

te


 irakaskuntza


osagarria
gaiak




Zk. 388

irakaskuntzako langileak. 2023ko urtarrila-otsaila

editoriala: boto baten balioa
hauteskunde sindikaletan 

 **publikoa:** Hauteskunde sindikalak 2023.
CCOOirakaskuntzaren PROPOSAMENA

lan-legepekoak: Elecciones
sindicales 2023. PROPUESTA
de CCOOirakaskuntza 

 **hezkuntza-politika:** Hay un tercer
borrador del anteproyecto de ley
educativa que ya tenemos

**boto baten
balioa
hauteskunde
sindikaletan**



ZUZENDARITZA / DIRECCIÓN

Julen Llanos

KOMUNIKAZIOAREN KOORDINAZIOA /
COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN

Javier Legarreta

KOORDINAZIOA / COORDINACIÓN

Pablo García de Vicuña

ITZULPEN-LANAK / TRADUCCIÓN

CCOO Irakaskuntza

ARGAZKIGINTZA / FOTOGRAFÍA

CCOO Irakaskuntza

EDIZIOA / EDICIÓN

CCOO Irakaskuntza

MAKETAZIOA / MAQUETACIÓN

Graforama. www.graforama.es

INPRIMAKETA / IMPRESIÓN

Gráficas Magaña

Tel. 91 798 38 70

ISSN

ISSN 1131-9615

Paper birziklatuan inprimatua /
Impreso en papel reciclado



Argitalpen honetako artikulak osorik
edo zati batean erreproduzitu daitezke,
iturria aipatuta / Los artículos de esta
publicación pueden ser reproducidos,
total o parcialmente, citando la fuente.



www.irakaskuntza.ccoo.eus

CCOOirakaskuntza

✉ ccooirakaskuntza@ccoo.eus

Hemen gaude / Estamos aquí

Bilbao (48001)

Uribitarte, 4

☎ 94 424 34 24 / 94 424 10 82

✉ irakaskuntzabiz@ccoo.eus

Donostia (20011)

Karlos I, 1-3

☎ 943 47 03 99 / 943 44 69 16

✉ irakaskuntzagip@ccoo.eus

Vitoria-Gasteiz (01007)

Gaztela, 50

☎ 945 13 13 22 / 945 23 11 87

✉ irakaskuntzaara@ccoo.eus

Unibertsitatea / Universidad

Leioa (48940)

Sarriena auzoa

☎ 94 601 24 37 - 8

✉ lvzccoo@lg.ehu.es

Vitoria-Gasteiz (01006)

Aulario de Las Nieves, despacho 206

Nieves Cano, 33

☎ 945 01 33 99

✉ vcrccoo@vc.ehu.es

Zurekin eguneru / ondoan beti !

Siempre a tu lado



editoriala | editorial

boto baten balioa hauteskunde sindikaletan

3

El valor de tu voto en las elecciones sindicales

4



publikoa | pública

Hauteskunde sindikalak 2023

CCOOirakaskuntzaren PROPOSAMENA

5

Elecciones sindicales 2023

PROPUESTA de CCOOirakaskuntza

7



lan-legepekoak | laborales

Hauteskunde sindikalak 2023

Lan-legepeko irakasle-hezitzaileentzako
gure PROPOSAMENA

9

Elecciones sindicales 2023

Personal laboral docente-educativo
nuestra PROPUESTA

10

Hauteskunde sindikalak 2023

Zerbitzuetako lan-legepeko langileentzako
gure PROPOSAMENA

12

Elecciones sindicales 2023

Personal laboral de servicios
nuestra PROPUESTA

13



euskara

Euskara eta garapen linguistikoa

15



hezuntza-politika | política educativa

Hay un tercer borrador del anteproyecto
de ley educativa que ya tenemos

17



lan-osasuna | salud laboral

Abono de lentes correctoras
por parte de la empresa

20



ezberdinak, baina berdinak

Galicia y País Vasco ¿sitios distintos?

21



ellas nos marcan el camino


Mujeres pelotaris, principios del siglo XX

23





Julen Llanos
CCOOirakaskuntza|ko
idazkari nagusia

 julenllanos@ccoo.eus

boto baten balioa hauteskunde sindikaletan

Berriro ere, lau urtez lan gogorra izan ondoren, martxoaren 30ean hauteskunde sindikalak izango ditugu Euskadiko Hezkuntza Publikoan.

CCOO IRAKASKUNTZA zure esku dago orain, zure botoaren mende, datozen lau urteetan zu ordezkatu, lagundu eta zure eskubideen alde borrokatu ahal izateko.

Hauteskunde-prozesua, martxoaren 30ean zure botoa hautestontzi batean utziko duzunean amaituko da. Eta ez dago, ekintza hori baizik, egin dezakezun gesturik garrantzitsuena, CCOOirakaskuntza bezalako erakunde batek zure lan-eskubideak defendatzea nahi baduzu eta, gu zure partez negoziatzea nahi baduzu, Euskadin, Hezkuntza Sailarekin, sailburuarekin, gainerako sindikatuarekin eta abarrekin; baina baita beste erakunde batzuek uko egiten dioten beste edozein negoziazio-eremutan ere, baliagarri eta beharrezko sentitu bagara.

Lau urte hauetan, CCOOirakaskuntzak zuzenean edo federalki parte hartu du Euskadin eta Euskaditik kanpo egindako mahai eta negoziazio-eremu guztietan. Horiei esker, Euskadiko Hezkuntza Publikoko kolektibo osoaren lan baldintzak eta soldata-baldintzak hobetu ahal izan dira, baita erretiroa hartu dutenentzat ere. Eta gogor egin die aurre Administrazioak eta zenbait presio-taldek Euskal Eskola Publikoaren, haren langileen aurka egindako eraso guztiei.


Azken hilabeteotan lan handia egin dugu Eusko Legebiltzarrerera eraman nahi den euskal hezkuntza-lege berria atzerapausoa izan ez dadin. CCOOirakaskuntzak, Euskal Eskola Publiko sendoa, indartsua eta baliabidez ondo hornitua lortzeko lortu arte ez du etsiko. Eta hori guztia, ziur gaudelako Eskola Publikoa dela benetan



inklusiboa den bakarra, benetan doakoa den bakarra, eta inor atzean uzten ez duen bakarra. Halaber, Euskal kultura eta euskara unibertsalak izateko bidea sortzen duen bakarra, eta etorkizunerako kohesio soziala bermatzen duen bakarra, bazterketarik gabe.

Beraz, ikusten duzunez, ez da gauza bera botoa ematea edo ez ematea. Ez da gauza bera zure ahotsari balioa ematea edo isilik egotea. Boto batek, zureak, horren balioa du, ez izan zalantzarik. Ez utzi pasatzen.

Zure botoa emateak, zure zalantzei eta kontsultei behar den bezala erantzuteko, erreklamazioak modu egokian egiten laguntzeko, judizialki defendatzeko eta negoziazio-mahaietan indar eta ordezkaritza handiagoarekin parte hartu ahal izateko gu indartsu izatea ekar dezake. Ez emateak, ostera, zenbait negoziaketa-eremutara joateari uko egiten dioten beste sindikatuari sendotuko du. Egin ezazu aukera.

CCOO zure sindikatua bada edo lan egiteko modua gustatzen bazaizu, hilaren 30ean mobilizatu eta BOZKATU. 

