

ES EL MOMENTO!

INFANTIL Y PRIMARIA

Programa Electoral
PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS
2018



ES EL MOMENTO!

INFANTIL Y PRIMARIA ELECCIONES SINDICALES

1. Jornada laboral

- Reducción progresiva de la jornada lectiva, tendiendo a igualarla a la 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.
- 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.

REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA LECTIVA

2. Ratios

- Desarrollo de normativa específica que disminuya las ratios máximas docente/ estudiante en todos los niveles educativos de Infantil y Primaria: 0-2 años, 3 años, 3-5 años y 6-12 años.
- 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.

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

4. Jubilaciones

- Mantenimiento de las jubilaciones de las 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 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 maestras, 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 que afecten en el profesorado.
- Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de aquellas medidas necesarias.

- Desarrollo de actuaciones que promuevan la dignificación de la profesión docente y entornos de trabajo saludables.
- Las administraciones educativas establecerán protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado.

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

- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención en:
 - 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.

AUMENTO DEL PERSONAL EN LOS CENTROS

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 al 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 de duración.

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 un 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.

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. Ha de basarse en la acreditación de méritos y con criterios objetivos, transparentes y públicos, deberá ser 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 que haya concordancia entre las titulaciones con que optan y las especialidades a que aspiran. Y, en los casos en que no haya esa concordancia, establecimiento de un sistema realmente efectivo de promoción.
- Modificar la ley de incompatibilidades, que permita al personal interino tener mayor flexibilidad en el desarrollo de su carrera profesional.
- Aumentar el nivel retributivo del cuerpo de Infantil y Primaria al nivel 24 y promover la equiparación con los cuerpos de Secundaria.

11. Reivindicaciones relativas a formación

- 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. 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

- 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.

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.

AUMENTAR EL NIVEL RETRIBUTIVO DEL CUERPO DE INFANTIL Y PRIMARIA AL NIVEL 24 Y PROMOVER LA EQUIPARACIÓN CON LOS CUERPOS DE SECUNDARIA

para el nombramiento de la persona interina, este será efectuado en todo caso e independientemente de la cercanía de periodos vacacionales, puentes, etc.

- 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.

PUESTA EN MARCHA INMEDIATA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN TODOS LOS ÁMBITOS

- 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, y 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 de trabajo 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, 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.

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



**ES EL
MOMENTO!**

CCOO
enseñanza