elecciones sindicales 2022

programa electoral

VOTA En SUATEA el SINDICATO eres tú

SIEMPRE A TU LADO

STEs INTERSINDICAL

SUATEA

@SUATEA

@suatea

suatea@suatea.org

Índice

Presentación
1 POR LA ESCUELA PÚBLICA 07
2 Por una Escuela Pública Asturiana 08
3 Por la gestión democrática de los centros 09
4 Por la mejora de las condiciones de trabajo 10
5 Profesorado interino 12
5.1 Por los derechos y la estabilidad del profesorado interino
5.1 Acceso a la función pública docente
6 Por la mejora de las retribuciones 13
7 Por una formación para la mejora de la enseñanza 14
8 Por una educación inclusiva, por la compensación de desigualdades y la atención a la diversidad 15
9 Por la mejora de la convivencia en los centros educativos 17
10 Por la mejora de la Educación Infantil 18
11 Por la mejora de la Educación Primaria 20
12 Por la mejora de la Educación Secundaria 21
13 Por la mejora de la Formación Profesional 22
13.1 Condiciones laborales
13.2 Enseñanzas
13.3 Democratización y gestión
13.4 Orientación e igualdad
13.5 Equipamiento y formación
14 Por la mejora de la Escuela en el medio rural 24
15 Por la mejora de la Educación de Personas Adultas 25
16 Por la mejora de las Enseñanzas de Régimen Especial 26
17 Por la mejora de las Escuelas Oficiales de Idiomas 27
18 Por la igualdad entre mujeres y hombres 28
19 Por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 29
20 Por nuestro patrimonio lingüístico: Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano 30
21 Por la cultura preventiva y la Seguridad y Salud en el trabajo 31
22 Por el sindicalismo asambleario y alternativo 33
23 SUATEA, la alternativa sindical sociopolítica 35

SUATEA SIEMPRE A TU LADO

Presentación

El próximo mes de diciembre se celebrarán elecciones sindicales en la Escuela Pública asturiana no universitaria. Ni que decir tiene que se trata de una cita transcendental puesto que con su resultado se conformará una nueva Junta de Personal Docente no Universitario (JPD), el órgano de representación del profesorado asturiano encargado de canalizar las reivindicaciones y aspiraciones de una plantilla que supera las once mil personas. A estas elecciones se presenta el sindicato SUATEA, como viene haciendo desde que se establecieron oficialmente para elegir la representación del profesorado asturiano, con la esperanza de ganarlas e impulsar de ese modo una propuesta sindical combativa y reivindicativa capaz de afrontar los graves problemas que atenazan a la Escuela Pública asturiana.

Conviene recordar aquí que la Junta de Personal docente no universitario está formada por un número de representantes del profesorado asturiano que viene determinado por el total de la plantilla. La JPD saliente estaba formada por cuarenta y tres delegados y delegadas. Acceden a la JPD aquellas organizaciones sindicales que logran alcanzar un total de votos superior al 5% de los votos emitidos y, por otra parte, con esos mismos resultados se conformará una nueva Mesa Sectorial de Enseñanza, formada por quienes obtengan más del 10% de los votos, encargada de negociar con la Consejería de Educación las condiciones laborales que regulen el trabajo docente durante los siguientes cuatro años.

Con estos datos, sobra decir la importancia de estas elecciones en las que se juega además de la representación, el modelo de negociación y participación del profesorado ante la Administración educativa. No será lo mismo si gana una opción que busca sistemáticamente la satisfacción de las necesidades impuestas desde la Consejería que si lo hace otra diferente, encargada de negociar, informar y movilizar al profesorado asturiano para alcanzar los logros presentados en un Programa que busca la resolución de los problemas existentes en lugar de canalizar los intereses de la Administración.

Durante varias legislaturas anteriores SUATEA obtuvo la representación mayoritaria del profesorado y la Presidencia de la Junta de Personal. Su actuación en aquellos momentos consistió en garantizar el funcionamiento de los órganos de decisión como son la comisión Permanente de la JPD y de los Plenos, la máxima instancia de representación, donde se aprueban o rechazan las propuestas que posteriormente se presentan a la Administración.

En las anteriores elecciones, celebradas en el año 2018, SUATEA no logró revalidar las victorias anteriores por lo que tuvo que pasar a la oposición. Esta nueva legislatura que ahora se cierra ha venido marcada por la incapacidad de las organizaciones ganadoras para garantizar el funcionamiento regular de los órganos de representación. Dadas las características del Reglamento que regula el funcionamiento de la JPD, la opción ganadora en las elecciones no tiene por qué ser quien ostente la Presidencia de la misma si no obtiene los votos necesarios para ello.

En el momento en que se constituyó la JPD saliente, se presentó una candidatura avalada por Comisiones Obreras y CSIF que contó con el apoyo de SUATEA, aunque declinamos asumir ninguna responsabilidad en la gestión de la JPD a la luz de resultados obtenidos, en los que perdimos la mayoría con la que contábamos hasta ese momento. El escenario de confrontación y bloqueo que se

generó, más la llegada de la pandemia, paralizaron prácticamente la actividad de la JPD. Podemos decir que todo este periodo de emergencia sanitaria se ha atravesado sin que el personal docente haya podido contar con el funcionamiento regular y coherente de quienes asumieron la responsabilidad de hacerlo.

El profesorado asturiano ha debido soportar el endurecimiento y la desregulación de las condiciones laborales que ha supuesto la pandemia sin contar con el funcionamiento del organismo encargado de garantizar la defensa de sus intereses y la canalización de sus aspiraciones. Quienes ganaron las elecciones se han dedicado estos años a negociar en la trastienda de la Consejería en unas conversaciones privadas de las que se desconoce todo. Quienes se hicieron con la Presidencia de la JPD han sido incapaces de salir de la parálisis motivada por enfrentamientos relacionados con temas de procedimiento que tienen su origen en la existencia de un Reglamento desfasado e incapaz de ofrecer soluciones a las diferentes crisis planteadas.

Ya en su momento, SUATEA rechazó ese Reglamento, propuesto por las organizaciones sindicales reformistas. Nuestro sindicato asume el marco político legalmente existente, aunque eso no significa que dejemos de defender otras opciones para representar al profesorado asturiano como sería la Asamblea de Representantes, formada por un delegado o delegada por centro, elegido en asamblea, con mandato revocable, a la que da cuenta de sus actuaciones. Creemos que este sistema de representación directa e inmediata sigue ofreciendo un horizonte mejor que el de un grupo de representantes formado por gente desconectada de la realidad de los centros.

Consideramos que la Escuela Pública se encuentra ante un momento fundamental para su futuro debido a las condiciones que se han generado durante el transcurso de la pandemia y la nueva situación en la que nos encontramos en esta fase actual marcada por el avance hacia la recuperación de la vieja normalidad, pero que no hemos alcanzado todavía.

Durante este tiempo, SUATEA ha mantenido una actitud constante de crítica y de denuncia ante las decisiones que se han venido imponiendo desde la Consejería de Educación. Hemos denunciado de manera reiterada la forma en la que la Consejería ha adoptado decisiones, sin consultar ni negociar con las organizaciones sindicales representativas.

Consideramos muy grave la actitud de una Administración que ha vaciado de contenido los órganos de negociación, un hecho insólito que no se corresponde con lo acontecido en otras comunidades autónomas, donde las respectivas Mesas Sectoriales y Juntas de Personal han venido funcionando con regularidad, inclusive en los momentos más duros de la pandemia.

Se ha generado de este modo una forma de actuar por parte de la Consejería basada en la eliminación de cualquier forma de diálogo y de intercambios de ideas así como en el hecho de que la información se trasvasa a través de los medios de comunicación en lugar de hacerlo primeramente por la vía institucional.

Hemos padecido las consecuencias de estas formas de actuación en este último periodo en dos asuntos que nos parecen de importancia trascendental. Por un lado la forma de aplicar la introducción de las novedades que conlleva el nuevo modelo educativo marcado por la puesta en vigor de la LOMLOE y por otra parte con la gestión que desde la Consejería se ha hecho del proceso de estabilización del personal docente interino. En ambos casos, la Consejería ha venido actuando sin abrir marcos informativos y negociadores. Se han adoptado decisiones no consultadas ni confrontadas, comprimiendo periodos de tiempo e informando a través de los medios de comunicación de las decisiones ya adoptadas.

VOLVER AL ÍNDICE

01

POR LA ESCUELA PÚBLICA

- Dotación presupuestaria adecuada para el sistema educativo público: aumento de su financiación hasta un 7% del PIB. El gasto educativo actual representa el 4,9% (a pesar de los "gastos extra" ocasionados por la pandemia) y la media en la UE es del 5,3 % del PIB. Negociación de una red pública de centros para satisfacer todas las necesidades en las etapas y enseñanzas, obligatorias y no obligatorias.
- Prioridad absoluta de la escolarización en centros públicos frente al pretendido derecho de "elección de centro".
- Eliminación de conciertos educativos con empresas privadas, la mayoría en manos de órdenes religiosas, y ampliación de la red pública para cubrir la escolarización de todo el alumnado.
- Eliminación inmediata de los conciertos a los centros que segregan al alumnado en función del sexo o de cualquier otra circunstancia. Eliminación progresiva del resto de conciertos educativos.
- No a la cesión de suelo público a empresas privadas para la construcción de centros escolares.
- Subida de sueldos del profesorado hasta compensar la pérdida salarial ocurrida durante la crisis.
- Rechazo a la Ley de Evaluación y sus incentivos. Transformación de los mismos en una subida lineal igual para todo el profesorado que recupere y mejore el poder adquisitivo perdido. Homologación retributiva.
- La evaluación debe ser una tarea interna, orientada a la detección y superación de las dificultades y problemas planteados, es decir, a la mejora y perfeccionamiento del sistema educativo público.
- Por una escuela democrática, crítica, que favorezca el trabajo en equipo. Rechazamos la competitividad entre los centros y entre el profesorado, así como y cualquier tipo de desregulación laboral o económica.
- Elaboración, en el marco de la Mesa Sectorial, de un plan de centros y equipamientos escolares, con el objetivo de establecer una dotación digna para todos los centros escolares en cuanto a infraestructuras y dotaciones materiales.
- Exigimos la dotación necesaria de personal docente y no docente en los centros educativos para adecuar las plantillas a sus necesidades educativas y asistenciales, garantizando la inclusión del alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), la compensación educativa, así como la atención a la diversidad.
- Sustitución ágil e inmediata de las ausencias del profesorado.
- Establecimiento del Cuerpo Único de Enseñantes.
- Equilibrio distributivo del alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), evitando la proliferación de centros "gueto". No a las evaluaciones externas del sistema educativo, subordinadas a objetivos de mercantilización, privatización y pre-

carización laboral.

