

#4d2018

Elecciones 4 diciembre 2018

**¡ TODOS
SOMOS
PIDE !**

VOTA

PiDE

www.sindicatopide.org





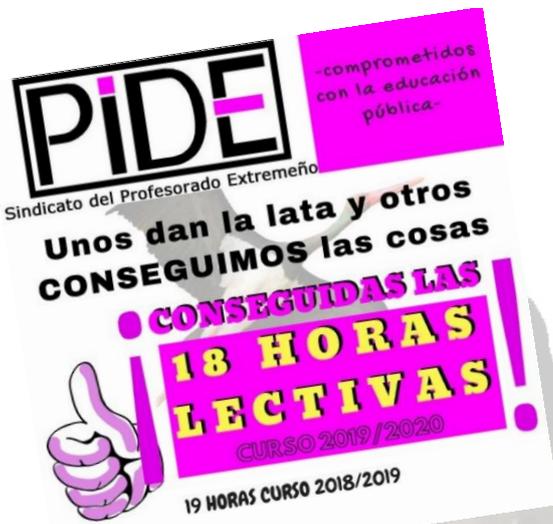
**¿QUÉ HA MEJORADO EN LA EDUCACIÓN EXTREMEÑA
DESDE LA APARICIÓN DEL SINDICATO PIDE?**

CONDICIONES LABORALES

- 1** Incremento retributivo de **150 euros** en el complemento de comunidad autónoma a todos los docentes de Extremadura.
- 2** **Regularización de las convocatorias de comisiones de servicio.**
- 3** Medidas para la **conciliación** de la vida laboral y familiar.
- 4** **Reducción de jornada** para mayores de 55 años (recuperada para maestros en 2018 y resto de cuerpos en 2019).
- 5** Mejora de las condiciones de desempeño de los **puestos en régimen itinerancia.**
- 6** Creación del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos.
- 7** Gratificación a los tutores del Prácticum (abolida unilateralmente por la UEX).
- 8** Cobro del complemento por antigüedad (**trienios**) y cobro del complemento de formación permanente (**sexenios**) para los interinos mediante sentencia judicial (hasta con 4 ó 5 años de atrasos). A partir de abril del 2013 los concede ya la administración. También cobraron hasta 4 años atrás los funcionarios de carrera de las oposiciones 2008-2012 (durante el tiempo en que fueron interinos o en prácticas).
- 9** Reconocimiento por sentencia judicial de los complementos unipersonales completos para horarios de **media jornada.**
- 10** Reconocimiento por sentencia judicial de los 44 días de la **paga extra** de diciembre de 2012 a todos los docentes extremeños (las dos primeras sentencias de junio de 2013 de PIDE se ejecutaron en marzo de 2014).
- 11** Derecho a la **lactancia** de los padres cuya pareja no trabaja.
- 12** Continuidad de **licencias y permisos** del acuerdo administración/sindicatos del 2007.
- 13** **Equipos directivos** completos en los Centros de Educación de Personas Adultas.
- 14** **Cobización** y alta asimilada por los días de **vacaciones** del personal interino/sustitos.
- 15** Derecho a cobrar, puntuar y reserva del puesto de trabajo a las docentes interinas que no pueden incorporarse a su destino por disfrutar del permiso de maternidad.
- 16** **Desaparición de la utilización del papel** por sustitución de documento consultable por internet (guía telefónica, comunicaciones oficiales, nóminas, etc).



CONVOCATORIAS



1

Las convocatorias de vacantes para **asesores de CPR** (con publicación de baremos, admitidos y excluidos...) se han convertido en habituales, en contraposición a la opacidad que existía.

2

Las convocatorias de **comisiones de servicio**, con publicación de listas, destinos, vacantes resultantes y adjudicación de estas vacantes a principio de curso, se han establecido como norma, pese a que aún quedan demasiados puntos oscuros que ponen las comisiones de servicio (humanitarias y docentes) bajo sospecha.

3

Publicación de todas las comisiones de servicio, incluidas las docentes.

4

Criterios objetivos de petición y concesión.

CONCURSO DE TRASLADOS

1

Publicación de **plantillas definitivas** antes del término del plazo de renuncia en todos los cuerpos docentes.

2

Publicación de las **reclamaciones** desestimadas y las causas de desestimación.

3

Derecho de **conurrencia** en todos los cuerpos (Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre).

4

Convocatoria única para todos los cuerpos.

5

Publicación de **preguntas frecuentes y aclaraciones** a la convocatoria.

6

Creación de cientos de plazas en plantilla orgánica.

OPOSICIONES

1

Publicación por parte de la Consejería del **baremo de la fase de concurso de los opositores** con posterioridad a la exposición de la nota de oposición por parte de los tribunales, respetando las fases de concurso y de oposición.

2

Publicación de **candidatos** a tribunales.

3

Relación detallada y ampliada de las causas de **recusación**.

4

Difusión pública de los criterios de evaluación.

5

Publicación de la **nota** del segundo examen (lo que posibilita su reclamación).

6

Coincidencia de **fecha** de oposiciones en todas las comunidades autónomas.



INTERINIDADES

- 1** Publicación actualizada de los diferentes **llamamientos**. Más agilidad y transparencia en la cobertura de las interinidades y sustituciones.
- 2** Cobro del complemento por antigüedad (**trienios**) para los interinos, lo que supone un avance muy importante en el reconocimiento y valoración del colectivo.
- 3** Cobro del complemento por formación permanente (**sexenios**) para los interinos, lo que supone la igualdad retributiva con los funcionarios de carrera como obliga la directiva europea.
- 4** Convocatoria de **listas extraordinarias** antes de solicitar integrantes de listas de otras CCAA.
- 5** Inclusión en los listados de **perfiles bilingües**.

NUEVO DECRETO DE INTERINOS

Mejoras conseguidas en el articulado

Zonificación en 8 zonas (pueden ser ampliables en función del desarrollo)

Baremación parcial de méritos (rebaremación).

Listas supletorias con aquellos que no aprueben la parte correspondiente necesaria para entrar en la lista ordinaria.

Listas extraordinarias mediante prueba a los aspirantes, Exención de la obligatoriedad de participar en oposiciones si hay causa de fuerza mayor.

Regularización de la reserva de plazas de discapacidad para interinidades de las plazas no cubiertas en oposición y en caso de no cubrirse por discapacitados pasan al turno libre.

Se reducen las penalizaciones de expulsión de listas, en la mayoría de los casos se reduce a penalización por sólo un curso. Se incrementan las posibilidades de **renuncia sin penalización**. Se incrementan los **supuestos justificativos de renuncia**, por ejemplo:

b. Por atender al cuidado de hijo menor de seis años.

e. Periodo de gestación y tratamiento de fertilidad.

i. Por estar disfrutando de una ayuda o beca relacionadas con la función docente.

Exclusión sólo de la lista donde se ha cometido la infracción (antes se expulsaba de todas las listas de todos los cuerpos).

Medidas para la **conciliación de la vida familiar y laboral** (reserva de plaza y puntuación de experiencia por estar en situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento. Puntuación de experiencia y difícil desempeño a interinos en excedencia por cuidado de hijo o por violencia de género).

Protección por enfermedad grave (VACANTE: *se reservará la plaza y se computará la experiencia desde el nombramiento hasta la incorporación real*. SUSTITUCIÓN: *se añadirá a los únicos efectos de los méritos de experiencia docente previa y de realización de funciones consideradas como de difícil desempeño, el periodo de tiempo comprendido entre el llamamiento y la finalización de la sustitución*).



NUEVO DECRETO DE INTERINOS

Mejoras conseguidas en el baremo

Se mantiene la mejor nota sin caducidad de ninguna nota.

Se mantiene la puntuación por apartado para que no exista un vuelco de listas.

