

# ES EL MOMENTO!

**ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

Programa Electoral  
**PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS**  
2018



# ES EL MOMENTO!

## ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD ELECCIONES SINDICALES

### 1. 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 años.
- Calendario escolar similar al resto del profesorado.
- Aumento del tiempo de coordinación con el resto de profesorado y para la realización de documentación (adaptaciones curriculares, informes, etc.).

## REDUCCIÓN SUSTANCIAL DE LA JORNADA LECTIVA

- Reducción lectiva destinada a la elaboración de materiales.
- Promover el aumento de la jornada lectiva destinada al apoyo al alumnado dentro de su grupo de referencia.

### 2. Ratios

- Aumento del personal en los centros para facilitar desdobles, grupos flexibles, dos docentes-un aula, etc., y dar respuesta a la gran diversidad educativa y a la inclusión del alumnado.

- Desarrollo de normativa específica que garantice unos ratios máximos docente-alumnado por cada uno de los perfiles de atención a la diversidad y tipo de centro. Los ratios establecidos podrán ser reducidos en cada una de las comunidades autónomas en base a necesidades y a través de la negociación colectiva. Los límites máximos que exige CCOO son los siguientes:
- Orientadores/as:
- Al menos una persona del perfil de orientación educativa a tiempo completo por centro en Departamentos de Orientación.
  - Los centros con tres o más líneas incorporarán un segundo profesional del perfil de Orientación Educativa en el Departamento de Orientación.
  - Presencia regular de una persona del perfil de orientación educativa en cada centro rural.
  - En los centros con la consideración de preferente o que presentan especial dificultad, se incorporará supletoriamente el número de profesores y profesoras de la especialidad de Orientación Educativa que hagan falta según las necesidades.
  - En caso en que los centros estén atendidos por un equipo de Orientación externo, los y las orientadoras atenderán un solo centro público.
  - Las funciones propias del perfil de orientación educativa solo podrán ser llevados a cabo por parte el profesorado de la especialidad de Orientación Educativa del cuerpo de Secundaria. En aquellos territorios donde los y las maestras ejercen funciones propias de la orientación, se promoverá su adscripción al cuerpo de Secundaria y a la especialidad correspondiente.
  - Reducción del número de horas de docencia directa con el alumnado.



- Generalizar la presencia del perfil de orientación educativa en las enseñanzas de Formación Profesional.
- Profesorado especialista de Pedagogía Terapéutica (PT):
  - De forma general, para el cálculo de ratios se contemplará al alumnado con dificultades específicas del aprendizaje.
  - Al menos un especialista a tiempo completo en cada centro por línea educativa, no pudiendo superarse el ratio de 1:8 (PT:ACNEE) y en su caso 1:12 (PT: ACNEE+DEA).
  - Los centros con la consideración de preferente, que presenten condición de especial dificultad o de especiales características que lo justifiquen, incorporarán supletoriamente un profesorado de Pedagogía Terapéutica al centro.
  - En caso de que el profesional forme parte de un equipo de Orientación o un equipo multidisciplinar, este atenderá un ratio de docente-alumnado no mayor al establecido con carácter general.
  - Reducción de horas lectivas para ser destinadas a la coordinación, elaboración de materiales, etc.
  - Se promoverá la presencia de profesorado de la especialidad de Pedagogía Terapéutica en los centros de FP y Formación para adultos

- que escolaricen alumnado que pueda requerir apoyo específico y/o especializado.
- Profesorado especialista de Audición y Lenguaje (AL):
  - De forma general, para el cálculo de ratios se contemplará al alumnado con dificultades específicas del aprendizaje o que puedan requerir la atención del profesorado especialista de Audición y Lenguaje (dislexia, retrasos simples en el lenguaje en etapa de Educación Infantil, disfonías, problemas de articulación, etc.).

**AL MENOS UN  
ESPECIALISTA DE  
CADA PERFIL A TIEMPO  
COMPLETO EN CADA  
CENTRO POR CADA DOS  
LÍNEAS EDUCATIVAS**

- Al menos un especialista de cada perfil a tiempo completo en cada centro por cada dos líneas educativas, no pudiendo superarse el ratio de 1:12 (AL: ACNEE) y en su caso de 1:15 (AL: ACNEE+DEA).
- Los centros con la consideración de preferente, que presentan especial dificultad o de especiales características que lo justifiquen, incorporarán supletoriamente un profesorado de Audición y Lenguaje.
- En caso de que el profesional forme parte de un equipo de orientación o un equipo multidisciplinar, este atenderá un ratio de docente-alumnado no mayor al establecido con carácter general.
- Reducción de horas lectivas para ser destinadas a la coordinación, elaboración de materiales, etc.
- Se promoverá la presencia de profesorado de la especialidad de Audición y Lenguaje en los centros de FP y Formación para adultos que escolaricen alumnado que pueda requerir apoyo específico y/o especializado.

