

te

 irakaskuntza

osagarria
gaiak



393. zk.

irakaskuntzako langileak. 2024ko udazkena

zaharrak berri

editoriala. politika berriak zaharrak izaki



publikoa. ikasturte-hasiera, espero baino okerragoa



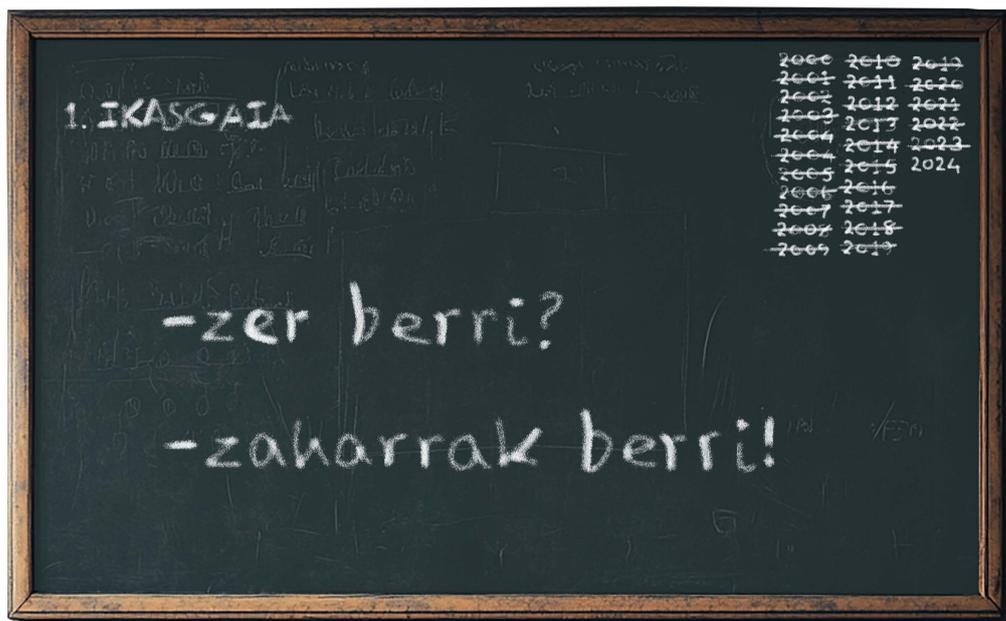
pribatua. patronalaren jokabidea salatu egin behar



unibertsitatea. berdintasun-plan berria ausm



unibertsitatea. enpresa-kuota izeneko trikimailua



www.irakaskuntza.ccoo.eus



irakaskuntzako langileak. 2024ko udazkena

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

Uzupia.EstudioCreativo

hola.uzupia@gmail.com

INPRIMAKETA / IMPRESIÓN

Gráficas Magaña

Tel. 91 798 38 70

ISSN

ISSN 1131-9615

Paper birziklatuan inprimatua/

Impreso en papel reciclado

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



www.irakaskuntza.ccoo.eus

CCOO Irakaskuntza

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

✉ vcrcceo@vc.ehu.es

Zurekin egunero / ondoan beti!

Siempre a tu lado



editoriala | editorial

Nuevas viejas políticas

3

publikoa | pública

Un comienzo de curso peor de lo esperado

5

pribatua | privada

Una patronal deshonesta incumple su palabra

7

Gizarte Ekimeneko ordezkariak patronalaren jokabidea salatu dute

9

unibersitatea | universidad

EHU - UPV

El truco de la cuota patronal

11

Universidad de Deusto

Aprobado el plan de igualdad UD 2024 - 2028: es tiempo de PAS

13

hezkuntza-politika | política educativa

Informe 174: En defensa de los derechos de la infancia

17

lan osasuna | salud laboral

Nueva posibilidad de aumentar el tiempo de cotización a la S.S. para adelantar la jubilación

19

ellas nos marcan el camino

Diotima, filósofa

22

txio txioka

23

Nuevo curso, nueva consejera, nueva legislatura, nueva ley, nuevo Lehendakari, **Nuevas viejas políticas**