Se cambia la denominación de letras a números (de A, B y C a 1, 2 y 3):

Apartado 1. Experiencia Docente (4'750 puntos)

Apartado 2. Nota de Oposición (3 puntos)

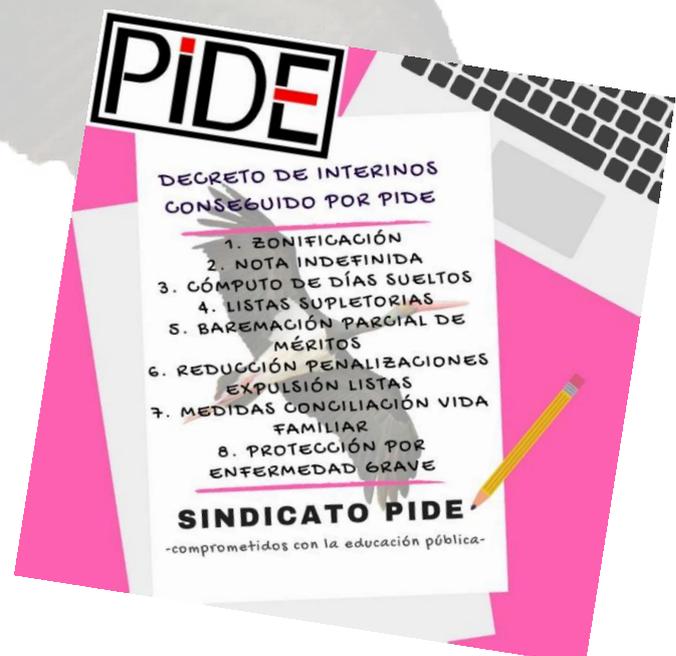
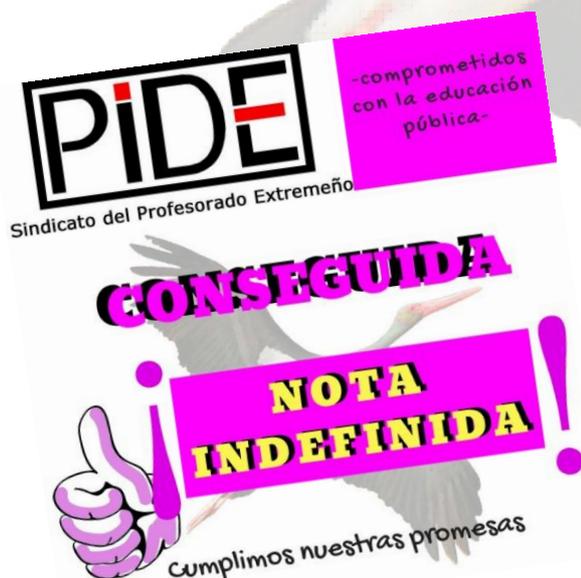
Apartado 3. Otros Méritos (2'250 puntos).

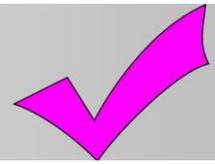
En el Apartado 1. Experiencia Docente se **puntuarán los días sueltos. Puntuación de otras titulaciones** En el apartado 3.2.: DEA, Suficiencia investigadora, C1 y C2 de las EEOOI... Elevar la puntuación el apartado 3.4.

Conocimiento de la Realidad Educativa Extremeña a 1 punto.

Inclusión en el apartado 3.5. la **valoración de plazas o sustituciones en zonas de difícil cobertura**. Inclusión de un nuevo apartado 3.6. para **valorar los proyectos de innovación e investigación** con 0'500 puntos. Inclusión de un nuevo apartado 3.7. para valorar la condición de deportista de Alto Nivel con 0'100 puntos.

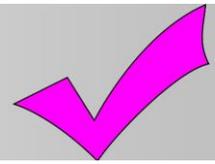
**Entre las propuestas conjuntas y las individuales de PIDE
hemos conseguido la inclusión de un
95% de nuestras demandas iniciales.**





HEMOS DENUNCIADO ACTIVAMENTE MEDIANTE

- ✓ Huelgas, manifestaciones y concentraciones reivindicando, entre otras cosas, mejoras en las condiciones laborales, retributivas y profesionales del profesorado.
- ✓ Huelgas, manifestaciones y concentraciones contra los recortes impuestos por Wert y contra la LOMCE.
- ✓ Iniciativas ante los grupos parlamentarios de la Asamblea de Extremadura para la presentación de propuestas de Impulso en contra de la aplicación del RD de racionalización del gasto público en la Educación y la LOMCE, así como la presentación de un recurso de inconstitucionalidad sobre las mismas.
- ✓ Actuaciones ante tribunales de justicia: contenciosos administrativos, demanda del cobro del complemento de formación (sexenios) para interinos, Tribunal Superior de Extremadura, Tribunal Supremo en Madrid, Tribunal Constitucional... etc.
- ✓ Campañas reivindicativas y divulgativas: Escolarización escuela Pública, defensa de la Educación Pública, Concurso de fotografía de prevención de riesgos laborales en los centros educativos públicos de Extremadura, contra los recortes educativos, matriculación gratuita en la universidad para los docentes, reconocimiento social de los docentes, recuperación derechos económicos de los docentes extremeños, cobro tutorización máster y prácticum, cobro tutorías de todos los niveles, apertura CEA Cuacos de Yuste...
- ✓ Recogida de firmas para apoyar diferentes iniciativas docentes.
- ✓ Solicitudes, por registro, en las diferentes direcciones generales y delegaciones provinciales reclamando mejoras laborales para los docentes.
- ✓ Implantación de cobertura legal a las actuaciones docentes.
- ✓ Participación en las mesas técnicas de negociación defendiendo temas diversos: mejora de las condiciones laborales del profesorado, plantillas, concursos de traslados, convocatoria de oposiciones... etc.
- ✓ Determinación de competencias en materia de seguridad y salud laboral ante el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos.



SEGUIMOS REIVINDICANDO

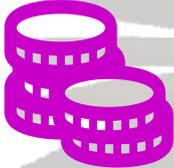
- ✓ Estabilidad e incremento de las plantillas.
- ✓ Transparencia en todas las actuaciones de la Administración Educativa Pública.
- ✓ Educación pública de calidad, sin ningún tipo de recortes ni cortapisas.
- ✓ Administración no politizada al servicio de los docentes y de nuestros alumnos para conseguir una educación de calidad.
- ✓ Estatuto docente.
- ✓ Carrera profesional sin pérdida de derechos económicos y administrativos.
- ✓ Formación docente en horario laboral.
- ✓ Dedicar a educación el 7% del PIB extremeño.
- ✓ Distribución equitativa de alumnos de integración e inmigrantes entre centros públicos y concertados, mientras estos últimos sigan dependiendo subsidiariamente de la Junta de Extremadura.
- ✓ Implantación indefinida de la jubilación anticipada.
- ✓ Estabilidad laboral del personal interino y contratación desde el 1 de septiembre.
- ✓ Registro único de méritos: no a la entrega de documentación para cualquier convocatoria pública y que la Administración ya posea y pueda valorar de oficio (concurso de traslados, oposiciones, licencias por estudios, interinidades... etc).
- ✓ Mejora de nuestras condiciones laborales y de las instalaciones de nuestros centros a través de reclamaciones, actuaciones y propuestas ante los Comités Provinciales de Riesgos Laborales y en los plenos celebrados a nivel autonómico.
- ✓ Recuperación e incremento de los presupuestos de los centros educativos públicos de Extremadura.
- ✓ Nuevo sistema de horarios en todos los cuerpos docentes y jornada real para los maestros.
- ✓ Disminución de las ratios.
- ✓ Implantación de días de asuntos particulares remunerados.
- ✓ Recuperación, equiparación y mejora retributiva.



PROGRAMA ELECTORAL DEL SINDICATO DEL PROFESORADO EXTREMEÑO (PIDE)

Elecciones sindicales del 4 de diciembre de 2018

ECONÓMICAS



El reconocimiento social debe partir, primeramente, de un reconocimiento económico, dado que los emolumentos que los docentes perciben por su dedicación no están, ni con mucho, a la altura de la labor fundamental que realizan para el sostenimiento no sólo del sistema educativo, sino del sistema social en general. Es necesario el reconocimiento económico del profesorado con la recuperación de la pérdida salarial de los últimos diez años, a la que se han venido a unir los recientes recortes salariales en las nóminas de los funcionarios públicos en general.

