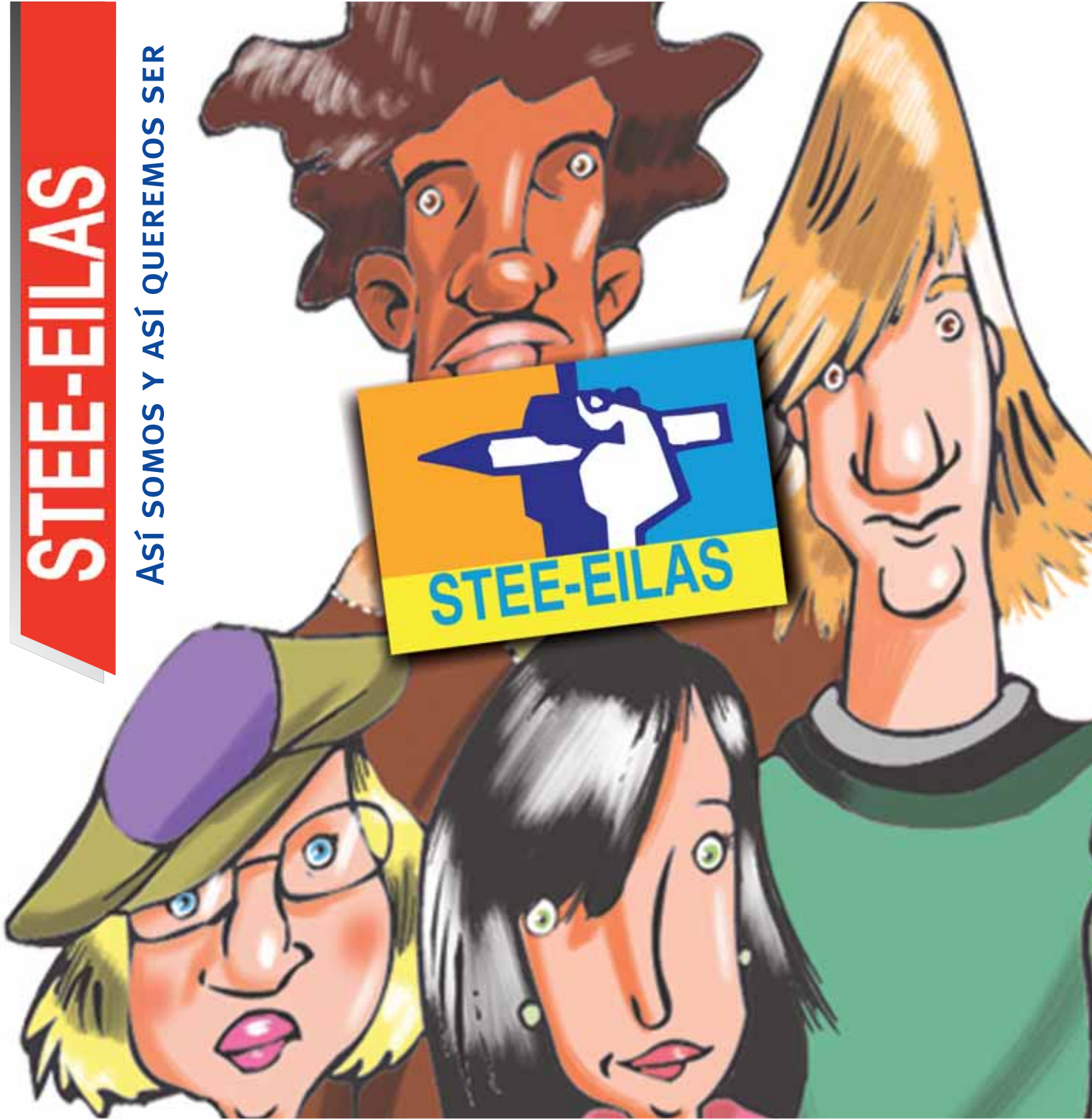


**STEE-EILAS**

ASÍ SOMOS Y ASÍ QUEREMOS SER



## Así somos y así queremos ser

1. Nuestro proyecto no es de ahora. Llevamos 30 años trabajando pues nuestro origen se remonta a la década de los 70. Durante aquellos años, el movimiento de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza era muy fuerte y como otros muchos sectores estaba organizado en asambleas, representantes de centros... De aquel movimiento surgió el sindicato **STEE-EILAS**, el cual reúne hoy en día a personas que trabajamos en alguno de los centros educativos de cualquiera de los cuatro territorios del Sur de Euskal Herria, como docentes o como no docentes, desde Educación Infantil hasta la Universidad.
2. Nacimos reivindicando la Euskal Eskola Publikoa y continuamos luchando por lograr que la red pública sea la columna vertebral de un sistema educativo, ajustado a la realidad de Euskal Herria. Exigimos una red pública fuerte tanto cuantitativa como cualitativamente. Aunque soplen vientos contrarios que apuestan por modelos neoliberales, privatizadores y clasistas o que buscan la uniformización estatal, mantenemos nuestro compromiso por unir lo público y lo vasco, porque para nosotras y nosotros son dos caras de la misma moneda.
3. Defendemos una escuela inclusiva, de todas y todos, que se enfrente a las desigualdades sociales y limitaciones personales (físicas, psíquicas...) tratando de compensarlas. Esa pluralidad cada vez tiene más sentido en una Euskal Herria que recibe a millares de personas inmigrantes cada año. Dicho fenómeno lo percibimos como enriquecedor para ambas partes. Por eso, entendemos que la escuela debe garantizar la igualdad de oportunidades frente a la desigualdad de origen, la compensación de las diferencias frente a la segregación, la solidaridad frente al individualismo, la cooperación y el trabajo en equipo frente a la competitividad, la coeducación frente al sexismo y en definitiva, el desarrollo integral de personas críticas frente a una mera capacitación académica o profesional.
4. La educación debe ser de calidad, capaz de responder a las demandas de una sociedad moderna. Denunciamos continuamente la falta de recursos suficientes porque nos parece imprescindible aumentar el gasto educativo a través de una implicación más directa de la Administración. Sólo de esa manera conseguiremos un sistema educativo integral, laico, euskaldun, gratuito desde los 0 años, coeducativo, solidario, participativo y que haga suyo el pluralismo de la sociedad vasca.

