

ÉS EL MOMENT!

de la millora

INFANTIL I PRIMÀRIA

Programa Electoral
PLA D'ACCIÓ I PROPOSTES
2018



ÉS EL MOMENT!

INFANTIL I PRIMÀRIA ELECCIONS SINDICALS

1. Jornada laboral

- Reducció progressiva de la jornada lectiva, tendint a igualar-la a la de Secundària en nombre d'hores lectives.
- Reducció de l'horari lectiu de fins a un terç de la jornada, sense reducció retributiva, per als treballadors i les treballadores majors de 55 anys.
- Augment del temps de coordinació amb la resta de professorat i per a la realització de documentació (adaptacions curriculars, informes, etc.).
- Reducció lectiva destinada a l'elaboració de materials.

REDUCCIÓ PROGRESSIVA DE LA JORNADA LECTIVA

2. Ràtios

- Desenvolupament de normativa específica que disminueixi les ràtios màximes docent / estudiant en tots els nivells educatius d'Infantil i Primària.
- Augment del personal en els centres per facilitar desdoblaments, grups flexibles, dos docents / una aula, etc., i donar resposta a la gran diversitat educativa i de la inclusió de l'alumnat.

3. Retribucions

- Recuperació de les pagues dobles.
- Aconseguir la cobertura total de la remuneració per incapacitat temporal.
- Recuperació del poder adquisitiu previ a la crisi.
- Aconseguir que la recuperació macroeconòmica se senti també en els salaris dels i les mestres.
- Reconeixement i augment de la quantia del complement econòmic per la funció tutorial a **tots els docents**.
- Augmentar el nivell retributiu del cos d'Infantil i Primària al nivell 24.

4. Jubilacions

- Manteniment de les jubilacions de les classes passives i equiparació de les condicions de jubilació de la seguretat social al de classes passives en edat i quantia, i incorporació de normativa específica que permeti la jubilació parcial i anticipada.
- Possibilitat de jubilació quan l'edat de la persona i els seus anys de servei sumin 85.
- Compliment de l'article 67.2 i 67.4 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i desenvolupament dels acords d'establiment de la jubilació parcial.

5. Reconeixement social del professorat i responsabilitat jurídica

- Dignificació i protecció de la tasca docent a través de polítiques que promoguin el



reconeixement social i públic de la professió docent.

- Les administracions educatives han d'establir protocols d'actuació davant d'accidents i/o agressions al professorat, incloent assistència especialitzada (jurídica, psicològica, etc.).

6. Incompatibilitats

- Modificació de la normativa actual augmentant la flexibilitat perquè els i les mestres, especialment en els casos de temps parcial, puguin compaginar diversos treballs, tant a l'Administració pública com en l'àmbit privat.

7. Salut laboral

- Negociació i creació d'un catàleg de malalties professionals que inclogui aquelles de naturalesa psicosocial, musculoesquelètiques o qualssevol altres que afectin als docents.

- Avaluació de riscos laborals en tots

els centres i adopció de les mesures necessàries.

- Desenvolupament d'actuacions que promoguin la dignificació de la professió docent i entorns de treball saludables.

DESENVOLUPAMENT DELS ACORDS D'ESTABLIMENT DE LA JUBILACIÓ PARCIAL

- Desenvolupament de programes de formació i divulgació dirigits a les treballadores i treballadors de l'ensenyament amb especial atenció a:

- Riscos psicosocials.
- Substàncies cancerígenes en l'entorn laboral (amiant, radó, etc.).

- Patologies de la veu.
 - Estrès tèrmic.
 - Reproducció, maternitat i paternitat saludables.
 - Alimentació saludable en l'ensenyament.
- Reconeixements mèdics amb especial atenció a l'especificitat laboral dels docents.
 - Desenvolupament de programes d'avaluació de riscos psicosocials i ergonòmics en els centres educatius.
 - Regular l'activitat de les mutues.
 - Promoure la creació de comitès de seguretat, salut i higiene en el treball en totes les administracions públiques.
 - Potenciar la figura de la delegada i delegat de prevenció com a figura de referència i suport a les treballadores i treballadors de l'ensenyament.

