



 **Programa Electoral**

Formación Profesional,
Escuela Oficial de Idiomas
y Enseñanzas Artísticas



enseñanza

Elecciones Sindicales 2022
Junta Personal Docente
1 Diciembre

VOTA



enseñanza

El poder de cambiar las cosas





Borja
Llorente
Álvarez

Secretario General del Sindicato
de Enseñanza de CCOO de Asturias

La importancia de las ELECCIONES SINDICALES

En nuestro país, la legislación establece que la **Administración debe negociar con los trabajadores y trabajadoras todas aquellas normas o medidas que afecten a sus condiciones de trabajo**; para ello, se constituyen las mesas de negociación.

Las personas que van a conformar dicha mesa y, por tanto, representar al colectivo docente en las negociaciones de estas medidas, **se eligen democráticamente en las Elecciones Sindicales** que tienen lugar cada cuatro años.

Los resultados electorales dan proporcionalmente representantes a las distintas organizaciones que concurren a las elecciones; la suma de estos compone la llamada Junta de Personal (el homólogo en el ámbito del funcionariado, del Comité de empresa de la privada) que se compone de 45 miembros. Sin embargo, solo podrán tener representatividad aquellos sindicatos que superen el 10% de los votos; es decir, puede darse la paradoja de que alguna organización obtenga representantes, pero no pueda formar parte de la mesa por no llegar a ese tanto por ciento.

Es erróneo pensar que nuestra tarea como docentes es ajena a los sindicatos, las mesas de negociación o la Junta de personal, puesto que casi cualquier medida que apruebe el Gobierno o la Consejería de educación debe pasar por algún órgano con nuestra representación como trabajadores/as de la enseñanza: el calendario escolar, el establecimiento de nuestra jornada lectiva y complementaria, el salario, los procedimientos selectivos, los currículos, ... Por ejemplo, durante los momentos más duros de la pandemia, las decisiones sobre los distintos aspectos de la docencia (presencialidad, protocolo de prevención, etc.)

fueron negociados en los Comités de Salud Laboral y Prevención, que se derivan de la Junta de Personal; también la subida salarial del 9%, que se ejecutará a lo largo de los próximos quince meses, sale de una mesa de negociación.

Por tanto, esta representación legal tiene gran importancia, puesto que se conecta con la práctica docente de nuestro día a día. Así que, sí, estas elecciones sí te apelan, sí van contigo; aunque pienses lo contrario antes de leer esto, porque **de tu voto depende quién va a defender tus intereses** frente a la Consejería de Educación, qué organizaciones sindicales estarán al otro lado.

Además, CCOO siempre ha estado al otro lado del teléfono y del correo electrónico, en tu sala de profesorado organizando una asamblea o respondiendo cualquier tipo de duda en las redes sociales.

En estos cuatro años, hemos sido el único Sindicato que pasó de las palabras a los hechos: sólo CCOO convocó movilizaciones por la reducción horaria para los mayores de 55 años, por la reducción a 23 horas en el Cuerpo de Maestros, por la presencialidad, por un nuevo acuerdo de interinidades o por la equiparación salarial. También somos el único sindicato que ha convocado concentraciones en los centros educativos para apoyar a trabajadores de otros sectores: ALCOA, Danone, Vesuvius...

Te pedimos el voto para seguir luchando por una escuela pública comprometida con la transformación social, inclusiva y laica. Te pedimos tu voto para seguir conquistando derechos y contribuyendo a mejorar nuestras condiciones laborales y las del conjunto de la clase trabajadora.

El poder de cambiar las cosas

INTEGRACIÓN

DEL CUERPO DE PROFESORADO TÉCNICO DE FP EN EL CUERPO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



Desde el Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias siempre hemos defendido la creación de un Cuerpo único de funcionariado docente. La integración del profesorado de FP en el Cuerpo de Secundaria es coherente con nuestro planteamiento.

Durante los pasados cuatro años desarrollamos varias iniciativas relacionadas con esta cuestión: una recogida de firmas en todos los centros de Asturias y una campaña de reclamaciones individuales exigiendo la integración, esta vez, a nivel estatal. Ante la avalancha de peticiones, el Ministerio de Educación se vio obligado a responder a todas las personas solicitantes explicando que estaba buscando una solución.

Paralelamente llevamos a cabo iniciativas en el Consejo Escolar del Estado y fueron aceptadas varias enmiendas de CCOO que pedían la integración del profesorado de FP en el Cuerpo de Educación Secundaria, algo que comenzó a vislumbrarse tras la aprobación de la LOMLOE.

La concreción que finalmente ha tenido la disposición incluida en la LOMLOE es insuficiente para CCOO. Nuestra propuesta era y sigue siendo la integración de todo el Profesorado Técnico de Formación Profesional, sin excepción, en el Cuerpo de Secundaria y no solo de quienes posean una titulación universitaria.

En relación con el profesorado interino la posición de CCOO es la misma: la retroactividad en el pago de la integración a fecha de la entrada en vigor de la LOMLOE debe abarcar a toda la plantilla y no solo al funcionariado de carrera.

Propuestas de CCOO:

- Integración de todas las especialidades de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesorado de Educación Secundaria.
- Pago retroactivo a 19 de enero de 2021 para el conjunto de la plantilla.
- Creación de un complemento autonómico que iguale el salario del profesorado del Cuerpo a extinguir de FP con el del profesorado de Educación Secundaria.
- Mantener abierta la posibilidad de acreditar la titulación universitaria indefinidamente y no sólo hasta el 19 de enero de 2026 como prevé la normativa actual.



Los distintos cuerpos de funcionariado docente son estatales, por tanto, su regulación básica es competencia exclusiva del Estado. Paradójicamente, a pesar de ello, el profesorado de las distintas comunidades autónomas percibe retribuciones que pueden variar hasta 10.000 euros al año.

Esto se debe a que el Gobierno únicamente considera como retribuciones básicas el sueldo base y la antigüedad (trienios), dotando a las comunidades de plena autonomía para determinar las cuantías del resto de complementos. Este modelo contrasta con el de otros cuerpos de funcionariado del Estado, como el personal de justicia, cuyas retribuciones son iguales en todas las administraciones, a pesar de estar transferidos a las comunidades.

EL PROFESORADO PEOR PAGADO DEL ESTADO



Una persona que comenzó a trabajar como docente en Asturias en secundaria en el año 2020 percibió 4.395,94 € menos que una de Navarra con las mismas condiciones, y 8.066,32 € menos que quien lo hizo en Euskadi. Al cabo de un sexenio, la brecha salarial habrá alcanzado los 26.375,64 € en Navarra y los 48.397,92€ en Euskadi.

Es cierto que estas comunidades autónomas, tienen un régimen fiscal diferente; sin embargo, esto también ocurre con otras con el mismo régimen fiscal, competencial, tamaño similar y proximidad como, por ejemplo, Cantabria. En este caso, durante el primer sexenio, habrá acumulada una diferencia salarial de 21.889,56 € respecto a Asturias, 3.648,26 € más al año.

Para el personal del cuerpo de maestros la situación es parecida, en el mismo caso de andadura profesional desde 2020, percibirían 6.415,96 € menos que el vasco. Al cabo de un sexenio, la diferencia salarial habrá alcanzado la cifra de 38.495,76 €.

La mayor brecha salarial la encontramos en el cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional. Con el ejemplo anterior, el primer año de trabajo, un/a docente de FP de Euskadi percibió 9.709,46 € más que uno/a de Asturias. Al cabo de un sexenio, la discriminación salarial se eleva a 58.256,76 €.

Podríamos seguir realizando comparaciones y en todas salimos perdiendo, porque somos el profesorado con peores retribuciones del país. Esto se debe

Comunidad	0º Sexenio	Comunidad	1º Sexenio	Comunidad	2º Sexenio	Comunidad	3º Sexenio
EUSKADI	40.324,46 €	EUSKADI	42.536,20 €	EUSKADI	43.561,72 €	EUSKADI	44.587,24 €
CANTABRIA	34.263,26 €	CANTABRIA	36.623,36 €	NAVARRA	38.591,22 €	NAVARRA	40.909,20 €
CAST-MANCHA	34.189,62 €	NAVARRA	36.199,32 €	CANTABRIA	38.779,48 €	CANTABRIA	41.311,50 €
NAVARRA	33.807,42 €	CAST-MANCHA	36.373,32 €	CAST-MANCHA	38.487,02 €	CAST-MANCHA	40.962,48 €
MURCIA	34.181,00 €	BALEARES	34.830,04 €	BALEARES	37.349,34 €	BALEARES	39.923,86 €
RIOJA	33.126,32 €	MURCIA	36.037,04 €	MURCIA	38.110,08 €	CATALUÑA	40.095,18 €
BALEARES	32.345,10 €	RIOJA	35.062,78 €	RIOJA	37.237,52 €	MURCIA	40.531,18 €
CANARIAS	32.344,25 €	VALENCIA	34.500,18 €	CATALUÑA	37.186,98 €	RIOJA	39.795,02 €
EXTREMADURA	32.072,12 €	CATALUÑA	34.500,82 €	VALENCIA	36.954,70 €	VALENCIA	39.614,66 €
GALICIA	33.413,70 €	CANARIAS	34.116,09 €	GALICIA	37.556,20 €	CANARIAS	41.022,65 €
VALENCIA	32.125,46 €	EXTREMADURA	33.932,98 €	EXTREMADURA	36.011,96 €	GALICIA	40.148,39 €
CAST-LEON	31.943,16 €	GALICIA	35.354,82 €	CANARIAS	36.755,77 €	ARAGON	38.770,11 €
CATALUÑA	31.896,28 €	CAST-LEON	33.829,64 €	ANDALUCIA	36.039,12 €	EXTREMADURA	38.440,94 €
ANDALUCIA	31.718,34 €	ANDALUCIA	33.793,54 €	ARAGON	36.007,62 €	ANDALUCIA	38.630,92 €
MADRID	31.635,88 €	ARAGON	33.597,99 €	CAST-LEON	35.940,96 €	CAST-LEON	38.413,20 €
ARAGON	31.405,85 €	MADRID	33.641,72 €	MADRID	35.904,12 €	MADRID	38.577,52 €
ASTURIAS	30.615,00 €	ASTURIAS	33.113,70 €	ASTURIAS	35.223,48 €	ASTURIAS	37.694,18 €
CEUTA	28.261,32 €	CEUTA	30.138,42 €	CEUTA	32.236,72 €	CEUTA	34.693,70 €
MELILLA	28.261,32 €	MELILLA	30.138,42 €	MELILLA	32.236,72 €	MELILLA	34.693,70 €