5. Nuestra implicación en el movimiento de recuperación y defensa del euskara ha sido y sigue siendo muy fuerte, impulsando, paralelamente, el reciclaje lingüístico del profesorado. A nuestro entender, la escuela debe garantizar la euskaldunización en favor de un futuro de igualdad de oportunidades y cohesión social. En este proceso de normalización y vertebración social, mediante el establecimiento de planes flexibles de inmersión lingüística, debemos caminar hacia la superación del sistema de modelos.
6. Somos un sindicato nacional **-STEE-EILAS** está implantado en los cuatro territorios del Sur de Euskal Herria que reivindica el derecho a decidir nuestro futuro como pueblo, de manera democrática y sin injerencias, teniendo en cuenta las diferentes realidades existentes en nuestra tierra. Nada ni nadie puede ser freno a la voluntad popular. Una sociedad de mil y un colores podría ser enriquecedora con unos mínimos valores compartidos y unas reglas de juego aceptadas por mayorías y minorías. Todas las personas somos necesarias, todas las ideas y proyectos deben poder ser discutidos y defendidos.
7. **STEE-EILAS** viene defendiendo que el conflicto que sufre nuestro pueblo tiene unas raíces históricas de carácter político y que el diálogo sin condiciones previas ni exclusiones es el camino para su resolución. Así mismo, consideramos que la defensa de los derechos humanos para todas y todos, el rechazo a la violencia y el respeto a la voluntad democrática de la sociedad vasca constituyen las claves para conseguir la paz y la normalización política. La ciudadanía de Euskal Herria también tiene derecho a tomar decisiones sobre su futuro político y de tal forma que las mismas estén garantizadas, si es que aspiramos a una auténtica normalización política.
8. Demandamos la continuidad del proceso hacia la paz y la normalización política, y asistimos con preocupación a los intentos de distinto signo por reventarlo. Todos los agentes estamos implicados –cada cual en la medida de sus posibilidades– para intentar encauzar aquello que la sociedad está pidiendo a gritos. Por ello, pedimos a ETA que declare una tregua definitiva, abandonando totalmente el uso de la violencia, puesto que es condición indispensable para conseguir la paz y la resolución



