistente en el disfrute de un curso escolar sin prestación de servicios con retribución parcial. La medida abarcará un período de cinco años consecutivos, en los que durante los cuatro primeros cursos se prestará servicio a jornada completa, percibiendo el 85 por ciento de las retribuciones, mientras el quinto se disfrutará el permiso, percibiendo la misma retribución parcial.
- Durante la vigencia del presente Acuerdo, se garantiza la convocatoria de 200 plazas anuales para el disfrute de la mencionada medida.
- Licencias por estudios. La Administración mantendrá el incremento del número de licencias convocadas que se ha venido aplicando en los últimos años garantizando la aplicación de unos criterios de racionalidad y eficacia en la concesión de estas licencias al objeto de lograr una mejora de la calidad del sistema educativo. Desde la Consejería de Educación y Ciencia se regulará dándole mayor rigor.
- Reducción horaria de tres horas lectivas, sin merma retributiva, a todos los docentes mayores de 55 años, cumplidos a 31 de agosto del año correspondiente.
- Programa de Acción Social. Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha se compromete a seguir manteniendo una tasa de crecimiento similar a la de los últimos años en la dotación de la partida presupuestaria destinada a las ayudas sociales. Este esfuerzo se inscribe en el deseo de mejorar la calidad de vida y bienestar social de los funcionarios docentes y sus núcleos familiares.

### 4. MEDIDAS Y MEJORAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO Y FUNCIONAL

El diseño de estrategias de mejora en la calidad del sistema educativo ofrecido a nuestros ciudadanos requiere de algunas medidas que renueven y adapten el marco administrativo y de funcionamiento mejorando, a su vez, las condiciones laborales de los docentes implicados en esa tarea. Con ese propósito se establecen las siguientes medidas.

- a) Reconocimiento administrativo de la Coordinación de Ciclo en los Centros de Educación Infantil y Primaria de 9 o más unidades.



- b) Los docentes que participen en los Consejos Escolares de Localidad tendrán derecho a reducirse del horario complementario una hora por la asistencia a las reuniones convocadas por dicho órgano.
- c) Los responsables de formación en centros se reducirán hasta dos horas complementarias.
- d) Se darán instrucciones precisas que regulen las funciones del profesorado de Apoyo de Educación Infantil a lo largo de toda la etapa y en función del número de unidades, en el sentido de fijar su actividad profesional en este Ciclo, sin perjuicio de participar en cuantas actividades complementarias, de carácter general, se organicen en el centro: biblioteca escolar, aula de informática, etc. Se atenderá a la siguiente tabla:
- Un apoyo por cada 3 o más unidades.
  - Un segundo apoyo con 8 o más unidades.
  - Un tercer apoyo con 12 o más unidades.
- e) La Consejería de Educación y Ciencia se compromete a regular todas las situaciones administrativas y económicas derivadas del compromiso del Presidente de Castilla-La Mancha de elevar a 175 los centros bilingües de nuestra región en la actual Legislatura. Los/as asesores/as lingüísticos y el profesorado de áreas no lingüísticas que participen en los programas de Secciones Europeas tendrán derecho a una reducción en sus horas lectivas y complementarias, según se establezca en el plan regional de bilingüismo. Además, se les reconoce el derecho a percibir un complemento económico de 220 euros. El resto de la normativa reguladora se atenderá al plan de bilingüismo de Castilla-La Mancha. Por otra parte, todos ellos estarán sujetos a los procedimientos de acreditación, formación y evaluación que la Consejería establezca al efecto.
- f) Medidas para el desarrollo del Plan Regional de Convivencia.
- Aulas para Educar en Convivencia. Se garantizará la dotación de dos recursos personales para la gestión del aula o espacio para educar en convivencia. Todas las medidas propuestas en el mencionado Plan (deshdables, disminución de ratios, interculturalidad, así como la determinación de mediadores, educadores sociales...), deberán justificarse como recursos de mejora de la convivencia y estarán sujetos a la evaluación y seguimiento que la Administración determine.
  - Tanto el número de recursos personales como las actuaciones contempladas en este apartado estarán vinculados a un Proyecto de Centro que incluya un compromiso para la mejora de la convivencia que conlleve, además de las actuaciones relativas al aula de convivencia, otro tipo de actuaciones y medidas fijadas en el Decreto de Convivencia: puesta en marcha de estructuras de mediación, impulso de la participación de la comunidad educativa en la vida del Centro (coordinación con el AMPA, puesta en marcha de la junta de delegados...), desarrollo de tutorías individualizadas, etc.