El valor de tu voto en las elecciones sindicales



De nuevo, tras cuatro años de intenso trabajo, el 30 de marzo hay elecciones sindicales en la Enseñanza Pública de Euskadi.

CCOO IRAKASKUNTZA depende, ahora de ti, de tu voto, de que nos elijas para representarte, ayudarte y luchar por tus derechos durante los próximos cuatro años.


El proceso electoral culmina con el acto de depositar tu voto en una urna el próximo día 30 de marzo. Y no es, sino ese acto, el más importante que puedes llevar a cabo, si lo que deseas es que una organización como CCOOirakaskuntza defienda tus derechos laborales y negocie, como lo hemos hecho en Euskadi, con el departamento de educación, con el Consejero y su equipo, pero también en cualquier ámbito de negociación en el que nos hemos sentido útiles y necesarios, y a los que otras organizaciones renuncian.

En estos cuatro años CCOOirakaskuntza ha participado bien directamente o bien federalmente en todas y cada una de las mesas y negociaciones celebradas dentro y fuera de Euskadi, que han permitido la mejora de las condiciones laborales y salariales de todo el colectivo de la Educación Pública de Euskadi, también para aquellos y aquellas que ya han accedido a la jubilación. Y ha combatido ferozmente todos los ataques que, desde la administración y algunos grupos de presión han sido dirigidos contra la Escuela Pública Vasca, sus trabajadoras y sus trabajadores.

Durante los últimos meses hemos trabajado intensamente para evitar que la nueva ley educativa vasca que se pretende llevar al Parlamento Vasco suponga un paso atrás en el camino de una Escuela Pública Vasca consolidada, fuerte y bien dotada de recursos, tanto económicos como de personal. Y todo ello porque en CCOOirakaskuntza estamos convencidos de no es sino la Escuela Pública la única verdaderamente inclusiva, la única verdaderamente gratuita, y la única que no deja nunca a nadie detrás. La única que garantiza un futuro de cohesión social en el que la cultura euskaldun y el euskera sean universales y apreciados por todos y todas, sin exclusiones.

De modo que, como ves, no es lo mismo votar que no votar. No es lo mismo dar valor a tu voz que quedarse en silencio. Un voto, el tuyo, tiene ese valor.

Todo ello no tendría lugar sin tu voto. Uno; el tuyo. No lo dejes pasar. Un solo voto puede establecer la diferencia entre tenernos a nosotros para atender tus dudas y consultas, para ayudarte a realizar reclamaciones de la manera adecuada, para defenderte judicialmente y para que podamos participar en las mesas de negociación con mayor fuerza y representación, o que lo hagan otras organizaciones, que, de antemano sabes que renuncian a hacerlo según el lugar al que haya que acudir.

Si CCOO es tu sindicato o simplemente te gusta cómo trabajamos, el día 30 movilízate y VOTA. 

Hauteskunde
sindikalak
2023

CCOO irakaskuntzaren PROPOSAMENA

CCOO irakaskuntzak irakasleen duintasuna
eta aitortza ditu erronka



Aitortza sozial eta profesionala

Irakasleen estatutua eta karrera profesionala, ORAIN!!

- EAEko unibertsitateetik kanpoko irakasle funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen **Akordio berriaren negoziazioa** behar bezala amaitzea.
- Beste erkidego batzuekin hitzarmenak sinatzea, irakasleen **lekualdaketak**, egonaldiak eta trukeak **errazteko** eta karrera profesionala suspertu eta bultzatzeko.

Hezkuntza sistema hobetzea

Kalitateko Eskola Publikoa

- Kalitateko eskola lortzeko **ratioak** murriztea eta behar besteko **baliabideak** ematea.
- Gutxienez urtean **500** plaza finkatzea egiturazko lanpostu moduan.
- **Eskolako mapa** eguneratzea, hurrengo hamarkadako beharrezan aintzat hartuta.

Gizarte eta lan baldintzak hobetzea

Irakasle guztiak A1 taldera igotzea

- **Bigarren Hezkuntzako** kidegoa **26. mailara** igotzea.
- **Abuztuko ordainketa** berreskuratzea lehengo baldintzen arabera.
- Ordaindutako urtebeteko baimena ematea 8 urte bete dituzten **zuzendaritza-taldee**.
- Irakasleen **etengabeko prestakuntzarako** dirulaguntzak berreskuratzea.

Karrerako funtzionarioak

Gure irakasle-lana aitortzea

- Lau urteko zentzuzko epean, behin betiko lanpostua bermatzea.
- **Lekualdatze Lehiaketan lanpostu huts guztiak** ateratzea, egiturazkoak nahiz funtzionamendukoak.
- Maisu-maistren kidegoan, espezialitate guztiak bideratzea, behin betiko lanpostua lortu baino lehen.

erantzun berriak

2021 **13**



📌 Bitarteko funtzionarioak

165 egunekin oporraldiaren ordainketa berreskuratzea

- Funtzionario izateko eredia aldatzea.
- COCUREN lehenetsunezko eskubidea bertan behera uztea, plazak puntuazioaren arabera esleitzuz.
- **Lan-baldintza guztiak** karrerako funtzionarioek dituztenekin **parekatzea**.

Erretiro duina lortzeko neurriak

60 urte betetzean erretiratzea

- Ohiko erretirora arte, adinagatiko ordu-karga murriztea.
- **Erretiro partziala** ahalbidetuko duten neurriak negoziatzea.
- Borondatezko erretiroko primak atzeraeraginez berreskuratzea.

Hezkuntza berezia

Ikastetxe guztietan osasun arloko profesionalak egotea

- Tutoreen, **Pedagogia Terapeutikoko, Entzumena eta Hizkuntzako** irakasleen eta gainerako profil profesionalen **ratioak** hobetzea.
- Orientazio-sareko lanpostuak gehitzea.

Lanbide Heziketa

Sare publikoan ziklo guztiak eskaintzea

- Diziplina anitzeko profilak dituzten LHko ikastetxe guztietan, hezkuntza eta lan arloko **orientaziorako sailak** sortzea.
- **LHko koordinatzailearen** aitortza lortzea.

Lan osasuna

Irakasleen gaixotasun profesionalen katalogoa zabaltzea

- Bi urtean behin, irakasle guztiei **azterketa medikoak** egitea.
- Lurralde bakoitzean, **arreta psikologikorako zerbitzua** sortzea.
- Sexu-jazarpenaren eta diskriminazioaren prebentzioan eragitea, bai eta laneko diskriminazioan ere.

Euskara eta garapen linguistikoa

Euskara finkatzea eta indartzea

- Etengabeko prestakuntza eta birziklapen iraunkorra egitea.
- Erabilera eta errotze soziolinguistikoko txikiagoko eskualdeetan, **hizkuntzan murgiltzeko jarduerak** bultzatzea.
- Euskara eskolaz kanpoko jardueretan sustatzea.