## **NEGOCIACIÓN DESCENTRALIZADA PARA LOGRAR AL ALZA LA EQUIPARACIÓN SALARIAL EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

- Profesorado técnico de Servicios a la Comunidad:
  - Al menos una persona del perfil técnico de Servicios a la Comunidad a tiempo completo por centro en departamentos de Orientación.
  - Los centros con tres o más líneas incorporarán un segundo profesional del perfil técnico de Servicios a la Comunidad en el Departamento de Orientación.
  - Al menos una persona del perfil técnico de Servicios a la Comunidad a tiempo completo por cada centro rural.
  - En los centros con la consideración de preferente o que presentan especial dificultad, se incorporará supletoriamente el número de profesores y profesoras técnico de Servicios a la Comunidad que sean necesario para atender las necesidades.
  - En caso en que los centros estén atendidos por un equipo de orientación externo, los y las profesoras técnicos de Servicios a la Comunidad atenderán un solo centro público.

- Reducción del número de horas de docencia directa con el alumnado.
- Generalizar la presencia del perfil técnico de Servicios a la Comunidad en las enseñanzas de Formación Profesional.
- Profesorado de Compensación Educativa:
  - Un profesor de Compensación Educativa por cada 18 alumnos/as de Compensación Educativa.
- Personal de servicios educativos y complementarios: técnicos/as educativos, fisioterapeutas, médicos, logopedas, enfermeros/as, auxiliares de control, comedor, etc.
  - Aumentar la presencia de personal de servicios educativos y complementarios, especialmente en aquellos centros en los que haya escolarización de alumnado con necesidades relacionadas.
  - Desarrollo de normativa clara que regule las funciones de cada uno de estos perfiles.
  - Promover la formación dentro de su ámbito en relación con la diversidad escolar y funcional.
  - Presencia del perfil de auxiliar técnico educativo en los centros que escolaricen niños en la edad de Educación Infantil.

### **3. 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 tutoría a todo el profesorado, así como el aumento de esta cuantía.
- Aumentar el nivel retributivo del cuerpo de Secundaria del nivel 24 al 26 y el del cuerpo de Infantil y Primaria a 24.
- Negociación descentralizada para lograr al alza la equiparación salarial en las diferentes comunidades autónomas.
- Reconocimiento económico de la función tutorial al profesorado especialista.
- Aumento de las dietas por kilometraje a 0,19 euros el kilómetro, sin retención de IRPF.
- Pago de dietas por kilometraje puntual y a mes vencido.





#### **4. 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.

#### **5. 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.).

#### **6. Incompatibilidades**

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

#### **7. Salud laboral**

- Negociación y creación de un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculoesqueléticas o cualesquiera otras de afectación en el profesorado.
- Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de aquellas medidas necesarias.
- 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.

## 8. 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.

## 9. 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.
- 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

**ESTABLECIMIENTO REAL DE LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS POR ESTUDIOS CON UN 100% DE RETRIBUCIÓN**

## 10. 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, y que tenga efectos económicos.

Basada en la acreditación de méritos y con criterios objetivos, transparentes y públicos y que sea complementaria con los trienios y los sexenios.

- Establecimiento de un sistema efectivo de promoción del profesorado de los niveles básicos a la Universidad.
- La promoción de los funcionarios de cuerpos de los subgrupos A2 a cuerpos de subgrupo A1 por concurso de méritos, en los casos en los que haya concordancia entre las titulaciones con las que optan y las especialidades a las que aspiran. Y en los casos en que no haya esa concordancia, el establecimiento de un sistema realmente efectivo de promoción.
- Modificar la ley de incompatibilidades para que permita al personal interino tener mayor flexibilidad en el desarrollo de su carrera profesional.

## 11. 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.

## 12. Reivindicaciones relativas a formación

- Aumento cuantitativo y cualitativo de la oferta formativa específica del profesorado.
- Facilitar la incorporación del profesorado de Atención a la Diversidad a los equipos de orientación o puestos específicos a través de una formación específica.





- Oferta formativa pública, gratuita y de calidad.
- Promover la participación del profesorado en formación a través de buenas prácticas.

### **13. 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.
- 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.



## 14. 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.

## 15. 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.

**ES EL  
MOMENTO!**

**CCOO**  
**enseñanza**