g) Centros de Educación Especial. Al objeto de continuar mejorando la calidad de la atención educativa y de asesoramiento prestada por el profesorado que desarrolla su trabajo en estos centros, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Se dotará a todos los CEE con un profesor/a de Audición y Lenguaje cada cuatro unidades.
- Para compensar las situaciones de peligrosidad profesional, se establece un complemento sustitutivo del mismo de 97,65 €. Asimismo, los Jefes de Residencia de los centros de Educación Especial tendrán derecho a percibir un complemento asimilado al de Jefe de Estudios tipo "E" (456,51 €).
- En consonancia con el modelo educativo de Castilla-La Mancha, así como con la Ley Orgánica 2/2006, encaminados a transformar los CEE en centros de recursos abiertos a su entorno, se les dotará de un efectivo por centro a fin de atender las funciones de asesoramiento y apoyo especializado, según las instrucciones que determine al efecto la Consejería de Educación y Ciencia.
- Se dará un trato preferencial para la concesión de licencias por estudios retribuidas al profesorado definitivo en Centros de Educación Especial, en función del tiempo de servicio continuado en los mismos, con el propósito de favorecer tanto su formación continua como la recuperación emocional y la motivación para el ejercicio de su cometido profesional en estos centros.

h) Medidas para facilitar la disminución de las ratios

- En aquellas aulas en las que por incrementos imprevistos de alumnado o por escolarización tardía sea inevitable superar la ratio establecida con carácter general, se las dotará con un/a profesor/a de apoyo.
- Podrán reducir el número de alumnos por aula aquellos centros que, haciendo uso de su autonomía, contemplen esta medida en sus proyectos de mejora de la convivencia o de atención a la diversidad.
- También podrán hacerlo aquellos centros que suscriban compromisos singulares con la Consejería.
- Se reducirán 3 alumnos por aula por cada uno con necesidades educativas específicas.

## 5. INTERINOS

El personal funcionario interino al servicio de la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha garantiza con su trabajo la armonización y la flexibilidad del funcionamiento de la actividad de los centros docentes, permitiendo dar cobertura a las incidencias personales y familiares de los docentes, así como la implementación de programas educativos. El desarrollo normativo y la introducción de mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza ha generado necesidades de contratación de tipología muy variada, que se pretende racionalizar y clarificar.

- Se acota la tipología de los nombramientos en tres modalidades: jornada completa, media jornada y un tercio de jornada, según se desarrolla en el Anexo I.

- La Consejería con competencias en materia de enseñanza no universitaria atenderá a las situaciones que se puedan dar entre los funcionarios interinos ante situaciones de violencia de género.
- Se revisarán las causas por reserva de puestos para interinos, de acuerdo a lo que se regula en el Anexo II.
- La Consejería de Educación y Ciencia se compromete a mantener la política de personal basada en las Ofertas de Empleo Público y el mantenimiento de la tasa de interinos en los niveles más bajos que permitan cubrir las sustituciones, reducciones horarias a mayores de 55 años, programas de mejora, etc. asegurando el correcto funcionamiento del servicio educativo.
- En el ámbito de la Escuela Rural (CRAs y Centros incompletos) y siempre que no afecte al Concurso General de Traslados y Asignación Provisional, se ofrecerá la posibilidad de permanencia mínima de dos cursos consecutivos.
- Mediante el presente Acuerdo, e introduciendo las modificaciones que se establezcan en el mismo, el Acuerdo de 5 de marzo de 2004 y la Addenda de 27 de marzo de 2007 quedan prorrogados hasta 31 de diciembre de 2011.
- Asimismo, la Consejería de Educación y Ciencia se compromete, en el plazo máximo de dos cursos, a llevar a cabo las medidas informáticas necesarias en la gestión de su personal que permitan que el profesorado interino pueda elegir voluntariamente, para sustituciones, todas las provincias que integran el ámbito de esta Comunidad Autónoma.