Julen Llanos Hermosa
CCOOirakaskuntza | ko
idazkari nagusia

 julenllanos@ccoo.eus



La turbulenta legislatura de Jokin Bildarratz, quien destinó todos sus esfuerzos a aprobar una nueva ley educativa vasca que encontró suficientes apoyos en el entorno político, pero ninguno en el educativo, ha llegado a su fin. Su legislatura y su figura, de claro tinte institucional, se ha caracterizado por una incapacidad manifiesta para renovar, a través de la negociación colectiva, ni el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la CAV de desidia, ni ninguno de los convenios colectivos que regulan las condiciones del personal laboral, docente o no, dependientes del departamento. Por no hablar de la desidia mostrada ante la conflictividad laboral generada en la escuela concertada de iniciativa social de Euskadi, por la eterna pretensión patronal de ligar los salarios del colectivo trabajador de este sector a la financiación pública. Las huelgas han estado presentes en toda su legislatura, en todos los sectores y niveles educativos, tanto públicos como privados, universitarios y no universitarios, tantas como 16 jornadas en los concertados de Iniciativa Social,

2 jornadas en los centros públicos, otras dos en la UPV y varias más en todo el sector público; una conflictividad que habla, a las claras, de cual ha sido el talante negociador del departamento y consejero saliente.

Gobernu taldeetan aldaketak egon direla egiaztatu dugun arren, ez gaude oso ziur Hezkuntza Sailari dagokionari, garai berriak etorriko direnik. Duela gutxi, CCOO-irakaskuntzako taldekoek Begoña Pedrosa sailburu berriarekin eta Blanca Guerrero (lehen Saileko langileen kudeaketako zuzendaria zena) Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordearekin bilera bat egin genuen. Protokolozko bilera izatea espero genuen, baina, bilera izaerarekin gustura geratu ginen, oso-oso teknikoa izan baitzen eta oso elkarriketarako prestasun handia izan zutelako. Halere, soberan dakigu, batak zein besteak erantzukizun handia izan zutela aurreko legegintzaldian, eta artile berriko ardi zaharren aurrean ez gaudenik, denborak baino ez du esango. 

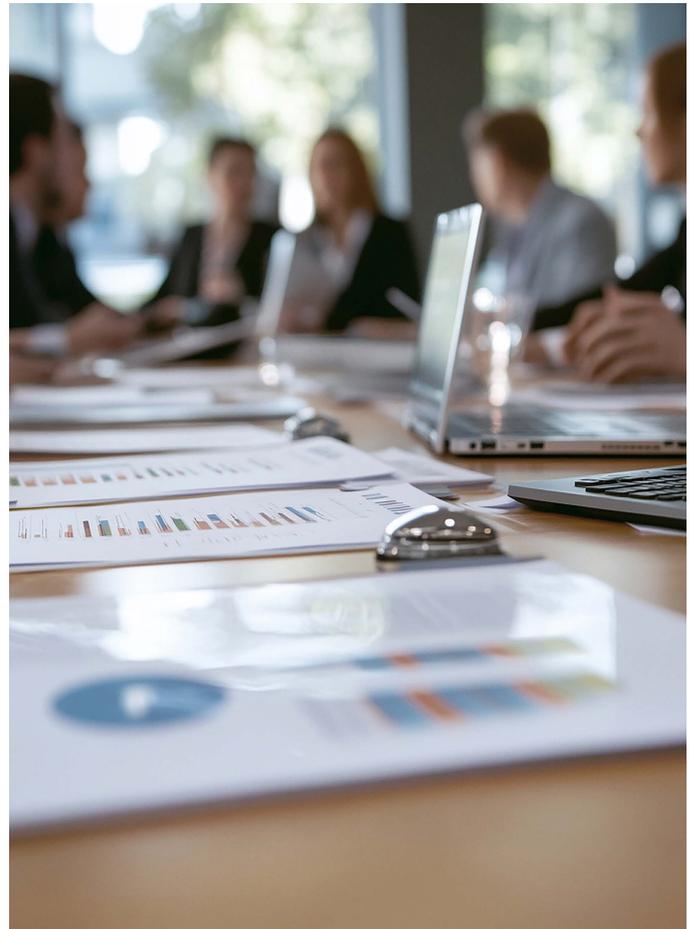
Por mal empezar, el flamante nuevo Lehendakari, ese que traerá la renovación de las políticas conservadoras del principal partido del gobierno, parece no tener mucha preocupación por lo que ocurre y puede suceder en el mundo de la educación, a tenor de la poca mención que hace de sus intenciones en las apariciones públicas institucionales que realiza. Significativamente más centrado en el mundo de la economía y la empresa, que es el ámbito que más conoce, y en la reconstrucción de la herida Osakidetza, no es la educación y su deriva el asunto que más parece interesarle.