AUGMENT DEL PERSONAL ALS CENTRES

8. Llicències i permisos

- Establiment real de les llicències retribuïdes per estudis amb un 100% de retribució.
- Establiment de permisos d'una altra naturalesa parcialment retribuïts (malaltia pròpia...).
- **Gaudi d'anys sabàtics sense efectes en les pensions.**
- Establiment de l'excedència d'interès particular d'un any de durada.
- Equiparar amb la resta de funcionaris de carrera de la CAIB els dies de permís retribuït.

9. Mobilitat

- Promoció de concursos de trasllats en els que apareguin totes les vacants.
- Regulació dels drets de les persones que ocupaven llocs suprimits o amortitzats.
- Definició actualitzada dels llocs de difícil exercici i de les places amb perfil propi, que s'acompanyi de retribucions complementàries i formació específica.

- Limitació de la figura "expectativa de destinació" a un límit màxim de 3 anys.
- Establiment dels mateixos requisits de català a Catalunya, País Valencià i Illes Balears.
- Reconeixement del dret de manteniment de la destinació a la localitat i / o zona als que forçosament l'hagin perdut o hagin estat desplaçats de la seva destinació, mantenint els drets d'antiguitat.

10. Desenvolupament professional (Carrera professional)

- Creació del complement de Carrera Professional.
- Reconeixement de la promoció horitzontal de tot el professorat, és a dir, sense necessitat d'abandonar la seva funció docent i lligada al treball a l'aula, i que tingui efectes econòmics. Ha de basar-se en l'acreditació de mèrits i amb criteris objectius, transparents i públics, ha de ser complementària amb els triennis i els sexennis.
- Establiment d'un sistema efectiu de promoció del professorat dels nivells bàsics a la Universitat.
- La promoció dels funcionaris de cossos dels subgrups A2 a cossos de subgrup A1 per concurs de mèrits en els casos en què hi hagi concordança entre les titulacions amb què opten i les especialitats a què aspiren. I, en els casos en què no hi hagi aquesta concordança, establiment d'un sistema realment efectiu de promoció.
- Modificar la llei d'incompatibilitats, que permeti al personal interí tenir major flexibilitat en el desenvolupament de la seva carrera professional.
- Augmentar el nivell retributiu del cos d'Infantil i Primària al nivell 24 i promoure l'equiparació amb els cossos de Secundària.

11. Reivindicacions relatives a formació

- Augment quantitatiu i qualitatiu de l'oferta formativa específica del professorat.
- Oferta formativa pública, gratuïta i de qualitat.
- Promoure la participació del professorat en formació a través de bones pràctiques.



12. Substitucions i suplències

- Substitucions àgils: davant causa predictable (jubilació, permís per matrimoni, comissió de serveis etc.), l'endemà de l'absència del treballador / treballadora. Davant causa sobrevinguda (incapacitat temporal, etc.), en un termini no superior a tres dies hàbils des de l'absència del treballador o treballadora.
- Substitucions certes: quan l'absència de la persona titular sigui previsiblement

- Substitucions de qualitat: En aquells llocs de treball que així ho puguin requerir per la seva especificitat (docència en grups de compensació educativa, centres amb característiques particulars, docència a alumnes amb necessitats específiques de suport educatiu, etc.), és imprescindible que el professorat que substitueix pugui accedir de forma ràpida i eficaç a formació específica.

AUGMENTAR EL NIVELL RETRIBUTIU DEL COS D'INFANTIL I PRIMÀRIA AL NIVELL 24 I PROMOURE L'EQUIPARACIÓ AMB ELS COSSOS DE SECUNDÀRIA

superior als 3 dies hàbils necessaris per al nomenament de la persona interina, aquest serà efectuat en tot cas i independentment de la proximitat de períodes de vacances, ponts, etc.