Formación Profesional

Comunidad	0º Sexenio	Comunidad	1º Sexenio	Comunidad	2º Sexenio	Comunidad	3º Sexenio
EUSKADI	40.620,38 €	EUSKADI	43.043,48 €	EUSKADI	44.280,36 €	NAVARRA	45.238,48 €
NAVARRA	36.950,20 €	NAVARRA	39.737,60 €	NAVARRA	42.525,00 €	EUSKADI	45.517,24 €
CANTABRIA	36.202,32 €	CANTABRIA	38.773,54 €	CANTABRIA	41.140,78 €	CANTABRIA	43.883,92 €
CAST-MANCHA	36.128,68 €	CAST-MANCHA	38.523,50 €	CAST-MANCHA	40.848,32 €	CAST-MANCHA	43.534,90 €
MURCIA	36.120,06 €	BALEARES	36.617,72 €	BALEARES	39.324,34 €	BALEARES	41.821,94 €
RIOJA	35.275,94 €	MURCIA	38.187,22 €	RIOJA	39.809,38 €	CATALUÑA	42.673,34 €
BALEARES	33.945,46 €	RIOJA	37.423,52 €	MURCIA	40.471,38 €	RIOJA	42.578,00 €
CANARIAS	34.255,64 €	VALENCIA	36.686,90 €	CATALUÑA	39.554,02 €	MURCIA	43.103,60 €
EXTREMADURA	34.011,18 €	CATALUÑA	36.656,74 €	VALENCIA	39.352,54 €	VALENCIA	42.223,62 €
VALENCIA	34.101,06 €	CANARIAS	36.238,60 €	GALICIA	39.926,43 €	CANARIAS	43.567,40 €
GALICIA	35.360,10 €	EXTREMADURA	36.083,16 €	EXTREMADURA	38.373,26 €	GALICIA	42.730,54 €
CAST-LEON	33.917,22 €	GALICIA	37.513,13 €	CANARIAS	39.089,40 €	ARAGON	41.417,88 €
CATALUÑA	33.841,08 €	CAST-LEON	36.014,82 €	ARAGON	38.444,26 €	EXTREMADURA	41.013,36 €
ANDALUCIA	33.657,40 €	ANDALUCIA	35.943,72 €	ANDALUCIA	38.400,42 €	ANDALUCIA	41.203,34 €
MADRID	33.574,94 €	ARAGON	35.823,52 €	CAST-LEON	38.337,26 €	CAST-LEON	41.020,62 €
ARAGON	33.420,26 €	MADRID	35.791,90 €	MADRID	38.265,42 €	MADRID	41.149,94 €
ASTURIAS	32.554,06 €	ASTURIAS	35.263,88 €	ASTURIAS	37.584,78 €	ASTURIAS	40.266,60 €
CEUTA	30.142,56 €	CEUTA	32.230,78 €	CEUTA	34.540,20 €	CEUTA	37.208,30 €
MELILLA	30.142,56 €	MELILLA	32.230,78 €	MELILLA	34.540,20 €	MELILLA	37.208,30 €

Cuerpo de Secundaria

a que, en la mayor parte de comunidades, se creó un tramo autonómico dentro de alguno de los complementos, pero en Asturias se optó por la evaluación docente.

¿COMPLEMENTO AUTONÓMICO O EVALUACIÓN DOCENTE?

La solución asturiana ha sido un complemento de productividad, conocido como evaluación docente. Para solicitar el primer tramo es requisito indispensable acumular cinco años de antigüedad, por tanto, se pediría en el sexto año, para comenzar a cobrarlo el séptimo. Tras otros cinco años, puede solicitarse el segundo tramo, siempre que se hayan obtenido cuatro evaluaciones positivas, que pasará a cobrarse el duodécimo año de trabajo.

En ese momento, tras doce años, el profesorado asturiano reduce la brecha con comunidades como Cantabria o Castilla-La Mancha, pero se ha dejado por el camino muchos miles de euros que ya no recuperará. La diferencia salarial con otras autonomías, como Euskadi o Navarra, seguirá siendo bastante elevada.

Los tramos autonómicos de otras regiones se perciben desde el primer día y son universales, es decir, los cobra toda la plantilla y no solo una parte, como ocurre en Asturias, donde más de 4.000 docentes no perciben ese complemento de productividad. Además, a diferencia de la evaluación docente, no hay ningún supuesto en el que puedan dejar de percibirse.

En cambio, la evaluación docente implica una serie de condiciones. Una persona que sufre una baja de larga duración por un accidente o una enfermedad grave, la pierde al curso siguiente. Mientras que, el personal del resto de comunidades con una situación análoga, percibirá el 100% de las retribuciones a las que tenga derecho.

Si nos comparamos con el resto de funcionariado público dependiente de la Administración asturiana, también existe una clara discriminación. Tanto el funcionariado de la Administración general, como el personal sanitario, perciben la carrera profesional que, a diferencia de la evaluación docente, tampoco se pierde por enfermedad o accidente.

El único sector al que se castiga por enfermar o sufrir una baja de larga duración, es el docente.

PROPUESTA DE CCOO:

- **Equiparación salarial mediante la creación de un complemento autonómico.** Éste será percibido desde el primer día por el conjunto de docentes de la escuela pública asturiana y, al igual que en el resto del Estado, no dejará de cobrarse si se sufre una baja de larga duración.
- **Desarrollo legal de la carrera profesional docente.** Puede desarrollarse mediante una ley autonómica, que debería tener los mismos niveles retributivos que en el caso de la sanidad. En ningún caso, dejará de percibirse por enfermedad o accidente

MEJORA DE LOS SALARIOS

Gracias a la presión y negociación de CCOO, conseguimos aprobar varios acuerdos de mejora salarial (2017 y 2018) que han supuesto un incremento del 8% para todo el colectivo docente. En el marco de estos acuerdos también conseguimos recuperar el cobro del 100% en caso de baja (IT) por enfermedad común.

Recientemente, hemos firmado un nuevo acuerdo que supondrá una subida del 9% para el conjunto de empleadas y empleados públicos de todas las administraciones.

CCOO va a seguir luchando por la recuperación del poder adquisitivo y el incremento salarial del profesorado. Exigimos la negociación de un nuevo acuerdo de mejora del empleo público que permita no solo revertir de manera urgente la pérdida de poder adquisitivo acumulada, sino que también impulse una mejora real de los salarios que permita afrontar con garantías la actual situación caracterizada por una elevada inflación.



Principales reivindicaciones:

- Restablecer el 5% del salario que recortó el Gobierno en 2010.
- Recuperar el 100% de las pagas extraordinarias.
- Crear un mecanismo de ajuste de los salarios del profesorado al IPC, que evite la pérdida de poder adquisitivo del colectivo.
- Conseguir un incremento de las retribuciones básicas (sueldo + trienios), así como de los complementos autonómicos.
- Crear un complemento autonómico para todo el profesorado técnico de FP sin titulación universitaria de modo que perciba el mismo salario que quienes pasen al Cuerpo de Educación Secundaria tras el proceso de integración de las especialidades de FP en el Cuerpo de Educación Secundaria.
- Conseguir el pago retroactivo a 19 de enero de 2021 para el profesorado interino de Formación Profesional que cumpla los requisitos de titulación para la integración en el Cuerpo de Educación Secundaria.
- Reconocer la toxicidad, penosidad y peligrosidad al profesorado de FP que desarrolle labores de esta índole cuando los riesgos asociados no hayan sido o no puedan ser totalmente eliminados, mediante un complemento retributivo.
- Reconocer y, en su caso, mejorar de las indemnizaciones y dietas que se perciben por la participación en tribunales, tutorización de profesorado o alumnado en prácticas, dietas vinculadas a jornadas de mañana y tarde, y otras situaciones excepcionales.
- Recuperar las ayudas de acción social, tales como: transporte, ayudas al estudio, ayudas de MUFACE, etc.
- Reconocer como horas lectivas las tutorías individuales en el módulo de proyecto.
- Asignar horas complementarias para elaborar documentación y preparar prácticas.
- Incluir la posibilidad de asignar horas complementarias para el apoyo a la Jefatura de Departamento; gestión de almacenes y compras; talleres; laboratorios; preparación del alumnado que participa en skills, concursos o programas de innovación e investigación, etc.
- Limitar a 3 el número de guardias semanales.
- Asignar horas complementarias para la participación en grupos de trabajo de formación en el propio centro durante el horario de permanencia en el mismo.
- Equiparar el número de horas lectivas por módulo entre los ciclos de modalidad a distancia y los ciclos de modalidad presencial.
- Asignar horas lectivas a la FCT de FP Básica.
- En las Escuelas Oficiales de Idiomas considerar como horas extras remuneradas las dedicadas a la elaboración de las pruebas de certificación.
- Homologar la jornada laboral del profesorado de las Enseñanzas Artísticas Superiores con la del profesorado universitario.
- Integrar en el Grupo A1 al profesorado del Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño en los mismos términos y con los mismos requisitos que en el Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional.

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Empleo y movilidad:

- Ofertar el 100% de las vacantes en los concursos de traslados, aplicando criterios de transparencia.
- Implementar en Asturias el concursillo para funcionariado de carrera.
- Ofertar el 100% de las vacantes reales desde la primera convocatoria de interinidades.
- Convocar oposiciones de las distintas especialidades de FP, EOI y Enseñanzas Artísticas hasta reducir la tasas de interinidad a un 8% de la plantilla, tal y como establece la Ley 20/2021.
- Garantizar el empleo del profesorado interino mayor de 55 años con 10 años de experiencia en la enseñanza pública mediante la creación de una bolsa de trabajo específica.
- Integrar en el horario lectivo los cursos de formación profesional y continua impartidos en los centros de FP.
- Actualizar la definición de los puestos de difícil desempeño en la FP básica, acompañando el reconocimiento de estos puestos con retribuciones complementarias y formación específica.
- Incluir dentro del horario más horas para funciones específicas como: coordinación de programas institucionales, TIC, programas específicos, etc.

