

ES EL MOMENTO!

Formación Profesional (FP)

Programa Electoral
PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS
2018



ES EL MOMENTO!

Formación Profesional (FP) ELECCIONES SINDICALES

1. Jornada laboral

- Reducción sustancial de la jornada lectiva hasta alcanzar de 16 a 18 horas semanales.
- Reducción del horario lectivo de hasta un tercio de la jornada, sin reducción retributiva, para los y las trabajadoras mayores de 55 años.
- Aumento del tiempo de coordinación con el resto de profesorado y para la realización de documentación (adaptaciones, informes, etc.).
- Reducción lectiva destinada a la elaboración de materiales.
- Asignación de horas lectivas suficientes para la tutoría del módulo de FCT, mínimo 6 horas semanales, y una hora lectiva a la semana más por cada 3 estudiantes a partir de los 12 alumnos y alumnas.

REDUCCIÓN SUSTANCIAL DE LA JORNADA LECTIVA

- Reconocimiento de las tutorías como horas lectivas.
- Reconocimiento del mismo número de horas lectivas por módulo para ciclos en modalidad a distancia o e-learning que las contempladas por la modalidad presencial. Unificar horarios de manera que se asigne el más positivo, así como reducir la ratio también en la modalidad a distancia.

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.

- 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.

3. Plantillas

- Creación de la figura de orientador en FP, ya sea con un profesor/a del centro con perfil o con un/a orientador/a profesional del cuerpo docente.
- Regular la figura de profesorado especialista y la paulatina conversión de este profesorado en funcionariado docente.

4. Ratios

- Desarrollo de normativa específica que regule y garantice unas ratios máximas de profesor alumno por cada uno de los niveles educativos de la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional.
- Ratio máxima de 25 alumnos/as por aula.
- Desdoble o apoyo de todos los módulos teóricos-prácticos con más de 12 estudiantes, especialmente de aquellos que requieren trabajo en aulas-talleres, con maquinaria, ordenadores, material delicado o peligroso, etc.
- Posibilidad de desdoble en el módulo de FCT, especialmente en casos donde el alumnado realiza las prácticas en varios centros de trabajo distintos, muy dispersos, en localidades muy extensas, etc. Ratio inferior para los módulos prácticos y para la FP Básica.



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 docentes.
- Reconocimiento económico de la función tutorial a todo el profesorado, así como el aumento de esta cuantía.
- Retribución adecuada para compensar los gastos por desplazamientos y viajes para tutores/as del módulo de FCT.
- Aumento retributivo del cuerpo de FP al nivel 24.
- Complemento específico para los profesores técnicos de FP.
- Negociación descentralizada para lograr al alza la equiparación salarial en las diferentes comunidades autónomas.

6. Jubilaciones

- Mantenimiento de las jubilaciones de clases pasivas y equiparación de las condiciones de jubilación de la seguridad social al de estas 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 servicios 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.
- Las administraciones educativas establecerán protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado, incluyendo asistencia especializada (jurídica, psicológica, etc.).

8. Desarrollo profesional

- Reconocimiento de la promoción horizontal de todo el profesorado, es decir, sin necesidad de abandonar su función docente y ligada al trabajo en el aula, que tenga efectos económicos. Esta debe estar basada en la acreditación de méritos y con criterios objetivos, transparentes y públicos, y que sea complementaria con los trienios y los sexenios.
- Modificar la ley de incompatibilidades, que permita al profesorado tener mayor flexibilidad en el desarrollo de su carrera profesional.

9. Oferta educativa de ciclos formativos

- Plan de choque para la Formación Profesional, con una gran ampliación y diversificación de la oferta pública de ciclos formativos, adecuada a las necesidades de la población y a las demandas del sistema productivo.

AUMENTAR EL NIVEL RETRIBUTIVO DE FP AL NIVEL 24

- Acuerdos Estado-comunidades autónomas para la financiación conjunta y solidaria de la Formación Profesional, articulándose mecanismos de compensación interterritorial.
- Dotación suficiente de recursos materiales y económicos en los ciclos formativos para mantener actualizados equipos, maquinarias, materiales, etc.

- Planificación y coordinación de la Formación Profesional entre todas las administraciones en lo relativo a objetivos, oferta, red de centros, normativa, titulaciones, etc.
- Los centros educativos de Formación Profesional podrán ampliar su oferta a la formación profesional para el empleo.
- Especial tratamiento a las zonas rurales o más desfavorecidas disminuyendo las ratios para la implantación y mantenimiento de los ciclos formativos.
- Aumento de la oferta de ciclos formativos en la Formación Profesional de adultos, tanto en la modalidad presencial como a distancia, favoreciendo los ciclos nocturnos y la matriculación por módulos.
- Generalización de los centros de referencia y centros integrados de FP en todas las comunidades, provincias y grandes localidades.

10. Centros integrados de Formación Profesional

- Aumento de la dotación de recursos materiales y personales necesarios, y un plan de actuación que propicie la investigación e innovación en los centros de referencia nacional existentes.
- Negociación de las plantillas de estos centros, con el objetivo de asegurar el personal estable necesario para su programación básica y previsible a medio plazo, y sus normas de organización y funcionamiento.