- Fortalecimiento de una enseñanza pública y gratuita, que refuerce las diferentes ramas del conocimiento, el espíritu crítico y la laicidad: las religiones fuera de la escuela. Acabar con la enseñanza confesional de cualquier doctrina religiosa en el currículo escolar. Desaparición de todos los símbolos y actos religiosos en todos los centros de enseñanza.
- Uso de software libre en la Administración y en todos los centros educativos. Dotación del personal necesario y con cualificación, tanto para la formación del profesorado en las TICs como para la gestión de los sistemas informáticos en los centros educativos, liberando en consecuencia a los coordinadores TICs de funciones de carácter meramente informático y no educativo.
- Por una escuela coeducativa e igualitaria, basada en el principio de equidad.
- Defendemos una enseñanza emancipadora que forme personas cultas capaces de ejercer la ciudadanía democrática. Nos oponemos al modelo neoliberal de competencias.

VOLVER AL ÍNDICE

02 Por una Escuela Pública Asturiana

- Oferta educativa pública que atienda las necesidades de toda la población asturiana, sin discriminación alguna por el lugar de residencia o procedencia, en todos los niveles educativos, obligatorios y no obligatorios.
- El dinero público para la Escuela pública asturiana. Rechazamos la privatización del sistema educativo asturiano y la política de conciertos con empresas privadas, la "externalización" de servicios (comedor, transporte, cuidados, instalaciones deportivas, limpieza, mantenimiento de equipos informáticos...), así como la introducción de la ideología empresarial en los currículos y en las relaciones laborales.
- Declaración de Oficialidad de la Lengua Asturiana, y del Gallego-Asturiano. Exigencia de que, entretanto no se logre esta reivindicación histórica, se tomen transitoriamente las medidas organizativas relativas a personal, material y dotación presupuestaria que se acerquen lo máximo a una situación de oficialidad. Reconocimiento de la especialidad de Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano en todos los niveles educativos y creación de puestos de Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano en las plantillas docentes.
- Sistema educativo asturiano propio que transmita nuestras señas de identidad (cultura material, lenguas propias, música...) de un modo natural y acorde con el bagaje científico-técnico y humanístico que propicie la tolerancia y el respeto a la pluralidad de culturas.
- Política institucional que favorezca la elaboración del material curricular basado en nuestra realidad cultural, histórica, social y lingüística.
- Por un Consejo Escolar de Asturias de composición más plural, con representación de todos los sectores sociales, más equilibrado y democrático.
- Por unos servicios complementarios públicos en todos los centros educativos y

gestionados por la Administración asturiana: recuperación de las cocinas y dotación del personal necesario para atenderlas en todos los centros públicos; servicio de comedor con desayuno y comida; servicio de transporte, actividades complementarias y extraescolares, enfermería, etc.

- Por la integración en la Consejería de Educación de la etapa 0 a 3 años pública y gratuita. Extensión de la oferta e inclusión de las trabajadoras y trabajadores en dicha Consejería.
- Por el derecho a la negociación colectiva con los representantes del profesorado. Elecciones a delegados y delegadas sindicales de Centro. Negociación de un nuevo acuerdo retributivo y de condiciones laborales que equipare al profesorado asturiano con el resto del profesorado del Estado, por medio de una subida lineal, sin discriminaciones. Reducción de tres horas lectivas para todo el profesorado.
- Por una Formación Profesional al servicio de la sociedad asturiana y no de los intereses de algunas empresas. Rechazo a la privatización de los centros de FP y al uso de sus instalaciones y material por las empresas. Oferta de Formación Profesional pública: no a la privatización de la FP. Rechazo a las subvenciones millonarias a sindicatos, empresas y otros "agentes sociales" (ONGs tapadera, academias de formación, fundaciones, etc. No a la FP dual: sistema de prácticas remuneradas para todo el alumnado de Formación Profesional.
- Negociación de un nuevo Acuerdo sobre profesorado interino que recoja la estabilidad del colectivo y equipare sus condiciones laborales con las del profesorado funcionario de carrera. En todo caso, permanencia en los puestos ocupados en fraude de Ley hasta la cobertura por la persona titular de la plaza. Rechazo de los contratos a media jornada y a los aún más precarios de media jornada con itinerancia. Estabilidad para el profesorado interino hasta su acceso definitivo a la función pública. No al MIR docente.

VOLVER AL ÍNDICE

03 Por la gestión democrática de los centros

- Derogación de los recortes en gestión democrática y autonomía de centros que estaban presentes en la LOMCE y continúan en la LOMLOE.
- No a un Estatuto Docente que recorte derechos del profesorado.
- Potenciación de claustros y consejos escolares y recuperación de todas las competencias sobre gestión y gobierno de los centros. No a la conversión de estos órganos en meros órganos consultivos. No a que las direcciones de los centros asuman las competencias usurpadas a los órganos colegiados.
- Elección democrática de todos los cargos directivos, incluidos los

de los Centros Integrados de Formación Profesional.

- Potenciación del trabajo en equipo del profesorado y eliminación de la jerarquización actual en los cuerpos docentes.
- No a los contratos programa; dotación de todos los recursos necesarios a todos los centros.
- Creación y potenciación de los Consejos Escolares Municipales y Territoriales. Elección democrática de los representantes en estos Consejos Escolares.
- Corresponsabilidad y paridad en las tareas de coordinación y gestión de la organización de los centros sin sesgos sexistas.
- Desarrollo de una educación basada en los valores del pensamiento crítico, la libertad de conciencia y de expresión, la solidaridad, la igualdad de género, laicidad y el respeto de la diversidad étnica, cultural, lingüística, sexual y de identidad de género.
- Desarrollo de programas que recojan temas transversales en todas las áreas: coeducación, prevención de la violencia de género, prevención del racismo y de la xenofobia, prevención de la homofobia, educación emocional y sexual, educación medioambiental, educación para la paz y la democracia, etc.
- Inclusión en el currículo escolar y en los planes de Acción Tutorial de programas que potencien el respeto hacia la diversidad sexual e identidad de género. Prevención del acoso y discriminación por esta causa o cualquier otra a cualquier persona de la comunidad educativa.
- Dotación suficiente de personal docente y no docente y de medios materiales para prevenir y atajar situaciones de acoso hacia cualquier miembro de la comunidad educativa. Derecho a la defensa jurídica efectiva del profesorado afectado por situaciones de acoso.
- Reserva de una hora complementaria (hora sindical) de la jornada laboral para que el profesorado pueda reunirse y tratar cuestiones laborales.
- Defensa de la libertad de cátedra y la libertad metodológica del profesorado, sin que la elección de determinadas metodologías condicione la dotación económica por parte de la administración.

VOLVER AL ÍNDICE

04

Por la mejora de las condiciones de trabajo

- Estabilización de todo el personal interino contratado en abuso de temporalidad mediante la consolidación en su empleo.
- Estabilidad de las plantillas docentes. No a la movilidad forzosa ni a la redistribución de efectivos (contemplados en el R. D. del concurso de traslados). No a la adjudicación forzosa de destinos.
- Negociación anual tanto de las plantillas docentes como de las necesidades autorizadas (que en ningún caso superarán el 8% de la plantilla total), así como de todas las creaciones, supresiones, amortizaciones y habilitaciones. No a la amortización de plazas y no al cierre de unidades.

- Por la mejora del servicio educativo mediante la aplicación de medidas, tales como reducción de ratios, creación de desdobles y generación de nuevos puestos de trabajo.
- Regulación del trabajo telemático y el uso de las TICS.
- Concurso de traslados: hacer públicas todas las plazas que se vayan a adjudicar antes de la realización de peticiones. Adjudicación de destino definitivo a funcionarios de carrera en el curso siguiente a haber obtenido la plaza en el concurso-oposición. Garantía de mantenimiento de los destinos definitivos obtenidos en el concurso de traslados. Respeto a los derechos adquiridos por el profesorado funcionario. Acceso del profesorado del Cuerpo de maestros al primer ciclo de la ESO. Eliminación de los dobles perfiles de las plazas ofertadas. Por un concurso de traslados cuyo criterio preferente sea la antigüedad.
- Jornada laboral de 35 horas semanales frente a las 37,5 actuales. Reducción de la jornada lectiva en todos los niveles educativos. Reducción a 23 horas lectivas en Primaria y avanzar hasta una reducción de una hora lectiva más para todo el profesorado. Regulación específica del horario y jornada laboral del profesorado que trabaja en diferentes turnos en un mismo centro, así como, de la reducción de jornada por situaciones específicas.
- Mejora de las condiciones del profesorado itinerante. Aumento de dietas por kilometraje y pago mensual de las mismas. Parque móvil para este profesorado y, mientras no se consiga, concesión de créditos sin intereses para la adquisición de vehículos. Seguro a todo riesgo a cargo de la Administración.
- Reducción del horario lectivo a las personas mayores de 55 años, sin merma de retribuciones.
- Jubilación voluntaria anticipada a los 55 años y jubilación con el 100% de las retribuciones con 30 años de servicio o 60 de edad, incluido el profesorado interino.
- Garantía de subida salarial anual, al menos equivalente a la del IPC, para el profesorado en activo y el jubilado, recuperando previamente lo perdido durante el periodo de austeridad presupuestaria.
- Establecimiento de garantías jurídicas plenas (responsabilidad civil) para todo el profesorado durante el desarrollo de su labor docente: en horas lectivas, complementarias y extraescolares. Derecho a la defensa jurídica efectiva para el profesorado que lo precise a cargo de la Administración.
- Reducción del periodo de prácticas para las profesoras que presenten durante el curso un permiso por maternidad o baja por embarazo, de manera que puedan superar el periodo de prácticas en el curso que les corresponde. Eliminación del período de prácticas para el profesorado interino con más de un año de antigüedad.
- Eliminación de la obligación de realizar itinerancias para las mujeres embarazadas desde que se tenga conocimiento del embarazo.
- Aplicación de la nueva normativa sobre protección de datos, garantizando la transparencia y facilidad del control público en las relaciones con la Administración.
- Sustitución inmediata del profesorado ausente para garantizar el derecho a la educación del alumnado y para no sobrecargar de trabajo al resto del claustro.
- Otras mejoras para todo el profesorado:
  - Implantación del año sabático y disfrute de días moscosos. Establecimiento de un plan que garantice el acceso a todo el profesorado que lo solicite.
  - Establecimiento de un plan de permutas temporales en Asturias o con otras CCAA.
  - Posibilidad de excedencias de corta duración con reserva de puesto y consideración del periodo de excedencia como periodo de cotización efectiva para causar derecho a prestaciones por jubilación, incapacidad permanente o muerte.

VOLVER AL ÍNDICE

05 Profesorado interino

▶5.1 Por los derechos y la estabilidad del profesorado interino

- Defendemos la consolidación del personal docente interino en situación de abuso de temporalidad en un puesto docente de la red de centros públicos de Asturias como medida sancionadora más acorde y equilibrada para dar cumplimiento a los fines de la Directiva comunitaria, garantizando definitivamente el derecho a la estabilidad en el empleo como componente primordial de protección contra la precariedad del personal interino.
- Exigimos la indemnización para el personal docente interino por haber sido contratado de forma abusiva como medida indispensable y compensadora de dicho abuso, no solo en caso de cese. Cuantía no limitada por el tope fijado a priori en la Ley 20/2021, de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, ya que vulnera el principio de proporcionalidad, pues no se compensan ni indemnizan los abusos que se producen a partir de los 15 años de servicios en régimen de abuso en la temporalidad.
- Acceso a la jubilación en las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera (60 años cumplidos y 30 de servicio).
- En los casos en que surja una incapacidad transitoria sobrevenida después de la adjudicación, reserva de la plaza adjudicada.
- Rechazo del uso abusivo de la contratación a tiempo parcial en plazas vacantes de dicha naturaleza. Acumulación de las plazas vacantes a tiempo parcial en vacantes a tiempo completo. Obligatoriedad, para la Administración, de justificar cada una de las vacantes a media jornada. Rechazo total a las medias jornadas itinerantes.
- Sistema ágil e inmediato de cobertura de sustituciones: llamamientos ordinarios al

menos 2 días a la semana, firma de nombramiento en el centro de destino y por un mínimo de 15 días independientemente de que la incorporación de la persona titular se produzca antes.