- Aumentar el salario del profesorado para igualarlo con las Comunidades Autónomas que más cobran sin recurrir a complementos condicionados a trámites burocráticos.
- Facilitar la integración del funcionariado de cuerpos de los subgrupos A2 a cuerpos del subgrupo A1.

Incompatibilidades:

- Revisar las condiciones de incompatibilidad, especialmente para las jornadas parciales.
- Aumentar la flexibilidad de la jornada laboral para que el profesorado de Enseñanzas Artísticas pueda compaginar su labor docente con el desarrollo de su carrera profesional.
- Dar la posibilidad de trabajar con una jornada reducida de carácter voluntario con el fin de promover la compatibilidad entre la enseñanza y la actividad artística.
- Regular y adaptar las compatibilidades del profesorado de Enseñanzas Artísticas en términos equivalentes al profesorado universitario.

MEJORA DEL MODELO EDUCATIVO: RATIOS, PLANTILLA, RECURSOS E INFRAESTRUCTURAS

Los recortes realizados por los sucesivos gobiernos en la última década han supuesto un enorme retroceso en el sistema público de enseñanza. A pesar de que el crecimiento económico ha sido prácticamente constante —excepto en 2020 fruto de la pandemia—, esta mejora no se ha trasladado a la educación pública.

El porcentaje del PIB dedicado a la enseñanza en España es uno de los más bajos de Europa, fruto de la aplicación de las políticas de austeridad impuestas por la UE hasta el inicio de la pandemia.

Es necesario revertir las dinámicas de contención de la inversión educativa de modo que sea posible generar cambios a medio plazo que mejoren cualitativamente el funcionamiento de los centros.

Organización de las enseñanzas y recursos:

1. Formación Profesional

- Elaborar un plan de choque para la formación profesional en Asturias, ampliando y diversificando la oferta pública de ciclos formativos, adaptándola a las necesidades de la población y a las demandas del sistema productivo.
- Elaborar un plan de inversiones para aumentar la financiación estatal de la formación profesional pública con el fin de mantener actualizados equipos, maquinaria, materiales etc.
- Crear comisiones mixtas de profesorado de FP y empresas para proporcionar el necesario asesoramiento en la adquisición de equipamientos adecuados a la realidad industrial.





- Dispensar un tratamiento especial a las zonas rurales o más desfavorecidas, disminuyendo los ratios para la implantación y mantenimiento de ciclos formativos.
 - Aumentar la oferta de ciclos formativos, tanto en la modalidad presencial como a distancia, favoreciendo los ciclos vespertinos y la matriculación por módulos.
 - Implantar la formación profesional básica en todos los IES y aumentar el número de campos profesionales de aprendizaje.
 - Desburocratizar el trabajo de los y las docentes, simplificando los informes y programaciones didácticas y flexibilizando los procesos de evaluación.
 - Dotar a todos los centros del personal de conserjería, administrativo, limpieza y mantenimiento necesarios, descargando al profesorado de tareas no vinculadas con la enseñanza (apertura de puertas, registro de faltas de asistencia, mantenimiento de máquinas y equipos, etc.).
 - Mejorar las infraestructuras y espacios de los centros dotándolos de medios e instalaciones adecuadas y suficientes, utilizando para ello perspectiva de género y criterios de sostenibilidad medioambiental y de adaptación a la diversidad funcional.
- Diseñar y desarrollar un plan estratégico de nuevas tecnologías en educación, instaurando la utilización de software libre, proporcionando una dotación adecuada de equipos informáticos y asegurando un acceso a Internet de calidad en todos los centros de Asturias.
 - Desarrollar un calendario escolar basado en criterios pedagógicos frente al calendario tradicional religioso.
 - Diseñar protocolos de actuación dirigidos a regular la red la organización de los centros educativos en situación de riesgo por causa medioambiental (nevadas, inundaciones, argayos...).

Centros Integrados de FP

- Desarrollar un decreto autonómico que regule la organización y funcionamiento de los CIFP con la participación de los agentes sociales implicados.
- Aumentar la dotación de recursos materiales y personales en los CIFP.
- Impulsar un plan de actuación para que propicia la investigación e innovación en los CIFP.
- Eliminar la libre designación como forma de provisión de las direcciones de los CIFP,

articulando un sistema que vele por la aplicación de criterios de igualdad, mérito, capacidad y elección democrática.

- Suprimir la competencia de contratación directa del personal complementario, y en su caso docente, por parte los equipos directivos.

2. Música, danza y arte dramático

- Impulsar el desarrollo legal de modo que se regulen las enseñanzas artísticas para conseguir una integración efectiva y adecuada de estos estudios dentro sistema educativo.
- Desarrollar un Plan de Financiación de las Enseñanzas Artísticas para Asturias.
- Revisar el catálogo de especialidades docentes del profesorado para definir las convenientemente, incorporando especialidades artísticas que no existen en la actualidad.
- Fomentar el bachillerato artístico, los centros integrados y las escuelas de música para facilitar al alumnado estu-



dios elementales reglados de Enseñanzas Artísticas dentro de la Red Pública.

- Crear en los centros de enseñanzas artísticas Departamentos de Orientación, así como Departamentos Actividades Artísticas con su correspondiente dedicación en la jornada laboral.
- Contratar el personal no docente necesario para el normal desarrollo de la actividad académica de los centros de Enseñanzas Artísticas.
- Mejorar las infraestructuras y espacios de los centros dotándolos de medios e instalaciones adecuadas y suficientes, utilizando para ello perspectiva de género, criterios de sostenibilidad medioambiental y de adaptación a la diversidad funcional.
- Diseñar y desarrollar un plan estratégico de nuevas tecnologías en educación, instaurando la utilización de software libre, proporcionando una educación suficiente de equipos informáticos y asegurando un buen acceso a Internet en todos los centros.

Enseñanzas artísticas superiores

- Incorporar plenamente las Enseñanzas Artísticas Superiores en el espacio de los estudios superiores.
- Establecer procedimientos de acreditación de los títulos antiguos de Música, Arte Dramático y Danza profesionales para insertarlos en los marcos de referencia actuales.
- Implementar una legislación que eleve los requisitos mínimos para los centros de Enseñanzas Artísticas Superiores.
- Potenciar las mediatecas en los centros de enseñanzas artísticas superiores dotándolas de medios análogos a los de las universidades en lo tocante a personal y presupuesto.

Música

- Regular el acceso al empleo del profesorado de música de Asturias y equiparar sus condiciones de trabajo en los distintos niveles y centros.
- Subvencionar a las escuelas de música de Asturias.

- Aumentar El número de plazas de los estudios musicales donde la demanda supera ampliamente la oferta, dotando a los centros de personal docente necesario.
- Ampliar la oferta de estudios musicales.
- Incluir la asignatura de gaita asturiana en todos los conservatorios de Asturias.

Arte dramático

- Incluir la especialidad de Dramaturgia y Dirección Escénica entre los estudios impartidos en la Escuela Superior de Arte Dramático.
- Desarrollar el Suplemento Europeo de las titulaciones expedidas en la Escuela de Arte Dramático.

Danza

- Habilitar las instalaciones precisas para los estudios superiores de Danza que se imparten en Asturias.



3. Escuela Oficial de Idiomas

- Mejorar los medios de los centros, dotándolos de los recursos humanos necesarios, incorporando auxiliares en la enseñanza de todos los idiomas.
- Mejorar las infraestructuras y espacios de los centros dotándolos de medios e instalaciones adecuadas y suficientes, utilizando para ello criterios de sostenibilidad medioambiental y de adaptación a la diversidad funcional.
- Tecnificar el proceso de preinscripción y matrícula para que dichos trámites se puedan llevar a cabo a través de Internet.
- Dotar a los centros de las instalaciones y material necesarios para la enseñanza de idiomas (aulas insonorizadas, recursos bibliográficos y audiovisuales, prensa...), así como de personal específico para atender bibliotecas y mediatecas.
- Diseñar y desarrollar un Plan Estratégico de Nuevas Tecnologías en Educación, instaurando la utilización de software libre, proporcionando una dotación adecuada de equipos informáticos y asegurando un buen acceso a Internet en todas las EOI de Asturias.
- Incrementar la oferta de idiomas de las EOI de Asturias, incorporando las lenguas oficiales del Estado.
- Incrementar la oferta de cursos de idiomas específicos o no reglados, adaptados a las demandas profesionales y a los intereses sociales, incluyendo estas horas de docencia en la previsión de necesidades docentes de los centros.
- Establecer un convenio con la Universidad de Oviedo:
 - Homologación de los créditos de las enseñanzas de idiomas de régimen especial con créditos de las distintas titulaciones universitarias.
 - Regulación de un sistema de equivalencias de las titulaciones universitarias de idiomas con los certificados de competencias expedidos en las EOI.
- Extender la valoración de las titulaciones de las EOI a todos los procedimientos generales de valoración de méritos.
- Exigir la modificación del RD 1041/2017 con el fin de equiparar el antiguo título de 5º de las EOI con un nivel C1.



Ratios:

1. Formación Profesional

- Reducir el número de estudiantes por módulo a un máximo de 25 en grado superior, 20 en grado medio y 15 en la formación profesional básica.
- Reducir la ratio máxima en todos los módulos a distancia.
- Crear desdoble o apoyos de todos los módulos teóricos-prácticos, estableciendo un número máximo de entre 10 y 15 estudiantes por docente atendiendo a los riesgos y a la adecuación de los recursos, espacios y equipamientos. En la formación profesional básica, habilitar desdobles a partir de ocho estudiantes.
- Optimizar las condiciones de seguridad del alumnado y del profesorado en las actividades que se realizan en los talleres, laboratorios y aulas de los centros mediante una adecuación del número de estudiantes para mejorar la atención educativa.

- Asignar un segundo tutor o tutora de FCT, con la misma asignación horaria que el titular, en aquellos casos en que el alumnado realiza prácticas en muchos centros de trabajo distintos, dispersos, o en el caso de la FP a distancia, cuando el número de alumnos y alumnas supere los 25.