Berdintasuna eta Bateragarritasuna

Berdintasunerako berariazko plana

- **Adingabeei** medikuarenera **laguntzeko** erraztasunak ematea.
- Gaixotasun arrunta dela eta, adingabeei arreta emateko 50 orduko baimena sortzea.
- Bereizitako hezkuntza egiten duten ikastetxeei itunak berehala kentzeko eskatzea. 🏠

Elecciones
sindicales
2023

PROPUESTA de CCOOirakaskuntza

CCOOirakaskuntza apuesta por la dignificación
y reconocimiento de la labor docente



Mejoras en el sistema educativo

Escuela Pública de Calidad

- Reducir las **ratios** y dotar de **recursos** suficientes para una escuela de calidad.
- Consolidar un mínimo de **500** plazas anuales como empleo estructural.
- Actualizar el **mapa escolar** adecuándose a las necesidades del próximo decenio.

Mejora de las condiciones sociolaborares

Ascenso al grupo A1 de todo el profesorado

- Promocionar al **nivel 26** el cuerpo de **Secundaria**.
- Recuperar el **pago del mes de agosto** en las condiciones anteriores.
- Permiso retribuido de un año para **equipos directivos** que hayan ejercido 8 años.
- Recuperar las ayudas económicas para la **formación permanente** del profesorado.




Reconocimiento social y profesional

Estatuto docente y carrera profesional ¡YA!

- Culminar la negociación de un **nuevo Acuerdo regulador** de condiciones de trabajo del personal funcionario docente de la CAPV.
- Establecer convenios con otras comunidades para **facilitar traslados**, estancias y permutas que permitan incentivar y potenciar la carrera profesional.

Funcionariado de carrera

Reconocimiento de nuestra labor docente

- Garantizar el destino definitivo en un periodo razonable de 4 años.
- Convocar en el **Concurso de Traslados, todas las plazas vacantes**, tanto estructurales como de funcionamiento.
- Habilitar todas las especialidades en el cuerpo de Maestras y Maestros, previamente a la obtención del destino definitivo. 



erantzun berriak

2021 



↳ Funcionariado interino

Recuperar el pago vacacional con 165 días

- Cambiar el modelo de acceso al funcionariado.
- Eliminar el Derecho Preferente en el COCU, adjudicando las plazas por puntuación.
- **Equiparar todas las condiciones** laborales a las del personal funcionario de carrera.

Medidas para una jubilación digna

Jubilación a los 60 años

- **Reducir la carga horaria** por razones de edad hasta la jubilación ordinaria.
- Negociar las medidas que permitan la **jubilación parcial**.
- Recuperar las primas de jubilación voluntaria con carácter retroactivo.

Educación Especial

Profesionales sanitarios en todos los centros

- Mejorar los **ratios** de tutoras/es, docentes de **Pedagogía Terapéutica, Audición y Lenguaje** y del resto de los perfiles profesionales.
- Incrementar los efectivos en la red de orientación.

Formación Profesional

Oferta de todos los ciclos en la red pública

- Establecer departamentos de **orientación educativa y laboral** en todos los centros de FP con perfiles multidisciplinares.
- Introducir el reconocimiento de la **figura de coordinador/a FP**.

Salud Laboral

Ampliar el catálogo de enfermedades profesionales

- Establecer **reconocimientos médicos** bianuales a todo el profesorado.
- Crear un servicio de **atención psicológica** por territorio.
- Incidir en la prevención del acoso y la discriminación sexual y laboral.


Euskera y desarrollo lingüístico

Afianzamiento y refuerzo idiomático

- Formación continuada y reciclaje permanente.
- Impulsar actividades que potencien la **inmersión lingüística** en zonas de menor utilización y arraigo sociolingüístico.
- Potenciar el euskera en actividades extraescolares.

Igualdad y conciliación

Plan de igualdad específico

- Facilitar el **acompañamiento de menores** a consultas médicas.
- Crear un permiso de 50 horas para atención a menores por enfermedad.
- Exigir la retirada inmediata de los conciertos a los centros que realizan educación segregada. 

Lan-legepeko irakasle- hezitzaileentzako gure PROPOSAMENA

Hauteskunde
sindikalak
2023

CCOO irakaskuntzak irakasle-hezitzaileen duintasuna eta aitortza ditu erronka

Gizarte eta lan baldintzak hobetzea

Hitzarmen berria negoziatzea eta sinatzea

- **Gizarte eta prestakuntza fondoko zenbatekoa** handitzea.
- Lan-legepeko irakasleentzat ere **gizarte eta prestakuntza** fondoa sortzea.
- Hezitzaileentzako **asteko lanaldia 35 orduan** finkatzea.
- Urteko lanaldia murriztea.
- **Oporraldiaren ordainketa** lortzea.
- Lanorduez kanpoko prestakuntza-orduak ordaintzea (irakasleentzat).
- Gaur egun **bateragarritasunerako** dauden irizpideak malgutzea, lanaldi murriztueterako, batez ere.

Aitortza sozial eta profesionala

Kategoria zein maila profesionalak eta ordainsariak berrikustea

- Beste erkidego batzuekin hitzarmenak sinatzea, irakasleen **lekualdaketak, egonaldiak eta trukeak** errazteko eta karrera profesionala suspertu eta bultzatzeko.

Erretiro duina lortzeko neurriak

Lan-legepeko irakasle eta hezitzaile guztiak 60 urte betetzean erretiratzea

- Ohiko erretirora arte, adinagatik **ordu-karga murriztea**.
- **Erretiro partzialerako** neurri eustea.
- Aldez aurretik **erretiratzeagatik zigorra kentzea**.
- **Borondateko erretiro-saria** lortzea.
- 55 urtetik aurrera, langileak gaztetzeko neurriak ezartzea.

Lan-legepeko ordezkotako irakasle eta hezitzaileak

Lan-baldintza guztiak langile linkoek dituztenekin parekatzea

- **59 eta 60 urtetik gorakoei** lan-legepeko langile finkoek duten **ordutegi-murrizketa** ezartzea.
- Jaioturtea aitortzea adinagatik murrizketa eskatzeko orduan.
- **EPEak** urtero egitea.
- Birbarematzeko prozesuan, etengabeko prestakuntza kontuan hartzea.

Lan-legepeko irakasle eta hezitzaile linkoak

Lekualdatze lehiaketa

- **Lekualdatze lehiaketan lanpostu huts guztiak** ateratzea, egiturazkoak nahiz funtzionamendukoak.

Lan-osasuna

Gaixotasun profesionalen katalogoa zabaltzea

- Bi urtean behin, hezkuntzako lan-legepeko irakasle eta hezitzaile guztiei **azterketa medikoak** egitea.
- **Arreta psikologikorako zerbitzua** sortzea lurralde guztietan.
- Mutuen jarduera arautzea.
- Arrisku ergonomikoen prebentzioari arreta eskaintzea.
- COVID iraunkorra laneko gaixotasuntzat jotzea.
- Sexu-jazarpenaren eta diskriminazioaren prebentzioan eragitea, bai eta laneko diskriminazioan ere.



Elecciones
sindicales
2023

Personal laboral docente-educativo nuestra PROPUESTA

CCOOirakaskuntza, por la dignificación
y reconocimiento de la labor educativa

↳ Euskara eta garapen linguistikoa

Euskara linkatzea eta indantzea

- Etengabeko prestakuntza eta birziklapen iraunkorra aldarrikatzea.
- Erabilera eta errotze soziolinguistiko txikiagoko eskualdeetan, **hizkuntzan murgiltzeko jarduerak** bultzatzea.