- Seguimos reivindicando la **homologación salarial** con el resto de Comunidades Autónomas y la cláusula de revisión salarial que detenga la permanente pérdida de poder adquisitivo que venimos sufriendo por el aumento del IPC de años anteriores, superior a las subidas salariales.
- **Anulación del recorte** del salarial impuesto por el Gobierno en mayo de 2010. Devolución de la paga extra completa suprimida en diciembre de 2012.
- Eliminación del gasto innecesario y aplicación del ahorro resultante en una subida del nivel salarial a todos los docentes: 24 Maestros, 26 Profesores, 27 Catedráticos y 28 Inspección.
- Seguro de **responsabilidad civil** para todos los docentes mediante la concertación por parte de la Consejería de Educación de una póliza para todo el colectivo.
- **Ayudas** económicas en caso de **accidentes de tráfico** para reparaciones mecánicas o adquisición de vehículo por siniestro para todos los docentes (compromiso incumplido por la Consejería de educación desde el acuerdo de 2006).
- Actualización de las condiciones actuales del pago de **dietas** por desplazamiento y manutención. Dentro de las dietas de desplazamiento, se contemplarán las realizadas dentro de una misma localidad, y no solo las de entre localidades, siendo computable el recorrido desde el centro de trabajo hasta el lugar de origen, debiéndose actualizar medida que los precios del carburante varíen.
- Aumento de la dotación económica para la realización de **actividades extraescolares** por parte de la Consejería de Educación y fomento de las salidas para conocer el entorno y la vida laboral de las ciudades y pueblos, incluyendo invitaciones para charlas de personalidades importantes, visitas de centros importantes de las Ciencias y Audiovisuales.
- Ayudas y subvenciones para la implantación de una conexión a **Internet** de banda ancha y renovación de equipos informáticos de profesores. Ello redundaría en una mayor implicación del profesorado en la utilización de los nuevos recursos informáticos existentes en los centros y su aplicación en la organización de las clases.
- **Anticipos** reintegrables, con interés cero, para la adquisición de vehículos y viviendas.



GENERALES



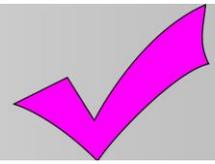
El día 31 de marzo de 2006 se firmó un acuerdo con la Consejería de Educación para la mejora de la calidad de educación en el siglo XXI, que después tuvo un deficiente desarrollo -así lo denunció PIDE- en lo que se llamó “Desarrollo de las condiciones laborales del profesorado”. La vigencia de dicho acuerdo ha finalizado y no hay calendario ni apertura de negociación para un nuevo acuerdo mejorado. El Sindicato PIDE lleva meses luchando para forzar a la Consejería la apertura de las mesas de negociación necesarias para conseguir un nuevo acuerdo.

- ☑ Revisión de la **organización horaria**: la jornada continua debe ser real (solo de mañana) y los horarios de los docentes (tanto de Primaria como de Secundaria) deben contemplar las múltiples tareas (además de las propiamente educativas) que tiene que llevar a cabo el docente. Los centros se han informatizando (ordenadores, pizarras digitales...), y el docente tiene que acometer tareas para las que necesita un horario específico (Plataforma Rayuela, tutorías con padres y con alumnos, cursos de reciclaje en horario laboral, cumplimentación permanente de documentos, informes, memorias...). Por otro lado, los equipos directivos están “enterrados” en infinidad de tareas burocráticas que les alejan de sus verdaderas funciones pedagógicas.
- ☑ Todas estas **tareas** deben realizarse en **horario lectivo** por los docentes de Primaria y los de Secundaria. En Primaria se debe proceder a una revisión profunda del horario de los maestros, dado que el actual no contempla, en ninguna medida, las nuevas y múltiples tareas encomendadas por la Administración.
- ☑ La **autonomía de los centros**: la verdadera autonomía de los centros debe partir de la elección de la dirección de los mismos. Estamos convencidos de que los directores han de ser elegidos por el claustro pasando así el director a ser no un mero representante de la Administración en el centro, como ocurre ahora en demasiadas ocasiones, sino el representante del claustro y de la comunidad educativa ante la Administración. Sin la aplicación de este hecho trascendental, la Consejería de Educación demostrará su escasa voluntad de otorgar, de una vez por todas, verdadera autonomía a los centros extremeños, tan publicitada, por otro lado, en los medios de comunicación.
- ☑ Si los docentes no tienen la decisión de elegir y cesar a sus **equipos directivos** no es posible pensar que puedan involucrarse en los múltiples retos que nos encomienda la Consejería de Educación en particular y la sociedad extremeña en general.
- ☑ Implantación de la figura del **Delegado en Prevención de Riesgos Laborales** en los centros (con reducción horaria real, reconocimiento como mérito y dotación económica) liberando de esa tarea a los equipos directivos.
- ☑ Creación de la figura del **defensor del docente** para mediar en los conflictos que pudieran surgir entre profesores, y de éstos con los padres, alumnos o administración educativa (agresiones, insultos, acoso laboral...).
- ☑ Establecer las medidas necesarias encaminadas a atajar la, cada vez más preocupante, falta de **respeto** que algunos de nuestros adolescentes y padres demuestran para con los docentes. Es necesario que la Administración Educativa arbitre medidas de actuación inmediata para atajar los casos de agresión y acoso, pero es aún más acuciante la necesidad de neutralizar la falta de respeto



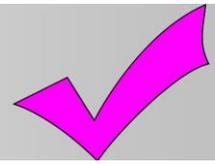
y el mal comportamiento habitual de algunos adolescentes que condicionan el natural desarrollo de las clases, entorpeciendo así su tarea de enseñar y al resto de alumnos su obligación de aprender. Los principales actores del proceso de enseñanza (profesores y alumnos) tienen el derecho a desarrollar su actividad en un clima de mutuo respeto, como condición sine qua non para poder desarrollar un aprendizaje óptimo. Dichas medidas deberían pasar no sólo por las expulsiones; sino también, si es necesario, por la sanción económica a los padres o tutores legales de los alumnos que cometan la infracción (devolución de becas, ayudas, subvenciones...).

- ☑ La **indisciplina**, sea de alta o baja intensidad, es la verdadera enfermedad del sistema educativo y como tal hay que tratarla. En este caso los placebos no son idóneos para estos casos. El mal hay que afrontarlo con un tratamiento contundente a la altura del perjuicio que está produciendo. Se deben arbitrar medios para atajar los dos tipos de indisciplina que minan diariamente el transcurrir de las jornadas escolares:
 - ☞ Indisciplina de baja intensidad. Aplicación de medidas disciplinarias ágiles, contundentes y sancionadoras llegando, en su caso, a la sanción económica de los progenitores, a la retirada de subvenciones, becas...
 - ☞ Indisciplina de alta intensidad. Lo que es delito fuera de nuestros centros no puede dejar de serlo dentro de ellos. Por tanto, ante conductas de este tipo se deben vertebrar respuestas directas: servicios a la comunidad reales y efectivos del alumno sancionado, pago del material deteriorado, expulsión abreviada de hasta un mes...
- ☑ El **esfuerzo escolar** es indispensable para avanzar con éxito en los diferentes ciclos educativos, por tanto tiene que ser promocionado y premiado sin reservas por parte de la Administración y de los diferentes sectores de la comunidad educativa.
- ☑ Todos los **centros públicos** de Extremadura deben ser de titularidad de la Consejería de Educación e incluidos dentro de la red pública de centros, también el ciclo de 0-3 años.
- ☑ **Escolarización**: es imprescindible que comience primero por los centros públicos, concertándose únicamente con los centros privados la matrícula excedente que no pueda ser ubicada en centros públicos y subsanando consiguientemente la Consejería de Educación esta deficiencia con la construcción de los centros públicos necesarios para dar cobertura a toda la población extremeña.
- ☑ **Plantillas** completas y suficientes en los centros desde el inicio de curso.
- ☑ **Inclusión** de todas las vacantes en plantilla y oferta de las mismas en concurso de traslados regional.
- ☑ **Transparencia** y cumplimiento de plazos en concursos de traslados, comisiones de servicio, adjudicaciones de vacantes, pruebas selectivas de acceso a la función pública docente, proyectos de dirección... etc.
- ☑ Depuración de las **responsabilidades** cometidas por decisiones injustas cometidas por los cargos nombrados por la Administración.
- ☑ Reconocimiento social y dignificación de la **labor docente** con el apoyo incondicional de la Administración; para ello hay que hacer campañas de divulgación y concienciación de nuestra

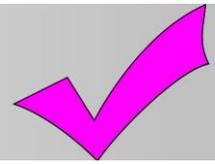


labor a la opinión pública extremeña. No somos cuidadores ni vigilantes, somos maestros y profesores. Recuperar el prestigio de nuestra profesión debe ser el primer paso de nuestra Consejería, entre cuyos cargos de responsabilidad debería contarse con docentes experimentados y en activo en los centros educativos extremeños.

