

¿Para qué un nuevo acuerdo?



**¡Para fortalecer
la Escuela
Pública Vasca!**

- + ¡Para mejorar los recursos de los centros y las condiciones de trabajo del profesorado!**
- + ¡Para que todas y todos podamos acogernos a la jubilación anticipada!**
- + ¡Para mejorar las condiciones de sustitutas y sustitutos y abrir nuevas formas de estabilidad!**
- + ¡Para realizar actividades de formación sensatas!**
- + ¡Para tener medidas efectivas de Salud y Seguridad!**
- + ¡Para concretar medidas en favor de la igualdad de género!**
- + ¡Para reducir el horario a partir de los 55 años!**



2010eko otsaila

1.- RECURSOS

- ▶ Implantación permanente de nuevas figuras RPT (plaza entera / horas): IKT, Convivencia, Normalización lingüística, puestos de trabajo para coordinación de proyectos...
- ▶ Reducción de horas lectivas en todos los niveles, para hacer frente a los trabajos acumulados estos últimos años: INF-PRI 21/22 horas lectivas; SEC 16 horas lectivas.
- ▶ Los/as tutores/as necesitan una reducción horaria mínima de 2 horas para poder realizar sus quehaceres.
- ▶ Asignar créditos horarios a las funciones del profesorado (incluidos los trabajos de coordinación).
- ▶ Aumentar el crédito horario derivado de las funciones directivas así como de los puestos con responsabilidades generales, a gestionar en los centros según las necesidades particulares de cada uno de ellos. Materializar figuras directivas complementarias en los centros grandes de educación infantil y primaria.
- ▶ Aumentar el ratio profesor/grupo y disminuir el ratio de nº de alumnos por aula.
- ▶ Aumentar la dotación de profesorado en EI, sobre todo en las aulas de 2 y 3 años.
- ▶ Prestar especial cuidado y atención a las Eskola Txikiak, las escuelas ubicadas en zonas alejadas o las que se encuentran en espacios socio-económicamente desfavorecidos.

2.- CONDICIONES DE TRABAJO

- ▶ Mejorar las condiciones de la jubilación voluntaria: el profesorado podrá acogerse a la jubilación voluntaria a los **55 años** o tras haber cotizado durante 30 años. Esta medida será para todo el profesorado, tanto para las personas que estén en la seguridad social como para las de las clases pasivas.
- ▶ Prolongar, sin límite, la disposición transitoria de la LOE (vigente hasta el 2011).
- ▶ Implantar el contrato de relevo para sustitutas y sustitutos.
- ▶ Reducción del horario lectivo para mayores de 55 años.
- ▶ Aumentar las cantidades de las primas por jubilación voluntaria.

- ▶ Subida salarial del 1% y en los próximos años el equivalente a la subida del IPC, como mínimo .
- ▶ Cobrar el 100% en las pagas extras.
- ▶ Partida presupuestaria para hacer frente a la discriminación que han creado los incentivos salariales para las funciones de tutoría y coordinación de ciclo.
- ▶ Mantenimiento del sistema de capitalización de los sexenios.
- ▶ Que las aportaciones a ITZARRI sean voluntarias.
- ▶ La posibilidad de optar por incentivos horarios en compensación a las funciones de los Equipos Directivos.

- ▶ Cotización íntegra por parte de la administración en las reducciones de jornada para cuidado de menores o personas dependientes, para que este hecho no repercuta negativamente en las cotizaciones personales.
- ▶ Mejorar las licencias y los permisos, entre otros:
 - Una licencia de 20 semanas de duración por maternidad y 4 semanas por paternidad o equivalente.
 - En caso de familias monoparentales posibilidad de acumular ambas licencias.
 - Licencia de 5 días laborales por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de 1º grado de consanguinidad y de 3 días laborables en los de 2º grado.
 - Las licencias por enfermedad grave de familiares podrán ser seguidos o intercalados teniendo en cuenta que desde el primer día de licencia hasta el ultimo no podrá transcurrir mas de 14 días naturales.
 - En caso de que se solapen ambas licencias, la de defunción se contabilizará a partir del día siguiente del a defunción.

2010eko otsaila

- Licencia para las visitas médicas a realizar con familiares de 1º grado de consanguinidad u otros si mediara convivencia.
 - Licencia retribuida de reducción de ½ jornada por enfermedad muy grave de familiar de 1º grado de consanguinidad u otros, si mediara convivencia.
 - Licencia de dos días por cambio de domicilio habitual, en el plazo de 15 días desde la fecha de empadronamiento.
- ▶ En los casos de violencia sexista, posibilidad de solicitar excedencia indefinida, sin cubrir los requisitos de servicio, con los dos primeros meses retribuidos y con el plus familiar incluido, en su caso. Posibilidad de concursar aún sin cumplir el requisito de 2 años de permanencia.
 - ▶ Actualización de las pólizas de seguro de accidentes, manteniendo coberturas y aumentando las indemnizaciones.
 - ▶ Aumento de las cantidades correspondientes al seguro de vida.
 - ▶ Aumento de las cantidades de los adelantos de nómina.
 - ▶ Revisión y mejora de las condiciones de trabajo del profesorado itinerante.