2. Escuela Oficial de Idiomas

- Rebajar el número de estudiantes por grupo estableciendo el número máximo en 15.
- Reducir la ratio en los grupos donde haya alumnado con diversidad funcional o necesidad específica de apoyo educativo.

3. Música, Danza y Arte Dramático

- Rebajar el número de estudiantes por grupo en las enseñanzas artísticas elementales.
- Reducir la ratio de los grupos de Enseñanza Artísticas donde haya alumnado con diversidad funcional o necesidad específica de apoyo educativo.



DOCENTES MAYORES DE 55 AÑOS

Una de las reivindicaciones reiteradas por CCOO Enseñanza de Asturias es la posibilidad de reducción horaria para mayores de 55 años, una opción ya en vigor en gran número de comunidades autónomas (Andalucía, Euskadi, Canarias, Castilla-La Mancha o Baleares) que, sin embargo, sigue sin aplicarse en Asturias.

Esta medida ya se encontraba recogida en la anterior ley y se mantiene en el artículo 105 de la LOMLOE, por tanto, su aplicación depende exclusivamente de la voluntad política del Gobierno de Asturias. En ella se proponen dos opciones: o bien la **reducción de jornada** con su correspondiente disminución retributiva, o bien favorecer la **sustitución parcial** de la carga lectiva por actividades de otra naturaleza en el centro manteniendo el 100% del salario.

La reducción de jornada es especialmente importante en una región tan envejecida como Asturias. Además, es importante tener en cuenta que, con los recortes del gobierno de Rajoy, el profesorado entrante no tendrá la posibilidad de jubilarse a los 60 años, y tendrá que trabajar hasta los 67.

La aplicación de esta disposición supondría:

- **Creación de puestos de trabajo.** Por cada hora de reducción horaria, se crearían 100 nuevos empleos.
- **Estabilización para el profesorado interino mayor de 55 años.** Puesto que, desde CCOO, se propone la creación de una bolsa específica con las horas lectivas generadas por las reducciones, que sea destinada a la interinidad mayor de 55 con experiencia de 10 años en la enseñanza pública, facilitando su estabilidad laboral. Esta medida supondría unos 300 puestos de trabajo.

"Se contratarían 400 docentes con la reducción horaria a mayores de 55", dice CC OO

M. G. S. Oviedo

De centro en centro para exigir una reducción horaria para los profesores mayores de 55 años. Eso es lo que está haciendo todas las semanas el sindicato docente CC OO con el objetivo de hacer presión sobre la Consejería de Educación. La última protesta a las puertas de un instituto tuvo lugar el pasado viernes en el IES Alfonso II de Oviedo. "Somos una de las pocas comunidades que aún no aplica esta reducción horaria. Supondría la contratación de unos 400 docentes en la red de centros públicos de Asturias, con un impacto similar al que tuvo la reducción horaria a 18 horas lectivas en el cuerpo de secundaria en 2018", reivindica el secretario general de Enseñanza de CC OO, Borja Llarena.



Protesta liderada por CC OO para exigir la reducción horaria a los profesores mayores de 55 años, a las puertas del IES Alfonso II de Oviedo.

Esta medida no es solo vital para Comisiones Obreras, sino que prácticamente la exigen todas las organizaciones sindicales. El motivo: Asturias tiene una de las pirámides de profesores más envejecidas de todo el país y hace falta un relevo generacional. Según el último informe del Consejo Escolar, el Principado es la segunda comunidad con menos docentes jóvenes en las aulas de la red pública—solo el 5,2% tiene menos de 30 años—y la cuarta con más profesionales mayores de 50—el 30,5%. En concreto, el 32,2% tiene entre 50 y 59; el 6,6%, entre 60 y 64; y el 0,7%, el 0,7%, casi todos en Asturias, Galicia (40%) y País Vasco (40%).

CCOO Enseñanza de Asturias ha puesto en marcha varias acciones para la reivindicación de esta medida, como muestra la recogida de más de 2000 firmas y la organización de concentraciones en gran número de centros de enseñanza asturiana apoyando y exigiendo su aplicación.



Candidatura de Comisiones Obreras



1. Borja Llorente Álvarez

IES Llanes



2. Ana Canal García

CP Germán Fdez. Ramos



3. Jorge Espina Díaz

CIFP Hostelería y Turismo



4. Lilliana Díaz Gómez

IES Escultor Juan Villanueva



5. Gonzalo Bengoa Menéndez

IES Cangas del Narcea



6. María Rodríguez Díaz

IES Doña Jimena



7. Luis Alberdi Martín

IES Monte Naranco



8. Susana Nanclares Centeno

CPEB Pola de Allande



17. José María Fernández Merino

CP Castillo de Gauzón



18. Marta Fernández García

IES La Corredoria



19. Xavi Cayado Valdés

CEPA Nalón



20. Begoña Fernández Sánchez

IES Cangas del Narcea



21. Silvia Fernández Martín

CP Llaranes



22. Severino Menéndez Minas

IES Bernaldo de Quirós



23. Marta María Mori de Arriba

IES Jovellanos



24. René García Rodríguez

IES Fernández Vallín



33. Silvia Rodríguez Bastián

CP Xentiquina



34. Francisco Muñoz Morales

IES Alfonso II



35. Olaya Matilla Pizarro

CP Santa Bárbara



36. Daniel Rodríguez Rodríguez

IES Isla de Deva



37. Susana García Rodríguez

CP La Fresneda



38. Antonio López Polo

IES Rey Pelayo



39. María Luisa Álvarez Coviella

IES Aramo



40. Carlos Suárez-Coronas Suárez

ESAPA



49. Rubén Magadán Cosío

IES Infesto



50. Ruth Lorena Andrés Hurtado

CP Jaime Borrás



51. Jesús Feo. Irurtia Orcaín

CPEB Cabañaquinta



52. Candelas Villaro Rodeiro

CP Gesta



53. Carlos Froilán Pérez Lera

CP Gijón Oriente



54. Agustina Guglielmetti López

CP Rey Aurelio



55. Pedro Fernández Martínez

CP El Carbayu



56. Juan Antonio González Ponte

IES La Eria



65. Natalia Pastor Suárez

IES Cuenca del Nalón



66. Pilar Berquño Arbás

IES Pérez de Ayala



67. Eduardo Fernández Ruibal

IES Escultor Juan Villanueva



68. Yolanda García Álvarez

CP El Vallín



69. Juan Antonio Fondón Fernández

EOI Langreo



70. Eva María Mediavilla Artos

CPR de Oviedo



71. Luis Eloy Fernández García

IES Cristo del Socorro



72. Alba Muñoz Barrial

CRA de Cibeia



81. Lorea Rubio Unzueta

IES Rocés



82. Sergio Saellces Ruiz

IES Pando



83. Mónica Souto Fernández

CP Turiellos



84. Faustino Díaz Menéndez

IES Valle de Aller



85. Fe Ania Fernández

CP Obanca



86. Aldo Tuya Sánchez

CRA Castrillón-Illas



87. Rebeca Zapico González

IES Mata Jove



88. Ana Sánchez López

IES de Pravia



97. Juan Miguel Borja Estévez

CP Peña Tú



98. Soraya Martínez Baraja

IES Concejo de Tineo



99. Martín Gustavo Pérez González

IES Doña Jimena



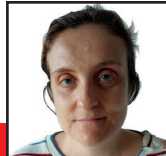
100. María Esther Bello Paz

CP Baudilio Arce



101. Fernando Braña Asensio

IES Calderón de la Barca



102. María del Pilar Novoa Rodríguez

CIFP Avilés



103. Alejandro Fernández Martínez

IES Sta. Cristina de Lena



104. María Josefa García Iglesias

CP Clara Campoamor



113. Saúl Díaz Muñiz

CP Juan Rodríguez Muñiz



114. Estela Álvarez Álvarez

IES de Corvera



115. Iván Manuel Fernández Merino

IES Virgen de La Luz



116. Berta María García Valdés

EEl Las Mestas



117. Vladimiro Miranda Díaz

IES Valle de Aller



118. Alba García Garrido

CP Verdeamor



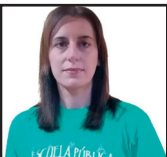
119. Julio Alberto Rodríguez Fernández

IES Llanes



120. Seida Diego Álvarez

CP Benedicto Bembibre



129. Bárbara Fernández Santiago

CPEB Cerrado



130. Ramón Fernández Orviz

IES Rocés



131. Paula Inmaculada Sanfrutos Zapico

CP Horacio Fdez. Inguanzo



132. Macarena Fernández Monasterio

CP Matemático Pedrayes



133. Rolando Díaz Ordoñez

IES Sta. Cristina de Lena



134. Rosa Ana Edesa Arienza

CPEB Cabañaquinta



135. María Pilar Celia García Marqués

CP Marcelo Gago



136. David Balsa Blanco

CRA La Coruña

Elecciones a la Junta de Personal Docente de Asturias



9. José Ovidio Álvarez Rozada
IES Universidad Laboral



10. Verónica Rodríguez Montesión
CP Colloto



11. Julián Alonso Elizo
CP Germán Fdez. Ramos



12. Eva Garzón Fernández
IES Rocés



13. Jesús Manuel Sánchez Delgado
IES Santa Bárbara



14. Patricia Barranco García
CP Francisco Fdez. Glez.



15. Francisco de Asís Fernández Olanda
IES La Corredoria



16. María Iglesias Martínez
CPEB Ribadaveda



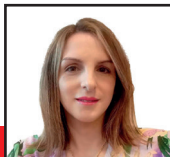
25. Lucía Montejo Arnaiz
CEPA Suroccidente