Berdintasuna eta bateragarritasuna

Gaixotasunean adingabeei arreta emateko
50 orduko baimena sortzea

- Adingabeei eta adinekoei/gurasoei medikuarenera laguntzeko erraztasunak.
- Legeria berrira egokitutako eta sindikatuekin negoziatutako **Berdintasunerako berariazko plana egitea**.

Jasangarritasuna eta ingurumena

Ingurumeneko iasangarritasun-plana bultzatzea

- **Kutsagarria ez den garraioa bultzatzea.** Horretarako, ikastetxeetarako irisgarritasuna hobetzea bidegorrien bidez eta motordunak ez diren ibilgailuetarako aparkalekuak jartzea.
- Jolastokietako, jantokietako... **zarata-mailaren kontrola** ezartzea.
- Administrazioak **toxikoak ez diren produktuak** bateratzea. ⚙️



Mejora de las condiciones sociolaborales

Negociación y firma de un nuevo Convenio

- Aumentar la cuantía económica del **fondo social** y de **formación**.
- Crear un fondo social y de formación para el personal laboral docente.
- Establecer una **jornada semanal de 35 horas** para el personal laboral educativo.
- Reducir de la jornada anual.
- Conseguir el **pago vacacional**.
- Remunerar las horas de formación fuera del horario laboral (personal docente).
- Flexibilizar los criterios de **compatibilidad** actuales especialmente para las jornadas reducidas.

Reconocimiento social y profesional

Revisar las categorías y niveles profesionales y sus retribuciones salariales

- Establecer convenios y acuerdos con otras comunidades para **facilitar traslados**, estancias y permutas que permitan incentivar y potenciar la carrera profesional.

Medidas para una jubilación digna

Jubilación a los 60 años para todo el personal laboral docente y educativo

- Reducir la carga horaria por razones de edad hasta la jubilación ordinaria.
- Mantener las medidas que permitan la jubilación parcial.
- Suprimir la penalización de la jubilación anticipada.
- Conseguir la prima de jubilación voluntaria.
- Introducir medidas de rejuvenecimiento de la plantilla desde los 55 años.

Personal Laboral Docente y Educativo interino

Equiparar todas las condiciones laborales a las del personal fijo

- Aplicar la reducción horaria para mayores de 59 y 60 años como al personal fijo.
- Reconocer el año de nacimiento para solicitar la reducción por edad.
- Realizar OPEs anualmente.
- Incorporar la formación permanente en el proceso de rebaremación.

Personal Laboral Docente y Educativo fijo

Concurso de traslados

- Convocar en el **concurso de traslados todas las plazas vacantes**, tanto estructurales como de funcionamiento.



Salud Laboral

Ampliar el catálogo de enfermedades profesionales

- Establecer **reconocimientos médicos** bianuales para el personal laboral docente y educativo.
- Crear un servicio de **atención psicológica** por territorio.
- Regular la actividad de las Mutuas.
- Atender a la prevención de riesgos ergonómicos.
- Reconocer como enfermedad laboral el COVID persistente.
- Incidir en la prevención del acoso y la discriminación sexual y laboral.

Euskera y desarrollo lingüístico

Afianzamiento y refuerzo idiomático

- Reivindicar la formación continuada y el reciclaje permanente.
- Impulsar actividades que potencien la **inmersión lingüística** en zonas de menor utilización y arraigo sociolingüístico.


Igualdad y conciliación

Crear un permiso de 50 horas para atención a menores por enfermedad

- Facilitar el acompañamiento de menores y mayores/progenitores a consultas médicas.
- Elaborar un **Plan de Igualdad específico**, y adaptado a la nueva legislación, negociado con la parte sindical.

Sostenibilidad y medio ambiente

Impulsar un plan de sostenibilidad medioambiental

- Impulsar el **transporte no contaminante** mejorando la accesibilidad al centro (*bidegorri*) e instalando *parking* para vehículos no motorizados.
- Instaurar control del **nivel de ruido** en patios, comedores...
- Unificación de **productos no tóxicos** por parte de la Administración. 

Zerbitzuetako lan-legepeko langileak gure PROPOSAMENA

Hauteskunde sindikalak 2023

CCOO irakaskuntzak zerbitzu-personalaren duintasuna eta aitortza ditu erronka

Gizarte eta lan baldintzak hobetzea

Hitzarmen berria negoziatzea eta sinatzea

- **Gizarte eta prestakuntza fondoko zenbatekoa** handitzea.
- Urteko lanaldia murriztea.
- Sukaldeko ratioak eta garbiketako metroak murriztea.
- Jantokien garbiketa sukaldeko zereginetatik kentzea.
- Eremuak metro kubikoka kontabilizatzea eta ez metro karratuka.
- Gaur egun **bateragarritasunerako** dauden irizpideak malgutzera, lanaldi murriztueterako, batez ere.

Aitortza sozial eta profesionala

Kategoria zein maila profesionalak eta ordainsariak berrikustea

- Beste erkidego batzuekin hitzarmenak sinatzea, irakasleen **lekualdaketak, egonaldiak eta trukeak** errazteko eta karrera profesionala suspertu eta bultzatzeko.
- Soldatak beste administrazio batzuek dituztenekin parekatzea.

Erretiro duina lortzeko neurriak

Zerbitzuetako lan-legepeko langile guztiak 60 urte betetzean erretiratzea

- Ohiko erretirora arte, adinagatik **ordu-karga murriztea**.
- **Erretiro partzialerako** neurriei eustea.
- Aldez aurretik **erretiratzeagatik zigorra kentzea**.
- 55 urtetik aurrera, langileak gaztetzeko neurriak ezartzea.

- **59 urtetik gorakoentzako ordu-murrizketa** eta 60 urtetik gorakoentzako heren bateko ordu-murrizketa lortzea, langile finko zein bitarteko guztiak kontuan hartuz.
- Jaioturtea aitortzea adinagatik lanaldi-murrizketa eskatzeko orduan.

Zerbitzuetako lan-legepeko langile linkoak

Lekualdatze Lehiaketan, egiturazko lanpostu guztiak ateratzea

- **59 eta 60 urtetik gorakoei** Hezkuntza Saileko gainerako langileek duten **ordu-murrizketa** aplikatzea.
- Garatutako eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzena duten Lanbide Heziketako ikasketak egiteko baimena izatea.

Zerbitzuetako lan-legepeko ordeko langileak

Lan-baldintza guztiak langile linkoek dituztenekin parekatzea

- Birbarematzeko prozesuan, etengabeko prestakuntza kontuan hartzea.
- **59 eta 60 urtetik gorakoei** Hezkuntza Saileko gainerako langileek duten **ordu-murrizketa** aplikatzea.
- Garatutako eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzena duten Lanbide Heziketako ikasketak egiteko baimena izatea.
- Lanpostuaren garapenarekin zerikusi zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena izatea.



Lan-osasuna

Gaixotasun profesionalen katalogoa zabaltzea

- Bi urtean behin, zerbitzuetako langile guztiei **azterketa medikoak** egitea.
- **Arreta psikologikorako zerbitzua** sortzea lurralde guztietan.
- Arrisku ergonomikoak prebentzioari arreta eskaintzea.
- COVID iraunkorra laneko gaixotasuntzat jotzea.
- Sexu-jazarpenaren eta diskriminazioaren prebentzioan eragitea, bai eta laneko diskriminazioan ere.