- del conflicto. Tampoco podemos obviar la responsabilidad histórica que tiene el gobierno español, para no dar por finalizado el proceso, de manera que este se vuelva irreversible. Las ciudadanas y ciudadanos de Euskal Herria tenemos derecho a lograr la paz y a vivir sin violencia de ningún tipo, de manera que -empezando por el respeto a la vida- no se produzca ninguna vulneración de derechos humanos: ni atentados, ni amenazas, ni torturas, ni crueles políticas penitenciarias, ni tampoco marginación política o persecución judicial.
9. Somos un sindicato del ámbito educativo y defendemos los derechos laborales y las condiciones de trabajo adecuadas de quienes trabajan en dicho sector. La lucha que venimos desarrollando contra la precariedad, en favor de la estabilidad, el reparto del empleo, la salud laboral o la igualdad muestran cuáles son nuestras prioridades. Pero no queremos quedarnos ahí, porque nuestra vocación es estar siempre junto a las personas desfavorecidas y marginadas de la sociedad: salario social, reparto de riqueza, derecho a una vivienda digna, sistema de dependencia, desarrollo sostenible... Participamos

junto con los movimientos sociales (feminismo, internacionalismo, ecologismo...) en la denuncia y la movilización ante las injusticias, al tiempo que cooperamos en los proyectos que trabajan por la igualdad y la solidaridad. Creemos en la necesidad de una transformación social en la línea de lo planteado por el movimiento antiglobalización, porque pensamos que “Otro mundo sí es posible”.

10. Nuestro modelo sindical está basado en el movimiento asambleario. Tomamos nuestras decisiones soberanamente, sin injerencias y con la participación del mayor número posible de personas. En eso nos diferenciamos del sindicalismo autoritario y burocrático.

A lo largo de estos 30 años, en **STEE-EILAS** hemos tratado y seguimos en el empeño de ser un punto de encuentro de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, donde compartir inquietud, ilusión, rebeldía, debate, trabajo y movilización contra la desigualdad, la injusticia y la involución política y social, en defensa de la Euskal Eskola Publikoa, en el marco de una Euskal Herria más justa, más solidaria, más democrática y más libre.



## Liderar el nuevo pacto

Finalizada la vigencia del Pacto anterior (2001-5) y tras un largo proceso negociador, justo al límite establecido por el final de la legislatura política, se ha firmado el nuevo Acuerdo que regulará nuestras condiciones laborales para el periodo 2007-2011.

Han sido seis meses de trabajo arduo, y también con sinsabores, como el hecho de que dos sindicatos próximos abandonaran en último momento la plataforma intersindical que venía funcionando desde hace dos años. Pero pensamos que ha merecido la pena.

Por primera vez en muchos años, **STEE-EILAS** ha rubricado con su firma un *Acuerdo de Mejora de las condiciones laborales del profesorado en el ámbito de la Enseñanza Pública no universitaria*, dependiente del Gobierno de Navarra.