## 6. SALUD LABORAL

El profesorado, verdadero fundamento del sistema educativo público, cuenta con el apoyo de la Consejería con competencias en enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha para poner en marcha medidas que supongan un avance en la prevención de riesgos y salud laboral, que se concretan en las medidas que a continuación se relacionan.

- La Consejería de Educación y Ciencia desarrollará un Plan General de Prevención propio a lo largo de esta legislatura, que habrá de respetar el Plan Director Regional.
- Se garantiza la realización de las evaluaciones iniciales de riesgos en los centros docentes dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia.
- Se garantiza la elaboración e implantación de los planes de emergencia en los centros docentes dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia.
- Formación básica inicial. Se garantiza comenzar con la formación inicial para todos los docentes.
- Formación a los equipos con participación activa en los planes de emergencia. Se garantiza dicha formación simultáneamente a la realización de los planes de emergencia de los centros docentes.

- Información. Se garantiza dicha información simultáneamente a la realización de las evaluaciones iniciales de riesgos de los centros docentes, implantándose en los centros que ya cuenten con la evaluación. Para ello, se habilitarán los cauces y procedimientos administrativos necesarios para su aplicación.
- Formación continua. Se desarrollará una propuesta formativa que integre los diferentes aspectos de la prevención en el sector docente, tales como: formación específica de puestos, prevención de la salud o planes de emergencia.
- Progresivamente, se potenciará que la formación continua en materia de prevención se imparta por docentes a través de los CEPs o CRAER.
- Se valorará la formación en materia de Prevención y Salud Laboral en los Concursos Generales de Traslados.
- Revisiones médicas. Se incorporarán al protocolo común otros protocolos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo, dentro del ámbito y finalidad propia de la vigilancia de la salud.
- Se procederá, según lo estipulado, al pago por desplazamiento para la realización de revisiones médicas.
- Se habilitará a las Comisiones Provinciales la posibilidad de realizar adaptaciones del puesto del trabajo sin que suponga cambio de localidad.
- Se crea la figura del Coordinador de Prevención, con reducción horaria complementaria o lectiva según se desarrolla en el Anexo III.

## 7. DESARROLLO NORMATIVO DE LOS PERFILES PROFESIONALES Y MARCO LABORAL DE DETERMINADOS COLECTIVOS DOCENTES

En aras de una adecuación, actualización y mejora de las situaciones administrativas y laborales de los siguientes colectivos docentes se desarrolla una regulación específica que garantice un marco laboral adaptado a la cambiante realidad educativa:

- a) Unidades de Orientación. El Decreto 43/2005, de 26 de abril, por el que se crearon las Unidades de Orientación asociadas a los Centros de Educación Infantil y Primaria, así como la Orden de 15 de junio de 2005 por la que se regula el funcionamiento de las mismas necesitan una actualización que atienda a las condiciones laborales de los docentes que desempeñan en ellas su labor de Orientación. A tal fin, la Consejería equipará e integrará administrativa y funcionalmente a los miembros de las Unidades de Orientación en los centros de Educación Infantil y Primaria en los que desarrollan su actividad de Orientación, estableciéndose las siguientes modificaciones en su actual situación administrativa y laboral:
  - Se les reconoce, a los PS y a los PTSC, el derecho a formar parte del claustro y del consejo escolar, así como

a elegir y ser elegidos para cualquiera de los cargos unipersonales que componen el equipo directivo de los centros en los que desempeñan su labor.

- En cuanto a su jornada laboral, a fin de garantizar la coordinación y funcionamiento, tanto de la actuación orientadora como del propio centro educativo en su conjunto, el horario de los componentes de la unidad de orientación se ajustará al que esté establecido en cada Centro en el que esté ubicado el orientador/a.
- Se reconoce a los orientadores/as, con carácter retroactivo, la Coordinación pedagógica a efectos de baremación en el Concurso General de Traslados, con 0,5 puntos por el trabajo desarrollado en el centro escolar.
- Las plazas de las Unidades de Orientación tendrán la consideración administrativa de carácter ordinario. Cuando se comparta la intervención en centros de distintas localidades, les será de aplicación lo regulado en el acuerdo de itinerancias en los mismos términos que al resto de los docentes, con la salvedad de que, en caso de acogerse a la reducción horaria, ésta se aplicará contabilizando el inicio de la jornada desde el centro donde esté adscrita la Unidad de Orientación.
- Tendrán, asimismo, derecho a percibir el complemento económico por desempeñar la actividad laboral en un CRA.
- Los orientadores/as en CRAER gozarán de las mismas condiciones laborales que el resto de las asesorías del equipo pedagógico de los mismos, teniendo derecho al complemento por desempeño de asesoría y complemento económico por kilometraje.