- ✓ Esfuerzo presupuestario real en **atención a la diversidad** en Infantil, Primaria y Secundaria. Incremento en plantilla del profesorado de Apoyo y Educación Especial en centros públicos y en todas las etapas.
- ✓ Disminución de la **ratio** profesor/alumno por grupos y no por centro. La principal medida de apoyo a la mejora de la calidad de la enseñanza vendría dada por un mayor número de profesores y por la disminución del número de alumnos por aula. Esta medida paliaría en gran medida el fracaso escolar existente en nuestra región.
- ✓ Incremento de **licencias por estudio** remuneradas para favorecer la formación permanente del profesorado cuando este lo estima conveniente.
- ✓ Implantación de la posibilidad voluntaria de solicitar un **año sabático**, como ya ocurre en otras comunidades.
- ✓ **Desdobles** de forma generalizada en todos los cursos y materias con mayor incidencia de contenidos procedimentales, como talleres, laboratorios, idiomas, tecnología... o áreas instrumentales como Lengua y Matemáticas.
- ✓ Creación en plantilla de una plaza de **T.E.I** en cada centro.
- ✓ No al recorte de **derechos** adquiridos.
- ✓ **Revisión** de la legislación y el procedimiento de habilitación para adecuarlo a las nuevas titulaciones.
- ✓ Convocatoria de **oposiciones** a Cátedras e Inspección cada dos años.
- ✓ **Defensa** de la enseñanza pública, aumento financiación de la enseñanza pública frente a la concertada, cese de conciertos educativos, creación y construcción de centros educativos públicos (colegios, institutos, conservatorios, escuelas de arte, escuelas oficiales de idiomas... etc.) con instalaciones dignas en las ciudades extremeñas que nos permitan reducir y derogar los conciertos con los centros concertados.
- ✓ **Disminución gradual del horario lectivo** a partir de 50 años, hasta llegar a la reducción voluntaria de un tercio de la carga lectiva a partir de los 55 años, manteniendo retribuciones salariales.
- ✓ Ampliación de los **especialistas** en aquellos centros de enseñanza con un importante número de alumnado con necesidades educativas especiales.
- ✓ En los centros de Educación Infantil y Primaria, dotación de **Técnico en Informática**.
- ✓ Ampliación de los grupos y las horas de **refuerzo**, sin incrementar el número de alumnos de las mismas.



- ✓ Mejorar y extender la dotación de **comedores escolares**, incluyendo desayuno y almuerzo, para todos los centros públicos con preferencia para los hijos de docentes que trabajen allí mismo.
- ✓ Dotación de **personal de administración y servicios** en los centros con mayor número de alumnado por razones de eficiencia y seguridad.
- ✓ Una vez conseguida la reivindicación de departamentos propios para Economía y FOL, apoyamos la creación del **departamento** en todas las especialidades. Podrán disponer de las mismas posibilidades de aumentar puntuación con jefaturas de departamento, tener voz en las CCP y la posibilidad de que no se asignen sus horas a docentes no especialistas.
- ✓ **Departamentos unipersonales** con la reducción horaria suficiente para poder realizar las funciones propias de la jefatura: actas, programaciones, etc.
- ✓ **Departamentos de ciclos formativos** por especialidad y no por familias profesionales, dado que si no se comparten profesores, especialidad ni alumnado, no cabe la posibilidad de compartir departamento.
- ✓ **Refuerzo** de las competencias del profesorado y de los centros en su carácter sancionador por actuaciones inadecuadas del alumnado, que alteren el normal funcionamiento de las clases. Implicación real de los servicios sociales, o la entidad administrativa competente, para actuar con dicho segmento del alumnado. También se deberán agilizar los trámites de actuación para sanciones graves o muy graves, ya que su demora en el tiempo deja sin valor la propia sanción.
- ✓ **Incremento y equiparación de la baja por maternidad y paternidad.**
- ✓ Mejora de la aplicación del **Plan Concilia** a los docentes de Extremadura.
- ✓ Modificación del cómputo de los días a los que tenemos derecho en las **licencias y permisos**, en laborales en lugar de naturales, como en otros ámbitos de la Administración extremeña.
- ✓ Reconocimiento de la **labor tutorial** al mismo nivel de competencias que la jefatura de departamento, es decir, económica, administrativa y de reducción horaria.
- ✓ **Cursos de prácticas** remunerados a todos los docentes que se incorporen por primera vez a la labor docente.
- ✓ **Exención de la fase de prácticas** a aquellos docentes que una vez obtenida la plaza hayan trabajado previamente como interinos por un periodo mínimo de dos cursos lectivos.
- ✓ Ampliación del servicio de **inspección médica** con el número necesario de médicos de empresa para no subcontratar reconocimientos y actuaciones varias.
- ✓ **Plantillas completas** en los centros, incluyendo interinos de todos los cuerpos, a fecha de **1 de septiembre**.
- ✓ Tramitación de las **solicitudes** y entrega de documentación para interinidades y oposiciones, en periodos no vacacionales, así como no coincidencia de la petición de interinidades por códigos de centro con el proceso de concurso-oposición.



- ✓ Mejora de la elaboración de **horarios** por parte de los centros cuando se encuentre al menos el 90 % del claustro, siendo su reparto según se marca en la ley, y que esto sea cumplido por parte de los centros con la supervisión de los inspectores, realizándose actas de dicho reparto firmadas por el jefe de departamento, jefatura de estudios y dirección, donde se contemplen el reparto de los grupos y preferencias por parte de los miembros de dicho departamento.
- ✓ Las **tutorías** de los grupos serán elegidas voluntariamente por el profesorado, y en caso de no cubrirse con el profesorado, se realizará el reparto de las mismas, con criterios dictados por la Dirección General de Personal Docente, participando de dichos criterios la Junta de Personal Docente.
- ✓ **Mantenimiento y protección** de las especialidades que han visto reducida su carga horaria en la ESO, mediante un decreto de mínimos de la Junta.
- ✓ **Matrícula gratuita en la Universidad de Extremadura para los docentes y sus descendientes.**
- ✓ **MOVILIDAD.** En caso de accidente *in itinere*, la Administración debería asegurar la reparación del vehículo o una ayuda para la misma, aunque no se sea itinerante.



CONCURSO DE TRASLADOS

La Consejería de Educación tiene una responsabilidad inexcusable a la hora de perfilar las plantillas antes de la adjudicación provisional del concurso, para sacar a concurso hasta la última vacante susceptible de ser adjudicada, de otra manera se estará adulterando el concurso de traslado.

- ✎ Las **plantillas definitivas** de todos los cuerpos docentes tienen que publicarse antes de la adjudicación provisional del Concurso de Traslados en pro de la transparencia e igualdad.
- ✎ La **oferta de plazas** en todas los cuerpos y especialidades tiene que ser suficiente.
- ✎ Deben **incrementarse las plantillas orgánicas** de los centros y ser lo más similares a las funcionales.
- ✎ La Administración debe dotar a las delegaciones provinciales de los medios suficientes para que los concursantes **no** tengan que **aportar todos los años** la **documentación** que ya está en su poder.
- ✎ Mantenimiento del **concurso anual**, alternando un año de carácter nacional y otro regional.



INTERINOS



El cuerpo de interinos es imprescindible para el correcto funcionamiento del sistema educativo. En correspondencia con dicha importancia la Consejería de Educación debe arbitrar medidas de dignificación y estabilidad. Actualmente el colectivo de interinos tiene reconocido el complemento de antigüedad (trienios) y de formación permanente (sexenios), así como quedan pendientes otros asuntos que afectan directamente a sus condiciones laborales, como el relativo a su fecha de incorporación a los centros, con una adjudicación de destinos con suficiente antelación para las necesarias planificaciones previas, o el relativo a una adecuada gestión de las listas en lo referente a llamamientos para sustituciones, que deben ser ágiles y transparente, evitando, con ello, agravios comparativos.