DOTACIÓN SUFICIENTE DE RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS EN LOS CICLOS FORMATIVOS

- Dotación a los consejos sociales en los centros integrados, de las funciones pertinentes para que la gestión de estos centros sea efectivamente democrática.
- Negociación de las condiciones laborales básicas del personal docente de los centros integrados en el marco del Estatuto Docente y de las normas de organización y funcionamiento de los centros, del calendario y jornada de estos y demás condiciones laborales en las comunidades autónomas.

11. Salud laboral

- Cobertura total en lo referente a la responsabilidad jurídica y a los gastos derivados de accidentes ocasionados en el desarrollo de la función tutorial en las FCT.
- Creación de la figura del responsable de prevención en riesgos laborales, con reducción de carga lectiva, en los centros educativos.

- Creación de un responsable específico de riesgos laborales en FP en cada centro.
- Reconocimiento de los riesgos laborales específicos de las distintas especialidades de Formación Profesional, más amplios y diversos que en otras especialidades docentes (trabajo habitual con maquinarias, instrumentos, productos químicos, etc.).
- Negociación y creación de un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculoesqueléticas o cualesquiera otras que afecten al profesorado.
- Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de las medidas necesarias para subsanarlas.
- Protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado.
- Asistencia especializada (jurídica, psicológica, etc.) en los casos de agresiones, incluidos aquellos en los que el docente sea el denunciante.
- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención a:
 - 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.
- Elaboración de protocolos en los centros educativos para desarrollar entornos de trabajo saludables.
- Lograr la cobertura total de la remuneración por incapacidad temporal.
- 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.

12. Licencias y permisos

- Establecimiento real de las licencias retribuidas por estudios con un 100% de retribución.
- Establecimiento de permisos de otra naturaleza parcialmente retribuidos.
- Nuevos derechos en relación con el disfrute de años sabáticos sin efectos en las pensiones.
- Equiparar licencias y permisos entre personal interino y funcionario.
- Establecimiento de la excedencia de interés particular de un año.



13. Movilidad

- Promoción de concursos de traslados en el que afloren todas las vacantes.
- Regulación de los derechos de las personas que ocupaban puestos suprimidos o amortizados.
- Definición actualizada de los puestos de difícil desempeño y de las plazas con perfil propio, que se acompañe de retribuciones complementarias y formación específica.
- Reconocimiento como difícil desempeño de la FP de nivel I (FP Básica, o programas similares), así como de determinados ciclos formativos de Grado Medio y Superior por sus circunstancias y necesidad de dedicación (contexto del alumnado, localización, distancias, etc.).
- Limitación de la figura “expectativa de destino” a límite máximo de 3 años.
- Establecimiento de un nivel de idiomas igual en todo el Estado para ocupar puestos bilingües a efectos de concurso de traslados.

- Reconocimiento del derecho de mantenimiento del destino en la localidad y/o zona a quienes forzosamente lo hayan perdido o hayan sido desplazados de su destino, manteniendo los derechos de antigüedad.
- Intercambios puesto por puesto de docentes entre distintos centros de la misma o distinta comunidad autónoma o países de UE.
- Fomentar la participación del profesorado y del alumnado en la realización de la FCT en otros países europeos, con incentivos horarios y/o de complementos para desarrollar el proyecto europeo.

14. Reivindicaciones relativas a formación

- Actualización permanente mediante acuerdos con universidades y empresas, a través de planes integrados.
- Generación de itinerarios formativos para una mayor especialización del profesorado por familias profesionales, utilizando como instrumentos las estancias formativas en empresas, organizaciones y administraciones tanto españolas como de la UE y los centros de referencia nacional.

**PROMOCIÓN DE
CONCURSOS DE
TRASLADOS EN EL QUE
AFLOREN LAS VACANTES**

- Planes específicos para la formación y actualización de docentes en empresas, organizaciones y/o administraciones de su sector, mediante estancias retribuidas de media/larga duración.
- Planes específicos para la formación del profesorado por familia profesional en lenguas extranjeras.
- Permisos retribuidos, con una cuota anual, para asistencia a jornadas, cursos, ferias, convenciones, etc., relacionadas con el sector productivo correspondiente a la familia profesional, con las oportunas dietas y becas de formación.
- El Ministerio de Educación realizará y colaborará con las administraciones educativas en la formación del profesorado de las especialidades minoritarias y/o de las comunidades autónomas pequeñas que tengan dificultades para hacerlas adecuadamente.
- 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.

15. 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.

ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO QUE FAVOREZCA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN ENTORNOS EDUCATIVOS

- 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.
- 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 educativos 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.

16. 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 condicionada 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.
- Contemplar a todos los efectos como tiempo trabajado el disfrutado como permiso de maternidad o paternidad.
- Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso por maternidad, disponiendo 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.



17. 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.).

- 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.

**AMPLIACIÓN DEL
PERMISO DE PATERNIDAD
CON CARÁCTER
INTRANSFERIBLE**



**ES EL
MOMENTO!**

CCOO
enseñanza