26. Lorena M. Vicente Domínguez
CP El Bosquín



27. Bernardo Rocés Zapico
IES Juan José Calvo Miguel



28. Gemma María Prieto Bernárdex
CEE San Cristóbal



29. Iván Haces Tamés
IES Llanes



30. Lucía Sampedro Carrera
CP Parque Infantil



31. Nicolás Franco García
CP Aniceto Sela



32. Mercedes Ruisánchez Gutiérrez
IES Carreño Miranda



41. Juana Nosti Muñoz
CP Noreña



42. Javier Torroba Pellico
CP Reconquista



43. Susana Carro Fernández
IES Emilio Alarcos



44. Ana Sánchez Araldo
CP Manuel Fdez. Juncos



45. Lluís Gabriel Antuña García
IES El Piles



46. Paula Ramírez Álvarez
CP El Plaganón



47. Eder Fonseca Mozo
IES Jerónimo González



48. Carmen Alicia Tarrazo Rodríguez
IES Leopoldo Alas Clarín



57. María Gloria Fernández Martínez
CP Begoña



58. Manuel Ángel Cobas Alonso
IES Rosario Acuña



59. Almudena García Chacón
CP El Parque



60. Diego García Vallina
IES La Magdalena



61. Deva Ramírez Álvarez
IES Víctor G. de la Concha



62. Francisco José Artime Fernández
IES Candás



63. Natalia Arias Rozada
CP El Pascón



64. César Moro Martínez
CEPA Oriente Interior



73. Víctor Manuel Riesgo Quevedo
ESAD de Asturias



74. Rosa María Rodríguez Fernández
CP La Corredoria



75. Jacobo de la Peña Miguez
Escuela de Arte de Oviedo



76. Cecilia Fernández Alonso
IES Avelina Cerra



77. Ana Serna Aguirre
Conservatorio Profesional de Música y Danza Gijón



78. Martín Arias Fernández
CRA Santana Cangas Narcea



79. Iris Martínez Guerra
CEPA Oriente



80. Félix Fanjul Pasarín
IES Número 5



89. José María Blanco Acedo
CP Enrique Alonso



90. Eva María Cerra García
CP Montevil



91. David Santirso Ruiz
CEPA Caudal



92. Gimena Rodil Pacios
IES Elisa y Luis Villamil



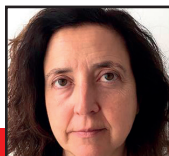
93. Alberto Alonso Novoa
CPEB Cabañaquinta



94. María Victoria Martín Arias
IES Río Trubia



95. Juan García Menéndez
CPEB Aurelio Menéndez



96. María Jesús Varela Suárez
IES Salinas



105. Leticia Álvarez Martínez
CPEB Pola de Allande



106. Álvaro Iglesias García
CEE Castillo de Borneués



107. Ana Isabel Rosado Sánchez
IES Nº 1



108. Xandru López Álvarez
CP Gervasio Ramos



109. Lucía Álvarez Pampliega
CP El Carbayu



110. María Pilar Abad Busto
CIFP del Mar



111. María José García Prieto
EOE Xixón



112. Andrea García Fernández
CP Virgen de las Mareas



121. María Nieves Otero Paraja
CP Jacinto Benavente



122. Oswaldo López Álvarez
IES La Magdalena



123. Lorena Álvarez Menéndez
CP Parque Infantil



124. Cristina Granda Álvarez
CP Pumarín



125. José Luis Valiña Sasión
IES Número 5



126. Coral Amorrtu de Mesones
CEPA Noroccidente



127. José Víctor Lago Álvarez
IES Ramón Areces



128. Mónica Macías Caneda
IES Luces



137. Celia López Rodríguez
CP Llerón-Clarín



138. Noelia de la Roza Poza
CP Versalles



139. David Fernández Espina
CP Plácido Beltrán



140. Noelia Menéndez Braña
IES Arzobispo Valdés Salas



141. Soraya González Aguilte
CP Alfonso Camín



142. María Jesús Díaz Fernández
CP Germán Fdez. Ramos



143. Adrián López-Leiton Pérez
IES Llanes

DESBUROCRATIZAR LA DOCENCIA

La burocracia se ha convertido en un auténtico quebradero de cabeza para la mayor parte del profesorado. El aumento de las tareas administrativas se intensifica curso a curso, desdibujando completamente la función docente al cargar al profesorado de trabajo que, en otros servicios públicos, es realizado por personal administrativo.

Cada nuevo programa (contrato-programa, PROA+, etc.) genera una cantidad ingente de trámites burocráticos en los centros. Incluso los grupos de formación se acaban convirtiendo en un engorro para quienes los coordinan.

Además, la Consejería de Educación no ha modernizado los programas de gestión, que siguen basándose en aplicaciones creadas hace más de 20 años. El ejemplo paradigmático lo tenemos con SAUCE, un programa obsoleto que no está a la altura de las necesidades reales de los centros, a diferencia de los homólogos de otras comunidades autónomas.

Mención aparte merece el programa GICE de gestión económica de los centros educativos que se convirtió en un obstáculo para la gestión contable por parte de los equipos directivos: continuos fallos, errores en las firmas, problemas para asentar las facturas, etc., durante varios ejercicios fiscales. A esto, hay que sumar la incapacidad de la Consejería para prestar un asesoramiento eficaz que recondujera la situación.

Los problemas generados por la burocratización también afectan al currículum y al propio proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que los requerimientos de la administración educativa tienen que ver más con formalismos que con la mejora de la práctica docente.

Incluso la gestión de la convivencia se ha convertido en una sucesión de trámites burocráticos. El profesorado, con el nuevo decreto de derechos y deberes del alumnado, debe poner por escrito todas las actuaciones realizadas (reunión con alumnado implicado, familias, etc.) para la imposición de una sanción. Esto, además, supone la pérdida de efectividad por no aplicarse con la inmediatez necesaria la medida tomada.

Desde CCOO, consideramos fundamental la **reactivación del grupo de trabajo para la disminución de la burocracia**, aprobando un calendario que establezca plazos para la implementación de medidas reales de reducción de la misma en los centros educativos.



Propuestas concretas:

- **SAUCE.** Es necesaria una actualización del programa, para ello, se propone realizar un estudio comparado de SAUCE respecto a aplicaciones empleadas en otras comunidades autónomas, como *lesfácil*.
- **Gestión ágil de horarios.** Es necesario incluir en la plataforma una aplicación, similar a *Peña Lara*, que permita generar horarios, lo que supondría un gran ahorro para los centros.
- **Control de asistencia del alumnado.** En la actualidad, en muchos centros se duplica el trabajo: partes de primera hora, SAUCE y aplicaciones similares a *tokapp*. A lo que se suma, en muchos centros de secundaria, las llamadas que PTSC o profesorado de guardia a las familias. Se podría agilizar si SAUCE integrase, de manera automatizada, un aviso vía SMS a las familias.



- **Matriculación.** Con SAUCE han de subirse una a una las matrículas y luego, volcarlas en una base de datos propia para agilizar el proceso. Debe automatizarse y permitir que los datos se exporten en múltiples formatos.
- **Boletines de notas.** Deberían poder generarse en SAUCE sin necesidad de conexión, es decir, desligar la generación de los mismos, de la carga.
- **Autorizaciones.** Posibilidad de recabar autorizaciones y confirmación de recibido de forma telemática para las actividades, boletines, medidas correctoras, etc.
- Creación de una **aplicación móvil** para *tablet* y *smartphone* que permita gestionar ágilmente todas las tareas que se pueden realizar en la actualidad desde SAUCE y las nuevas propuestas.

- **GICE.** Desarrollo de un único programa informático para la gestión de la contabilidad, el transporte, el control de salud (comedores), etc.
 - Desarrollo de un **protocolo** con el Ministerio de Hacienda que permita **compartir la información fiscal** de los centros que están obligados a realizar la declaración de la renta.
 - **Agilizar** la gestión externa de los **presupuestos de obras**.
 - **Itinerancia.** Se debería permitir realizar automáticamente los trámites para el pago de la itinerancia.
 - **Protocolizar la transmisión de la información.** Actualmente, sólo se traslada la del alumnado con dictamen, lo que provoca mucha pérdida de información cualitativa del resto, incluido el ACNEAE. Esto ocurre tanto en los traslados como dentro del mismo centro.
- **Préstamo de libros.** Informatización del procedimiento de manera ágil. Rechazamos que el programa sea asumido por el profesorado de los centros al no ser una tarea docente.
- **Evaluación del alumnado.** Desde la aprobación de la LOGSE en adelante, se ha ido complejizando el proceso de evaluación hasta el punto que, con la LOMCE, en algunas materias existían más indicadores de logro y estándares de aprendizaje que horas de la propia asignatura. La LOMLOE sigue en la misma línea con las *situaciones de aprendizaje*, *los perfiles de salida* y otras innovaciones de los responsables de la Administración Educativa. Proponemos aligerar el currículo de este tipo de elementos, pasando a ser orientativos.
- **Dotar** a todos los centros del **personal administrativo necesario**.

JUBILACIÓN Y PENSIONES

CCOO ha logrado la aprobación de una nueva ley de pensiones, que deroga el dañino factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC y mejora las pensiones y su evolución futura de manera significativa.

Seguiremos exigiendo una jubilación anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica, para todo el profesorado. Igualmente, seguimos luchando por la homogeneización al alza de las pensiones de clases pasivas y de la Seguridad Social.

Tras la aprobación de los recortes, el personal docente que accede a la condición de funcionario ya no se podrá jubilar a los 60 años. Proponemos que todo el profesorado, incluyendo tanto al personal interino como a quienes hayan obtenido su plaza tras el inicio de la extinción de las Clases pasivas, pueda jubilarse a esa edad.

PROPUESTAS:

- Recuperar la jubilación anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para toda la plantilla, tanto para el régimen general de la Seguridad Social, como para el de Clases pasivas.
- Mejorar los haberes reguladores y las bases de cotización.
- Homologar al alza de las pensiones de Clases pasivas y las de Seguridad Social.
- Incluir el complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases pasivas.
- Acordar fórmulas de jubilación parcial para el profesorado

MEJORA DE LAS INTERINIDADES

Asturias presenta una de las mayores **tasas de interinidad de España superando cada año el 40% de la plantilla**. A comienzos de este curso 2022/2023, fueron adjudicadas más de 4000 vacantes y, a su fin, la cifra superará las 5000 plazas.

El total de interinidades en Asturias se situaba al inicio de la anterior crisis económica en 1689 plazas, de las que algo más de 471 eran jornadas parciales. **Las políticas de austeridad y los recortes generaron que se disparase el número de puestos docentes ocupados de forma temporal**, superando, al inicio de este curso, la cifra de 4000 interinidades con casi 1500 contrataciones parciales de media jornada.