- Acceso en igualdad de condiciones a la formación institucional independientemente de la situación laboral del demandante.
- No a la baremación en los procedimientos selectivos de acceso a la función pública docente de la experiencia previa por impartir la asignatura de religión, ni por haber trabajado en centros privados y subvencionados/concertados. Publicación de la adjudicación provisional y plazo de reclamaciones antes de la adjudicación definitiva.
- Oferta de todas las vacantes existentes en la primera convocatoria del curso, o bien: introducción de la "mejora de puesto" en caso de que no se oferten todas las plazas en la primera convocatoria, garantizando así el orden de prelación en las listas a la hora de elegir destino.

▶5.2 Acceso a la función pública docente

- Exigimos la derogación del modelo actual de acceso (Real Decreto 276/2007) y la negociación de un nuevo sistema que, de forma ordinaria, contemple el acceso diferenciado para el profesorado interino, donde la experiencia docente tenga un peso primordial.
- Convocatoria de procesos selectivos con la periodicidad necesaria para proveer todas las plazas vacantes existentes, convirtiendo la contratación fija en la forma más común de relación laboral.
- Nos oponemos a cualquier intento de laboralización del colectivo interino, por suponer una merma flagrante de sus garantías laborales y la introducción de métodos empresariales de contratación y gestión de las plantillas docentes en detrimento de la escuela pública.
- Concurso-oposición: valoración prioritaria en la fase de concurso de la experiencia docente en la enseñanza pública, considerándola en su totalidad. Pruebas no eliminatorias. Mayor valoración de las estrategias pedagógicas sobre las pruebas memorísticas.
- Reducción, actualización y adecuación de los temarios a la práctica docente. Pruebas prácticas relacionadas con la competencia pedagógica, basadas en criterios objetivos y con posibilidad de elegir entre varias opciones.
- Convalidación de la fase de prácticas con un curso de experiencia docente.
- Negociación real de las bases de las convocatorias de oposiciones con las Organizaciones Sindicales.
- Máximas garantías de objetividad y transparencia en todo el proceso selectivo. Derecho efectivo a revisión y reclamación después de publicadas las notas de cada prueba. Garantizar el anonimato en las pruebas escritas mediante sistema de plicas.
- Tribunales: aplicación del sistema de sorteo para la constitución de todos sus miembros, incluida la presidencia, respetando las exenciones previstas. Ampliar las causas de exención por conciliación familiar para formar parte de los tribunales. Reconocimiento del servicio prestado por los miembros de los tribunales a nivel administrativo, retributivo y de vacaciones.

VOLVER AL ÍNDICE

06 Por la mejora de las retribuciones

- Negociación real y efectiva en la Mesa Sectorial de Educación de las condiciones laborales y retributivas del profesorado.
- Negociación de un nuevo sistema retributivo que evite la división salarial del profesorado asturiano. Subida lineal para todos y todas y que subsane la pérdida de masa salarial de estos últimos años. Cuerpo único para todo el profesorado con un sueldo base A1 y un nivel 26 de complemento de destino.

- Rechazo a un sistema retributivo basado en incentivos dependientes de evaluaciones. Las retribuciones deben basarse en un reparto homogéneo de la masa salarial entre el profesorado.
- Derogación de la Ley de Evaluación y sus Incentivos, por ser contraria al principio de igualdad retributiva. No al complemento de productividad impuesto desde ámbitos ajenos al profesorado.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido y corrección del deterioro salarial que los docentes arrastran desde hace años.
- Actualización salarial anual en relación con el incremento del coste de la vida.
- Desaparición de los contratos a tiempo parcial y de las horas extraordinarias para transformarlos en jornadas a tiempo completo y nuevos puestos de trabajo.
- No a la privatización de las pensiones. Recuperación de las ayudas de carácter social.
- Cobro de los complementos específicos por parte de las personas que sustituyan cargos unipersonales de baja y permisos.

VOLVER AL ÍNDICE

07 Por una formación para la mejora de la enseñanza

- Formación del profesorado que incluya los conocimientos teóricos y prácticos referentes al desempeño de la función docente. Formación en "acción tutorial" para todo el profesorado. En la formación permanente se potenciará el aprendizaje de estrategias de comunicación, dinámicas de grupo y resolución de conflictos.

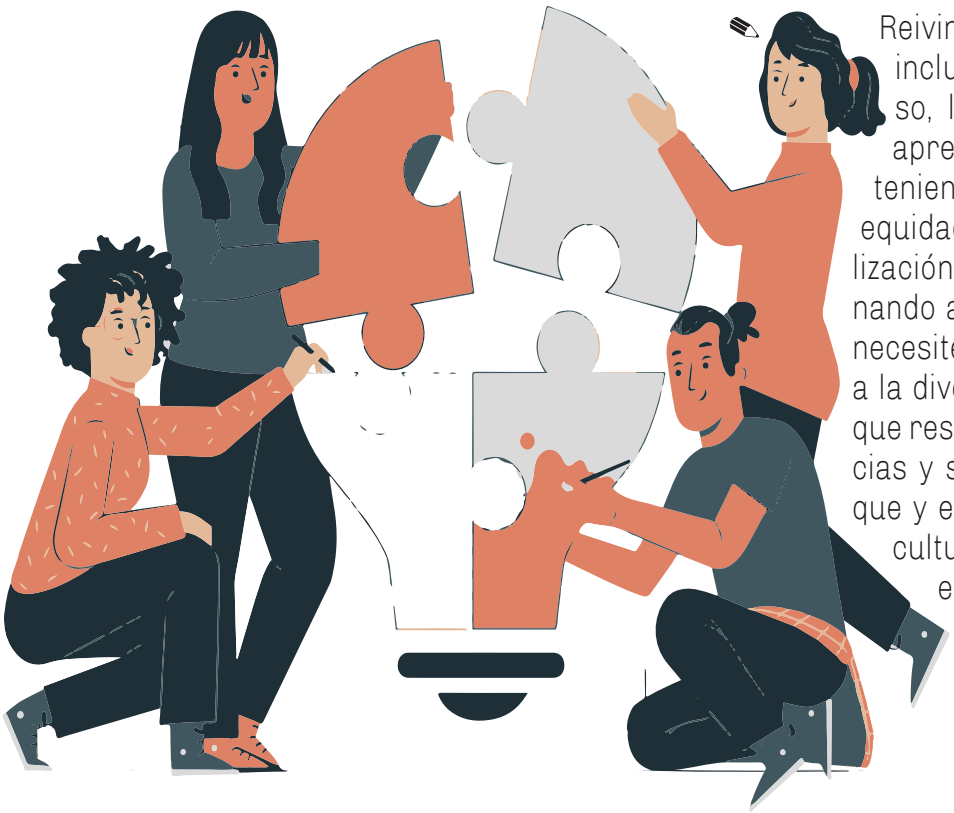
- No a la propuesta del MIR docente que en absoluto responde a las necesidades del sistema educativo en materia de formación.
- La planificación de la formación que deben ofertar las Administraciones educativas se realizará con la participación del profesorado y las universidades públicas
- Se garantizará que la formación permanente pueda ser realizada en horario lectivo y en los centros de trabajo. No a la privatización de la formación. No al desvío de recursos públicos de formación para entes privados.
- No a la formación del profesorado como negocio. No a la utilización clientelar de la formación por parte de sindicatos o fundaciones.
- Impulso y apoyo a la innovación, la experimentación y la investigación educativa del profesorado por medio de reducciones horarias, estancias formativas, etc.
- Reconocimiento y apoyo institucional a los grupos de docentes que planifiquen su autoformación y la reflexión conjunta sobre problemas pedagógicos.
- Aumento del número de licencias por estudios, con el cobro íntegro de las retribucio-

nes y ligando su concesión a la repercusión en la mejora de la práctica docente.

- Oferta formativa de lengua asturiana, gallego-asturiano y cultura asturiana dirigida a todo el profesorado.
- Planes institucionales de formación que posibiliten el acceso de todo el profesorado a las titulaciones de Grado, máster y doctorado.
- Recuperación y ampliación de la red de centros de formación del profesorado y recursos que proporcione a los docentes formación específica.
- Formación inicial y continua del profesorado en temas de igualdad de género y diversidad sexual, subsanando la actual deficiencia y dotando a todo el profesorado de los contenidos, instrumentos y metodologías necesarias para detectar y saber actuar ante actitudes sexistas, contrarias a la igualdad entre hombres y mujeres y al respeto a la diversidad afectiva e identidad de género, tanto en el currículum explícito como en el oculto del sistema educativo.
- Fomento y oferta de formación del profesorado en sistemas operativos y aplicaciones libres.
- Nombramiento de personas responsables, con cualificación en temas de igualdad en los Centros de Formación del Profesorado, que planificarán y coordinarán la formación continua del profesorado en coeducación.
- Promoción de las estancias del profesorado de todas las materias y niveles en el extranjero o en otros centros por medio de convenios de colaboración e intercambio.

VOLVER AL ÍNDICE

08 Por una educación inclusiva, por la atención de desigualdades y la atención a la diversidad



- Reivindicación de una escuela inclusiva que garantice el acceso, la presencia, participación y aprendizaje de todo el alumnado, teniendo en cuenta el principio de equidad y por lo tanto de personalización de la enseñanza, proporcionando a cada educando aquello que necesite. Una escuela que responda a la diversidad de todo el alumnado, que respete y reconozca sus diferencias y singularidades y que identifique y elimine las barreras políticas, culturales y prácticas que limitan el camino hacia esa escuela para todas y todos. Para garantizar este derecho es necesario un au-

mento de inversión en educación que permita este cambio de modelo.