Ha sido una decisión dura por lo que supone de novedad para **STEE-EILAS** la firma de un Pacto que no había suscrito en los últimos 15 años. Nuestra firma es crítica porque nos quedan dudas de si ha sido lo máximo que podíamos haber conseguido. Pero ilusionante también por los logros conseguidos: año sabático, reducciones a mayores de 55, concreción del horario lectivo en torno a las 18 horas, algunos aspectos en reciclaje y apoyos a la inmersión lingüística en modelo D, mejoras en contrataciones e itinerancias, aumento considerable de horas para desdobles y apoyos en vez del mínimo descuento en ratios... Todo se ha conseguido a base de mucho trabajo y, por qué no decirlo, de nuestro liderazgo de la unidad sindical, mientras esta se ha mantenido.

Ahora toca cargar las pilas, ponernos de nuevo a trabajar -hay mucho que hacer- y colaborar en el desarrollo de lo pactado desde la comisión paritaria. Esa labor hay que hacerla con una actitud vigilante y crítica para garantizar el cumplimiento del Pacto con celeridad, eficiencia y dignidad, sin consentir que se suplante la capacidad negociadora que siempre hemos defendido para la Mesa Sectorial.

Además, no nos basta con lo hecho hasta ahora. Queremos superar el Pacto, proponer y exigir medidas nuevas que consideramos necesarias aunque no se han incluido en este Acuerdo: disminución generalizada de ratios, ampliación de la oferta educativa en modelo D a toda la población escolar navarra...

Con la perspectiva de un posible cambio político, no descartamos la consecución de logros de más calado, como serían: presupuestos educativos en torno al 5% del PIB, impulso a la escuela pública, cambios en la política lingüística, etc.

### Estabilidad del profesorado

Actualmente, a la espera del resultado de las medidas contenidas en el Pacto recién firmado y la actual OPE de Infantil y Primaria, contamos en Navarra con un importante porcentaje de profesorado contratado en los centros públicos.

Si bien las sucesivas convocatorias de oposiciones han de suponer una clara reducción de esta elevada tasa de eventualidad, el compromiso de estabilidad es, como se ha comprobado en otras comunidades autónomas como la CAV, otra fórmula válida que incide en la misma línea, por lo que no renunciamos a seguir luchando porque se reconozca en base a su carácter demostradamente estructural, como consecuencia de necesidades derivadas de comisiones de servicios, programas de formación, proyectos de innovación, reciclaje... que van a seguir produciendo necesidad de sustitución continuada.

La conjunción de ambas medidas (OPE y compromiso de estabilidad) ha de garantizar una mayor estabilidad del profesorado



en sus puestos de trabajo y en las plantillas de los centros, condiciones necesarias para la viabilidad de los proyectos educativos de centro, para las planificaciones a medio y largo plazo, para la organización estable de los centros, para el adecuado seguimiento del alumnado y en definitiva para la calidad del sistema educativo público.

### Mejora de las condiciones laborales del profesorado contratado

Más allá de lo referido específicamente a su estabilidad en el trabajo, capítulo aparte merece la necesaria mejora de las condiciones laborales del profesorado contratado, el más desprotegido y que soporta las situaciones más duras de todo el sistema educativo. Debemos seguir incidiendo en su progresiva equiparación en derechos con el profesorado funcionario, en la estabilidad, En el legítimo derecho al cobro de los meses de verano, antigüedad y ayuda familiar, en el acceso a la formación permanente, en licencias y permisos, excedencias, año sabático...

Pero también se plantean nuevos retos, como el establecimiento de un sistema de acceso a la función docente diferenciado para este profesorado que viene desempeñando servicios durante largos años, en muchos casos, en nuestro sistema educativo; la revisión de los procesos de adjudicación de comienzo de curso, la clara definición de las plazas que se ofertan, la concreción de la distribución horaria de las mismas...

En lo referido al procedimiento y normativa de gestión de listas de contratación, seguiremos luchando porque estén sometidas a un seguimiento y mejoras permanentes, oponiéndonos a los continuos intentos de vincularlas a las oposiciones y trabajando por aumentar el peso de la experiencia en el baremo.