	TOTAL INTERINIDADES	MEDIAS JORNADAS
2011	1689	471
2012	1819	522
2013	2096	754
2014	2426	795
2015	2514	748
2016	3181	987
2017	3515	1135
2018	3712	1147
2019	3560	1396
2020	4414	1360
2021	3900	1396
2022	4124	1444

El actual Acuerdo de interinidad se negoció durante el curso 2013/14, que comenzó con 2.096 trabajadores/as interinos/as en las aulas asturianas, una cifra que se ha duplicado en tan solo 8 años. **Este acuerdo no contó con el respaldo de todas las organizaciones sindicales**, sino que fue impuesto por la Consejería de Educación y el apoyo de dos de las mismas, en medio de una intensa polémica al disminuir el peso de la experiencia, permitir utilizar las calificaciones obtenidas en otras comunidades autónomas, etc.

Es necesario un nuevo acuerdo que responda a la actual realidad de la docencia asturiana, muy distinta a la de los inicios de la década pasada y, mucho más, cuando en todo el Estado se va a iniciar el proceso de estabilización, un procedimiento que genera muchas dudas e incertidumbre.

CCOO convocó movilizaciones por la apertura de un nuevo acuerdo de interinos para poner coto a la precariedad y al crecimiento exponencial de las medias jornadas. **Exigimos que se abra una mesa para la negociación de otro acuerdo de interinidades.**



Luisma Murias

Movilización de docentes interinos

Docentes interinos iniciaron ayer en la plaza de España de Oviedo, ante la sede de la Consejería de Educación, la campaña de movilizaciones convocada por el sindicato Comisiones Obreras para reclamar al Gobierno del Principado un nuevo Acuerdo de Interinidad que sustituya al actual, que data de 2014, y se contenga la escalada en el volumen de profesores con plazas temporales en la enseñanza asturiana. Bajo el lema "Stop precariedad", los congregados reclamaron, entre otras demandas, que no sea obligatorio presentarse a las oposiciones para seguir formando parte de las listas de interinos. En la imagen, algunos de los manifestantes, durante la protesta.

Propuestas concretas:

- Reducir la tasa de interinidad al 8% de la plantilla, a través de la convocatoria de las oposiciones necesarias hasta alcanzar esta cifra.
- Desligar la permanencia en listas de interinidad de la obligación de presentarse al examen de la oposición. Como transición, se podrían incrementar el número de supuestos (actualmente solo se contemplan los vinculados al parto) que eximen de presentarse a las mismas para mantenerse en las listas de interinidad, incluyendo: accidentes, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, fallecimiento de familiares de primer y segundo grado, etc.
- Limitar la posibilidad de utilizar las calificaciones obtenidas en los procedimientos selectivos de otras comunidades autónomas para las listas de interinidad de Asturias.
- Posibilitar la adjudicación de vacantes voluntarias de más de un curso escolar.
- Convertir las medias jornadas en un recurso excepcional que pueda justificarse en un número muy reducido de supuestos, ya que este tipo de contratos se ha triplicado desde 2010.
- Incrementar la puntuación para las listas de interinidad por cada curso trabajado.
- Reducir el peso del baremo por formación permanente. Asturias exige 1000 horas de formación para obtener la máxima puntuación, casi el doble que otras comunidades autónomas.
- Facilitar la estabilización del profesorado interino mayor de 55 años con al menos 10 años de experiencia, a través de la creación de una bolsa de interinidad específica nutrida por las horas generadas de la aplicación de la reducción voluntaria del horario lectivo a los docentes funcionarios mayores de 55 años.
- Conocer la adjudicación de vacantes antes del 31 de julio.
- Agilizar las sustituciones en caso de baja del titular. Ante causas predecibles (jubilaciones, permisos por matrimonio, maternidad/paternidad, etc.) desde el día siguiente de la ausencia del titular de la plaza. Ante causa sobrevenida, proceder a la sustitución en un plazo no superior a tres días hábiles.

IGUALDAD, VIOLENCIA MACHISTA Y COEDUCACIÓN

- Exigir la implementación de un Plan de Igualdad de Género en Educación para Asturias, que proporcione un marco para la elaboración de uno específico en cada centro de enseñanza.
- Potenciar el uso de programas de coeducación y prevención de la violencia machista en todos los centros de enseñanza, y facilitar formación para docentes, equipos directivos y servicios de Inspección Educativa, asignando un presupuesto para ello.
- Promover la figura de Responsable de Igualdad en cada centro con reducción de carga lectiva y formación inicial y permanente para las personas que desempeñen este cargo.
- Solicitar datos diagnósticos sobre la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad en nuestro sistema educativo y promover su presencia en aquellos especialmente masculinizados, incluyendo los de Inspección Educativa.
- Adaptar los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso

de maternidad/lactancia (lectura y exposición en primer lugar, salidas al aseo, aula de lactancia, etc.), y posibilitar otra fecha de examen para mujeres hospitalizadas a causa de complicaciones en el embarazo o parto.

- Negociar y diseñar protocolos de prevención y actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.
- Garantizar la utilización de libros de texto y materiales didácticos no sexistas, así como el uso de un lenguaje inclusivo en la documentación oficial y la rotulación de los centros educativos.
- Reivindicar el patrimonio de las mujeres en los contenidos curriculares y en las actividades de los centros educativos.



MEJORA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Favorecer los permisos y reducciones orientados a conciliar el trabajo con la vida familiar.
- Conceder permisos retribuidos a las mujeres que lo soliciten por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo o con anterioridad cuando sea necesario.
- Flexibilizar el horario del profesorado para facilitar el cuidado de las hijas e hijos menores de 12 años o con diversidad funcional y de las personas dependientes a su cargo.
- Ampliar hasta los 12 años las reducciones existentes en la actualidad por guarda legal de menores de 6 años (reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada con una retribución del 80% o el 60%, respectivamente).
- Dar la posibilidad a las personas que poseen la guarda legal de menores de 1 año de compactar dicha reducción en 4 meses (1/3 de jornada) o 6 meses (1/2 de jornada).
- Ofrecer, a las mujeres afectadas por violencia de género, la posibilidad de solicitar una reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada con una retri-

bución del 80% o el 60% respectivamente y de compatibilizar esta medida con la flexibilización del tiempo de trabajo.

- Aumentar hasta 3 meses las reducciones de horario, sin disminución de haberes para el cuidado de un familiar de primer grado afectado por accidente o enfermedad grave.
- Regular reducciones de jornada retribuidas para las situaciones de acogimiento preadoptivo.
- Permitir la reducción de jornada por razones de guarda legal, no siendo aplicable en los meses de julio y agosto.
- Reservar el puesto de trabajo durante toda la extensión de la excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de 6 años.
- Promover la inclusión de las escuelas 0-3 en la red pública educativa.
- Conseguir que los permisos derivados del seguimiento médico del embarazo, se concedan al segundo progenitor.

LICENCIAS Y PERMISOS



Gracias a las actuaciones de CCOO, hemos alcanzado logros relevantes. Desde la recuperación del cobro de las bajas por Incapacidad Temporal (IT) al 100%, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de que éste se fragmente, un acuerdo marco de teletrabajo para el funcionamiento que debe ser desarrollado en docentes, y la mejora de determinados servicios de MUFACE, como los relativos a la cobertura de reproducción asistida.

Queda mucho por hacer y CCOO seguirá luchando por mejorar las condiciones laborales del profesorado.

PROPUESTAS:

- Recobrar las ayudas existentes antes de los recortes.
- Recuperar las licencias retribuidas por estudios con un 100% de remuneración.
- Establecer permisos retribuidos para la asistencia a cursos, jornadas y congresos.
- Desarrollar y ampliar los derechos recogidos en la normativa vigente, reconociendo expresamente el permiso de asuntos propios (moscosos).
- Regular el disfrute del año sabático.



SALUD LABORAL

- Promover la aplicación del Código Técnico de Edificación, así como los reglamentos de baja y alta tensión en todos los centros, realizando las modificaciones necesarias para su cumplimiento.
- Negociar y crear un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculoesqueléticas o de otra índole que afecten al profesorado.
- Seguir asistiendo a todas las evaluaciones de riesgos laborales de los centros y asegurar la adopción de las medidas correctoras necesarias.

	ANPE	CCOO	CSIF	SINTTA	SUATEA	UGT
CEE Castiello de Bernueces	X	✓	X	X	X	X
CIFP La Laboral (Riesgos Psicosociales)	X	✓	X	X	X	X
CP Eduardo Martínez Torner	X	✓	X	X	X	X
CP Montevil	X	✓	X	X	X	X
IES Cangas del Narcea	X	✓	X	X	X	X
IES Emilio Alarcos	X	✓	X	X	X	X
IES Galileo Galilei	X	✓	X	X	X	X
IES La Corredoria	X	✓	X	X	X	X
IES Llanera	X	✓	X	X	X	X
IES Llanes	X	✓	X	X	X	X
IES Monte Naranco	X	✓	X	X	X	X
IES Pérez de Ayala	X	✓	X	X	X	X

En esta tabla se recoge la asistencia a las últimas Evaluaciones de Riesgos por parte de los sindicatos que disponen de horas para Salud Laboral y prevención. Únicamente CCOO acude a las evaluaciones de riesgos laborales de los centros educativos.

Un informe revela que las mascarillas de los docentes «no cumplen la normativa»

CC OO encargó un análisis a un laboratorio, que ha determinado que ni la respirabilidad ni la filtración bacteriana son las adecuadas

OLGA ESTEBAN

Se han quejado hasta la saciedad de que no eran suficientes. En algunos casos, tan escasas que ni siquiera han sido entregadas. Pero es que a eso añaden, ahora, la prueba de que no son apropiadas. Las mascarillas que la Consejería de Educación repartió entre los docentes asturianos «no cumplen con la normativa vigente». Así al menos lo determina el informe que el sindicato de enseñanza de CC OO encargó «a un laboratorio independiente para comprobar el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en las normas UNE 0064 o UNE 0065». La propia consejería, en el pliego de condiciones para adjudicar la compra, establecía que esa era la norma que debían cumplir las mascarillas higiénicas reutilizables que quería repartir entre los docentes. Solo los de Educación Infantil y los de Especial, que trabajan sin distancia de seguridad con alumnos que no usan mascarilla, deben usar una FFP2.