13. Mesures per afavorir polítiques d'igualtat

- Posada en marxa immediata dels plans i mesures d'igualtat en tots els àmbits segons els criteris que marca la Llei 3/2007.

- Protocols negociats de prevenció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, establint les vies suficients que facilitin les denúncies per assetjament amb totals garanties.
- Protocols negociats de prevenció d'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere, que solucionin les possibles situacions d'invisibilitat, discriminació, assetjament, o assetjament escolar.
- Accions positives per afavorir la incorporació a l'ocupació de dones trans.
- Trencar el sostre de vidre potenciant la presència de les dones en llocs directius, càrrecs de responsabilitat, inspecció educativa, etc.
- Possibilitar l'accés a llocs ocupats tradicionalment per homes.
- Crear la figura d'agents d'igualtat en tots els centres educatius amb una càrrega horària, per donar resposta a les necessitats de mesures que afavoreixin la igualtat entre dones i homes.
- Els consells escolars han de tenir una persona encarregada d'igualtat i coeducació que impulsi mesures per abordar la coeducació, educació afectiu-sexual, trencant estereotips socials, etc.
- Campanyes anuals de conscienciació, sensibilització i formació en matèria

POSADA EN MARXA IMMEDIATA DELS PLANS D'IGUALTAT EN TOTS ELS ÀMBITS

d'igualtat.

- Denúncia a la inspecció de treball dels centres de caràcter educatiu en què s'hagi produït qualsevol situació de discriminació per motiu de sexe, orientació, identitat o expressió de gènere, així com per la falta de mesures que impulsin polítiques d'igualtat.

14. Mesures per a la conciliació de la vida familiar i laboral

- Ampliació del permís de maternitat i paternitat en la línia de la resta de països de la UE, i permís de maternitat / paternitat i adopció igual per a tots dos progenitors i de caràcter intransferible.
- Afavorir la reducció de jornada per cura de persones, sense estar condicionat a les necessitats del servei en cap cas.
- Augmentar el permís especial almenys durant tres mesos o més per atendre la cura d'un familiar de primer grau per malaltia molt greu, i de reducció de jornada de fins al 50% amb caràcter retribuït en el cas de ser per cura de malaltia molt greu del menor.
- Reserva del lloc de treball durant tota l'extensió de l'excedència per la cura d'un familiar.
- Adaptabilitat dels processos d'oposició a dones que estiguin en situació d'embaràs o permís per maternitat, podent disposar d'unes normes comunes a tot l'Estat per facilitar la possibilitat d'aquestes dones a un examen en igualtat de condicions.
- Possibilitat de fraccionar les excedències en funció de les necessitats reals de les i els treballadors.
- Difusió, informació i publicació del pla d'igualtat un cop negociat i acabat, perquè tota la plantilla conegui el seu contingut.
- Permís retribuït per estat de gestació des de la setmana 35 d'embaràs.

15. Medi ambient

- Desenvolupament de programes de formació i divulgació dirigits a les treballadores i treballadors de l'ensenyament amb especial atenció en els següents eixos temàtics relacionats amb la sostenibilitat:



- Mobilitat ecosostenible (transport sostenible, camins escolars, promoció de l'ús de la bicicleta, seguretat viària, etc.).

- Centres educatius ecosostenibles amb adequació al canvi climàtic. Realització d'estudis, anàlisis i propostes d'actuació per dotar els centres d'entorns adaptats a temperatures extremes, així com l'impuls de construccions eficients, consums ecològics d'energia, petjada de carboni, etc.

- Consum responsable en l'ensenyament.