b) Jefes de Residencia. Sobre la base de la normativa que les integra como miembros de los Equipos Directivos, se les reconocerá un complemento económico igual al de Jefe de Estudios Adjunto para los Jefes de Residencia tipo "B" (253,83 euros) y un complemento igual al Jefe de Estudios tipo "E" para los Jefes de Residencia tipo "A" (456,51 euros).

c) Equipos de Atención Educativa Hospitalaria y Domiciliaria (EAEHD). Dada la especificidad de las condiciones en las que desempeñan su cometido profesional, a los miembros de estos equipos se les compensará económicamente con un complemento de 150 €, que en el caso del coordinador será asimilado al de un Jefe de Estudios Adjunto (253, 83 €), además del reconocimiento administrativo de la coordinación con 0,5 puntos a los efectos de su participación en el Concurso General de Traslados. Los puestos de los EAEHD serán de carácter ordinario, sin perjuicio de tener derecho a percibir compensación económica por kilometraje en los desplazamientos propios de la atención domiciliaria.





- d) Aulas Penitenciarias. Se estudiará la regulación de un reconocimiento administrativo a efectos de su participación en el Concurso General de Traslados para los funcionarios docentes de la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha que, en virtud del convenio marco de colaboración con el Ministerio del Interior, imparten docencia en los programas establecidos al efecto. Asimismo, para compensar las situaciones de peligrosidad profesional, se establecerá un complemento económico de 97,65 €.
- e) Centros de Educación de Adultos. Se reconoce el puesto de Jefe de Estudios Adjunto, así como la regulación propia para estos centros de los complementos económicos del resto de los órganos de gobierno unipersonales con un incremento en sus cuantías.

## 8. COMPROMISOS SINGULARES

Con independencia de las medidas que se contienen en el presente Acuerdo, la Consejería con competencias en materia de enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha y los centros docentes podrán suscribir compromisos singulares para la realización de los objetivos que figuren en el Proyecto Educativo de los mismos y, especialmente, para los que se contienen en los objetivos educativos de la Unión Europea.

En dichos compromisos se podrán dotar de recursos materiales, humanos y económicos, así como de incentivos adicionales para el profesorado, vinculados a la consecución de los objetivos propuestos.

## 9. DISPOSICIONES ADICIONALES

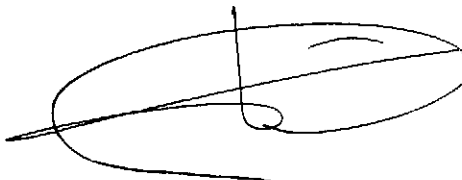
1. El presente Acuerdo irá acompañado de una memoria económica.
2. Durante el período de duración del presente Acuerdo, todas las partes firmantes se comprometen a agotar los cauces de diálogo y negociación sobre los temas de negociación antes de plantear situaciones de conflicto que puedan quebrantar la paz social.
3. El presente Acuerdo queda sometido a cualquier disposición normativa de rango superior que pudiera afectar en lo sucesivo a los puntos recogidos en el mismo.
4. En el segundo semestre del año 2011, la Consejería con competencias en materia de enseñanza no universitaria, conjuntamente con las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo, procederá al estudio del estado de las retribuciones de los funcionarios docentes de Castilla-La Mancha en relación con las del resto de funcionarios docentes de las Comunidades Autónomas de Régimen Común.



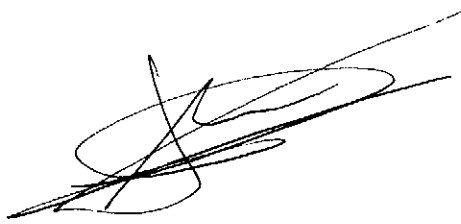
Y para que conste, en prueba de conformidad, firman el presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.