3. MEDIDAS PARA ESTABILIZAR EL EMPLEO / CONDICIONES DE TRABAJO DE SUSTITUTAS-OS

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) Y PLANTILLAS

- ▶ Las RPTs deben estar más vinculadas a la realidad escolar para poder responder óptimamente a las nuevas responsabilidades, programas y proyectos a desarrollar en los centros. Por ello, han de contemplarse en las RPTs las horas correspondientes a las nuevas responsabilidades y funciones: responsable de IKT, responsable de la prevención de riesgos laborales, responsabilidad de normalización lingüística, proyectos estables del centro...
- ▶ Tomar medidas para actualizar, en función de las necesidades reales, la relación de puestos de trabajo de cada centro. Se requiere ampliar la consolidación de la RPT (2.500) que prevé el acuerdo de la Mesa General por ser insuficiente además de negociar el procedimiento y las características de esas plazas.
- ▶ Reconocer a los centros la competencia de definir sus plazas partiendo de la realidad y las necesidades de cada centro.
- ▶ El día 1 de septiembre las plantillas de los centros deben estar cubiertas al 100%.
- ▶ Ampliar la posibilidad de poder disfrutar del año sabático incorporado en el reparto del empleo, dentro de los cinco años. Tener la posibilidad de unirlo con la jubilación voluntaria.

EPE DEIALDIAK

- ▶ Las 3.600 plazas que prevé el acuerdo de la Mesa General, junto con las que proceden de las jubilaciones, son las mínimas.
- ▶ Negociación en torno a las características, condiciones, baremo, calendario, distribución... de las oposiciones.
- ▶ Todas las nuevas plazas deben tener PL2.
- ▶ Recoger en las distintas convocatorias de OPE la referente a la adquisición de una segunda especialidad.

ORDEZKOEN EGONKORTASUNA ETA ORDEZKAPENAK

- ▶ Analizar nuevas formas de ofrecer estabilidad al profesorado interino mejorando los procedimientos vigentes. Estudiar la posibilidad de sacar vacantes anuales para sustituciones con el objeto de garantizar un trabajo estable al colectivo de interinos.
- ▶ Cubrir todas las sustituciones desde el primer día; cuando la sustitución sea larga, se alargará un día la sustitución para realizar la coordinación y seguimiento del trabajo desarrollado.
- ▶ En las sustituciones de curso completo, para asegurar que el sustituto esté en el centro desde el primer día, realizar los nombramientos, a efectos, el uno de septiembre. A su vez, estas sustituciones finalizarán el 31 de agosto, tanto en Primaria como en Secundaria.
- ▶ Poder renunciar, desde el primer año, a la fijación.
- ▶ El profesorado sustituto tendrá las mismas condiciones que el resto de los trabajadores en cuanto a licencias y permisos se refiere, si son aplicables durante el periodo que abarca la sustitución.

- ▶ Contrato de relevo o "jubilación parcial" para el profesorado interino en las mismas condiciones que al resto de trabajadoras-es.
- ▶ Cuando el periodo de sustitución coincida con las vacaciones o el fin de semana -por ejemplo, cuando se ha trabajado de lunes a viernes- el periodo vacacional o de fin de semana se computará a efectos retributivos y de puntuación.

4. FORMACIÓN

- ▶ Cada centro debe poseer la autonomía necesaria para organizar los cursos necesarios para desarrollar un plan de formación interno y la administración se responsabilizará de dotar de los recursos y la ayuda necesaria a los centros.
- ▶ Tanto la formación basada en las necesidades de los centros como la que repercute a los centros de manera íntegra se realizará dentro del horario y la Administración debe garantizar la sustitución de las horas destinadas a la formación.
- ▶ Negociación anual de los cursos ofertados y el plan de formación continua, tanto para los cursos ofertados dentro del programa Garatu como aquellos dirigidos al profesorado de Formación Profesional.
- ▶ Una parte de las plazas ofertadas serán reservadas para el profesorado sustituto.
- ▶ adquisición de una segunda especialidad a través de las convocatorias de OPE.
- ▶ IRALE gestionará la oferta que se realiza para el profesorado que no ha obtenido el perfil lingüístico.
- ▶ Sus principales propuestas se dirigirán a la formación del profesorado que tiene el perfil adecuado (R300, R400, R600...).
- ▶ Se valorarán las posibilidades de ofertar nuevas propuestas formativas (asesoría en las labores de los procesos de normalización del euskara, áreas concretas...)

5. SALUD LABORAL

- ▶ Evaluaciones de riesgos laborales de los puestos de trabajo y los centros y evaluación de riesgos psicosociales.
- ▶ Reconocimientos médicos anuales.
- ▶ aumentar los créditos horarios de las y los responsables de seguridad de los centros a 4 horas.
- ▶ Crédito horario a las delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales para las evaluaciones.
- ▶ Posibilidad de alargar más de dos años las comisiones de servicios derivadas de problemas de salud del profesorado, cuando persistan las causas.
- ▶ Adecuación de los puestos a las necesidades de la salud de las y los docentes. Establecer protocolos y procedimientos de adecuación.
- ▶ Catalogar y tratar las enfermedades (músculo-esqueléticas, de la voz, problemas nerviosos...) producidas en los puestos de trabajo como enfermedades profesionales.
- ▶ Prevención y establecimiento de procedimientos y protocolo ante el acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

6. IGUALDAD DE GÉNERO

- ▶ Cumplir lo recogido en diferentes leyes y acuerdos anteriores o acuerdos de otros sectores.
- ▶ Analizar y poner en marcha iniciativas encaminadas a impulsar actitudes activas frente a comportamientos discriminatorios y de acoso o violencia sexista.
- ▶ Ofrecer a los centros instrumentos de trabajo y apoyo directo de orientación.
- ▶ Definir medidas para reforzar estos aspectos en los planes de formación de los centros.
- ▶ Ampliar los recursos para trabajar e impulsar la Coeducación y usarlos de modo efectivo.

PLATAFORMA OSOA GURE WEB ORRIAN:

www.stee-eilas.org

STEE-EILAS



2010eko otsaila