Euskara eta garapen linguistikoa

Euskara linkatzen eta indanzen laguntzea

- Etengabeko prestakuntza eta birziklapen iraunkorra aldarrikatzea.
- Erabilera eta errotze soziolinguistiko txikiagoko eskualdeetan, beharrezko baliabideak bermatuta **hizkuntzan murgiltzeko jarduerak** bultzatzea.


Berdintasuna eta bateragarritasuna

Gaixotasunean, adingabeei arreta emateko 50 orduko baimena sortzea

- Adingabeei eta adinekoei/gurasoei medikuarenera laguntzeko erraztasunak.
- Legeria berrira egokitutako eta sindikatuekin negoziatutako **Berdintasunerako berariazko Plana** egitea.

Jasangarritasuna eta ingurumena

Ingurumeneko iasangarritasun-plana bultzatzea

- **Kutsagarria ez den garraioa bultzatzea.** Horretarako, ikastetxeetarako irisgarritasuna hobetzea bidegorrien bidez eta motordunak ez diren ibilgailuetarako aparkalekuak jartzea.
- Jolastokietako, jantokietako... **zarata-mailaren kontrolatzea.**
- Administrazioak **toxikoak ez diren produktuak** bateratzea. 



Personal laboral de Servicios

nuestra PROPUESTA

CCOO irakaskuntza, por la dignificación y reconocimiento de la labor del personal de servicios


Mejora de las condiciones sociolaborales

Negociación y firma de un nuevo Convenio

- Aumentar la cuantía económica del **fondo social y de formación.**
- Reducir la jornada anual.
- Disminuir los ratios en cocina y el metraje en limpieza.
- Excluir la limpieza de los comedores de las tareas de cocina.
- Contabilizar los espacios por metros cúbicos y no por metros cuadrados.
- Flexibilizar los criterios de **compatibilidad** actuales, especialmente para las jornadas reducidas.

Reconocimiento social y profesional

Revisar las categorías y niveles profesionales y sus retribuciones salariales

- Establecer convenios y acuerdos con otras comunidades para **facilitar traslados**, estancias y permutas que permitan incentivar y potenciar la carrera profesional.
- Lograr la **equiparación salarial** con otras Administraciones. 

Medidas para una jubilación digna

Jubilación a los 60 años para todo el personal de servicios

- Reducir la **carga horaria** por razones de edad hasta la jubilación ordinaria.
- Mantener las medidas que permitan la jubilación parcial.
- Suprimir la **penalización** de la **jubilación anticipada**.
- Introducir medidas de rejuvenecimiento de la plantilla desde los 55 años.
- Conseguir la **reducción horaria** para **mayores de 59 años** y la reducción de 1/3 para **mayores de 60 años** para todo el personal fijo e interino.
- Reconocer el año de nacimiento para solicitar la reducción de jornada por edad.

Personal laboral fijo de servicios

Convocar en el concurso de traslados todas las plazas estructurales

- Aplicar la **reducción horaria** para **mayores de 59 y 60 años** como al resto del personal del departamento de Educación.
- Disponer de permiso por estudios de formación profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

Personal laboral sustituto de servicios

Equipar todas las condiciones laborales a las del personal fijo

- Incorporar la formación permanente en el proceso de rebaremación.
- Aplicar la **reducción horaria** para **mayores de 59 y 60 años** como al resto del personal del departamento de Educación.
- Disponer de permiso para estudios de formación profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.
- Disponer de permiso para estudios no relacionados directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

Salud Laboral

Ampliar el catálogo de enfermedades profesionales

- Establecer **reconocimientos médicos** bianuales para todo el personal de servicios.
- Crear un servicio de **atención psicológica** por territorio.
- Atender a la prevención de riesgos ergonómicos.
- Reconocer como enfermedad laboral el COVID persistente.
- Incidir en la prevención del acoso y la discriminación sexual y laboral.

Euskera y desarrollo lingüístico

Afianzamiento y refuerzo idiomático

- Reivindicar la formación continuada y el reciclaje permanente.
- Impulsar actividades que potencien la **inmersión lingüística** en zonas de menor utilización y arraigo sociolingüístico.

Igualdad y conciliación

Crear un permiso de 50 horas para atención a menores por enfermedad

- Facilitar el acompañamiento de menores y mayores/progenitores a consultas médicas.
- Elaborar un **Plan de Igualdad específico** y adaptado a la nueva legislación negociado con la parte sindical.

Sostenibilidad y Medio Ambiente

Impulsar un plan de sostenibilidad medioambiental

- Impulsar el **transporte no contaminante** mejorando la accesibilidad a los centros mediante (*bidegorri*) e instalando *parking* para vehículos sin motor.
- Instaurar control del **nivel de ruido** en patios, comedores...
- Unificación de **productos no tóxicos** por parte de la Administración. ⚙️



Euskara eta garapen linguistikoa

CCOOirakaskuntzak euskararen alde egiten du apustu, hauteskunde hauetako programazioan argi utzi duenez, eta, horretarako, hainbat dira arrazoizkoak diren pisuzko argudioak eta hausnarketak.



Juan Elorriaga
Publikoa. Bizkaia

@ juan.elorriaga@ccoo.eus

Gure marko juridiko-administratiboari so eginez, bizi garen Erkidegoa elebiduna da, hau da, bi hizkuntza ofizial ditu eta euskara du bertakoa. Izan ere, berrogei urte baino gehiago igaro dira **Euskarari buruzko Legea** (10/1982 Legea, azaroaren 24koa, euskararen erabilera normalizatzekoa) onartu zenetik, eta aurrerapauso dezente eman ditu gure gizarteak euskararen normalizazioa lortze aldera. Horren harira, Euskadiko Hezkuntza Sistemak ezarritako eredu araberako eskaintza aintzat hartuta, gurasoek nahiz bertako erakunde askok modurik argienean erakutsi dute euskara eta berari lotutako D ereduaren eskaria, presentzia eta finkapena beste guztien artean gailendu direla eremu gehienetan.

Horregatik, guztietatik (A, B, D), D ereduak da aukeratuena, eta, hori nahikoa ez balitz, Haur eta Lehen Hezkuntzan beste ereduaren eskaera hondarreko zenbakietara hurbiltzen ari da. Honetaz guztiaz aparte, irakasleen euskalduntze prozesua luzea bezain oparoa izan da, eta ahalegin horrek gaurko joera ahalbideratu eta aitortzeko bide eman du.

Historiari begira, egungo euskararen egoerak aldaketa handia jasan du. Era honetan, euskararen ezagutza nabarmen hazi da, batez ere, erdaldunagoak diren eremuetan, bertan berreskurapena eta euskaldunen gorakada erabatekoa izan delako gazteen artean. Hala ere, guztia ez da bide erraza izan, eta kontraesanak geratu dira agerian. Izan ere, ezagutza dezente areagotu bada ere, erabilerak ez du horrenbesteko hazkundea izan, eta, gaztelaniaren aldean, askoz maila txikiagoan dago, bien arteko aldea oso handia izaten jarraitzen duelarik.


