

ES EL MOMENTO! PERSONAL INTERINO

Programa Electoral
PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS
2018



ES EL MOMENTO!

PERSONAL INTERINO
ELECCIONES SINDICALES

1. Modelo de acceso

- Modificar el RD 276/2007 y el RD 84/2018 que regula el acceso a la función pública, con los siguientes objetivos:
 - Pruebas no eliminatorias de la fase de oposición.
 - Aumento del valor de la experiencia.
 - Pruebas homogéneas en las comunidades autónomas.
 - Sistemas de estabilidad de listas de profesorado interino. Planes de empleo y gestión de listas de interinos/as que garanticen igualdad, mérito y capacidad.
 - Sistemas de asignación de vacantes transparentes y predecibles.

- Sustituciones ciertas: cuando la ausencia de la persona titular sea previsiblemente superior a los 3 días hábiles necesarios para el nombramiento de la persona interina, este será efectuado en todo caso e independientemente de la cercanía de períodos vacacionales, puentes, etc.
- Sustituciones de calidad: en aquellos puestos de trabajo que así lo puedan requerir por su especificidad (docencia en grupos de compensación educativa, centros con características particulares, docencia a alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo, etc.), es imprescindible que el profesorado que sustituye pueda acceder de forma rápida y eficaz a formación específica.

**PRUEBAS NO
ELIMINATORIAS
DE LA FASE DE
OPOSICIÓN**

2. Sustituciones y suplencias

- Sustituciones ágiles: ante causa predecible (jubilación, permiso por matrimonio, comisión de servicios etc.), al día siguiente de la ausencia del trabajador/trabajadora. Ante causa sobrevenida (incapacidad temporal, etc.), en un plazo no superior a tres días hábiles desde la ausencia del trabajador o trabajadora.

3. Jornada laboral

- Reducción sustancial de la jornada lectiva hasta alcanzar de 16 a 18 horas lectivas semanales en Secundaria, FP y Enseñanza de Regimen Especial; y reducción progresiva de la jornada lectiva en Infantil y Primaria, tendiendo a igualarlo al de Secundaria en número de horas lectivas.
- Reducción del horario lectivo de hasta un tercio de la jornada, sin reducción retributiva, para los y las trabajadoras mayores de 55.
- Mejorar la dotación de las jornadas a tiempo parcial incluyendo voluntariedad y acumulación. Como norma general no debe haber contrataciones menores a media jornada. Igual consideración de la jornada a tiempo parcial a efectos de experiencia docente.



- Limitación del número de puestos itinerantes o compartidos en varios centros.
- Aumento del tiempo de coordinación con el resto de profesorado y para la realización de documentación (adaptaciones curriculares, informes, etc.).
- Reducción lectiva destinada a la elaboración de materiales.

4. Ratios

- Desarrollo de normativa específica que disminuya los ratios máximos de estudiantes/docente en todos los niveles educativos de Infantil y Primaria: 0-2 años, 3 años, 3-5 años y 6-12 años y ratio máximo de 25 alumnos/as en Educación Obligatoria y Postobligatoria.
- Mayor reducción de los ratios en programas de FP Básica y PMAR.
- Aumento del personal en los centros para facilitar desdoblados, grupos flexibles, dos docentes-un aula, etc., y dar respuesta a la gran diversidad educativa y a la inclusión del alumnado.

**REDUCCIÓN SUSTANCIAL
DE LA JORNADA LECTIVA.
DE 16 A 18 HORAS
SEMANALES Y REDUCCIÓN
PROGRESIVA DE LA
JORNADA LECTIVA DE
INFANTIL A PRIMARIA**

5. Retribuciones

- Pago completo de las pagas extraordinarias.
- Lograr la cobertura total de la remuneración por incapacidad temporal.
- Recuperación del poder adquisitivo previo a la crisis.
- Conseguir que la recuperación macroeconómica se sienta también en los salarios de los y las maestras.

- Reconocimiento económico de la función tutoría a todo el profesorado, así como el aumento de esta cuantía.
- Aumentar el nivel retributivo del cuerpo de Infantil y Primaria al nivel 24, y el de Secundaria al nivel 26.
- Negociación descentralizada para lograr al alza la equiparación salarial en las diferentes comunidades autónomas.

6. Jubilaciones

- Mantenimiento de las jubilaciones de las clases pasivas y equiparación de las condiciones de jubilación de la seguridad social al de clases pasivas en edad y cuantía, e incorporación de normativa específica que permita la jubilación parcial y anticipada.
- Posibilidad de jubilación cuando la edad de la persona y sus años de servicio sumen 85.
- Cumplimiento del artículo 67.2 y 67.4 del Estatuto Básico del Empleado Público y desarrollo de los acuerdos de establecimiento de la jubilación parcial.

7. Reconocimiento social del profesorado y responsabilidad jurídica

- Dignificación y protección de la labor docente a través de políticas que promuevan el reconocimiento social y público de la profesión docente.

SUSTITUCIONES ÁGILES Y DE CALIDAD

- Las administraciones educativas establecerán protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado, incluyendo asistencia especializada (jurídica, psicológica, etc.).

8. Incompatibilidades

- Modificación de actual normativa, aumentando la flexibilidad para que el personal interino, especialmente en los casos de tiempo parcial, puedan compaginar varios trabajos, tanto en la Administración pública como en el ámbito privado.