José Valverde Serrano  
Consejero de Educación y Ciencia



Juan Carlos Illéscas Díaz  
Presidente Regional de ANPE-CLM



Mario Gutiérrez Gutiérrez  
Presidente del Sector de Enseñanza de  
CSI-CSIF de CLM



Alfonso Gil Simarro  
Secretario General de la Federación de  
Enseñanza de CCOO



Felipe Moraga Vacas  
Miembro del Secretariado del STE-  
CLM



Lorenzo Prado Cárdenas  
Secretario General de FETE-UGT de CLM



**ANEXO I**

**CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL HORARIO DE OBLIGADA PERMANENCIA EN PRIMARIA Y SECUNDARIA SEGÚN MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO**

	HORARIO DE PERMANENCIA EN EL CENTRO	JORNADA T. COMPLETO	MEDIA JORNADA	TERCIO JORNADA
<b>PRIMARIA</b>	<i>LECTIVAS</i>	23	11,5 <sup>1</sup>	7,66 <sup>2</sup>
	<i>COMPLEMENTARIAS</i>	6	3	2
<b>TOTAL DE HORAS LECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS</b>		<b>29</b>	<b>14,5</b>	<b>9,66</b>

	<i>LECTIVAS</i>				
<b>SECUNDARIA</b>			18	9	6
	<i>COMPLEMENTARIAS</i>	Cómputo semanal	≥ 6	≥ 3	≥ 2
		Cómputo Mensual	≤ 5	≤ 2,5 <sup>3</sup>	≤ 1,66 <sup>4</sup>
		<b>Total Complem</b>	11	5,5 <sup>5</sup>	3,66 <sup>6</sup>
<b>TOTAL DE HORAS LECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS</b>			<b>29</b>	<b>14,5</b>	<b>9,66</b>

<sup>1</sup> Se corresponden con 11 horas y 30 minutos.

<sup>2</sup> Se corresponden con 7 horas y 40 minutos.

<sup>3</sup> Se corresponden con 2 horas y 30 minutos.

<sup>4</sup> Se corresponden con 1 hora y 40 minutos.

<sup>5</sup> Se corresponden con 5 horas y 30 minutos.

<sup>6</sup> Se corresponden con 3 horas y 40 minutos.





## ANEXO II

### CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE NO ACEPTACIÓN DE PUESTOS OFERTADOS A LOS ASPIRANTES A INTERINIDADES. SITUACIONES DE NO – DISPONIBILIDAD EN BOLSA.

La experiencia en la gestión en todo el tiempo transcurrido desde que se suscribió el Acuerdo Marco de ordenación y gestión de listas de aspirantes a interinidades entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales, junto con elementos tales como la estabilidad obtenida por el personal funcionario interino a lo largo de estos años de aplicación del citado Acuerdo, que ha permitido armonizar y flexibilizar la actividad de los centros educativos, así como la aprobación de medidas legislativas tales como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y el Estatuto Básico del Empleado Público, ley 7/2007, hacen necesario incorporar al Acuerdo una serie de mejoras en las condiciones de acceso a un puesto de trabajo como funcionarios interinos al servicio de la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla la Mancha, que permitan a aquellos mantener su condición de aspirantes en las respectivas bolsas de personal docente, tales como:

- Desempeño de cargo público o electivo y situaciones asimiladas a Servicios Especiales incompatibles con el ejercicio de la docencia.
- Desempeño de puesto de trabajo en la Administración educativa universitaria.
- Desempeño de puesto de trabajo en el extranjero (Auxiliares de Conversación, Profesores Visitantes, etc), en algún programa docente convocado por la Administración Educativa estatal ó autonómica.
- Estancias formativas en el extranjero para adquirir o mejorar la competencia lingüística para el desempeño de la función docente en lengua distinta al castellano.
- Realización de estudios de postgrado en Universidades españolas y en el Extranjero.
- Acceso a la condición de personal investigador, becario colaborador, etc, en Departamentos Universitarios.
- Por la participación en programas de cooperación en colaboración con una Organización no-gubernamental, conforme a lo establecido legalmente.
- Por estar al cuidado de familiares, de primer o segundo grado, en consanguinidad o afinidad en situación de dependencia, ó al cuidado de personas discapacitadas que no desarrollen ninguna actividad retribuida según lo establecido legalmente.
- Por circunstancias relacionadas con la maternidad, adopción nacional ó internacional ó acogimiento, conforme a lo establecido legalmente.
- Por cuidado de hijo menor de tres años o familiar de segundo grado en consanguinidad ó afinidad, conforme a lo establecido legalmente.
- Por la prestación de servicios por un periodo de al menos seis meses, continuado o interrumpido, en la Enseñanza Concertada por la Consejería con competencias en materia de enseñanza no universitaria de Castilla-La Mancha.
- Por la prestación de servicios por un periodo de al menos seis meses, continuado o interrumpido, en Organismos Públicos o Empresas Privadas por un periodo de al menos seis meses