Horiek horrela, eraginkorra izan daitekeen diagnostikoa eta helburu batzuk programatzeko orduan, euskararen garapena suspertu eta bultzatu dezaketen ekinbide batzuk lehentasunenetan lehentasun izan





Hirugarrenik, erabilera eta errotze soziolinguistiko txikiagoko eskualdeetan, hau da, euskaldunen portzentajerik eta erabilerarik txikieneko eremu horietan, ezinbestekotzat jotzen dugu **hizkuntzan murgiltzeko** jarduerak bultzatzea. Izan ere, halako kokapen geografikoetako zentroek eta bertako langileek, irakasleek eta ikasleek baliabide gehiago eskuratu behar dituzte, desorekan bizi duten egoera hori irauli ahal izateko eta enparauen neurrirako garapen linguistikoak eskuratu ahal izateko. Guretzat, **hauexek dira euskararen aldetik laguntzarik eta giza baliabiderik gehien behar dituzten kokaguneak**, eta indargarri guztiak ez dira nahikoak, ikasleen euskalduntasun osoa gerora osatu nahi badugu.

Bestetik, hauxe ere fenomeno berria bada ere, orain arteko euskararen arnas guneetan (euskara eguneroko eta kaleko komunikazio-hizkuntza duten zonaldeak) duela 20 urte baino gutxiago erabiltzen delako zantzu kezkarria hasi da antzematen, hainbat eragile berri daude-eta: teknologia berriak, globalizazioa, kanpoko eta barneko migrazioak... Gertatu dena gertatu dela, ondarea den komunitate eta egoera linguistikoak babeste aldera, ondo ikusten dugu eremu horietako zentro guztietan **sentsibilizazioa eta euskararen erabileraren aldeko kanpainak ere bideratzea**.

CCOO irakaskuntzak, elebitasuna eta berdintasuna abiapuntu dituen irizpidetik, hezkuntza sistemak euskararen arloan egindako aurrerapenak eta lorpenak aitortzen baditu ere, uste dugu oraindik badagoela zer eginik eta zer hobeturik, hizkuntzaren normalizaziotik hizkuntzaren erabilerara igarotzeko trantzean. Beraz, guztiok gaude gonbidatuta erronka honetara, betiere, hizkuntzen ekitatea, garapena eta berdintasuna helburu eta xede dituen paisaia linguistiko aberats honen ekosisteman murgiltzen bagara. 

ditugu. Lehendabizi, irakasleak eta zentroetako langileak hizkuntzaren igorle eta eredu bihurtzen diren unetik bertatik, **etengabeko prestakuntza eta birziklapena** izan behar dituztela aldarrikatzen dugu behin eta berriro. Hizkuntzarekin, beste ezaguera batzuekin bezala, aldian-aldian sakontzeko ikastaroak, aholkularitza eta jarraipena ezinbestekoak dira, profesionalen gaitasun linguistikoak baliagarriak eta eraginkorrak izan daitezten.

Areago, uste dugu xedatutako hizkuntza eskakizunen bat ateratzeak ez dituela ibilbide eta bizitza osorako hizkuntzaren maila zein sendotasuna bermatzen, hizkuntzak, beste zeregin batzuen antzera, lantzean behin prestatzea, berriztatzea eta eguneratzea eskatzen duela eta hori guztia posible egiteko


erraztasunak nahiz pizgarriak jarri behar direla martxan: **aldian-aldiko liberazioak, aholkularitza taldeak, irakasleentzako jarraipen zerbitzuak, behatokiak**.

Bigarrenik, eta ikasleen beharrezan kontuan hartuta, **eskolaz kanpoko jarduerak, osagarriak barik, ezinbesteko eragileak dira**, aisialdia edo kirolak, kasurako. Gure egoera linguistikoaren arabera, euskararen bultzada eta presentzia era nabarmenean suspertzen eta zabaltzen lagundu behar dute, eta, zeregin horretan, inguruko erakundeak (udalak, elkarteak, kirol taldeak, aldundiak...) ere izan behar dira parte-hartzaileak, egitasmo horiek bete-betean gauzatu ahal izateko eta **euskara nahiz aisialdia, kirolak eta zaletasunak lotesleak izan daitezten**.

Hay un tercer borrador del anteproyecto de ley educativa que ya TEMEMOS



Julen Llanos
 Secretario general
 y responsable de la
 coordinación del área
 de política educativa

 julenllanos@ccoo.eus

El PNV está lanzado en su intención de conseguir para esta nueva legislatura una nueva ley educativa vasca. Aunque la situación se va complicando y los plazos se van agotando, la determinación de conseguir en esta etapa una ley educativa que por fin esté firmada por un consejero de educación del Partido Nacionalista Vasco es total.



TRAS TRES DECEPCIONES ABSOLUTAS PARA CCOO IRAKASKUNTZA, y, en general, para toda la comunidad educativa en forma de Síntesis de la Comisión Parlamentaria, pero, sobre todo, en forma de primer y segundo borrador del anteproyecto de ley, este último más infame que el primero si cabe, las organizaciones sindicales, sociales y educativas de Euskadi ya vamos temiendo la aparición del que será, sin duda, texto final del anteproyecto de ley, el que será remitido, ya sin remedio, a trámite parlamentario.

Ya hemos expuesto y razonado nuestra oposición a estos textos por activa y por pasiva. Bajo el disfraz del consenso amplio, en forma de pacto político en materia de educación, el partido, los partidos políticos mayoritarios en la cámara vasca, están llevando adelante una reforma de la ley educativa vasca que, lejos de terminar con el nuclear problema de la segregación escolar en Euskadi, tenemos la seguridad de que acabará agravando; consolidando, a su vez, el sistema educativo dual público-privado que nos caracteriza frente al resto de comunidades educativas tanto estatales como europeas.



De este segundo borrador, una lectura ligera basta para confirmar que lejos de mejorar el original, lo empeora



Hemos conocido un segundo borrador. Una ligera y rápida lectura, sabedores de que dicho texto no sería el definitivo y que llegaría un tercero, del que incluso nos han llegado rumores de que hay versiones 3.0 y 3.1. De este segundo borrador, una lectura ligera basta para confirmar que lejos de mejorar el original, lo empeora. Más allá de recoger algunas recomendaciones que desde el ordenamiento jurídico se hizo al departamento de educación para que el texto no incurriera en ilegalidades, nos encontramos algunas novedades-joya como la que en el artículo 22, titulado “Centros privados concertados”, recoge en su punto 6 que “En todo caso, para la concertación tendrán preferencia los centros que están constituidos y funcionan en régimen de cooperativa y cumplen las condiciones establecidas para este tipo de sociedades”. Es decir, en un hipotético caso en el que no hubiera recursos para financiar dos centros, y hubiese que optar sólo por uno, entre un centro privado de iniciativa social situado en un barrio obrero con alumnado inmigrante (que los

hay) y una cooperativa (ikastola o no) elitista (de las que abundan) con unas instalaciones de miedo y con un gran número de cooperativistas y por ende, abundantes aportaciones a su fondo social, tendría preferencia para recibir el concierto esta última por el mero hecho de ser cooperativa. Son casos extremos, lo sabemos, pero posibles, y a los que la futura ley daría cobertura. ¿Podríamos llegar a ver en el añadido, algún atisbo de que quizá algún grupo de presión que pudiera existir, haya podido hacer llegar esta formulación al responsable, quizá cercano a un cierto tipo de opinión sobre lo que la educación de unos y otros debiera ser, de la redacción de este texto?