PROPUESTA SOBRE ESTABILIDAD Y EMPLEO

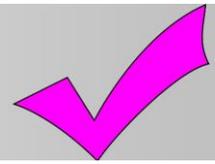
La dotación de las plantillas y la estabilidad en el empleo son elementos fundamentales para la calidad del Sistema Educativo Extremeño. Por ello, desde el consenso, conviene concretar ambos ejes en un marco temporal de dos o tres años, en los siguientes puntos:

1. CREACIÓN DE EMPLEO

- A. Acuerdo de Plantillas. Consideramos imprescindible un acuerdo sobre plantillas de Infantil, Primaria y Secundaria que mejore las ratios (alumnos/unidad, profesores/unidades), y que permita la atención a la diversidad, la dedicación a la tutoría, la reducción de jornada, la atención a la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales... etc., en los términos propuestos de manera unitaria por las organizaciones profesionales.
- B. Prórroga indefinida de la jubilación voluntaria, con sesenta años de edad y treinta de servicios.
- C. Desarrollo de las medidas de apoyo al profesorado.

2. OFERTAS DE EMPLEO Y TEMPORALIDAD

- A. Las ofertas de empleo público en educación deben responder a las necesidades reales del sistema y orientadas a cumplir el objetivo contemplado en el Acuerdo de Interinidad, para alcanzar una tasa de temporalidad del 8%.
- B. El último sistema transitorio de acceso a la función pública debe convertirse en ordinario, dado que ha demostrado (pese a algunas limitaciones) cumplir los objetivos para los que fue concebido. Dicho sistema no sólo favorece al sector interino, sino que además facilita a todos los opositores el proceso de oposición al no ser necesario aprobar la primera fase del proceso de oposición para pasar a la segunda.
- C. Es necesario la aplicación inmediata del nuevo Decreto de interinidades.
- D. Dotar de estabilidad, no retrocediendo en las listas, a grupos específicos que reúnen determinadas condiciones: mayores de 55 años y 10 de experiencia como mínimo.
- E. Permitir actualizar o rebaremar en todas las convocatorias de interinidades, al igual que se realiza en el concurso de traslados.



3. MEJORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo del profesorado interino deben ser las mismas que las de los funcionarios de carrera, como reconocen numerosas sentencias. Por tanto, proponemos:

- A.** Contratación en situaciones excepcionales (embarazo, enfermedad, etc.), con plenitud de derechos retributivos y laborales.
- B.** Cobro del verano con cinco meses y medio trabajados (165 días).
- C.** Mejora del régimen de permisos y licencias.
- D.** Derecho a ayudas para adquisición de viviendas, anticipos reintegrables, etc.
- E.** Publicación real de todas las vacantes, antes de su asignación informática, con el perfil de cada una de ellas para una mejor calidad de enseñanza.
- F.** Procesos de baremación rigurosos y ágiles.
- G.** Protocolo administrativo que facilite la información al profesor interino sobre el proyecto educativo, características del centro, etc.
- H.** Dar la opción al profesorado interino de presentar anualmente todos los méritos no baremados que posean, aunque ya sean integrantes de las listas de su especialidad, en cualquier convocatoria de actualización de méritos, puesto que éstos no caducan legalmente.
- I.** Cómputo, a efectos administrativos, de las excedencias por razones de conciliación, familiares (descendientes, ascendientes...).
- J.** Transparencia en los llamamientos ofertando todo lo que esté disponible.

4. ZONIFICACIÓN

Muchos interinos por sus condiciones familiares (cuidado de hijos menores, de ascendientes, enfermedad...) tienen reducida su disponibilidad para la movilidad geográfica. Por tanto, se debería dar la opción de circunscribirse a una zona –o varias a quien así lo solicitara- sin restringir la posibilidad de adscripción a todas ellas. Coincidiendo cada una de las zonas con uno de los ocho distritos educativos recogidos en la LEEX, aunque ya lo hemos conseguido en el nuevo Decreto de interinidades, creemos que debe incrementarse hasta las 32 zonas posibles.



5. CREACIÓN DE UN CUERPO ESPECIAL DE INTERINOS (C.E.I.)

El Sindicato PIDE propone la creación de un Cuerpo Especial de Interinos (C.E.I), ordenados por orden de mérito y por petición expresa de los mismos, para atender a los centros en las faltas de asistencia inferiores a 15 días como consecuencia de las bajas o ausencias previstas o sobrevenidas, que son, por otra parte, las más abundantes. Entendemos que dicho cuerpo especial tendría un efecto positivo sobre el buen funcionamiento de los centros docentes, al tener prevista la atención del alumnado en todo momento.

La pertenencia a dicho cuerpo especial supondría:

1. La renuncia a ser nombrado por cualquier otra lista a la que se pudiera pertenecer, durante un curso escolar.
2. La ordenación por orden de méritos de los interinos que la compusieran.
3. La disponibilidad de sus integrantes para desplazarse al centro en el que se le necesitara, dentro de una determinada zona, a la mayor brevedad posible.
4. El cobro de gastos por itinerancia (en la medida en que se podrían atender varios centros al mes).

La creación de este cuerpo especial no solo supondría una mejora en la atención a los alumnos y centros, sino también una redistribución de los recursos sin precedentes en Extremadura. Además, supondría la descongestión de las actuales listas de interinos y la posibilidad de trabajar para muchos integrantes de dichas listas que podrían pasar a formar parte de la lista del cuerpo especial.

Dicho cuerpo especial atendería las bajas de corta duración del personal docente que presta servicios en los Centros de Infantil, Primaria y Secundaria.

Las medidas comprendidas en el Plan de Cobertura de Bajas que se implementaría decidirían acerca del modo en que se atendería al alumnado, en ausencia de sus tutores o profesores especialistas de área, posibilitando que se haga cargo del grupo el menor número de profesores en ausencia de aquellos.

- Agilidad en el procedimiento de sustitución. Cualquier baja debe ser cubierta en el centro al día siguiente de producirse.
- Control de los llamamientos diarios a través de la Junta de Personal Docente de cada Delegación Provincial y mediante consulta online en tiempo real.
- Que se permita las permutas entre interinos, cuando ello no suponga lesionar los derechos de un tercero.
- Que los llamamientos no se corten cuando se acercan las vacaciones, dado que esta práctica es ruin e injustificada.
- Que no puntúe en ningún procedimiento de la Consejería de Educación (interinidad, oposición...) el trabajo de personal laboral de religión como mérito en los apartados de experiencia docente.

**OTRAS
MEDIDAS**



INFANTIL Y PRIMARIA

El ámbito de la Educación Infantil y Primaria se encuentra actualmente atravesando un período de cambios y nuevas necesidades: los centros se están informatizando (ordenadores, pizarras digitales...); los profesores adoptan nuevas tareas (Plataforma Rayuela, tutorías con padres y alumnos, cursos de reciclaje, elaboración y cumplimentación permanente de documentos de todo tipo...); los Equipos Directivos se encuentran muy limitados por infinidad de tareas burocráticas que les alejan de sus verdaderas funciones... Todo ello provoca que la organización horaria de los centros de Infantil y Primaria se haya quedado obsoleta.

En virtud de estas necesidades, es necesaria la implantación de una nueva organización del horario lectivo en los Centros de Educación Infantil y Primaria, para dar así impulso al necesario cambio de mentalidad que debe sustentar el sistema educativo extremeño.



1. 18 HORAS LECTIVAS TAMBIÉN PARA MAESTROS

El ámbito de la Educación Infantil y Primaria se encuentra actualmente atravesando un período de cambios y nuevas necesidades: los centros se están informatizando cada vez más (ordenadores, pizarras digitales...), los maestros adoptan nuevas tareas (Plataforma Rayuela, tutorías con padres y alumnos, cursos de reciclaje, tutorización de alumnos en prácticas, elaboración y cumplimentación permanente de documentos de todo tipo, participación en proyectos de innovación y formación...), los Equipos Directivos se encuentran muy limitados por infinidad de tareas burocráticas que les alejan de sus verdaderas funciones, los padres demandan nuevos servicios en los centros educativos, etcétera. Todo ello, junto con la equiparación de titulaciones de grado entre maestros y profesores, provoca que la organización horaria de los centros de Infantil y Primaria se haya quedado obsoleta.