- Desarrollo de un Decreto específico de equidad que garantice en todos los centros públicos, profesorado de atención a la diversidad (orientación, servicios a la comunidad, pedagogía terapéutica y audición y lenguaje) y sus funciones sin criterios economicistas y vinculados a dictámenes de escolarización. Aumento de esta dotación básica de centro siguiendo las recomendaciones de entidades nacionales e internacionales que, entre otras, sitúan en 250 la ratio máxima de alumnado por cada profesional de orientación.
- Redistribución de recursos entre los centros educativos para favorecer la inclusión social y garantizar la igualdad de derechos mediante una escolarización que no genere zonas de exclusión internas, como aulas específicas o cualquier medida de otra índole que segregue al alumnado por razones de cualquier tipo.
- Dotación de personal docente y no docente para atender a todo el alumnado: profesorado de orientación educativa, de servicios a la comunidad, Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, auxiliares de educación, profesorado e intérpretes de lenguaje de signos y/o mediación en comunicación, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales que permitan la detección temprana y la prevención de dificultades de aprendizaje, además de dar respuesta a las necesidades del alumnado.
- Dotación de personal de enfermería en los Centros de Educación Especial y en los centros ordinarios que atienda a la totalidad del alumnado en materia de prevención y programas de salud, administración de fármacos, medición niveles de glucosa, primeros auxilios y formación del equipo docente en materia de salud
- El profesorado de atención a la diversidad se integrará dentro del trabajo ordinario de las aulas, preferentemente y, con un diseño universal del aprendizaje que garantice una enseñanza personalizada.
- Extensión de los recursos personales y materiales de atención a la diversidad en todas las etapas educativas (FP y Bachillerato)
- Aumento de dotación de profesionales y recursos especializados en los centros de educación especial, mientras se consigue la educación inclusiva en su pleno sentido, que permitan la atención más especializada exclusivamente en los casos necesarios, eliminando progresivamente los conciertos con la privada en este tipo de centros y preparándose para ser centro de recursos.
- Disminución de la ratios en todas las aulas y mayor reducción en aquellas en las que exista mayor número de alumnado en situación de vulnerabilidad, por discapacidad u otras causas.
- Elaboración de un Plan de actuación coordinado entre distintos servicios, instituciones sociales, sanitarias y ayuntamientos para conseguir una coordinación efectiva de recursos en la labor preventiva y compensadora de la escuela. Impulsar iniciativas como la creación de escuelas de familias.
- El currículo del centro incorporará a su oferta los programas para atender a la diversidad lingüística e intercultural del alumnado. Se desarrollarán programas de educación para la convivencia -en horario lectivo- y se dotará a los centros del profesorado y la formación necesarios. Se garantizará un programa de inmersión lingüística eficaz en todos los centros, evitando los agravios comparativos que actualmente existen entre ellos.
- Reducción horaria para el profesorado de PT o AL que tenga que asumir la coordinación de la Unidad de Orientación en los centros de Educación Infantil o Primaria.
- Implantación del servicio de cocina y comedor escolar en todos los centros educativos públicos, con el personal adecuado a cargo de la Administración. Adecuación del servi-

cio de transporte escolar a las condiciones de accesibilidad universal que exige la normativa. Gratuidad en el transporte para todas las enseñanzas de la red pública

- Horario lectivo (de al menos tres horas) para la acción tutorial y las tareas de coordinación como elemento clave de atención a la diversidad, y por consiguiente, de la función docente.

- Se potenciará la formación permanente del profesorado en educación inclusiva, proporcionando una amplia oferta que incluya: enseñanza de metodologías, actualización en didáctica general y didácticas específicas. Se garantizará la posibilidad de que dicha formación compute dentro del horario lectivo.

VOLVER AL ÍNDICE

09 Por la mejora de la convivencia en los centros educativos

- Ante la existencia de violencia específica que daña la convivencia en los centros educativos, desarrollo de programas educativos que prevengan y eliminen las actitudes antisociales y la violencia en cualquiera de sus formas.

- Puesta en práctica, en todos los centros educativos, de las medidas de actuación contra el acoso escolar y contra la violencia de género. Rechazo ante cualquier contenido y exaltación de la violencia física, psicológica, verbal, gestual, sexual, motivada por sexismo, LGTBfobia, racismo, xenofobia o cualquier otra causa que dañe la convivencia en los contextos escolares, o constituya una discriminación para cualquier miembro de la comunidad educativa.

- Fomento de la convivencia, mediante la democratización de los centros, para mejorar las relaciones entre los diversos estamentos que componen la comunidad educativa. Instauración de la coeducación como la única educación posible para fomentar los valores sociales y cívicos de ayuda, colaboración, cooperación, solidaridad, así como para desarrollar la empatía, la escucha activa, las habilidades sociales, el diálogo y la resolución pacífica de los conflictos.

- Exigencia a las Administraciones Públicas de la prevención y abordaje de los problemas de convivencia en su raíz social, comprometiéndose en la lucha efectiva por la reducción de las desigualdades sociales a través de políticas compensadoras.

- Inserción e integración plena de la prevención de los conflictos y de la violencia en las dinámicas escolares; puesta en práctica de los planes preventivos existentes contra el maltrato escolar y contra la violencia de género y LGTBfobia en el ámbito educativo, y elaboración de "planes específicos" para problemas concretos, con la participación real de toda la Comunidad Educativa. Formación específica en igualdad de género en

el currículo, y formación en mediación para la resolución de conflictos "desde" y "en" los departamentos de orientación.

- Dotación de personal suficiente para garantizar una atención adecuada en función de la cantidad de alumnado del centro y de su perfil social y académico. Incremento de los recursos para afrontar los nuevos retos de la convivencia: reducción de las ratios y del número de grupos por docente; aumento de las plantillas en los centros públicos, incluyendo profesionales de otros ámbitos (terapia ocupacional, trabajo social, mediación, enfermería escolar).
- Defensa y protección por parte de la Administración de manera firme y decidida de las y los docentes que trabajan por educar en una sociedad igualitaria que prevenga las violencias machistas y en el marco de una escuela coeducadora y dotando al profesorado que cumple las leyes relativas a la educación para la igualdad, de recursos y estrategias para su defensa en caso de agresión o denuncia.
- Desarrollo pleno de sistemas de atención a la salud psicosocial para todo el profesorado, con adaptación de los reconocimientos a las especificidades de las situaciones de convivencia y a los diferentes perfiles de centros y de puestos de trabajo.
- Estudio del impacto de internet y las redes sociales en la convivencia escolar, fundamentalmente de la violencia y el acoso y puesta en marcha de los planes de actuación correspondientes para evitar todo tipo de acoso entre el alumnado y hacia o entre el profesorado.
- Extensión de los valores participativos y la corresponsabilidad en la gestión de la convivencia a toda la Comunidad Educativa, fomentando el trabajo con otras instancias y figuras como los/las educadores/as y los servicios sociales, ayuntamientos, organizaciones sociales y ciudadanía en general.
- Compromiso total con los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública, impulsando la valoración social de la labor docente, ampliando y mejorando la asistencia jurídica y el apoyo institucional. Campañas institucionales de dignificación de la profesión docente comenzando por la mejora de las condiciones laborales y la reducción del horario lectivo del profesorado, la estabilidad del profesorado interino y la dotación de las plazas necesarias para el adecuado ejercicio de la docencia en el marco de la educación inclusiva.

VOLVER AL ÍNDICE

10 Por la mejora de la Educación Infantil

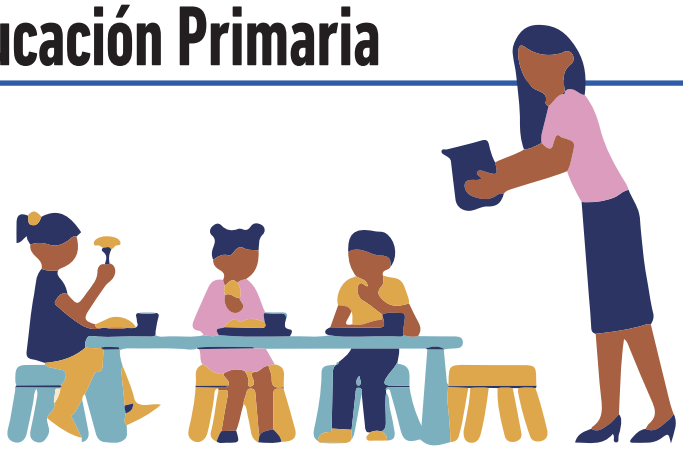
- Integración del primer ciclo de Educación Infantil 0 a 3 años en el sistema educativo público, dependiendo su organización, gestión y funcionamiento directamente de la Consejería de Educación. No a los consorcios, entidades no públicas u organismos públicos autónomos para la gestión de estas enseñanzas.
- Creación de más Escuelas Infantiles de 0 a 3 años y ampliación de las existentes para

atender las necesidades demandadas por las familias, prestando especial atención a las zonas rurales. Designación de una directora o director para cada escuela e instauración de la "pareja pedagógica" como personal de referencia para cada unidad. Contratación de personal especialista en esta etapa para atender de forma adecuada al alumnado con necesidades.

- Adecuación de los centros de esta etapa a las características y necesidades del alumnado -patios, aseos, aulas, etc. - y eliminación de todas las barreras arquitectónicas.
- Ratios máximas en el segundo ciclo de educación Infantil: tres años: 12; cuatro años: 14; cinco años: 14; aulas mixtas de tres y cuatro años: 10; mixta de cuatro y cinco años: 12. Mixta de tres, cuatro y cinco: 8. Reducción de las ratios en función del alumnado con NEAE, integrando como máximo dos alumnos/as por grupo y garantizando para ello apoyo permanente de especialistas.
- Mayor número de apoyos dentro del aula, que favorezca una mejora en las condiciones laborales del profesorado y una mayor atención al alumnado. Cubrir todas las necesidades de plantilla generadas por la ocupación de cargos directivos por parte de personal de EI. Un profesor/a de apoyo desde una a tres unidades, dos por seis unidades, tres por nueve, etc.
- Formación específica y continua para el profesorado dentro del horario laboral, desarrollándose de acuerdo a las necesidades detectadas en el contexto educativo del centro.
- Atención al alumnado con NEE por personal especialista en Pedagogía Terapéutica (PT), Audición y Lenguaje (AL), fisioterapeuta y técnicos superiores de educación; incluyendo también, labores preventivas para todo el alumnado. Mayor dedicación horaria por parte del Equipo multidisciplinar.
- Plan de acogida integrador para el alumnado inmigrante. Mantenimiento y refuerzo de las aulas de inmersión lingüística. Plan específico para el alumnado que desconozca el castellano, asturiano o gallego-asturiano.
- Período de adaptación a la escuela en Educación Infantil de 3 años con una duración mínima de un mes.
- No a la enseñanza de la religión en la etapa de Educación Infantil.
- En todos los centros educativos: técnicos superiores de educación, personal de administración y servicios, personal de limpieza en todo el horario lectivo, cuidadores en desayuno y comida y personal de enfermería.
- Profesorado con la especialidad de Lengua Asturiana o Gallego-Asturiano en los Centros de Educación Infantil e introducción de las mismas en el currículo de Educación Infantil con horario equiparado al resto de áreas lingüísticas. Inclusión de la mención de Llingua Asturiana en el plan de estudios de magisterio en Educación Infantil.
- Impulso de las medidas necesarias –programas, organización, formación del profesorado- para fomentar la coeducación y sensibilidad sobre el valor positivo de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y el aprendizaje de modelos sociales no sexistas desde la etapa más temprana de socialización.
- Reducción de tres horas lectivas a todo el profesorado de Educación Infantil.