Los docentes habían mostrado su desconfianza desde que comenzó el reparto de este elemento de protección. Pero la propia consejera, Carmen Suárez, comenzó a utilizarlas en sus comparecencias públicas, defendiendo su seguridad. Las primeras quejas fueron por la cantidad. «Se recibió una cantidad muy limitada, tres en el mejor de los casos», explica Borja Llorente, de CC OO. Pero lo más preocupante era la duda sobre su calidad y homologación, «sobre todo tras la comunicación del Área Sanitaria VII en la que pedía al profesorado que se abstuviese de utilizarlas». A raíz de aquello, los delegados de prevención de CC OO Enseñanza, «procedimos al envío de una



Una maestra enseña matemáticas en un aula de Grado, equipada con una de las mascarillas. PABLO GARCÍA

muestra de 25 mascarillas nuevas al Laboratorio AMSlab, que realizó un análisis aleatorio de cinco».

Y los resultados son preocupantes, porque «están alejados del proporcionado por el fabricante pero, peor aún, fuera de la norma UNE 0065». Tanto los indicadores de respirabilidad (que determina la facilidad de respiración mediante la mascarilla) como los de filtración bacteriana están por debajo de lo indicado en la norma. Estos últimos son los «más preocupantes, ya que es el principal factor que influye a la hora de evitar un contagio por covid-19». Este indicador debería estar por encima del 90% según la norma; el fabricante había indicado que era superior al 92% y ahora este laboratorio «acredita una filtración bacteriana del 80,86%»

«Se ha puesto en grave riesgo la salud del profesorado, al crear una falsa sensación de seguridad»

de media en las mascarillas analizadas, «siendo todos los resultados obtenidos en cada una de las muestras fuera del rango admisible». Y aún hay una cuestión más. Las mascarillas adquiridas por el Principado estaban certificadas para un mínimo de 50 lavados, «conservando sus propiedades». Pues bien, CC OO también ha querido comprobar si eso era cierto, «siendo los resultados de filtración bacteriana todavía peores, situándose en un 78,24% de media, ya que según se va produciendo el desgaste en el tejido la capacidad de filtración bacteriana disminuye».

Con todo, el sindicato considera que «las mascarillas proporcionadas por Educación podrían haber supuesto un grave riesgo para la salud del profesorado al crear

El sindicato pide «el cese inmediato de los responsables del SESPA y Educación implicados en esta compra»

una falsa sensación de seguridad y no respetar la normativa vigente». Por eso, CC OO reclama «el cese inmediato de los responsables del SESPA y de la Consejería de Educación implicados en la adquisición y distribución de estas mascarillas». Además, el sindicato va a denunciar los hechos ante Inspección de Trabajo.

El SESPA publicó, el 20 de mayo del año pasado, el resultado de la adjudicación de este contrato, que se tramitó por vía de urgencia. Se adquirirían 80.000 mascarillas y 80.000 sujetamascarillas a la empresa Equipamientos Laborales PROA por un precio de 176.000 euros más IVA.

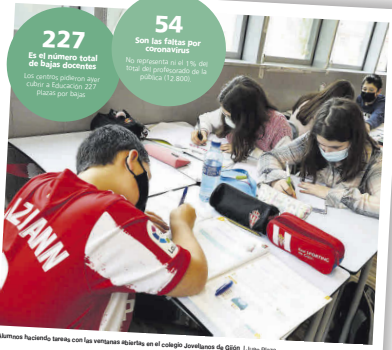
Por otro lado, ayer se reunieron los comités de salud laboral de la Consejería de Educación y ANPE denunció después que «hacen caso omiso de las propuestas de técnicos, inspectores y delegados de prevención». El sindicato exigió de nuevo «mascarillas FFP2 para el profesorado, medidores de CO2 en los centros, un calendario de vacunación del profesorado y planificación de la actividad docente para el curso 2021-22 presencial 100%».

Notifican 54 bajas por covid en las aulas y CC OO afirma que «no reflejan la realidad»

La consejería, «muy poco» que la pública: «Atenden las faltas de profesores al décimo día»

M. G. SALAS

Los colegios e institutos asturianos de la Consejería de Educación muestran un número de bajas por covid-19 de 227, de los cuales son 54 bajas por covid en las aulas. Este número «no refleja la realidad», afirma el Principado de Asturias, que se comprometió a proporcionar mascarillas a los docentes. Este número de bajas «no refleja la realidad», afirma el Principado de Asturias, que se comprometió a proporcionar mascarillas a los docentes. Este número de bajas «no refleja la realidad», afirma el Principado de Asturias, que se comprometió a proporcionar mascarillas a los docentes.



Alumnos haciendo tareas con sus compañeros en el colegio Jovellanos de Gijón. JUAN PÉREZ

227
Es el número total de bajas docentes. Los centros públicos que cubren a las aulas 227 plazas por bajas.

54
Son las faltas por covid en las aulas. No representan el 1% del total de profesorado de la pública (12.800).

MEJORA DE LA FORMACIÓN

La formación permanente del profesorado debería dar solución a los problemas que existen en los centros. Sin embargo, en la actualidad, no está conectada con las necesidades reales, sino que existe una tendencia a reducirla a aspectos relacionados con las nuevas tecnologías y la digitalización.

Tras la anterior crisis económica, la Consejería de Educación tomó medidas que minaron la capacidad y las posibilidades de los CPR. Por un lado, eliminó las sedes de las comarcas de Oriente y Occidente de Asturias, quedando reducida la red de formación a los CPR de Gijón, Oviedo, Avilés y Comarcas mineras. Por otro lado, el número de docentes con plaza de estos centros disminuyó de 60 a 25 (21 asesores/as y 4 directores/as).

Además, la figura de los y las asesoras de formación de los CPR se ha desdibujado totalmente, ya que la Consejería les ha impuesto tareas burocráticas en detrimento de su papel asesor en los centros.

CCOO defiende un modelo de formación permanente basado en una gestión pública que desarrolle las acciones formativas dentro del horario de permanencia del profesorado en los centros.

PROPUESTAS:

- Potenciar los CPR como un espacio donde se desarrolle una formación permanente y gratuita, y que esté ajustada a las necesidades y problemáticas reales del profesorado en sus centros y aulas.



- Reabrir los CPR de Oriente y Occidente para facilitar la formación del profesorado en estas zonas de Asturias.
- Requerir a la Administración educativa una negociación de un Plan de Formación Permanente en la Formación Profesional que garantice una actualización profesional equilibrada, incluyendo acuerdos con universidades.
- Fomentar la participación de los centros en el programa de actividades desarrollado por la Administración, creando una conexión rápida y efectiva entre las necesidades detectadas a lo largo del curso y la formación ofertada.
- Elaborar planes específicos de formación y actualización de las y los docentes de FP en empresas, organizaciones y/o administraciones, con retribución en las estancias.
- Crear itinerarios formativos orientados a la especialización del profesorado por familias profesionales, utilizando como instrumento las estancias formativas en organizaciones y administraciones tanto españolas como de la UE, así como en centros de referencia nacional.
- Formar, en las especialidades con mayor carga práctica de FP, a los docentes y aspirantes a interinidad en el manejo seguro de maquinaria y equipamientos.
- Facilitar la formación específica del profesorado en lenguas extranjeras por familias profesionales.
- Proporcionar la formación necesaria al personal docente que lo pueda requerir por la especificidad de sus puestos de trabajo (FP básica, docencia a alumnado NEAE, etc.)
- En las Escuelas Oficiales de Idiomas formar al profesorado para los retos que plantea la nueva normativa: competencia de mediación, evaluación de competencias parciales, etc.
- Fijar medidas para favorecer el acceso al profesorado de las Enseñanzas Artísticas Superiores al doctorado.
- Potenciar la investigación de naturaleza artística.

Al menos cinco heridos en la FP en los últimos dos cursos



El taladro con el que se hirió el alumno de Avilés.

Oviedo, M. G. S.

Al menos cinco alumnos de Formación Profesional (FP) resultaron heridos entre este curso y el pasado por utilizar maquinaria obsoleta, alguna incluso de los años 60. El último accidente tuvo lugar el martes en Avilés en el ciclo superior de Mecatrónica Industrial: un alumno de primer curso (20 años) rompió varios huesos del brazo con un taladro vertical "de más de 30 años de antigüedad". Según CC OO, en el curso 2018-2019, un alumno sufrió una lesión en el pie y otro en el dedo en el módulo de Soldadura, y otro joven rompió un dedo y el tendón en el ciclo de Mecanizado. Además del incidente de esta semana, en lo que va de curso un estudiante tuvo una contusión en la mano en Mecatrónica.

"Solicitamos el 22 de mayo información de todos los accidentes de profesorado y alumnado que se hubiesen producido en centros públicos. Sin embargo, la Consejería establece que deben informar a los delegados de prevención", se queja CC OO, que ha denunciado a Educación ante la Inspección de Trabajo por "incumplimientos en materia de prevención de riesgos y salud laboral".

4 LA NUEVA ESPAÑA

Avilés y comarca

Miércoles, 28 de septiembre de 2022

El consejo escolar de la Escuela de Arte revoca el nombramiento de la directora e insta al cese

Educación abre expediente, distinto al disciplinario ya en curso, a la espera de que la Inspección analice las motivaciones para retirarla del cargo

I. García

El consejo escolar de la Escuela Superior de Arte de Asturias (ESAPA) ha revocado por unanimidad (10 de sus 11 miembros) a Rodríguez Rodríguez, que en marzo fue cesada de su puesto por supuestos de acoso laboral a los trabajadores de las áreas de Diseño y Restauración. Según anunció al término de la reunión el responsable del área de Enseñanza de Comisiones Obreras, Borja Lorente, el consejo escolar ha hecho valer el artículo 127 de la nueva ley educativa, más conocida como «D», que en su apartado tiene competencias para cesar a la dirección de los centros educativos, adoptado por mayoría de dos tercios (el consejo escolar) puede revocar el nombramiento de su director o directora. «Ahora todo está en manos de la Consejería de Educación, ha pasado de ser una decisión técnica a ser una decisión política, en aplicación de la ley no es necesario que espere a analizar los diferentes expedientes, se trata

de validar o no la decisión del consejo escolar», señaló el representante de Comisiones Obreras. El procedimiento ahora de la Administración regional es que una vez que el consejo escolar aprueba el inicio del procedimiento de la reunión deberá remitirse a la Dirección General de Personal Docente, que procederá a la incoación un expediente. Este servicio, a su vez, trasladará la documentación a Inspección Educativa, que será el órgano encargado de analizar la existencia de causas suficientes para la revocación. La directora tendrá su correspondiente trámite de audiencia para analizar este proceso.