La consejera, por su parte, ha comenzado cortando de raíz la problemática que surgió en el inicio del curso pasado con el tema del servicio de autobús escolar, y habiéndose mostrado públicamente preocupada por la segregación escolar, principal problema de nuestro sistema educativo, que exigirá no pocas cautelas en el desarrollo de la nueva ley educativa y los decretos que le darán forma, parece ahora más preocupada por forzar la progresiva desaparición de las cuotas de los centros concertados, que ninguno ni ninguna que de los y las que conocemos este sistema desde dentro nos creemos, que tampoco compartimos, y que pone en evidencia las verdaderas intenciones de la creación del “servicio vasco de educación”.

Hablando de las cuestiones que parecen no interesar al nuevo Lehendakari, no podemos dejar de remarcar la significativa falta de invitación o ausencia del Rector de la, por otra parte innecesaria y elitista, universidad privada alavesa EUNEIZ, a la reunión de presentación que mantuvo con los rectores de las universidades Pública del País Vasco, Deusto y Mondragón Unibertsitatea. La segregación del ámbito universitario del departamento de educación al de nueva creación, denominado “De Ciencia, Universidades e Innovación”, abre nuevos e inciertos horizontes para nuestra universidad pública, que se encuentra inmersa, además, en el proceso de elección de nueva rectora o rector.

Lehendakari berriari interesatzen ez zaizkion gaiez ari gabela, ezin dugu aipatu gabe utzi EUNEIZ Arabako Unibertsitate Pribatuko errektorea Euskal Herriko Unibertsitate Publikoko, Deustuko Unibertsitateko eta Mondragón Unibertsitateko errektoreekin izan zuen aurkezpen-bilerara gonbidatu ez izana. Hezkuntza Saitetik sortu berri den Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailerako unibertsitate-eremua bereizteak aukera berri eta zalantzarriak irekitzen dizkio gure unibertsitate publikoari, errektore berria hautatzeko prozesuan murgilduta dagoela ahaztu barik.

Y más allá del ámbito puramente educativo, tras la firma de los convenios de Intervención Social de Bizkaia y Gipuzkoa y el convenio de Ocio Educativo de Araba, el curso que comienza deberá caracterizarse por una apuesta clara y



fuerte por una apuesta una apuesta importante por los servicios sociales, que ha de venir de la mano de una publicación plena de los mismos, ya que en su mayoría dependen de concesiones y licitaciones a empresas privadas de servicios como la atención a la discapacidad, a mayores, a toxicomanías, al ocio educativo, etc., con el deterioro de los mismos y la precarización del empleo que supone la competitividad empresarial por la consecución de dichos servicios.

Comienza un nuevo curso, pues, y como hemos dicho, pleno de novedades y retos. También para CCOO-irakaskuntza, que, tras cuatro años de profunda transformación interna, deberá abordar un nuevo proceso congresual que, consolidará, o renovará, a criterio de su afiliación, estructuras, cargos y políticas.