VOLVER AL ÍNDICE

11 Por la mejora de la Educación Primaria



- Reforzar la escuela pública para atender las necesidades de escolarización de esta etapa educativa en todas las zonas, eliminando progresivamente los conciertos educativos, y favoreciendo el compromiso de la construcción de una escuela inclusiva no segregadora, a favor de la equidad y por lo tanto que no contribuya a la reproducción y consolidación de las desigualdades sociales.
- Por el cumplimiento del acuerdo de plantillas. Especialistas de Primaria para las tutorías, impartiendo docencia en el porcentaje que corresponde según el nivel. Por cada unidad escolar una persona con la especialidad en Educación Primaria.
- Adecuación de los centros públicos en el marco de la accesibilidad universal y que dé respuesta a la diversidad de necesidades educativas: patios -ajustados a las normas de seguridad europeas-, gimnasios, materiales didácticos e integración y modernización de los medios informáticos y audiovisuales en todas las aulas. Eliminación de las barreras arquitectónicas. Creación y dotación de aulas específicas para las diferentes especialidades: idiomas, música, etc.
- Reducción horaria: 23 horas lectivas como máximo para todo el profesorado.
- Aumento de personal de orientación educativa, garantizando el cumplimiento del Decreto de Orientación y mejorando su capacidad de actuación en los centros educativos con una dotación básica de centro siguiendo las recomendaciones de entidades nacionales e internacionales a este respecto, situando una ratio de 250 alumnos y alumnas/profesor o profesora de orientación.
- Dotación de profesorado especialista a tiempo completo en todos los centros (Educación Física, Educación Musical, Lenguas Extranjeras, PT, AL y Lengua Asturiana o Gallego-Asturiano en su caso).
- Aumento de horas de Lengua Asturiana o Gallego-Asturiano, equiparándolas al resto de áreas lingüísticas.
- Incorporación, en horario lectivo, de la acción tutorial con el alumnado como elemento clave de atención a la diversidad y para las tareas de coordinación.
- Ratios: 15 alumnos/as por aula. Hasta un máximo de 13 en aulas con alumnado en situación de mayor vulnerabilidad y/o de compensación (máximo de dos por aula); 12, como máximo, en aulas con alumnado de distintos niveles.
- Planes de acogida para el alumnado que desconoce castellano
- Desaparición de la enseñanza de la religión en Educación Primaria.
- Personal de Administración y servicios para todos los Centros públicos.
- Formación específica y continua para el profesorado dentro del horario laboral, orientada a las necesidades educativas y contextualizada en las necesidades del centro.
- Impulso de las medidas necesarias –programas, organización, formación del profesorado- para fomentar la coeducación y sensibilidad sobre el valor positivo de la igualdad de derechos y oportunidades entre

mujeres y hombres, y el aprendizaje de modelos sociales no sexistas.

- Mejora de la enseñanza de idiomas con la constitución de grupos reducidos y ampliación de los intercambios escolares y de la presencia de auxiliares de conversación con unas condiciones laborales dignas.

VOLVER AL ÍNDICE

12 Por la mejora de la Educación Secundaria

- Configuración y potenciación de una red pública de centros que garantice el derecho a la educación del alumnado, independientemente de las circunstancias geográficas y sociales, y sin merma de la oferta educativa ni de las condiciones laborales del profesorado.
- Garantía en todas las localidades o zonas de una oferta educativa lo más amplia posible, que garantice la mayor igualdad en todos los centros. Ampliación de la oferta de las enseñanzas de régimen nocturno. Amplia oferta de las todas las modalidades de Bachillerato, incluido el Bachillerato de Artes. Oferta obligatoria para todos los centros de todas las asignaturas troncales y de modalidad.
- Reducción de las ratios hasta situarlas en un máximo de 18 en toda la ESO y 20 en Bachillerato; creación de grupos flexibles y desdobles para garantizar la atención a la diversidad.
- Garantizar las horas de desdoble de laboratorio/taller en todas las materias que cuenten con laboratorios de ciencias experimentales o talleres tecnológicos. No a las ratios mínimas para grupos de desdobles, laboratorios, etc. Aumento de la oferta de asignaturas optativas y eliminación del número mínimo de alumnado para impartirlas.
- Dotación en los Departamentos de Orientación de fisioterapeutas, intérpretes de lengua de signos y demás profesionales que sean necesarios para atender al alumnado.
- Mantenimiento de las plantillas:
  - No al desplazamiento de profesorado por falta de horario. Asignación de todas las plazas en concurso de traslados, incluidas las resultas.
  - Supresión de la impartición de "asignaturas afines" y, en consecuencia, no a la imposición del trabajo por ámbitos, más allá de las plazas desempeñadas por profesorado de apoyo al área de ciencias y tecnología y de lengua y ciencias sociales en los programas de diversificación curricular.
  - Creación de los Departamentos didácticos correspondientes a cada una de las especialidades contempladas en los decretos de especialidades.
- Reducción del horario lectivo: 15 horas lectivas (como horas de docencia directa en aula) como máximo para todo el profesorado. No a las horas extraordinarias.

SUATEA SIEMPRE A TU LADO

- Limitación del número máximo de periodos de guardia en el horario a 3.
- No a la enseñanza de la religión en la Enseñanza Secundaria y Bachillerato. Mientras sigan existiendo, en ningún caso pueden contar para las notas medias académicas
- Reconocimiento de las lenguas de Asturias y creación de los departamentos correspondientes. Plan de acogida integrador para el alumnado inmigrante que desconozca la lengua castellana, asturiana o el gallego-asturiano y dotación de profesorado específico que colabore en la inmersión lingüística.
- Mejora de la enseñanza de idiomas con la constitución de grupos reducidos, fomento de la presencia de auxiliares de conversación y de los intercambios escolares.
- Formación específica del profesorado para la atención a la diversidad y la resolución de conflictos.
- No a la especialización curricular de centros. No a la reserva de plazas para la especialización curricular.
- Impulso de las medidas necesarias –programas, organización, formación del profesorado– para fomentar la coeducación y sensibilidad sobre el valor positivo de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y el aprendizaje de modelos sociales no sexistas, así como el rechazo hacia la violencia machista. Implantación y desarrollo de un plan de igualdad en todos los centros educativos, con reducción horaria para el profesorado que lo coordine y desarrolle.
- Impulso de programas que potencien el respeto hacia la diversidad sexual e identidad de género, previniendo el acoso y discriminación por esta razón a cualquier persona de la comunidad.
- Modificación del Decreto de especialidades para que las asignaturas de "Ámbito de Ciencias Aplicadas" y "Ámbito de Comunicación y Ciencias Sociales", en la Formación Profesional Básica, sean ofertadas como "Apoyo al área de ciencias" y "Apoyo al área de lengua y ciencias sociales".

VOLVER AL ÍNDICE

13 Por la mejora de la Formación Profesional

13.1 Condiciones laborales

- Incorporación al subgrupo A1 al profesorado técnico de FP.
- Asignación de horario para labores de mantenimiento de talleres y laboratorios.
- Ratio máxima de 15 alumnos/as por aula. Desdoblamiento de los módulos prácticos.
- Asignación de horario suficiente para la atención de tutorías en ciclos formativos a distancia. Igualdad en el cómputo de horas docentes para los módulos impartidos en la modalidad presencial y distancia.

▶ 13.2 Enseñanzas

- Impartición de toda la formación profesional en centros públicos. Todos los recursos públicos han de ir destinados a la FP de los centros públicos. No a los conciertos. No a la Formación Profesional como negocio.
- Las ofertas formativas de grado A, B y C deberán incluirse en la programación anual del centro; el horario correspondiente a estos cursos debe integrarse en la plantilla del centro y se deben crear los puestos de trabajo necesarios, sin recurrir a las "horas extra" del profesorado que ya dispone de un horario completo.
- Utilización del sistema de listas de profesorado interino y bolsas de trabajo para la contratación del 100% del profesorado que imparte formación en estos centros.
- Ampliación de las plantillas de profesorado de FP que facilite la formación y adaptación a las distintas enseñanzas y niveles que deben impartirse. Ampliación de la oferta de FP en todas las comarcas asturianas.
- Potenciación de la FP conducente a la obtención de un título. No a una formación insuficiente dirigida a formar personas para trabajos precarios.

▶ 13.3 Democratización y gestión

- Regulación de los Centros Integrados de FP que garanticen el carácter público de los mismos.
- No al Decreto que regula los Centros Integrados de Formación Profesional del Principado de Asturias que permite que las direcciones de los centros contraten a parte del profesorado y que la Consejería de Educación nombre a dedo a las direcciones de centros.
- Gestión democrática de los Centros Integrados de FP, comenzando por la potestad de la elección de los cargos directivos por parte de la comunidad educativa del centro.
- Control público de las actividades formativas de FP. Modificación de las normas que regulan la composición de los Consejos de la Formación Profesional para que pasen a ser representación de la comunidad educativa.
- Priorizar relaciones y convenios para las prácticas en empresas con aquellas que tengan un compromiso de contratación del alumnado.

▶ 13.4 Orientación e igualdad

- Diseño y puesta en práctica de una formación y orientación laboral dirigida hacia una cultura solidaria y participativa en el mundo del trabajo.
- Diseño y puesta en práctica de medidas que potencien la elección de estudios y profesiones libre de sesgos sexistas por parte del alumnado de las distintas familias profesionales.
- Campañas y medidas destinadas a sensibilizar a las empresas en la superación de los estereotipos sexistas y la igualdad de género.
- Dotación de personal docente y no docente para la atención del alumnado encaminado a la atención a la diversidad en los centros de FP encaminados a dar respuesta al modelo de escuela inclusiva.

▶ 13.5 Equipamiento y formación

- Dotación de equipamientos actualizados a todas las familias profesionales de todos los centros de FP.
- Garantizar una formación continua de calidad para el profesorado, especialmente en el momento de la implantación de nuevas enseñanzas.
- Fomento por parte de la Consejería de Educación de acciones encaminadas a la elaboración de materiales de calidad que sirvan de apoyo en la labor docente del profesorado de ciclos formativos.
- Permisos a cargo de la Conseje-

ría para actualizar la formación del profesorado de FP en aquellas enseñanzas que requieran profesorado especialista.

- Rechazo a la FP Dual en los términos en los que está planteada, ya que supone mano de obra casi gratuita para la empresa a cambio de una formación limitada.
- Hacia la consideración de la FP como una etapa formativa al servicio de la sociedad y las personas, no solo al sistema productivo.