9. Salud laboral

- Negociación y creación de un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculosqueléticas o cualesquiera otras de afectación en el profesorado.
- Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de aquellas medidas necesarios.
- Las administraciones educativas establecerán protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado.
- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención en los siguientes ejes temáticos:
 - Riesgos psicosociales.
 - Sustancias cancerígenas en el entorno laboral (amianto, radón, etc.).
 - Patologías de la voz.
 - Estrés térmico.
 - Reproducción, maternidad y paternidad saludables.
 - Alimentación saludable en la enseñanza.
- Reconocimientos médicos con especial atención a la especificidad laboral de enseñanza.
- Desarrollo de programas de evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos en los centros educativos.
- Regular la actividad de las mutuas.
- Promover la creación de comités de seguridad, salud e higiene en el trabajo en todas las administraciones públicas.
- Potenciar la figura de la delegada y delegado de prevención como figura de referencia y apoyo a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.



10. Derechos laborales y licencias y permisos

- Derecho a solicitar no ser nombrado durante un curso escolar sin por ello decaer de la lista de personal interino. Establecimiento de la excedencia de interés particular de un año.
- Acceso en igualdad de condiciones que el funcionario de carrera al catálogo de licencias y permisos.

ACCESO EN IGUALDAD DE CONDICIONES A LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO INTERINO QUE LOS FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA

- Establecimiento real de las licencias retribuidas por estudios con un 100% de retribución.

- Establecimiento de permisos de otra naturaleza parcialmente retribuidos.

11. Reivindicaciones relativas a formación

- Acceso en igualdad de condiciones a los sistemas de formación del profesorado interino que los funcionarios/as de carrera.
- Aumento cuantitativo y cualitativo de la oferta formativa específica del profesorado.
- Oferta formativa pública, gratuita y de calidad.
- Promover la participación del profesorado en formación a través de buenas prácticas.

12. Medidas para favorecer políticas de igualdad

- Puesta en marcha inmediata de los planes y medidas de igualdad en todos los ámbitos según los criterios que marca la Ley 3/2007.

- Protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo los cauces suficientes que faciliten las denuncias por acoso con totales garantías.
- Protocolos negociados de prevención de acoso por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género que solventen las posibles situaciones de invisibilidad, discriminación, acoso, discriminación o bullying.
- Acciones positivas en materia de acceso al empleo que favorezca la incorporación de mujeres en entornos educativos.
- Acciones positivas para favorecer la incorporación al empleo de mujeres trans.
- Romper el techo de cristal potenciando la presencia de las mujeres en puestos directivos, cargos de responsabilidad, inspección educativa, etc.
- Posibilitar el acceso a puestos ocupados tradicionalmente por hombres.
- Crear la figura de agentes de igualdad en todos los centros educativos con una carga horaria, para dar respuesta a las necesidades de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN FORMACIÓN A TRAVÉS DE BUENAS PRÁCTICAS

- Los consejos escolares deberán contar con una persona encargada de igualdad y coeducación que impulse medidas para abordar la coeducación, educación afectivo-sexual, rompiendo estereotipos sociales, etc.
- Campañas anuales de concienciación, sensibilización y formación en materia de igualdad.
- Denuncia a la inspección de trabajo de los centros de carácter educativo en los que se haya producido cualquier situación de discriminación por motivo de sexo, orientación, identidad o expresión de género, así como por la falta de medidas que impulsen políticas de igualdad.

13. Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral

- Ampliación del permiso de paternidad con carácter intransferible.
- Favorecer la reducción de jornada por cuidado de personas, sin estar condicionado a las necesidades del servicio en ningún caso.
- Aumentar el permiso especial al menos durante tres meses o más para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave, de reducción de jornada de hasta el 50% con carácter retribuido, en el caso de ser por cuidado de enfermedad muy grave del menor hasta el fin de la enfermedad.
- Hacer extensibles los derechos en materia de conciliación al personal interino o eventual de jornada completa o parcial.
- Reserva del puesto de trabajo durante toda la extensión de la excedencia por el cuidado de un familiar.
- El tiempo disfrutado como permiso de maternidad o paternidad será contemplado como tiempo trabajado a todos los efectos.
- Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso por maternidad, pudiendo disponer de unas normas comunes en todo el Estado para facilitar la posibilidad de estas mujeres a un examen en igualdad de condiciones.
- Posibilidad de fraccionar las excedencias en función de las necesidades reales de las y los trabajadores.
- Información, difusión y notificación a todas las trabajadoras de los derechos que tienen en materia de conciliación, licencias y permisos.
- Difusión, información y publicación del plan de igualdad una vez negociado y terminado, para que toda la plantilla conozca su contenido.
- Ampliación del permiso de maternidad en la línea del resto de países de la UE y permiso de maternidad/paternidad y adopción igual para ambos progenitores.
- Permiso retribuido por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo.



14. Medio ambiente

- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención en los siguientes ejes temáticos relacionados con la sostenibilidad:
 - Movilidad ecosostenible (transporte sostenible, caminos escolares, promoción del uso de la bicicleta, seguridad vial, etc.).

**DERECHO A SOLICITAR
NO SER NOMBRADO
DURANTE UN CURSO
ESCOLAR SIN POR ELLO
DECAER DE LA LISTA DE
PERSONAL INTERINO**

- Centros educativos ecosostenibles con adecuación al cambio climático. Realización de estudios, análisis y propuestas de actuación para dotar a los centros de entornos adaptados a temperaturas extremas, así como el impulso de construcciones eficientes, consumos ecológicos de energía, huella de carbono, etc.
- Consumo responsable en la enseñanza.
- Huertos escolares.
- Alimentación ecosaludable en la enseñanza.
- Ecofeminismo.
- Preservación y restauración del medio ambiente.
- Conservación de los recursos naturales.
- Potenciar la figura de la delegada y delegado de medio ambiente como figura de referencia y apoyo a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.