Cuestión irrefutable es que el texto sigue ahondando en mecanismos que garantizan que el sistema educativo vasco se transforme en apariencia pero se mantenga en su esencia, debilitando, a su paso, una educación pública vasca que, claramente ya no sirve a los intereses de la clase dominante de nuestro país, la clase políticamente, socialmente y económicamente dominante. Y nada nos hace pensar que un tercer borrador o una versión 3.1 o 3.5 vaya a cambiar lo esencial.

Estos días escuchamos que la solución que se propone para intentar atajar el creciente problema de la segregación escolar en Euskadi, es la imposición, a todos los centros, públicos y concertados, de un número mínimo de alumnado “en situación vulnerable”. Se ha establecido en los mapas escolares municipales, por ejemplo, en el de Vitoria-Gasteiz, una zonificación que determina que todos los centros incluidos en ella tendrán un mismo “índice de vulnerabilidad”. Este índice, en el caso de ser, por ejemplo, de un 20%, establecerá la obligatoriedad de los centros a reservar una de cada cinco plazas ofertadas a alumnado “vulnerable”. Claramente esto no supondrá un problema para los centros públicos que estén situados en esa zona del mapa escolar, porque lo superarán con creces, pero sí lo será para los centros concertados, si su interés es seguir recibiendo el concierto.

Las incógnitas sobre la metodología y razonamiento que ha seguido el departamento para llegar a determinar esos índices de vulnerabilidad, nos impiden juzgar si dichos índices están ajustados o no a la realidad y a las necesidades del cada centro y de su entorno. Sospechamos cierta arbitrariedad en la elección de los criterios, sobre todo porque resulta muy llamativo que se haya renunciado a solicitar información sobre los ingresos de las familias a la hora de realizar las solicitudes de matrícula, dejando fuera el criterio socioeconómico para determinar la vulnerabilidad de un alumno o alumna.


Pero hay una cuestión derivada de esta política de asignación de cupos de alumnado que a CCOOirakaskuntza le preocupa, y mucho, ya que derivada de la aprobación de esta nueva ley y de la emisión de los decretos relacionados con ella, se producirá paradójica situación de que alumnos y alumnas en situación de vulnerabilidad



por razones socioeconómicas, serán admitidos a desgana por centros privados muy elitistas con el único objetivo de mantener su financiación pública. Centros en los que esos alumnos y alumnas deberán encontrar su sitio, y donde no dudamos de que difícilmente podrán sentirse ni integrados ni mucho menos cómodos en el día a día del centro con el resto de sus compañeros y compañeras.

Si hoy, en plena campaña de captación de matrícula, echamos un vistazo a las webs de algunos centros religiosos e ikastolas privadas concertadas de reconocido prestigio, veremos en su publicidad la ostentación que hacen de los recursos estructurales, de equipamiento y materiales de los que disponen, y para los que, sin remedio, las familias hacen frente a un importante gasto añadido al intrínsecamente educativo. Y no estamos hablando de las cuotas, cuyo futuro devenir y maquillaje (porque en ningún caso contemplan las empresas educativas privadas su completa desaparición) seguramente dará para otro artículo, sino cuestiones como la compra de uniformes, o ropa de marca, chándales corporativos y el sinfín y precio del equipamiento para las extraescolares

Resulta muy llamativo que se haya renunciado a solicitar información sobre los ingresos de las familias a la hora de realizar las solicitudes de matrícula, dejando fuera el criterio socioeconómico para determinar la vulnerabilidad de un alumno o alumna

deportivas o tecnológicas que tanto prestigio procuran a la oferta privada de algunos centros y que necesitará este alumnado a riesgo de quedar marcado por en caso de incapacidad de compra. Lamentablemente nunca dará igual mismo que te lleven “al cole” en un Ferrari o en un Twingo. 



Abono de lentes correctoras por parte de la empresa



Adolfo Arribas
Personal de administración
Bizkaia

@adolfo.arribas@ccoo.eus

El pasado mes de diciembre el Tribunal de Justicia Europeo publicó una sentencia, referente a la obligatoriedad de la compra de “lentes correctoras” por parte de la empresa a sus trabajadores/as.

PARA QUE ESTO PUEDA SER ASÍ, debe existir una constatación de la existencia de trastornos visuales en “la persona afectada”. Es necesario un reconocimiento oftalmológico en el que se haga constar estas deficiencias visuales, y la necesidad de corregirlas mediante el uso de lentes correctoras, ya sean gafas o lentillas. En nuestro caso, sería durante los reconocimientos de salud, en teoría anuales, promovidos por el Departamento y llevado a cabo por las mutuas, o bien prescribiéndolas un oftalmólogo de Osakidetza. Además, se tiene que demostrar el uso habitual del uso de Pantallas de Visualización de Datos. Este uso de PVD es habitual entre las y los docentes y el personal de apoyo. Podría darse el caso de que, al personal funcionario nuevo, al pasar el reconocimiento médico obligatorio, le prescribieran como necesario el uso de “lentes correctoras”. Si fuese así, el Departamento, también debería abonarlas o bien proporcionarlas.



Explica la sentencia que el artículo 9 de la Directiva 90/270, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, no puede interpretarse en el sentido de que exige un nexo causal entre el trabajo con pantallas de visualización y la aparición de eventuales trastornos de la vista, sino que los dispositivos correctores especiales (gafas, lentillas...) sirven para corregir o prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo que se realiza con un equipo que incluye una pantalla de visualización. El uso de estas puede abarcar más allá del uso profesional, dentro y fuera de la empresa. Además de incluir a “todos” sus trabajadores, incluido el personal interino y el personal laboral temporal.

La empresa tiene dos fórmulas de proporcionar los dispositivos correctores: bien proporcionándolos directamente o bien mediante el abono o reembolso directo del coste. El uso de un complemento salarial de carácter general, abonado de forma permanente en concepto de penosidad de las condiciones de trabajo, no parece destinado a cubrir los gastos anticipados por el/la trabajador/a afectado/a para realizar la adquisición de gafas. Tampoco las ayudas sociales que tiene pactadas el Departamento.

Desde CCOOirakaskuntza exigimos que el Departamento de Educación negocie con los sindicatos la elaboración de unas normas o protocolo que garantice, de forma rápida y sencilla la compra o adquisición de lentes correctoras. Estas normas o protocolo deben tener efecto retroactivo desde la publicación de la sentencia. ❤️

**José Manuel Fuentes Fariña**

Responsable de la Secretaría de acción sindical docentes de pública y Coordinación Acción Sindical da Federación de Ensino de CCOO Galicia

@ jfuentes-apg@galicia.ccoo.es

Quando me pidieron una colaboración para la revista del País Vasco lo primero que pensé fue si los problemas de los trabajadores docentes de Galicia son diferentes a los vuestros o a los del resto del estado y si el sindicalismo en el mundo de la educación también debe ser distinto. Más allá de las diferencias obvias del régimen fiscal, el idioma propio y el desarrollo del sistema educativo, es mucho más lo que compartimos que lo que nos diferencia.

Galicia y País Vasco ¿sitios distintos?



¿Por qué no nos planteamos seriamente qué quiere decir hacer sindicalismo?, ¿qué tipo de sindicalismo queremos realmente?