Se debe procurar el nivel de garantías y protección más elevado posible, precisamente para este colectivo de profesorado en situación más precaria.



## Medidas de rejuvenecimiento de las plantillas y reparto del empleo

Tras haber logrado nuestra histórica reivindicación del “año sabático”, por considerarla también una medida de reparto del empleo, e incidiendo en mejorar y ampliar las condiciones del mismo, la renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas se constituyen en ejes fundamentales de nuestras propuestas.

En este sentido, tras conseguir reducciones horarias de 2 y 3 horas para el profesorado mayor de 55 años, buscaremos ampliar estas reducciones a 5 horas de forma generalizada y debidamente sustituidas, así como el reflejo de “las horas reales” de dedicación en las plantillas oficiales.

A ese mismo objetivo responden también el resto de medidas tendentes al reparto del empleo, como el mantenimiento de la jubilación anticipada LOE y la ordinaria con la prima del Gobierno de Navarra o la inclusión de nuevas fórmulas de jubilación voluntaria a partir de 55 años, igualando las diferentes condiciones del personal acogido a clases pasivas o al régimen general de la seguridad social y la opción de sustituir los complementos económicos de los cargos por períodos sabáticos retribuidos, entre otras propuestas que quedan por hacer.



Debemos exigir la inclusión del profesorado proveniente de Udal Ikastola de Iruña en las condiciones de jubilación LOE. Se está retrasando el tema por la dejadez de las distintas administraciones de aquí y de Madrid y no se pueden tolerar más atrasos.

Debemos recordar que el permiso parcialmente retribuido o “año sabático” ha sido una propuesta original nuestra que puede tener gran aceptación y que comenzará a dar sus frutos como creadora de empleo próximamente. Hemos de pelear porque se mejoren, en sucesivas convocatorias, sus condiciones y se extienda su disfrute, que se pueda acoger al mismo también el personal contratado y que se pueda elegir el año de disfrute (no obligatoriamente el quinto).

Pensamos que hay que incentivar este tipo de medidas y evitar en lo posible perjuicios en las cotizaciones a quienes se acogen a ellas.

## Sistema retributivo propio y más justo

Otro de los ejes fundamentales lo constituye, como no podía ser de otro modo, la negociación salarial. Cabe recordar que durante la última década el poder adquisitivo de nuestros salarios ha caído un 15% y que estos disminuyen en términos reales (aumentos inferiores al IPC anual) pese a que los indicadores de riqueza del país siguen creciendo.

Nuestro sistema retributivo actual, además, contiene cuestiones que han de ser necesariamente abordadas, como la negociación para el establecimiento de un nuevo sistema retributivo tendente a la homologación de todos los cuerpos docentes actualmente existentes (entre profesorado del mismo o diferente cuerpo en función de los puestos concretos desempeñados en Primaria, ESO o Secundaria), así como la opción voluntaria de sustituir complementos económicos por períodos sabáticos retribuidos.

Por ello, reclamamos la competencia exclusiva de la Mesa Sectorial como único marco legítimo en el que el sector se representa verdaderamente y en el que plantear cuestiones fundamentales para el profesorado, los mencionados nuevo sistema retributivo y recuperación del poder adquisitivo.



## Reducción de ratios y ampliación de plantillas

En el ámbito de la mejora de las condiciones laborales del profesorado se han enmarcado diversos aspectos relativamente contemplados en el Pacto recientemente firmado, pero que es necesario verlos reflejados en la práctica en próximos cursos para evaluar realmente su incidencia en las mismas.