**Castilla-La Mancha**

En este caso, los aspirantes quedarán en situación de no disponibilidad durante el curso escolar que se haya efectuado el llamamiento, viendo modificada su posición en la bolsa de la que se les haya realizado la oferta, pasando al final de su lista y apartado para la gestión del curso escolar siguiente a la oferta.

Esta circunstancia no será justificativa cuando el nombramiento que se oferte por esta Administración Educativa tenga una duración mínima de seis meses.

- Por enfermedad grave del aspirante debidamente justificada y documentada.

La aceptación y el desempeño de una plaza vacante ofertada, conlleva el nombramiento como funcionario interino docente y, por tanto, la situación de no disponibilidad en el resto de bolsas de las que el aspirante forme parte hasta la finalización de dicho nombramiento.

La renuncia al puesto de trabajo, efectivamente desempeñado a lo largo de un curso escolar, significará necesariamente la no disponibilidad en dicho curso escolar en el resto de bolsas de las que el aspirante forme parte, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada y documentada.



ANEXO III

REGULACIÓN DE LA REDUCCIÓN HORARIA POR LA COORDINACIÓN DE  
PREVENCIÓN EN CENTROS PÚBLICOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y  
CIENCIA DE CASTILLA-LA MANCHA

TIPOLOGÍA DE CENTROS	REDUCCIÓN HORARIA	
	LECTIVAS	COMPLEMENTARIAS
De 1 a 14 unidades		1 hora semanal
De 15 a 29 unidades		2 horas semanales
De 30 a 45 unidades	1 hora semanal	2 horas semanales
Más de 45 unidades	2 horas semanales	1 hora semanal

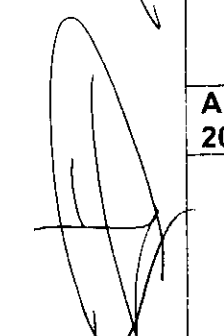
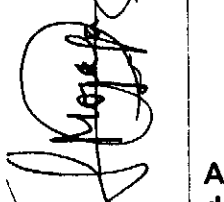
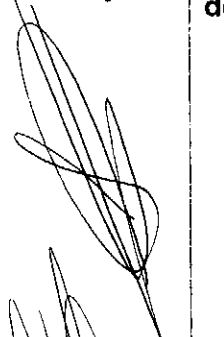
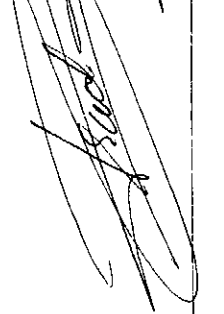
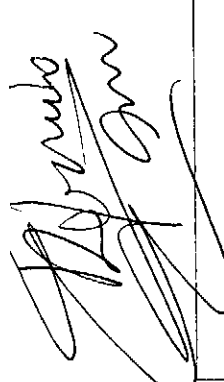
*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*