El horario de Infantil y Primaria comprenderá dentro de la jornada lectiva de 25 horas

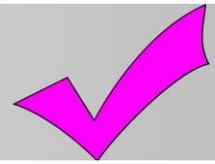
1. Una hora semanal de tutoría para padres (maestros tutores).
2. Una hora semanal de tutoría para alumnos (maestros tutores).
3. Una hora semanal de guardia.
4. Una hora semanal para gestionar la Plataforma Rayuela y la cumplimentación de proyectos varios (actas, proyectos, planes...).
5. Cuatro horas de preparación de clases (programación, preparación de actividades, fotocopias, materiales...).

Las horas destinadas a las actividades citadas se distribuirán, lógicamente, entre las que los tutores no tienen atención directa con sus alumnos. El resto de horario sin atención directa se destinará, como ha venido ocurriendo hasta ahora, a la realización de apoyos.

Maestros especialistas

Partimos del mismo horario, excluyendo las horas de tutorías que les correspondería a los maestros tutores, lo que no quita que los especialistas puedan tener en su horario un tiempo destinado a la atención de padres.

La distribución horaria propuesta respetará las horas que se puedan dedicar a: coordinador de ciclo, coordinador TIC, enlace con el CPR, etcétera.



Educación Infantil

Los tutores no tendrán por qué permanecer en el aula cuando estén los profesores especialistas. En esta etapa, al igual que tienen una sesión de inglés, debería regularse para que dispongan de una hora en cada una del resto de las especialidades, pues es muy necesaria la atención temprana de las necesidades educativas especiales (PT), la adquisición de una buena pronunciación (AL), la educación musical (MÚS) y la Educación Corporal y Psicomotricidad (EF).

Educación artística.

Solicitamos el incremento de la carga lectiva para el desarrollo de la Plástica y de la Educación Musical. Para ello proponemos que las 0.5 horas de refuerzo en los cursos 1º, 2º y 3º sea añadida a la carga lectiva de Educación Artística, y las 1,5 horas de refuerzo que hay en los cursos 4º, 5º y 6º, 45 minutos sean añadidos igualmente.

De esta manera se garantiza la continuidad de la Educación Artística (música y plástica) en todas las etapas de la enseñanza, así como la mejora de la calidad educativa a través de un verdadero desarrollo integral que active toda la variedad de inteligencias, capacidades y habilidades existentes en nuestro alumnado.

2. HORAS DE PERMANENCIA

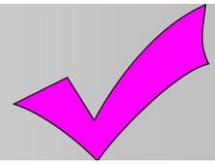
En el contexto del nuevo horario de Primaria debería replantearse la anulación de la hora de permanencia, pues las actividades destinadas a dicho horario se realizarían dentro de la jornada lectiva y, por tanto, la supresión de los puntos dos, tres, cuatro, cinco y seis correspondientes al Capítulo IV, artículo 18 del *Decreto que regula el proceso de elección de la jornada escolar en los centros de Educación Infantil, Primaria y Específicos de Educación Especial en Extremadura*.

Jornada continua real. Los monitores de AFC permanecen en el centro bajo la responsabilidad de su coordinador (también monitor de AFC) que tendrá dicha responsabilidad recogida en la norma, sin tener que ser vigilados por ningún docente del centro. En dicho horario, además de las actuales actividades, también debería haber apoyo en las materias instrumentales.

El centro en colaboración con los tutores de los diferentes cursos de primaria elaborará una lista de niños con necesidad de apoyo en instrumentales para que sean atendidos por monitores de AFC con la cualificación necesaria.

3. ACTIVIDADES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS

- A. Dichas actividades se realizarán de lunes a viernes, serán atendidas únicamente por los monitores, que tendrán como responsable del centro y de las actividades al monitor-coordinador. Los maestros realizarán su actividad exclusivamente por las mañanas, consiguiendo con ello que la jornada escolar sea verdaderamente continua.
- B. Las AAFCC se vincularán parcialmente a los distintos programas, de tal manera que, al menos, dos tardes de la semana se dediquen al apoyo en materias instrumentales por parte de monitores cualificados. Con la ayuda de los monitores buscamos un doble beneficio: por una parte, ellos se profesionalizan y, por otra, los niños pueden recibir un apoyo en materias fundamentales, reactivando de este modo las Actividades Formativas.



- C. El monitor-coordinador tendrá la responsabilidad de velar por el centro durante el desarrollo de las actividades. Dicha responsabilidad será reconocida normativamente, con lo cual no es necesaria la presencia de ningún maestro en el centro por las tardes.

4. APOYOS

- A. Incrementar la plantilla para posibilitar que el nuevo horario sea de fácil implantación.
- B. Un maestro/a de apoyo por cada tres unidades de infantil.
- C. Un maestro/a de apoyo por cada tres unidades de primaria.
- D. Un maestro/a de apoyo para los CEIP incompletos.
- E. Reducción real de itinerancias de los especialistas para poder asumir el horario propuesto.

5. EQUIPOS DIRECTIVOS

La labor de “papeleo” desbordante a la que están sometidos los centros, y que recae particularmente en el equipo directivo, ha provocado la protesta expresa de muchos directores que se sienten más como “administrativos” que como responsables de la organización pedagógica de los centros.

Por tanto, se hace necesaria la dotación de personal administrativo (mínimo uno por centro) para liberar de la carga burocrática a la que están sometidos los equipos directivos y que, por tanto, éstos puedan dedicarse a cuestiones más beneficiosas para el devenir diario de la labor fundamental que se realizan en los centros: la docente y la organización pedagógica. Imprescindibles para culminar con éxito los objetivos educativos.

La dotación de personal de administración no supondrá, en ningún caso, la reducción de horas de función directiva.

6. INFORMÁTICA

- Mejora y mantenimiento de los ordenadores portátiles de los docentes para incorporarlos a su vida diaria mientras la Consejería siga apostando por el Aula Tecnológica Siglo XXI.
- Adscripción de Técnicos y administradores informáticos por centro o, según sus características, por un grupo reducido de centros.

7. ESCUELA DE MADRES Y PADRES

Promocionar las Escuelas de madres y padres estableciendo beneficios para los padres y madres participantes, para, de esta manera, reconocer su éxito. La creación de la AMPA de cada centro debería ser posterior a la de la Escuela de Padres. Las subvenciones de material escolar que reciben muchas familias podrían estar sujetas a la participación en las escuelas de padres. Se debería animar a los docentes jubilados a participar: dirigiéndolas, organizando actos... etc.

8. REUNIONES INSPECCIÓN-FAMILIAS

Reuniones con los padres donde asistieran los Inspectores redundando en la necesidad de colaboración familia-escuela, para que la labor docente sea apoyada desde casa.



9. RECONOCIMIENTO SOCIAL DEL DOCENTE

El respeto al docente y su labor deben ser un objetivo compartido entre la administración educativa, padres y centros. Dicho respeto se debe inculcar a los niños desde la familia, de ahí la importancia de las escuelas de padres.

Es imprescindible el establecimiento de medidas disciplinarias que tengan la contundencia necesaria y sean apoyadas desde la Administración.

10. ITINERANCIAS

Reducción real del ámbito de itinerancias en PT y AL, así como la presencia de estos profesionales desde la Educación Infantil.

Todos los puestos itinerantes (lo estén o no considerados así en plantilla), tanto para funcionarios de carrera como para el interinos, deben ser reconocidos como de difícil desempeño (ya se reconocen en la lista de interinos) a efectos del concurso de traslados.

Se deben compensar los gastos que se deriven de la reparación de los daños materiales producidos en el vehículo particular cuando éstos se produzcan en los desplazamientos por razón del servicio.

Hay que establecer ayudas para la adquisición y aseguramiento de los vehículos destinadas a la itinerancia.

11. SEGURIDAD LABORAL

Los docentes tienen que estar cubiertos, realmente, ante cualquier situación traumática que pudiera acontecer. Para ello se establecerán los seguros de responsabilidad civil por parte de la administración, con la cobertura adecuada en previsión de cualquier accidente o denuncia a los docentes al servicio de la Consejería de Educación.

12. RECONOCIMIENTO DE LA LABOR TUTORIAL

Dicho reconocimiento, económico y administrativo, debe ser extendido a todos los niveles educativos sin excepción.