Aspectos como desdobles, reducción de carga lectiva, aumento del crédito horario para tareas de dirección y otras no docentes, mejoras en las condiciones de itinerancia, medidas de organización y gestión de los centros educativos, tratamiento específico a las escuelas incompletas y rurales, dotación de personal de intervención social, previsión de planes de financiación de construcciones, equipamientos, gastos de funcionamiento, actividades extraescolares para los proyectos de jornada flexible... no cabe duda de que han de incidir directamente en la mejor organización de los centros y, sobre todo, en el aumento de la calidad educativa que recibe el alumnado y se ofrece a la sociedad.

Por otro lado, mención especial merece la necesaria implantación en los centros de figuras profesionales con el suficiente crédito horario (responsables de tratamiento a la inmigración, convivencia, NNTT, salud laboral, inmersión lingüística...) para hacer frente a las nuevas necesidades surgidas, sin cargarlas siempre sobre un profesorado ya saturado. Como principio general, todas las funciones y tareas que se exigen al profesorado en el desempeño de su labor profesional han de tener el adecuado reflejo en el horario personal y en las plantillas de centro.

Pero no hemos de olvidar que el mejor método para afrontar con éxito el reto de la atención educativa de calidad en nuestros centros sigue siendo, para **STEE-EILAS**, la reducción de las ratios de alumnado por grupo.

A consecuencia de todo ello en los próximos ejercicios trabajaremos para que la Administración educativa lleve a cabo una imprescindible renovación de las plantillas actuales al uso y afronte una nueva definición mucho más racional de las plantillas tipo de los centros, basada en una ampliación general de las plantillas que den respuesta a las necesidades planteadas.



## Por la cobertura inmediata de todas las sustituciones

Resulta ya inaplazable cambiar la situación actual a fin de que, en todos los casos, se cubran desde el primer día todas las sustituciones que se produzcan. Especialmente escandaloso resulta la no cobertura de las generadas por el ejercicio de derechos laborales que conllevan pérdida retributiva a quien los ejerce, puesto que suponen un ahorro de dinero para la administración a costa de una clara sobrecarga de trabajo para el resto de compañeros y compañeras del centro. Y se debe...

Aunque en el Pacto se recoge la sustitución de todas las bajas, pensamos que se debe otorgar especial consideración a la cobertura inmediata de las sustituciones en aquellos centros con plantillas más ajustadas o reducidas, con grupos que atienden alumnado con condiciones desfavorecidas o de necesidades educativas especiales, en educación infantil, pedagogía terapéutica... Para ello una medida eficaz sería la creación de bolsas de sustituciones por zonas.

## Por la salud y seguridad en el trabajo

Es urgente que la administración atienda de una vez por todas sus obligaciones en materia de salud laboral: evaluación de riesgos en todos los centros, formación en materia preventiva y vigilancia de la salud de todos y todas las trabajadoras, prestando especial atención a patologías de tipo psicológico, músculo-esquelético y de voz.

Proponemos, así mismo, la aplicación de medidas urgentes y protocolos de actuación ante agresiones al personal de los centros. Estas medidas deberán incluir la asesoría jurídica y atención psicológica por parte de la administra-



ción con el fin de impedir situaciones de indefensión y vemos necesaria la elaboración de un protocolo anti-mobbing, en la línea de los ejemplos existentes en el mundo de la universidad.

Por otro lado es urgente proceder a la actualización y renovación de toda la maquinaria obsoleta que existe en los centros de FP y que viene funcionando con serios riesgos laborales para el profesorado y alumnado usuario.

Y, por supuesto, consideramos imprescindible el establecimiento de personas responsables de la seguridad y salud laboral en cada centro, con la oferta de formación adecuada y crédito horario suficiente para ejercer esta labor de forma eficaz.

### Licencias y permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar

Se hace necesario también avanzar, al amparo de la legislación estatal y de las directrices europeas, en las medidas que fomenten la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, así como en la regulación de los permisos que tengan como finalidad la atención y el cuidado de menores y personas dependientes.

Todas las licencias y permisos han de ir dirigidos a todas y a todos.

### Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres

**STEE-EILAS** siempre ha destacado por promover medidas para la igualdad de género. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho y un deber que tiene que ser vivido y experimentado, que previene la desigualdad y discriminación y elimina los estereotipos sexistas. Desde la escuela debemos garantizar una educación basada en los afectos y emociones que desarrolle una convivencia sin agresiones. Esto nos impulsa a seguir trabajando en las cuestiones de género que afectan a nuestro sector.



### Por una enseñanza intercultural y solidaria

El incremento de alumnado de origen inmigrante es constante en nuestras aulas y se prevé un aumento en los próximos años. Pero integración no es sinónimo de asimilación ni de cambio de identidad: debe acabar enriqueciendo a las dos partes. Se necesita formación específica para el profesorado.

Los centros especialmente receptores de este alumnado deben ser dotados de todos los recursos necesarios para atenderlo, en función de sus necesidades concretas y de su proyecto de centro.

Toda la comunidad debe estar implicada en el proceso de integración y participar en las comisiones locales de escolarización, recientemente normativizadas, con la necesaria revisión de sus funciones para hacerlas operativas, eficaces y eficientes.

Es inaceptable que el propio sistema educativo añada elementos segregadores a los que ya de por sí sufre la población inmigrante. Es necesario acabar con las concentraciones artificiales de este alumnado en los centros públicos de modelos G y A.

### Normalización lingüística en el sistema educativo

La normalización lingüística y el fomento y promoción del euskera constituyen otro de los pilares básicos de la acción sindical de **STEE-EILAS**. Algo se ha ido avanzando en algunas etapas y zonas concretas, a pesar de la ofensiva brutal del Gobierno de UPN-CDN en los últimos años, con la puesta en marcha de una contrapolítica lingüística en todos los ámbitos de la sociedad navarra. Pero queda mucho por hacer.

A consecuencia de esta política partidista y de la falta de una base legal que lo posibilitara, el sistema educativo no hace efectivo el derecho del alumnado de toda Navarra al conocimiento y aprendizaje del euskera.

La necesaria declaración del euskera como lengua oficial para toda Navarra, debe llevar consigo una revisión del actual sistema de modelos lingüísticos que garantice el

conocimiento de las dos lenguas oficiales por igual a todo el alumnado, como elemento que contribuya a la cohesión social y a la igualdad de oportunidades.

Se han de adoptar las reformas legales necesarias en este sentido y proveer a los centros de recursos suficientes para hacer efectiva y real la normalización del euskera en todos los lugares, etapas y circunstancias.

Todo ello en la perspectiva del plurilingüismo y del tratamiento unitario de las lenguas. Un plurilingüismo referido a la complejidad lingüística de la sociedad navarra actual, con una consideración explícita a las lenguas de origen de nuestro alumnado inmigrante, así como a las lenguas oficiales de las otras comunidades del estado.

### Revisión de la zonificación actual de centros

Otra de las cuestiones impuesta por el Gobierno de UPN-CDN, supeditando los intereses de los centros concertados a los de la necesaria garantía de escolarización equilibrada del alumnado en la enseñanza obligatoria de toda Navarra, es la zonificación determinada en desarrollo del último Decreto Foral de Escolarización que ha contado con la oposición de toda la representación de la comunidad escolar de la enseñanza pública y de toda la oposición política y social.

A pesar de ser aplicable para las dos redes, a efectos de matriculación, desde sus inicios, hemos visto que favorece claramente a la red de centros privados concertados, que tienen además mucha más libertad a la hora de planificar su oferta, puesto que no está sometida a los mismos parámetros que la de los centros públicos. Buenas pruebas de ello son la localización mayoritaria de la población escolar de origen inmigrante en los centros públicos y la falta de adaptación de la oferta pública de los ciclos formativos más demandados y también de ciclos en euskera, cuando la oferta privada no ha hecho más que prevenir y planificar su oferta adelantándose a la demanda laboral real.