**ANEXO IV**

**CALENDARIO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTENIDAS EN ESTE ACUERDO**

<b>CALENDARIO DE EJECUCIÓN</b>	<b>MEDIDAS</b>
<b>A partir del 1 de enero de 2008</b>	Efectos económicos del pago de la cantidad correspondiente al 1,2 por ciento de la masa salarial.
<b>A partir del 1 de septiembre de 2008</b>	Regulación de todos los aspectos relacionados con la dotación de efectivos en Plantilla Orgánica: AL; Orientadores; CRA; horas para desdobles, apoyos y refuerzos en Secundaria...
	Reducción horaria en Primaria y Secundaria, así como el reconocimiento, en Secundaria, como horario lectivo de las guardias de recreo y Aulas de Convivencia.
	Desarrollo normativo de las medidas relacionadas con el <i>Cupo de Respuesta a la Diversidad</i> .
	Reducción en 3 alumnos/aula por cada ACNEE.
	Estudio y medidas previas para la reorganización de los ámbitos de los CRA, estableciéndose como fecha máxima para su aplicación efectiva el 1 de septiembre de 2010.
	Pago del complemento en CRA a los equipos directivos.
	Compensación económica por no reducción horaria por itinerancia.
	Dotación de un recurso por matriculaciones tardías o ascensos imprevistos en las matriculas.
	Servicio administrativo a Centros de dos o más líneas.
	Regulación de la normativa de los Centros de Educación de Personas Adultas incluido el reconocimiento de la Jefatura de Estudios Adjunta.
	Convocatoria de plazas para el disfrute del <i>Año Sabático</i> .
	Reducción horaria docentes mayores de 55 años.
	Reconocimiento Administrativo de la Coordinación en Centros de Primaria de 9 ó más unidades.
	Reducción horaria por asistencia a Consejos Escolares de Localidad.
Reducción horaria de los responsables de formación en Centros.	
Instrucciones sobre las funciones del profesorado de Apoyo de Educación Infantil.	
Complemento económico profesorado implicado en las Secciones Europeas.	
Medidas derivadas del Plan Regional de Convivencia.	
Complemento de peligrosidad Centros Penitenciarios y Centros de Educación Especial. Complemento de Jefes de Residencia de Centros de Educación Especial.	
Interinos: aplicación de la tipología de contratos, revisión de las causas de reserva, y permanencia continuada en puestos en CRA.	



## Castilla-La Mancha

	<p>Salud Laboral: realización de las evaluaciones iniciales de riesgos; Formación a los equipos con participación activa en los planes de emergencia; Información simultánea a la realización de las evaluaciones iniciales de riesgos de los Centros; Reconocimiento Administrativo de la formación en materia de Prevención y Salud laboral en el CGT; Revisiones médicas: pago por desplazamiento y protocolos específicos ajustados a los riesgos inherentes al trabajo; Posibilidad de adaptaciones del puesto de trabajo; Creación de la figura del Coordinador de Prevención e implantación paulatina según la asunción de responsabilidades en materia preventiva por los Centros.</p> <p>Unidades de Orientación: derecho a formar parte del claustro, consejo escolar y equipos directivos; reconocimiento de la Coordinación en el CGT; pago de kilometraje; y compensación por CRA a quienes trabajen en un CRAER.</p> <p>Jefes de Residencia: pago del complemento económico</p> <p>EAEHD: pago de los complementos y reconocimiento administrativo de la coordinación en el CGT.</p> <p>Aulas Penitenciarias: Pago del complemento económico y estudio de la regulación de un reconocimiento administrativo.</p>
<b>A partir del 1 de enero de 2009</b>	<p>Abono del 40 por ciento de la cuantía total del incremento retributivo recogido en el Acuerdo.</p> <p>Aplicación efectiva de las medidas derivadas de la nueva normativa de los Centros de Educación de Personas Adultas.</p>
<b>A partir del 1 de septiembre de 2009</b>	<p>Dotación de Servicio Administrativo a todos los Centros de Educación Infantil y Primaria.</p> <p>Aplicación de las medidas derivadas de la reorganización de los ámbitos de los CRA</p> <p>Aplicación de los aspectos relacionados con la dotación de efectivos en Plantilla Orgánica incluidos AL; Orientadores; Horas para desdobles, apoyos y refuerzos...</p> <p>Aplicación de las medidas relacionadas con el <i>Cupo de Respuesta a la Diversidad</i>.</p>
<b>A partir del 1 de enero de 2010</b>	<p>Abono del 80 por ciento de la cuantía total del incremento retributivo recogido en el Acuerdo.</p>
<b>Curso 2010/2011</b>	<p>Desarrollo informático que permita al profesorado interino elegir voluntariamente las cinco provincias para sustituciones.</p>
<b>A partir del 1 de enero de 2011</b>	<p>Abono del cien por cien de la cuantía total del incremento retributivo recogido en el Acuerdo.</p>