12. ASPECTOS FINALES

- Plantillas completas y con apoyos desde 1 de septiembre.
- Disminución horario lectivo real para mayores de 55 años.
- Plan Concilia aplicado en todos sus términos desde este mismo curso y de forma completa.
- Presencia de especialistas de Educación Física y Música en la etapa de Educación Infantil.
- Implantación con carácter educativo del primer ciclo de Educación Infantil (de 0 a 3 años) en los centros públicos extremeños que pasarán todos a titularidad de la Consejería de educación.



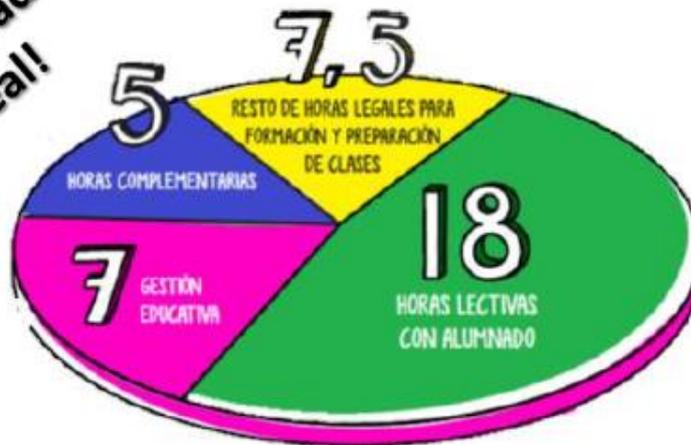
Sindicato del Profesorado Extremeño

**SOMOS
EDUCACIÓN
SOMOS
EXTREMADURA
SOMOS
PÚBLICA**

HORARIO DEL SIGLO XXI PARA LOS MAESTROS EXTREMEÑOS

PEDIMOS

¡Por una jornada continua real!



37,5

HORAS SEMANALES TRABAJADAS*

**MIENTRAS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO RECUPEREN LAS 35 HORAS.*

PARA CONSEGUIR

MEJORAR SU LABOR DOCENTE...



MAESTROS

MEJORAR LA ATENCIÓN A SU ALUMNADO





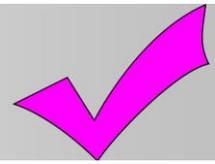
SECUNDARIA



La Educación Secundaria es una etapa donde se centran mucho de los problemas que más preocupan a la comunidad educativa: absentismo escolar, indisciplina de baja o alta intensidad, fracaso escolar...Este tipo de problemas deben ser afrontados desde la coordinación de esfuerzos entre administración, familias y centros.

Al igual que sucede en Infantil y Primaria, los centros han experimentado un alto grado de informatización (ordenadores, pizarras digitales...) y los profesores tienen que asumir nuevas tareas: Rayuela, tutorías, cursos, cumplimentación de documentos...). Los Equipos Directivos se encuentran muy limitados por infinidad de tareas burocráticas que les alejan de sus verdaderas funciones...Por tanto, el horario debe contemplar, convenientemente, esta nueva realidad organizativa.

- 1** **Mayor dotación de personal** en los centros y disminución de ratios (máximo 25 por aula). Dotación a todos los centros de especialistas de PT, AL, psicólogos/as, etc. La calidad y los problemas de convivencia provienen casi siempre por la imposibilidad de un trato más personalizado al alumnado y por no tener la dotación profesional adecuada.
- 2** Obligatoriedad de **desdobles** en las asignaturas prácticas, principalmente laboratorios de Biología y Física y Química, Ciencias Naturales, Idiomas...etc.
- 3** Dotación de **profesorado de apoyo** de refuerzo en áreas básicas como Lengua y Matemáticas. Actuación temprana en la detección de deficiencias de comprensión y asimilación, dislexias....
- 4** Apoyo absoluto a la labor de **tutoría**: en primer lugar, dotándolo con horas de trabajo del profesorado tutor para preparar las tutorías colectivas de aula, de padres, así como horas asignadas a la atención personalizada en los problemas concretos e individuales de sus tutorandos. Remuneración equivalente a la jefatura de departamento, independiente de la subida general reclamada linealmente y sin productividad.
- 5** Potenciación en cada centro de la **Comisión de Convivencia**, encargada de resolver los problemas planteados en el centro cada semana y no resueltos en su momento por su gravedad o dificultad (creación de Equipos de Mediación de conflictos). Los profesores y alumnos integrantes de dicha comisión estarán formados adecuadamente en la resolución de conflictos y tendrían a su disposición un equipo de la Administración formado por asesores y especialistas en el tema de conducta, conflictos, dinámicas asamblearias... para consultar y aclarar temas concretos o legales.
- 6** Separar claramente la labor profesional del **educador** de la labor de **vigilante**. Sí a hacer guardias en las aulas, pero no a las labores policiales y de vigilancia del profesorado. Para estos menesteres existen empresas de seguridad que tienen personal con la preparación adecuada.
- 7** Extensión de los programas específicos de atención educativa al alumnado con **necesidad específica de apoyo educativo** al primer ciclo de la ESO.
- 8** Favorecer los programas y actividades de **innovación y experimentación pedagógica**, aumentando la dotación económica y la autonomía de los centros para llevarlos a cabo.
- 9** Que el **alumnado** tenga una estancia propia para reunirse y favorecer su integración, estimulando sus propuestas de convivencia, actividades, con reuniones periódicas con el equipo directivo haciendo que sientan suyo el centro y lo respeten y valoren como algo positivo en sus vidas.



FORMACIÓN PROFESIONAL



La formación profesional se ha erigido en una vía normalizada de inserción laboral, lo que constituye un complemento necesario para el sistema educativo y una salida profesional para un determinado grupo de alumnos cuyo perfil obedece más a una formación específica y su horizonte sea la inserción laboral.

- ✓ Dotar a la formación profesional de mayor **prestigio** y dotarla de **recursos** personales y materiales suficientes.
- ✓ Implantación de **FP Básica** en todos los centros de Educación Secundaria Obligatoria, relacionados con la familia o familias profesionales que se impartan en el centro e implantación en aquellos que no posean ciclos formativos.
- ✓ Ampliación de los conciertos para **estancias** formativas remuneradas, con empresas de carácter autonómico o nacional, relacionadas con el sector y familia profesional que se ejerza.
- ✓ **Jefaturas de departamento** por especialidad y no por familia profesional, debido a que no se comparten profesorado entre ellas, incluyendo el de FOL.
- ✓ Aumento de la **dotación económica** de los ciclos formativos tanto para equipos, material, etc., como para el desarrollo de la formación en centros de trabajo.
- ✓ Permitir que dicha **formación** pueda ejercerse en localidades distintas a la de ubicación del centro educativo, que sea por el interés del alumnado en su formación, no por carácter económico, separando la cuantía de las becas del alumnado a la remuneración de dietas por transporte o manutención en el periodo de FCT. También cuantificar los desplazamientos desde el centro de enseñanza hasta el centro de trabajo, cuando estos coincidan dentro de la localidad.
- ✓ Implantación de ciclos de **grado superior** donde existan ciclos de grado medio de la misma especialidad de forma que suponga una continuidad en la formación. Se facilitará el transporte al alumnado desde localidades cercanas, de modo que se ampliará el número de ciclos como de alumnos que se matriculen en ellos.
- ✓ **Adecuación y modernización** de espacios para ciclos formativos en centros antiguos.
- ✓ **Formación ocupacional y continua** en centros educativos públicos, con el profesorado existente, dotación económica, administrativa y de espacios para llevar a cabo dicha formación para desempleados y trabajadores.
- ✓ Generalizar la creación de módulos de formación profesional reglada en **modalidad a distancia** (su creación ya fue solicitado por el Sindicato PIDE en su propuestas sobre la LOMCE de la Asamblea de Extremadura).
- ✓ **Sustituciones e interinidades** con profesores especialistas, no de ramas afines o especialidades generales.



ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS, CONSERVATORIOS Y ESCUELAS DE ARTE



Estos centros forman parte del sistema educativo y tienen entidad propia. Dada las características de estos estudios deben adaptarse a las necesidades de quien las demanda, por la flexibilidad de horarios y matrícula, necesitando unos recursos específicos para poder llevarlo a cabo.