El expediente derivado del consejo escolar no está relacionado con el disciplinario abierto en su momento a la directora, ya que éste «cuenta con su propio instructor y que sigue su cauce». Lo que a un curso pasado es si se ha producido una falta disciplinaria, que puede dar lugar a una sanción (a la directora). Según ha podido saber este diario se prevé que el trámite vinculado a la decisión del consejo



Docentes concentrados a la puerta de la sede de la ESAPA de Camposagrado durante la jornada de huelga del pasado lunes 19. | María Fuentes

escolar tenga una resolución en plazos más cortos que el expediente de carácter disciplinario.

La reunión de ayer del consejo escolar contó con la participación de once personas. Tomaron parte representantes del personal docente, alumnado y un representante del Ayuntamiento de Avilés, además de la directora. Todos, salvo la afectada, votaron a favor de la revocación, incluido la representación municipal. Algunos de los argumentos defendidos

para retirar el cargo a la directora fueron la «difícil convivencia en el entorno educativo de la ESAPA», la «falta de apoyo y confianza por parte del claustro de profesores y miembros del equipo directivo en directoras» y una «sensación de indefensión por parte del claustro que ve la necesidad de resolver una situación gravemente entorpecida en el tiempo».

La directora fue readmitida el pasado julio y en septiembre, retomó su labor. El curso comenzó con un docente convocaron una huelga de 24 horas el pasado lunes 19 (el curso comenzó el jueves 15 con la presentación para exigir a la consejería de Educación su cese inmediato por las mismas causas, «acoso laboral»).

El expediente de revocación del consejo escolar deberá analizar si existen o no razones para apartar a la persona señalada de su cargo, retirando su nombramiento.



EL MODELO DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE CCOO ENSEÑANZA

Principios de nuestro modelo de atención a la diversidad

El alumnado es heterogéneo porque la sociedad también lo es. De ahí que la atención a la diversidad deba ser prioritaria en la práctica docente y planteada desde una concepción positiva. Se debe contemplar el contexto social y cultural del alumnado y no sólo las diferencias que pueda tener derivadas de las distintas capacidades y aptitudes. El estatus económico y sociocultural influye de manera decisiva en el éxito y fracaso de nuestras alumnas y alumnos.

Esta heterogeneidad debe ser vista como un elemento que enriquece la práctica educativa y las experiencias del alumnado. Los proyectos del centro deben partir de una contextualización, evitando entornos discapacitantes, teniendo en cuenta las características de la comunidad educativa, el alumnado y los recursos existentes.

Todo el alumnado debe tener las mismas oportunidades de aprendizaje y los centros educativos deben contar con los recursos suficientes para desarrollar una Atención a la Diversidad adecuada, incluyendo la prevención desde el primer ciclo de Educación Infantil y, reduciendo y mitigando la mayor parte de las dificultades de aprendizaje y convivencia. Recursos, apoyos suficientes, con una reducción de ratios significativa, para facilitar y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

La inclusión educativa debe dotarse de contenido para que sea una realidad en la escuela pública asturiana y para ello debe contar con la inversión suficiente. Evitar modelos de segregación, que impulsan los modelos neoliberales y apostar por una educación inclusiva, debe ser el objetivo a conseguir.

También es fundamental la formación del profesorado para abordar este reto y una distribución de horarios donde la coordinación tenga el peso específico que merece.

Exigimos a la Consejería de Educación del Principado la publicación y desarrollo del Decreto de Atención a la Diversidad, que asegure la igualdad de oportunidades del alumnado independientemente de sus características personales y/o sociales. Es prioritaria una legislación educativa que apueste por la inclusión.

PROPUESTAS:

- Exigir a la Administración la publicación y desarrollo del Decreto de Atención a la Diversidad que asegure la igualdad de oportunidades del alumnado.
- Dotar a los CIFP de servicios de Orientación.
- Aumentar el personal en los centros para dar respuesta a la diversidad educativa, facilitando la creación de desdobles, garantizando la atención adecuada que requiere el alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.
- Dotar a los centros de los recursos suficientes para garantizar el carácter preventivo de todas las medidas de atención a la diversidad que se apliquen.
- Proporcionar al profesorado de las enseñanzas no obligatorias que lo precise (FP, EEAA y Enseñanzas de Idiomas de régimen especial) la formación y el asesoramiento que se requieren para atender al alumnado con diversidad funcional o con necesidad específica de apoyo educativo.



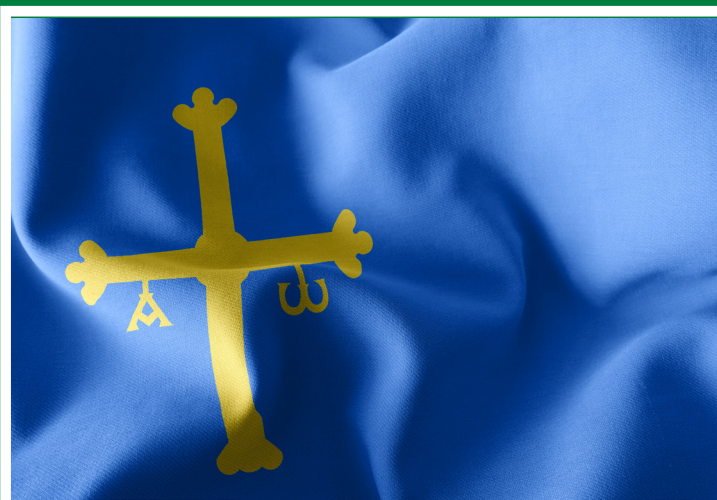
CULTURA ASTURIANA

Formación profesional

- Ofertar la materia de Llingua Asturiana en la Formación Profesional básica, tanto en los IES como en los CIFP.
- Promover el patrimonio lingüístico y cultural asturiano en todos los centros.
- Promover la presencia de la lengua asturiana y, en su caso, del gallego-asturiano (rotulación, campañas de matriculación, cartelería, etc.) en los centros.

Enseñanzas artísticas

- Ofertar la asignatura de Gaita asturiana en todos los conservatorios de Asturias.
- Ampliar el número de plazas en el Grado Superior del itinerario de Instrumentos de la Música Popular y Tradicional de Asturias con el fin de atender la demanda de matrícula existente, dotando al Conservatorio Superior del personal necesario.
- Potenciar la actividad artística mediante la creación de un circuito asturiano de conciertos, espectáculos y exposiciones, promoviendo la participación en el mismo del profesorado y el alumnado de los centros de Enseñanza Artísticas de Asturias.
- Promover el patrimonio lingüístico y cultural en todos los centros de Enseñanza Artísticas de Asturias.
- Ampliar el número de actividades de la Axenda Didáctica Escolar, extendiendo la oferta al alumnado que no cursa Llingua Asturiana como un medio para fomentar el patrimonio lingüístico y cultural asturiano y promover la actividad artística profesional realizada en Asturias.



EN DEFENSA DE LA ESCUELA RURAL

La escuela rural es uno de los sectores que más ha sufrido en los últimos años de nuestra región debido a las sucesivas crisis económicas y demográficas, suponiendo en algunos casos el cierre parcial o total de las escuelas rurales. Para CCOO, la política educativa no debe jerarquizar la vida urbana sobre la rural, sino que debe asegurar medidas que frenen el despoblamiento y el envejecimiento de la población, así como evitar por todos los medios el desmantelamiento de los servicios públicos.

Desde CCOO, defendemos la escuela rural como una seña de identidad del sistema educativo asturiano y luchamos contra el cierre total o parcial de los CRA y CPEB.



CCOO propone:

- Desarrollar medidas para estabilizar al profesorado de los centros rurales.
- Introducir en el acuerdo de interinidades la posibilidad de adjudicación plurianual para las vacantes de zonas rurales.
- Crear un complemento salarial para el profesorado de centros rurales alejados o de difícil acceso desde las cabeceras comarcales.
- Eliminar los criterios cuantitativos (ratios) para determinar el cierre de las aulas rurales, sustituyéndolos por criterios cualitativos que den valor al impacto de las escuelas en los pueblos, y aseguren su continuidad.
- Impulsar una adaptación del currículo a la realidad del mundo rural, de modo que los aprendizajes no giren en torno a los modos de vida urbanos.
- Asegurar unas óptimas condiciones en las aulas rurales: tejados saneados, aislamiento térmico, sistemas de calefacción eficientes y aseos adecuados.
- Garantizar en los centros rurales el abastecimiento de recursos tecnológicos necesarios: equipos informáticos actualizados, conexiones a internet de alta velocidad, etc.
- Implementar un plan de bibliotecas y recursos bibliográficos para los centros rurales.
- Aprobar una normativa de transporte escolar que garantice al alumnado de zonas rurales el traslado a sus centros escolares a través de transporte público.



MEDIOAMBIENTE

- Impulsar un plan de sostenibilidad medioambiental, climatización y eficiencia energética de los centros educativos, incluyendo el reciclaje, el uso circular de materiales, paneles solares, iluminación de bajo consumo, reducción del uso de papel, transporte eco-sostenible, etc.
- Incluir en los programas de formación para la docencia asturiana, la temática medioambiental: movilidad ecosostenible, cambio climático, consumo responsable, preservación y restauración del medio ambiente.



- Aumentar la presencia de la Educación medioambiental en el currículo, de modo que no aparezca exclusivamente de forma transversal en el mismo.
- Impulsar en todos los centros educativos sistemas de reutilización y préstamos de libros, así como de materiales escolares.
- Eliminar el amianto en todas las instalaciones educativas asturianas.
- Elaborar un plan autonómico de gestión de residuos con la financiación adecuada, para que los centros puedan garantizar un tratamiento adecuado de los mismos.

ESCUELA
PÚBLICA
Y LAICA



enseñanza

-  CCOO Enseñanza Asturias
-  @ccoo_ensenanza_asturias
-  feasturias@fe.ccoo.es
-  985 25 71 99
-  616 40 08 94

www.asturias.fe.ccoo.es