Tenemos que ser claros: nada de lo que tenemos como trabajadores y trabajadoras en el mundo educativo nos vino caído del cielo. Las condiciones laborales de cada uno de nosotros son fruto de la lucha y de las negociaciones con la patronal, es decir, con las administraciones educativas (tanto del Ministerio como de las Consejerías de Educación). Porque no nos engañemos, hay cuestiones de competencia estatal muy importantes que abren marcos de negociación en las comunidades autónomas, e incluso, muy a su pesar, las obligan a aplicar mejoras.

CC.OO. siempre tuvo claro su objetivo. La lucha sindical tiene un punto y seguido, que es acabar pactando mejores condiciones laborales; y tiene una larga línea de continuidad, que es seguir sumando avances. Y en ese camino, en Galicia y en el País Vasco nos encontramos con compañeras y compañeros de viaje que no siempre están a la altura, pues se oponen por sistema a todo lo que se negocia fuera de sus fronteras, aunque sea beneficioso para las y los trabajadores que representan. Tenemos realidades sindicales similares con resultados que parten del conservadurismo nacionalista de corte corporativo o del presunto progresismo, también nacionalista y corporativo.



↳ Más allá de las evidentes diferencias salariales que existen entre las y los docentes gallegos y vascos, podemos coincidir en que el salario de cualquier colectivo está directamente relacionado con el prestigio social de la profesión del mismo. Y, también, coincidimos en que es imprescindible que se prestigie la profesión docente, lo cual debe ir parejo a un mejor salario. No nos olvidemos que estamos hablando de las personas que forman las nuevas generaciones de nuestra sociedad en las diferentes etapas educativas, personal altamente cualificado que desempeña un trabajo esencial en un servicio fundamental. Deberíamos tener unas retribuciones acordes a esa responsabilidad y a nuestra formación.

Partiendo de la realidad actual, comprobamos que el primer tramo salarial del personal docente estaría dentro de la media europea, pero a medida que pasan los años se aleja del salario que correspondería por cualificación, por experiencia, por homologación con los compañeros europeos y también por prestigio social. Echando una mirada a los países de nuestro entorno, y también a los salarios de las personas con cualificación semejante en la empresa privada, comprobaremos que en España el personal docente de las diferentes etapas educativas está por debajo del salario que le correspondería percibir.

En primer lugar, antes de entrar en la carrera profesional, considero necesario compartir una reflexión. Solucionado en parte la integración del Profesorado Técnico de Formación Profesional en el cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria (PES), quiero manifestar mi más profunda discrepancia con la diferencia salarial del personal docente del cuerpo de maestros que imparte enseñanzas en las etapas de Educación Infantil y Primaria con respecto al personal docente de otros cuerpos que imparten en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. En CCOO pensamos que todo el personal docente de las distintas etapas educativas (Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, BACH...) debería estar encuadrado en el grupo funcional denominado A1 y, por tanto, percibir el mismo salario. No hay motivos para que existan diferencias salariales, pero sí argumentos para que no haya esas desigualdades: la titulación de acceso es la misma (grado o equivalente). Sin entrar en el debate de qué etapa puede tener más complicaciones si podemos afirmar que es en la etapa de Educación Infantil en la que se establecen las bases de la construcción del conocimiento y, por lo tanto, es una etapa imprescindible y fundamental para el desarrollo del alumnado. No quiero decir con

esto que el personal docente de El debiera percibir un salario más alto que los demás, pero tampoco más bajo. Debemos luchar por la incorporación del personal docente del cuerpo de maestros/as al grupo funcional A1 y porque el resto de profesorado de FP no integrado en el cuerpo de PES tenga el mismo salario que sus compañeros/as.

En segundo lugar, y ya entrando en la carrera docente, observamos que la diferencia salarial entre un o una docente recién ingresada y otro/a con 15 años en la función pública docente está en unos 350 euros. Los datos hablan por sí solos. La carrera profesional en España tiene pocos incentivos económicos y no reconoce el trabajo de aquellas personas que permanecen toda su vida profesional como docentes, con más experiencia, con más formación y con más cualificación profesional. Debería existir una mayor diferencia retributiva entre el momento del acceso a la función docente y a su jubilación. Desde CCOO demandamos una carrera docente, igual a la que tienen en otros países, con una mayor progresión, basada en la acreditación con criterios objetivos conocidos previamente, que permita mejoras profesionales y salariales a las que puedan ir accediendo todas y todos los docentes. Y esto solo tiene solución en un Estatuto Docente.

¿Podemos avanzar en estas cuestiones? Lamentablemente, si no logramos unidad de acción de todas y todos seguirán avanzando los intereses corporativos disfrazados de identidades nacionales y los intereses y objetivos de clase seguirán en retroceso.

Ojalá seamos capaces de conseguir que nuevas promociones de docentes con compromiso sindical abandonen la comodidad del NO a todo y puedan recuperar las políticas del SÍ, las que abren las nuevas vías de progreso social, las del compromiso de clase y la construcción de un futuro mejor. ➤



Marisol Antolín
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com



Mujeres pelotaris, principios del siglo XX

ESTAS PELOTARIS son desconocidas en la actualidad aunque tuvieron grandes éxitos en los años veinte del siglo XX. Llenaron frontones de España y América.

Las pelotaris tenían contrato y sueldo, muchos admiradores e incluso su propia colección de cromos.

Entre ellas, destacamos a María Antonia Uzcudun, más conocida como Chiquita de Anoeta, nació en 1927. Comenzó a jugar a pelota a mano en Anoeta.

Con solo 13 años, debutó en Salamanca como raquetista y ahí comenzó su trayectoria profesional como zaguera.



María Antonia Uzcudun

Posteriormente, esta pelotari jugó en la élite de la raqueta entre 1941 y 1967. Jugó en recintos de España, México y Cuba.

Según la prensa de su época, llegó a ser la mejor raquetista del mundo, siendo reconocida con multitud de premios y homenajes.

Chiquita de Anoeta era tan popular que hasta le compusieron un pasodoble a ella.

Por otra parte, desde hace seis años, el frontón de Rentería se llama Agustina Otaola en honor a esta raquetista y en homenaje a un colectivo que llegó a reunir a casi 800 mujeres profesionales.

Agustina Otaola Zapiain comenzó a jugar a pelota con su hermano Victoriano en una pared del negocio familiar.

‘Agustina’, como se la conocía profesionalmente, se convirtió en una de las profesionales más destacadas durante casi dos décadas.

Jugaba de delantera y fue considerada como una gran sacadora y como una de las tres grandes raquetistas de todos los tiempos junto a Chiquita de Anoeta e Irura.

Agustina se retiró de los frontones en 1967, cuando tenía 41 años.

Fue el empresario donostiarra Ildefonso Anabitarte quien en 1917 se llevó a varias de estas jóvenes a Madrid y las animó a jugar.

Tras años de éxito, a mediados de la década de 1940 el franquismo dejó de conceder licencias y la popularidad de esta disciplina deportiva comenzó a menguar en España.

Para muchas raquetistas, aquello puso punto y final a su carrera deportiva, otras emigraron a países como México donde algunas siguieron compitiendo hasta casi la década de 1980. 🇲🇽

Hezkuntza aldatzeko gaitasuna



**HAUTESKUNDE
SINDIKALAK
2023
Elkarrekin,
indartsuago**



@ccooirakas



@ccooirakaskuntza



@ccooirakaskuntza



CCOOirakaskuntza

erantzun berriak