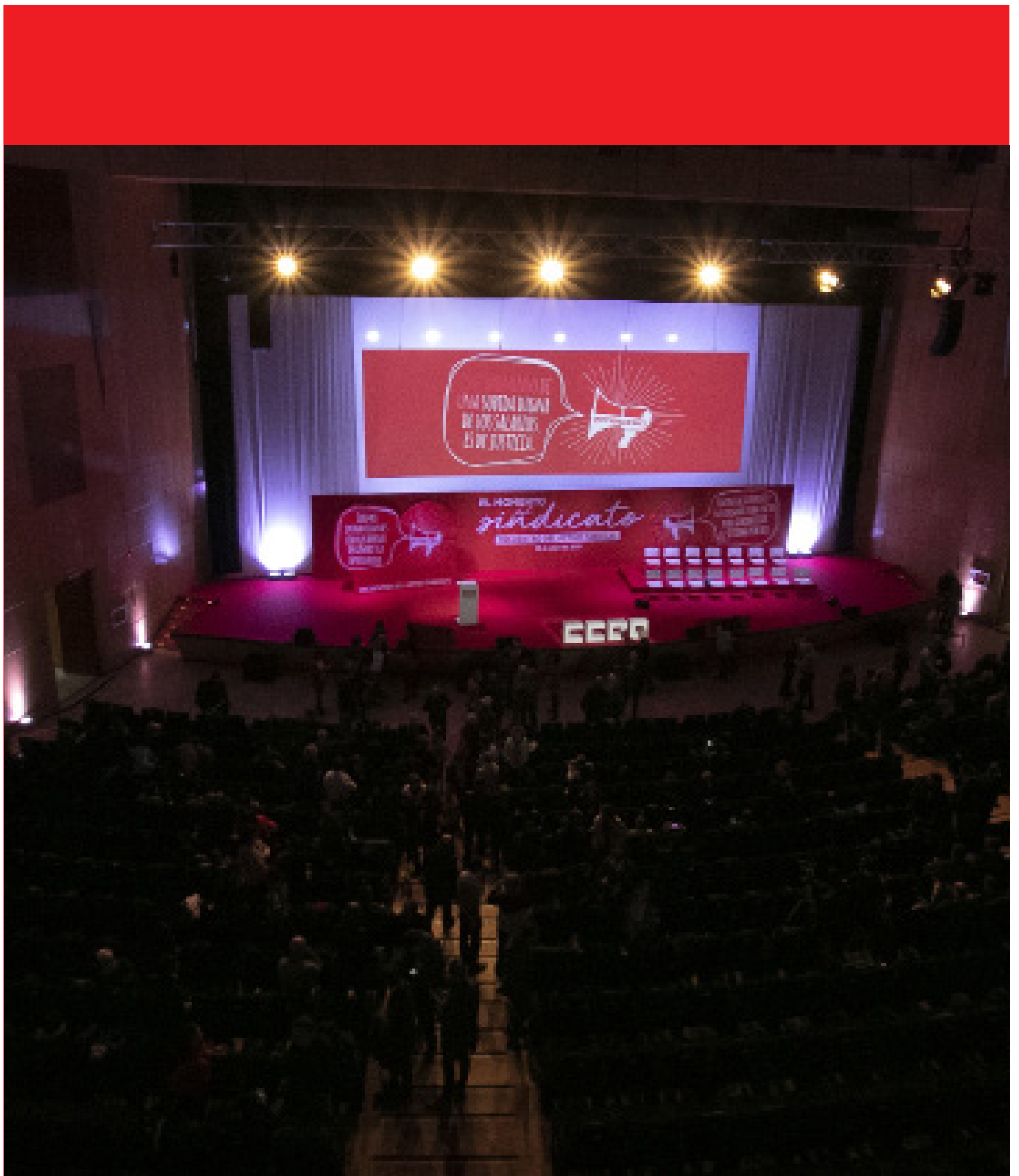
- Horts escolars.
- Alimentació ecosaludable en l'ensenyament.

- Ecofeminisme.
- Preservació i restauració del medi ambient.

- Conservació dels recursos naturals.

- Potenciar la figura de la delegada i delegat de medi ambient com a figura de referència i suport a les treballadores i treballadors de l'ensenyament.

AMPLIACIÓ DEL PERMÍS DE PATERNITAT AMB CARÀCTER INTRANSFERIBLE



**ÉS EL
MOMENT!**
de la millora