VOLVER AL ÍNDICE

14 Por la mejora de la Escuela en el medio rural

- Tratamiento legislativo específico para la Escuela Rural, como eje estratégico de vertebración de la sociedad asturiana por sus características geográficas, incidiendo especialmente en los requisitos mínimos de los centros, su estructura organizativa y normativa de funcionamiento. Reglamentos orgánicos de centros adaptados a esta especificidad.
- Obligatoriedad de que el mapa escolar rural contemple todas las etapas y ofertas educativas -obligatorias y post-obligatorias, así como los diferentes servicios -equipos Psicopedagógicos y de Orientación, transporte y comedor, actividades extraescolares, etc.
- Reconocimiento de la diversidad de modelos de escolarización en el medio rural (escuelas unitarias, centros incompletos, CRAs, etc.), y garantía del cumplimiento de requisitos mínimos en dotaciones e infraestructuras y una plantilla estable y suficiente.
- Creación de un centro CRIE (Centro Rural de Innovación Educativa) donde puedan convivir una semana al año 50 alumnos/as rurales asturianos para favorecer su socialización y el aprendizaje innovador.
- Cumplimiento del acuerdo de plantillas de Educación Infantil y Primaria para garantizar la figura del tutor/a generalista por unidad y la dotación suficiente de especialistas, así como de profesorado de apoyo y de atención a la diversidad. En Secundaria, creación y funcionamiento de los diferentes Departamentos, incluido el de Orientación, con el personal suficiente que permita la atención a la diversidad de todo el alumnado, desarrollando las funciones de tutoría y orientación que corresponden.
- Ratios reducidas y agrupamientos flexibles que favorezcan el mantenimiento de unidades en el medio rural.
- Formación específica, inicial y permanente, para el profesorado del medio rural. Asimismo, formación en Lengua Asturiana y/o Gallego-Asturiano. Creación y dinamización de grupos específicos de trabajo, innovación educativa e investigación.
- Creación de un parque móvil de vehículos para profesorado itinerante. Regulación y mejora de las condiciones laborales del profesorado itinerante, con compensaciones económicas y horarias derivadas de la propia itinerancia. Mientras se constituya el parque móvil, cobertura de todos los ries-

gos con un seguro a todo riesgo que incluya vehículo de sustitución en caso de accidente. Dotación presupuestaria suficiente para afrontar indemnizaciones y créditos sin intereses para la adquisición de vehículos. Consideración de accidente laboral con derecho a indemnización al que se produzca desde la salida de casa al trabajo.

- Mantenimiento y, si fuera necesario, construcción en condiciones dignas de edificios, viviendas del profesorado rural e instalaciones de las escuelas rurales.
- Extensión de la regulación a otros colectivos obligados a realizar itinerancias por razones de servicio (equipos psicopedagógicos, asesores de formación, inspectores, etc.).
- Generalización de la oferta de la ESO en la zona rural. Oferta específica de Educación de personas adultas con condiciones de escolarización y recursos adecuados.
- Introducción de programas específicos y adecuados a la complejidad de gestión de los centros incompletos y/o de ámbito rural.
- Adecuación de las rutas de transporte escolar a las necesidades del alumnado.
- Estabilización de las plantillas de las escuelas rurales con incentivos que favorezcan la continuidad de su profesorado: contratos de más de un año para personal interino, puntos específicos en el concurso de traslados, acondicionamiento y oferta de las viviendas de las escuelas rurales, reducción de las horas lectivas a las direcciones de los centros rurales para poder desempeñar con eficacia su labor administrativa.
- Aumentar la oferta de Formación Profesional en el medio rural, tanto de familias profesionales ligadas al tejido socioeconómico y laboral ya existentes en nuestros pueblos (agricultura, ganadería, turismo sostenible, artesanía, etc.), como de otras nuevas que ayuden a diversificar, complementar y ampliar el desarrollo de la economía rural, aprovechando sostenibilmente los recursos de los que se dispone (TICS, energías renovables, tecnologías limpias, arquitectura ecológico-natural, cooperativismo, procesamiento de productos agroalimentarios, etc.. Las ratios exigidas para la conservación de los ciclos formativos deben ser flexibles y reducidas.
- Garantizar en la educación a distancia las infraestructuras necesarias para acercar a las personas adultas la oferta de educación post-obligatoria, de régimen especial y la no reglada.

VOLVER AL ÍNDICE

15 Por la mejora de la Educación de Personas Adultas

- Aumento de la oferta actual de las enseñanzas restableciendo aquellas que se eliminaron en últimos cursos, primando el derecho a la educación de las personas a lo largo de toda la vida frente a otros criterios puramente económicos..
- Plantilla estable de profesorado de Educación de Personas Adultas. Definición de los perfiles y creación de plazas en plantilla para todos los centros. Incorporación de perfiles de atención al a diversidad similares

a los existentes en otros sistemas que identifiquen y eliminen las barreras de acceso, participación y aprendizaje en el marco de la escuela inclusiva y garanticen la aplicación de diseños universales que se adapten a las necesidades educativas específicas del alumnado, promoviendo la personalización de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

- Garantía de una adecuada formación inicial y permanente de todo el profesorado, garantizando una oferta a través de los centros de formación del profesorado a la que puedan acceder teniendo en cuenta el horario generalizado de docencia (tarde-noche) que limita la posibilidad de asistencia a la programación habitual de esta formación.
- Aumento de centros y transformación del mayor número posible de aulas en centros de Educación de personas adultas (CEPA) con atención especial al medio rural.
- Profesorado del cuerpo de maestros y maestras en número suficiente para responder a la Formación Básica I y Formación Básica II, coincidente con los cuatro primeros cursos de la Educación Primaria en el primer caso y en el segundo caso con los dos últimos curos de la Educación Primaria.
- Dotación de espacios adecuados y mejora de los equipos, así como de los materiales correspondientes.
- Profesorado de Lengua Asturiana o Gallego-Asturiano en todos los CEPA
- Diseño de planes específicos dirigidos a mujeres adultas y el medio rural.
- Potenciación de los estudios de todas las enseñanzas tanto en régimen diurno como nocturno con el fin de compatibilizar el horario laboral con la formación y la conciliación de la vida personal y familiar.
- Impulsar las medidas necesarias para fomentar la coeducación, la sensibilización sobre el valor positivo de la igualdad de derechos de oportunidades entre mujeres y hombres y el aprendizaje de modelos sociales no sexistas, así como el rechazo hacia la violencia machista.
- Potenciar la educación a distancia con el uso de Internet y las infraestructuras existentes (aulas de adultos, de educación primaria) para acercar la oferta de educación post-obligatoria, de régimen especial y la no reglada a mayor número de personas.
- Facilitar el concurso de traslados para los funcionarios del cuerpo de maestros con destino en los centros de personas adultas para personas que tienen limitado el mismo pudiendo acceder solo a centros de primaria y no a otros CEPAS.

VOLVER AL ÍNDICE

16 Por la mejora de las Enseñanzas de Régimen Especial

- Negociación y actualización de las órdenes de organización y funcionamiento de los Conservatorios profesionales de Música y Danza, de la ESAPA y de la ESAD, adecuándose a su categoría de educación superior.
- Adecuación de los horarios del profesorado para propiciar la participación en activi-

dades artísticas, así como para fomentar su participación en proyectos de investigación pedagógica, artística y creativa.

- En los estudios de Arte Dramático, debe incluirse profesorado de Lengua Asturiana y/o Gallego-Asturiano.
- Reconocimiento y cómputo de las horas de preparación de talleres y tutorías del alumnado como horas lectivas.
- Dotación de todo el profesorado necesario, en todas las especialidades, para unas enseñanzas artísticas de calidad.
- Creación de una red de conservatorios elementales, dependientes de la Consejería de Educación, en todas las comarcas. Creación del Conservatorio de Grado Elemental en Oviedo.
- Creación de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en especialidades técnicas para el Arte Dramático -caracterización, luminotecnia, atrezzo y utillería, escenografía, vestuario, etc.-, que deberían implantarse en institutos de Educación Secundaria.
- Regulación e incardinación del Bachillerato de Artes con las enseñanzas de las Escuelas de Arte y Conservatorios. Establecimiento de planes de formación y actualización profesional del profesorado de las materias del Bachillerato de Artes en las Escuelas Superiores de Arte y Conservatorios.
- Adecuación y dotación de edificios, infraestructuras y recursos para estas enseñanzas. Creación o habilitación de un edificio específico para el Conservatorio Superior de Música, que contemple un número de aulas para las clases prácticas que responda a las necesidades del alumnado.
- Desarrollo de un plan de formación específica del profesorado para el ámbito de las enseñanzas artísticas.
- Acceso al Cuerpo de nivel superior para el profesorado con destino definitivo en Asturias.

VOLVER AL ÍNDICE

11 Por la mejora de las Escuelas Oficiales de idiomas

- Aumento de la plantilla en todas las especialidades para atender las necesidades crecientes de demanda de formación.
- Mayor oferta del número de idiomas en todas las E.O.I., con especial atención a todas las recogidas en la LOE. Oferta obligatoria de todas las lenguas propias del Estado español.
- Adecuación y dotación de edificios, infraestructuras y recursos para estas enseñanzas.
- Ampliación de la oferta de las E.O.I. que atienda toda la demanda, con especial atención a la zona rural.
- Ratios máximas de 15 alumnos/as.
- Oferta de Español para Extranjeros en todas las E.O.I. Oferta de Lengua Asturiana y de Gallego-asturiano en todas las Escuelas de Idiomas de Asturias.
- Formación y reconocimiento para el profesorado de las E.O.I. que elabore las pruebas unificadas de certificación, así como reducción horaria lectiva para su elaboración.
- Impulso de la negociación para que las certificaciones expedidas por las EOI tengan validez en el extranjero, de acuerdo con los niveles del Marco Común Europeo de las Lenguas.

18 Por la igualdad entre mujeres y hombres

- Inclusión en el currículo escolar y en los planes de Acción Tutorial de una asignatura obligatoria de Educación para la Igualdad entre mujeres y hombres, que incluya la educación afectivo-sexual y la prevención de la violencia machista.
- Formación inicial y permanente del profesorado sobre Igualdad de Género y Coeducación. Inclusión como asignatura troncal en el máster de capacitación pedagógica.
- Inclusión y visibilización, en los contenidos curriculares de todas aquellas mujeres que contribuyeron al progreso y los avances llevados a cabo en ciencia, cultura y desarrollo social.
- Adopción de medidas que eviten comportamientos sexistas en el uso del lenguaje y de los estereotipos de género en los materiales escolares y en la convivencia de los centros.
- Impulso de programas de prevención de la violencia contra las mujeres. Inclusión de medidas en los proyectos educativos de los centros.
- Adecuación del puesto de trabajo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia cuando las condiciones del mismo pueden influir negativamente en la salud de la mujer, del feto o lactante.
- Exigencia de un plan de coeducación que contemple la figura de coordinación en cada centro, con la reducción horaria correspondiente.
- Establecimiento de las Asesorías de formación del profesorado en materia de Coeducación. Dotación a los centros de materiales y recursos didácticos específicos en Coeducación y Prevención de la violencia contra las mujeres.
- Posibilidad de unir el permiso de lactancia acumulada a una excedencia o a un permiso por asuntos propios, sin deducción de haberes. Posibilidad de disfrutar del permiso por lactancia en la modalidad acumulada en cualquier momento entre el alta por nacimiento y la fecha en que la criatura cumpla 12 meses.