- ✦ Reglamento Orgánico de Centro (**ROC**) propio para tener un calendario que se ajuste a sus necesidades, que permitan compatibilizar la saturación de fechas de exámenes y las actividades de inicio y fin de curso.
- ✦ Construcción o adecuación de **edificios propios**, adaptados a las necesidades específicas de las enseñanzas de lenguas extranjeras, prácticas instrumentales, con laboratorios, aislamientos acústicos...
- ✦ **Dotación de personal docente** suficiente que evite la aglomeración en las aulas.
- ✦ Que se facilite el acceso a la **formación** de los docentes de Escuelas Oficiales de Idiomas y Conservatorios. No es posible que la inmensa mayoría de los cursos del CPR sean por la tarde. Actualmente tienen que formarse por grupos de trabajo, que tienen que organizar ellos mismos, así como las jornadas de EOI y cursos a distancia.
- ✦ Plazas específicas de **Inspección** con perfil de Escuelas Oficiales de Idiomas, Escuelas de Arte y Conservatorios.
- ✦ **Equipos directivos** elegidos mediante convocatoria pública.
- ✦ Dotar de más **personal docente** a las EEOOI para poder matricular a todo el alumnado que desee hacer pruebas de acceso o de nivel.

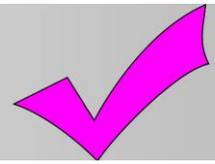


REGULACIÓN DE LAS PLAZAS DOCENTES EN RESIDENCIAS Y ESCUELAS HOGAR

Existen plazas docentes en las Residencias y Escuelas Hogar dependientes de la Consejería que se adjudican sin ser ofertadas en Concurso de Traslados a los Funcionarios ni a los componentes de las distintas listas de interinos a principios de curso.

Exigimos:

- Creación en plantilla de todas las plazas docentes en Residencias y Escuelas Hogar de Extremadura.
- Creación de una lista específica para adjudicar dichas plazas y la inclusión en esta nueva lista de todos aquellos aspirantes que cumplan los requisitos de titulación o perfil similar.
- Incorporación de sus integrantes en régimen de la igualdad, capacidad y mérito que caracteriza legalmente al empleo público.



EDUCACIÓN DE ADULTOS

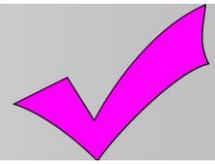


La educación de personas adultas debe convertirse en una garantía que deben tener todos los ciudadanos adultos, para los que la Consejería debe poner todos los medios necesarios para conseguirlo. La educación de adultos tiende a la eliminación de las desigualdades educativas que dimanar de, por ejemplo, de grupos sociales desfavorecidos, o se convierte en una opción inmejorable para que los ciudadanos adultos puedan ampliar sus estudios. Una sociedad moderna no puede dar la espalda a la Educación de adultos.

- 👉 **Regulación** de las plazas docentes en centros de Educación de Adultos en plantillas orgánicas.
- 👉 **Modernización** de infraestructuras, recursos y materiales. El equipamiento de las aulas es de una precariedad absoluta que impide, en muchos casos, el normal desarrollo de la enseñanza. El mobiliario debe estar acorde con las características físicas de los alumnos adultos.
- 👉 **Dotación** de servicios administrativos y conserjería para los centros con mayor número de alumnado por razones de eficiencia y seguridad.
- 👉 **Mantenimiento** real, tanto de equipamientos como de instalaciones, por parte de las delegaciones provinciales de los centros de adultos.

El Sindicato PIDE, en pro de la Transparencia e Igualdad de la Educación Extremeña, hace suyas las reivindicaciones de los maestros y profesores de personas adultas por convenio, por lo que solicita de la Consejería de Educación un convenio específico para los Programas de Educación de Personas Adultas que los contemple y asuma.

- a) Un marco legal, definido jurídica y profesionalmente, que contemple todos los derechos y deberes.
- b) Acceso y participación en cursos de formación y adaptación específicos, y no sólo grupos de trabajo.
- c) Equiparación salarial según convenio de Personal Docente.
- d) El reconocimiento de méritos adquiridos para las listas de interinos y las oposiciones.
- e) Estabilidad del Profesorado de Adultos.
- f) Creación de una lista específica de adultos, con los actuales docentes que están impartiendo dicha enseñanza por subrogación de los contratos, pasando a depender de la Consejería de Educación. Así como la inclusión en esta nueva lista de todos aquellos aspirantes que cumplan los requisitos o los actuales integrantes de listas con perfil similar (por ejemplo listas de especialidades no convocadas).



REGULACIÓN DE LAS PLAZAS DE RELIGIÓN EN CENTROS PÚBLICOS



La Religión, en un estado aconfesional y laico, debe ser impartida exclusivamente en Iglesias, asociaciones religiosas... y cualquier otro lugar de culto. No obstante mientras esté dentro de los centros educativos públicos, subvencionada por dinero público y forme parte del horario lectivo, debe someterse a las mismas prescripciones que vertebran el funcionamiento del resto de las materias de nuestros centros educativos.

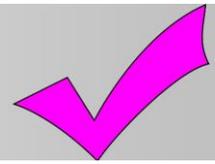
La propuesta central de PIDE sobre la enseñanza religiosa de cualquier confesión, es que ésta debe llevarse a cabo en instalaciones religiosas o, en su defecto, ser ubicadas en horario de tarde como una actividad formativa complementaria (A.F.C).

No obstante consideramos que mientras se imparta dentro de las aulas públicas es necesario regular la adjudicación de destinos a los profesores que ocupan plazas de profesor de religión en los centros públicos de Extremadura.

Los profesores de Religión, a pesar de tener contratos laborales, han sido equiparados retributivamente a los interinos docentes extremeños pero sin sus derechos y obligaciones. Siguen siendo nombrados por la autoridad religiosa correspondiente sin tener en cuenta la igualdad, capacidad y mérito que caracterizan legalmente a los empleos públicos. Son unas listas ordenadas por puntuación pero con asignación obligatoria de destino a pesar de los méritos de cada uno.

Por todo ello, desde el Sindicato PIDE vemos la necesidad de un convenio específico para los profesores que imparten Religión que contemple:

- a) Un marco legal, definido jurídica y profesionalmente, que incluya todos los derechos y deberes.
- b) Exigencia de los mismos requisitos de titulación que los actuales integrantes de las listas de interinos.
- c) Creación de una lista específica de la especialidad de Religión con los actuales docentes que la están impartiendo y la inclusión en esta nueva lista de todos aquellos aspirantes que cumplan los requisitos de titulación o perfil similar.
- d) Incorporación de sus integrantes en régimen de la igualdad, capacidad y mérito que caracteriza legalmente al empleo público.
- e) Llamamientos gestionados por la Consejería de Educación como cualquier otra especialidad de listas de interinos desde la igualdad, mérito y capacidad.



DERECHOS SINDICALES

Ante los incumplimientos de la Administración, con la respuesta de PIDE a través de los tribunales de justicia ordinarios, recordamos que según los derechos sindicales:

- Se facilitará a los sindicatos toda aquella **documentación** referente a los trabajadores, centros de trabajo, necesaria para su labor sindical. Información periódica de altas y bajas de docentes, jubilaciones por cuerpo y especialidad...
- Se facilitará **información** de las mesas técnicas de negociación con tiempo suficiente para su estudio y planteamiento, debido a que las decisiones que se toman en dichas reuniones repercuten en el trabajo de los docentes y deben ser meditadas y consultadas, llegado el caso, con los docentes que son quienes deben llevarlas a cabo con perjuicio o beneficio de sus condiciones laborales.
- Se entregarán y publicarán las **actas** con todos sus contenidos, que incluirán los puntos de vista y opiniones de la Administración y de los sindicatos implicados, en un plazo no superior a 15 días.
- Modificación de las **Juntas de Personal**, su dinamización y efectividad, su obligatoriedad de dar amparo a un colectivo de trabajadores cuando lo soliciten, deben ser un órgano reivindicativo y con capacidad de acción real y comprometida en defensa de todos los docentes.
- Asignación proporcional del número de **delegados sindicales** en función del número de votos obtenidos en las elecciones (representación real).
- Inclusión en el **baremo** del concurso de traslado de puntuación por año desempeñando otras funciones educativas (Consejero de Consejo Escolar de centro y de Extremadura, Delegados de prevención riesgos laborales, Observatorio de la convivencia...); debido a que dichos cargos forman parte del entramado del sistema educativo y tienen un alto nivel de exigencia.

En Extremadura, a 1 de noviembre de 2018

#4d2018

PiDE

1999-**20**19
AÑOS

www.sindicatopide.org