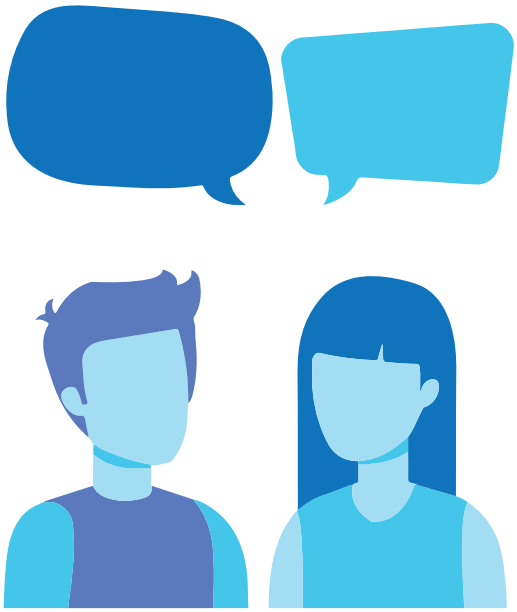
VOLVER AL ÍNDICE

19 Por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Todos los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral serán aplicables a cualquier modelo de familia.
- Ampliación del permiso por nacimiento o adopción para familias monomarentales o monoparentales, o para aquéllas en las fallezca uno de los progenitores.
- Posibilidad de disfrutar del permiso por lactancia en la modalidad acumulada en cualquier momento entre el alta por nacimiento y la fecha en que la criatura cumpla 12 meses.
- Posibilidad de unir el permiso por lactancia acumulada a una excedencia o a un permiso por asuntos particulares.
- Reserva del destino durante los tres primeros años de vida del menor cuando se solicite la excedencia para su cuidado.
- Ampliación de la edad del menor hasta los 12 años en caso de solicitar excedencia por cuidado de familiares.
- Permiso especial por el tiempo necesario para atención de familiares de primer o segundo grado con enfermedad grave, con garantía de sustitución.
- Creación de puestos compatibles para personas con incapacidades parciales sobrevenidas.
- Permiso de dos semanas por defunción de un familiar de primer grado y de una semana por defunción de un familiar de segundo grado, con garantía de sustitución.
- Eliminación de cualquier tipo de discriminación entre el personal interino y el fijo en cuanto a permisos por guarda legal, de manera que pueda solicitar la reducción de jornada en el momento en que se produzca el nombramiento siempre y cuando este no se ajuste al plazo exigido de los 15 días anteriores al comienzo de cada trimestre Permisos.
- Impulsar y fomentar estrategias que permitan extender a toda la comunidad educativa la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito de la vida familiar, para modificar las actitudes sexistas "en" y "desde" los centros educativos.
- Creación de una red de Escuelas de Educación Infantil 0-3 dependientes de la Consejería y que cubran todas las necesidades reales.
- Reducción de la jornada laboral por cuidado de hijo/a o familiares a cargo con el 100% de las retribuciones.
- Permisos retribuidos por el tiempo necesario para la realización de tratamientos de fertilidad y durante la tramitación de la adopción.
- Establecimiento de las medidas legales necesarias para que no exista discriminación en la jubilación y las pensiones por reducciones horarias y excedencias relacionadas con los cuidados de menores y personas mayores.
- Los periodos vacacionales y no lectivos del calendario escolar no computarán como permiso de maternidad/paternidad.

VOLVER AL ÍNDICE

20 Por nuestro patrimonio lingüístico: Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano



- Redacción de una Ley de Normalización Lingüística en la Enseñanza de la Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano que garantice la enseñanza generalizada de nuestras lenguas en su territorio y en todas las etapas y niveles del sistema educativo (Universidad, escuelas oficiales de idiomas, Bachillerato, FP, escuelas de adultos, ESO, Primaria y Educación Infantil) en situación de igualdad con las otras áreas lingüísticas en horario, contenidos y empleo vehicular en la enseñanza.
- Creación inmediata de la especialidad de Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano en los cuerpos docentes, y cobertura de sus puestos correspondientes en las plantillas de los centros, en las mismas condiciones que las otras especialidades. Valoración de los títulos que certifican el nivel de competencia lingüística de asturiano (B2, C1 y los títulos propios de "Espertu" y "Especialista" en Llingua Asturiana en todos los procesos administrativos y en el apartado correspondiente a formación académica. Creación de estos mismos títulos para el gallego-asturiano.
- Estabilización del personal interino que imparte nuestras lenguas contratado en abuso de temporalidad mediante la consolidación en su empleo. Inclusión de estas plazas en las plantillas orgánicas.
- Modificación del currículo de Educación Infantil (0-6 años) para que aparezca nombrada la Lengua Asturiana y el Gallego-Asturiano, explicitando los objetivos, contenidos, metodología, homologando nuestras lenguas con las otras del currículo.
- Modificación de los currículos de Formación Profesional, Escuelas de Idiomas y Enseñanzas de Régimen Especial (Conservatorios, Escuela Superior de Arte dramático, Escuela Oficial de Idiomas...) para introducir en ellos la Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano. Modificación de los actuales de Bachillerato y ESO eliminando el carácter optativo de la asignatura.
- Creación en los centros de Secundaria del Departamento de Lengua Asturiana o Gallego-asturiano con la asignación de presupuesto específico.
- Política institucional que favorezca y potencie la formación permanente del profesorado de Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano. Elaboración de material curricular propio adaptado a nuestra realidad cultural, histórica, social y lingüística. Publicación y actualización de materiales curriculares, dándole especial importancia a los relacionados con las TIC.
- Revisión de los planes de estudio de todos los centros de formación del profesorado para que los/las futuros/as trabajadores/as de la enseñanza tengan el conocimiento necesario de las lenguas de Asturias. Valo-

ración del conocimiento de la cultura y de la Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano en el acceso a la función pública. Reconocimiento del derecho del profesorado y el alumnado a conocer y emplear el asturiano y el gallego-asturiano como lenguas de comunicación.

- Garantizar dotación del profesorado de Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano necesario en todas las etapas educativas.
- Instalación de sistemas operativos libres en ordenadores y tabletas que permiten el empleo de la lengua asturiana en los equipos informáticos de las escuelas e institutos, acomodando los planes de formación del profesorado, prioritariamente, al conocimiento, desarrollo de aplicaciones y manejo de estos sistemas operativos.
- Oferta de Lengua Asturiana y Gallego-Asturiano en todas las Escuelas de Idiomas de Asturias.
- Declaración de Oficialidad de la Lengua Asturiana y el Gallego-Asturiano. Exigencia de que, mientras no se den las condiciones anteriores, se tomen transitoriamente las medidas organizativas apropiadas en materia de personal, material y presupuesto que, respetando la normativa vigente, se aproximen lo más posible a esa situación de oficialidad.

VOLVER AL ÍNDICE

21 Por la cultura preventiva y la Seguridad y Salud en el trabajo

- Cumplimiento estricto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/95) para una protección eficaz en Seguridad y Salud Laboral. La prevención ha de integrarse en la gestión, las actividades y los niveles, así como en la toma de decisiones en los centros educativos y en la Administración. En los Centros escolares, la normativa referente a la prevención de riesgos debe cubrir también el alumnado.
- Desarrollo integral de Planes de Prevención, con participación de los trabajadores y las trabajadoras y de sus representantes en las diferentes fases y desarrollos: implantación, aplicación, evaluación de riesgos, planificación, organización preventiva y acceso a la documentación.
- Constitución y funcionamiento normalizado de los comités de Seguridad y Salud Laboral, órganos democráticos de participación y gestión a través de los delegados y delegadas de Prevención y un Plan de gestión democrática, así como de Mesas o Comisiones

de Seguridad y Salud Laboral. Incorporación a los centros de la figura del coordinador/a de Prevención de Riesgos Laborales, que ha de poder reservar una parte de su horario lectivo para el cumplimiento de estas tareas.

- Evaluación periódica de Riesgos y Planes de Prevención en los centros educativos, que actúen rápidamente en riesgos muy graves e

inminentes. Inclusión de asesoramiento técnico en todos los Planes de Autoprotección, Mejora de instalaciones y de Emergencia.

- Cumplimiento de las indicaciones del servicio de riesgos laborales para los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza que han sufrido daños en su salud por grave riesgo profesional -exposición a agentes biológicos, patologías de las cuerdas vocales, síndrome del quemado, enfermedades músculo-esqueléticas, estrés, mobbing, etc.— o que lo necesiten por sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial, trabajadoras/es de "especial sensibilidad" que tienen un trato diferenciado en la Ley de Prevención. Planes para las situaciones de riesgo en colectivos específicos: profesorado interino, mujeres, itinerantes, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad.
- Las Administraciones Educativas ofertarán cursos de formación sobre salud laboral dirigidos a las coordinadoras y coordinadores de riesgos laborales de cada centro y al conjunto del profesorado en general y a los equipos directivos en particular. La formación sobre salud laboral tiene que incluir la perspectiva de género de acuerdo con los estudios médicos y sociales llevados a cabo por organizaciones e instituciones en la adecuada protección de la salud física, social y psíquica.
- Reconocimiento de todas las enfermedades profesionales, incluida el COVID, según la legislación Internacional – sobre todo europea- que adapte nuestra legislación a las nuevas realidades. Proponer cambios legislativos y reconocimiento del concepto de "daño para la salud" y la puesta en marcha inmediata de los protocolos de solicitud y gestión. Exámenes de salud y estudios epidemiológicos que relacionen enfermedades profesionales y condiciones de trabajo, incluyendo las últimas pruebas para poder prever y tratar enfermedades que se pudieran activar por la edad o componentes genéticos, asegurando en todo momento la privacidad de la información para fines médicos. Realizar la vigilancia periódica de la salud a través de los servicios públicos adaptando los exámenes médicos específicos al puesto de trabajo.
- Los riesgos psicosociales deben formar parte de todas las evaluaciones de riesgos laborales. Dada la complejidad de tratamiento de los acosos, establecimiento en las Administraciones de un equipo de expertos técnicos del servicio público de prevención de riesgos laborales con la participación sindical que garantice transparencia en el proceso y alta cualificación en el diagnóstico.
- Estudio y evaluación por parte de las Administraciones y de las empresas de los riesgos emergentes y de constatación a largo plazo: campos electromagnéticos, ruido, ambiente contaminante, productos químicos, desechos residuales...
- Establecimiento por parte de la administración de un protocolo de actuación ante cualquier forma de acoso y prevención de suicidios y autolesiones, que conlleve la asesoría psicológica y legal para todos los trabajadores y las trabajadoras, así como el seguimiento de los estudios de incidencia en centros de trabajo, para poder evaluar y tomar medidas correctoras imprescindibles para que no vuelva a suceder.
- Puesta en marcha y publicación de un protocolo de prevención de agresiones, que analice, valore y adopte medidas para eliminar todo tipo de manifestaciones de violencia hacia el profesorado.
- Clarificación del concepto de responsabilidad civil del ejercicio de la docencia.
- Protocolo de actuación en caso de urgencias médicas, y dotación de personal sanitario en aquellos centros que lo precisen por las características del alumnado.
- Garantizar el asesoramiento técnico on-line y telefónico para los coordinadores de prevención de riesgos laborales en los cen-

tros por parte del servicio público de prevención de riesgos laborales.

- Protocolo de inclemencias meteorológicas.
- Poner en marcha planes de educación voluntarios para el grave problema de la conciencia del tabaquismo en nuestro sector que motive y palie las consecuencias de las enfermedades derivadas de ello. Seguir contando con las unidades básicas de Salud del Ministerio de Sanidad para su puesta en práctica.
- Desarrollar un plan de movilidad sostenible para las/los trabajadores que se desplacen al centro de trabajo, primando económicamente y con otras medidas de apoyo institucional de transporte, para evitar los accidentes en itinerancia y su lacra en nuestra profesión.
- Hacer cumplir la Ley de Seguridad Social que haga figurar un libro de Registro de accidentes laborales en cada centro- sobre todo en los más grandes-, pudiéndose añadir en él los riesgos percibidos por los/as trabajadores del centro, que serían evaluados en el futuro por los Comités de Seguridad y Salud y expertos de las áreas de Prevención.
- Establecimiento de planes de bioclimatización de los centros educativos.
- Concesión inmediata de bajas para la madre gestante cuando el puesto de trabajo sea un riesgo para el embarazo.

VOLVER AL ÍNDICE

22 Por el sindicalismo asambleario y alternativo

- La participación del profesorado es imprescindible para el fortalecimiento de la Escuela Pública y la mejora de las condiciones de trabajo. Por eso, en SUATEA propugnamos y practicamos el sindicalismo asambleario. Las asambleas son la expresión de nuestro modelo sindical, alternativo al de otras organizaciones burocratizadas.

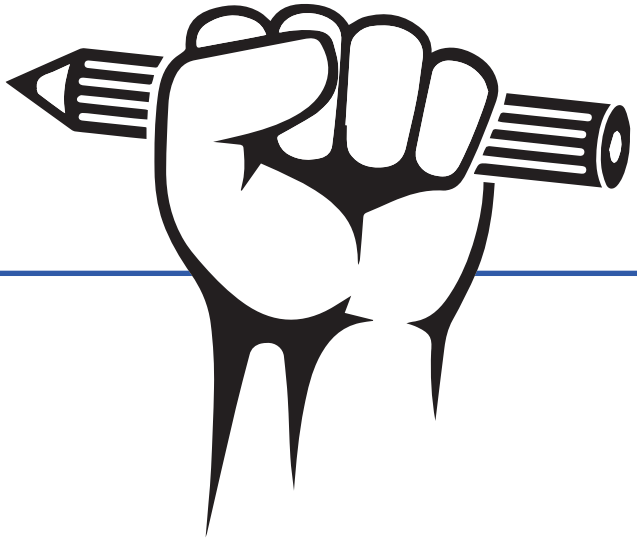
- En SUATEA reivindicamos el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva en todos los temas que afectan a sus condiciones de trabajo y a sus retribuciones. No estamos en disposición de asumir decisiones arbitrarias por parte de la Administración adoptadas sin previa consulta con los sindicatos representativos. Exigimos a la Consejería que garantice el cumplimiento de su obligación de negociar mediante la convocatoria regular de las Mesas Sectoriales de negociación.
- SUATEA se compromete a trabajar por mejoras retributivas que afecten al conjunto de la plantilla, en lugar de acuerdos que profundicen las divisiones de lo que debería ser un cuerpo único de enseñantes.
- En SUATEA, identificados con el modelo sindical asambleario y participativo, facilitamos toda la información de que se dispone. Así, el profesorado conoce los temas que se están negociando y puede formarse un juicio propio

acerca de ellos. Defendemos el derecho del profesorado a reunirse en asamblea cuantas veces lo considere necesario frente a la deriva neoliberal que recorta libertades en todos los espacios.

- Con anterioridad a la aceptación o el rechazo de las propuestas de las Administraciones, en SUATEA adoptamos el compromiso de convocar cuantas asambleas y consultas sean necesarias para que el profesorado pueda decidir sobre todas las cuestiones que le afectan.
- Proponemos modificar la Ley de Órganos de Representación, para que el voto del profesorado tenga idéntica representatividad que la establecida en otros sectores de las Administraciones Públicas. No puede continuar conviviendo un sistema en el que el sector de Sanidad cuenta con tantas Juntas de Personal como áreas administrativas existentes, mientras que en Educación solo existe una para el conjunto de la comunidad. Se trata de una discriminación evidente que asfixia las posibilidades de reivindicación de la plantilla docente.
- Exigimos la elección de delegados y delegadas en cada centro educativo con carácter revocable por sus asambleas.
- Pedimos la modificación de la Ley de Órganos de Representación, para establecer unas competencias reales de las Mesas Sectoriales y las Juntas de Personal así como procedimientos que faciliten su funcionamiento en lugar de Reglamentos que hacen inviable la adopción de decisiones al someterlas a una unanimidad previa.
- Propugnamos un reparto equitativo y justo del patrimonio sindical, ya que este patrimonio procede de cuotas obligatorias de todos los trabajadores y las trabajadoras.
- No a los Decretos de servicios mínimos. Propugnamos la autorregulación del ejercicio del derecho a la huelga.
- Defendemos la rotación en los puestos de responsabilidad, la limitación temporal de mandatos dentro del sindicato y que la responsabilidad sindical y la representación del profesorado se compatibilice, en la medida de lo posible, con el ejercicio de la docencia y el centro de trabajo.
- La financiación del sindicato depende exclusivamente de las cuotas y aportaciones de la afiliación. Rechazamos el sindicalismo que utiliza la formación (los cursos de formación) para favorecer el clientelismo y con fines lucrativos. La existencia de estos entramados ha conducido a diferentes casos de corrupción en otros lugares. Creemos que la limitación y el control de las actividades de formación puede funcionar como un muro de contención ante posibles casos de corrupción. Nuestra independencia económica es una garantía para ejercer libremente la defensa de los intereses del personal docente sin admitir presiones ni injerencias a la hora de adoptar decisiones.

VOLVER AL ÍNDICE

23 SUATEA, la alternativa sindical sociopolítica



- Luchamos contra la globalización capitalista, uno de los mayores y más devastadores procesos de desregulación laboral, social y ambiental que se han conocido, que impone recortes severos en los gastos sociales, reduce los derechos laborales, amplía la brecha entre países ricos y pobres expoliando a estos últimos, privatiza y mercantiliza, en beneficio del capitalismo financiero. En el Estado español, estas políticas se imponen a través de nuestra inserción en organizaciones supranacionales como el Banco Europeo, privándonos de soberanía económica, obligándonos a a asumir la que llaman política de austeridad y convirtiendo en imposible cualquier política alternativa mientras permanezcamos en estos organismos.

- Nos oponemos a las reformas laborales que suponen retrocesos de los derechos sociales y mayores beneficios para las empresas, que abaratan el despido, incrementan la precariedad y privatizan las pensiones. Asumimos los aspectos positivos de la Reforma Laboral de 2022, pero no significa que renunciemos a la derogación total de las anteriores, única vía para recuperar los derechos arrebatados en su momento.

- Rechazamos todas las guerras y el militarismo, porque no benefician a los pueblos y fomentan valores y prácticas totalitarias. También rechazamos el recorte de libertades civiles y la restricción de los mecanismos de participación democrática que supone la imposición de una ideología falsamente basada en la seguridad. Nos oponemos a que nuestro país se convierta en exportador de armas capaces de perpetuar los conflictos y profundizar en el sufrimiento de los pueblos.

- Consideramos que la paz es un valor esencial para la convivencia social y para la resolución de conflictos en todos los niveles. La violencia no se ejerce sólo en las guerras, sino que también existe en el seno de unas estructuras sociales injustas. Por ello, en SUATEA nos comprometemos con la difusión de la Educación para la paz y con las alternativas de defensa popular no-violenta y a favor de un mundo más justo. Fomentamos la idea de que la guerra no debería ser nunca una opción para la clase política. Manifestamos nuestra solidaridad con quienes emigran de sus países y llegan a nuestras fronteras huyendo de la miseria y de las guerras existentes en sus países de origen.

- Valoramos el medio ambiente como la casa de todo ser vivo. Nos comprometemos con la conservación de la naturaleza y somos críticos con el actual sistema político-económico, máximo responsable de su degradación y del expolio de los limitados recursos del Planeta. Nos preocupan especialmente las consecuencias que el actual cambio climático en curso tendrá sobre la vida del planeta y de las futuras generaciones.

- Consideramos que el laicismo es la base de la convivencia ciudadana y democrática, en tanto que promueve la libertad de cada individuo para creer, o no, en cualquier religión o ideología y no genera barreras a la libertad de

conciencia, el debate y la crítica libre. Nuestros valores feministas chocan con los valores contrarios a la igualdad difundidos muchas veces desde instancias religiosas.

✎ Exigimos que el Estado y el conjunto de las Administraciones destinen, al menos, el 0'7% del PIB para la ayuda al desarrollo. Nos oponemos al derroche en gastos de protocolo y fastuosidad en cumbres, foros, reuniones, armamento, etc. Un dinero que debe destinarse a la consecución de un mundo más solidario.

✎ Defendemos la abolición de la deuda externa de los países empobrecidos, España entre ellos. Existe una situación de abuso e insolidaridad, articulada desde unas estructuras financieras y unas normas injustas, que hacen que países con grandes dificultades económicas se vean inmersos en una terrible espiral de endeudamiento económico, sin poder cubrir sus necesidades básicas de alimentación, sanidad y educación. Una vez más, en el caso del Estado español, solo es posible salir de este proceso mediante, la recuperación de la soberanía económica y la puesta en práctica de políticas económicas subordinadas al interés de las gran mayoría social, políticas que no son posibles en el marco de la eurozona.

✎ Defendemos el no pago por la ciudadanía de una deuda injusta generada para sanear a la banca y que ha supuesto un deterioro de las condiciones laborales y retributivas del profesorado.

✎ Nos oponemos a que los niños y las niñas abandonen la escuela y sean obligados a trabajar o a ir a la guerra. En las últimas décadas, la infancia se ha convertido en una de las mayores víctimas de las injusticias de la globalización capitalista, por hambre, enfermedades, explotación sexual, mano de obra barata y objetivo de los ataques bélicos.

✎ Defendemos la igualdad de toda la ciudadanía ante el Estado. La capacidad de autogobierno debe ser igual para todas las Comunidades Autónomas.

✎ Consideramos que la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres es un bien social cuya consecución hemos de perseguir para eliminar la injusticia más duradera y resistente a lo largo de la historia, el derivado de que las personas tengan distintas oportunidades y derechos por el hecho accidental y no elegido de nacer con un sexo u otro. Por todo ello, participamos desde el inicio en las movilizaciones feministas que condujeron a la convocatoria de la Huelga General Feminista de 24 horas el día 8 de marzo de 2017 y 2018 y en las movilizaciones contra la violencia sobre las mujeres.

✎ Apoyamos y participamos, en las movilizaciones impulsadas desde diferentes movimientos sociales que tienen como objetivo luchar contra exclusión social, por garantizar un derecho a una vivienda digna, contra las colas del hambre y otras consecuencias generadas por una pandemia que ha enriquecido a unos pocos a costa de incrementar la desigualdad social y a distancia entre diferentes estratos sociales con diferente patrimonio. Creemos en la igualdad y en la lucha contra cualquier tipo de discriminación.

VOLVER AL ÍNDICE

SUATEA
SIEMPRE
A TU LADO
SUATEA