Ikasturte berri bat hasi da, beraz, eta esan dugun bezala, berritasunez eta erronkaz bete. CCOO-irakaskuntzarentzat ere, lau urteko barne-erlaldaketa sakonaren ondoren, kongresu-prozesu berri bati ekin beharko dio, afiliazioaren, egituren, karguen eta politiken irizpidearen arabera sendotu edota berrituko duena.

Egurre ba!

Un comienzo de curso peor de lo esperado

No aprendemos.

Todos los años creemos que el inicio del curso será mejor al de años anteriores, pero tenemos que rendirnos a la evidencia: no sólo no es así, sino que empeora.



Marga García Robles
Publika. Bizkaia

marga.robles@ccoo.eus 



Marina Anda Arano
Publica. Bizkaia

m.anda@ccoo.eus 

Y no estamos hablando del sabor agridulce de la vuelta al trabajo, del fin de los días de descanso, no.

Estamos hablando del nuevo contacto con la Administración educativa vasca, del que se tiene cuando se está pendiente del centro al que incorporarse, del horario que cumplir, de conocer, en fin, si se estará en el momento correcto para trabajar durante todo el curso, se reducirá la posibilidad a unos escasos meses o habrá que conformarse con otro año más de jornadas reducidas.

El curso 2024-2025 empieza con más enfado de todas y todos porque el Departamento sigue trabajando mal, a destiempo y con graves errores en sus aplicaciones informáticas, de obligadísimo cumplimiento y de escasísimo control. Vayamos por partes: 

1. COCU: Egindako bi deialdiek (uztaila eta abuztua) akats ugari eragin dituzte:

- esleitu ez diren plazak, eta, ondorioz, hautatutako pertsonarentzat sustoa, ikastetxerik gabe eta esleipen-prozesua amaituta dagoelako.
- ikastetxeetako zuzendaritzek eskatutako plazak, baina, ulertezina bada ere, plaza hutsen zerrendetan agertzen ez direnak; egun batzuk geroago agertuko dira, eta, beraz, antzinatasun handiena duten pertsonak ez dituzte aukeratu.
- azken uneko daten aldaketa, langileei egokitzeko zailtasunak sortzen dituena.

2. Ordezlagunea:

- Problemas de caída del sistema informático que retrasan las adjudicaciones, con el correspondiente nerviosismo de quien tiene que participar en la adjudicación en tan breve tiempo.
- Fallo del sistema y atrasan la fecha, invalidando el proceso y teniendo de nuevo el personal que rehacer la elección de plazas.
- Falta de previsión en la oferta de especialidades concretas que provocan el inicio –y en ocasiones durante meses- del curso sin personal docente.
- Tardanza en la adjudicación de plazas de personal sindical liberado, cuando la Administración conoce esas vacantes con suficiente antelación.

- Tardanza en la adjudicación de tercios de jornada por reducción al personal mayor de 60 años, conociendo con meses de antelación esos datos el Departamento.

3. Tramitagune:

CCOO Irakaskuntza ha denunciado repetidamente en Mesas de negociación que el único sistema que la Consejería de Educación ha designado para una comunicación con su personal es insuficiente, lento y genera frustración en aumento.

No funciona correctamente, no contesta, o lo hace después de mucho tiempo.

En ocasiones, las respuestas que dan no son correctas o no responde a las dudas o te remiten a la web de Hezkuntza en busca de una respuesta, casi siempre insatisfactoria.

4. Gizarte Segurantzarekiko komunikazioa:

Akatsak alta ematean, 2024/09/02an, 2024/09/01ean izan beharrean.

Akats horiek garrantzitsuak dira, kotizatu gisa agertzen ez diren egunak ezin baitzaizkio G SINri erreklamatu erretiroa hartu arte.

En fin, otro año más generando nerviosísimo, inseguridad y, lo que es más grave, desafección del personal docente con una Administración que insiste en no saber cómo no empeorar –ni osamos decir mejorar- sus inicios de curso.

¡Vaya debut de la flamante nueva Consejera!



Una patronal deshonesta incumple su palabra



Jose Antonio González Río
Pribatua. Bizkaia

 josean.gonzalez@ccoo.eus



Kristau Eskola secuestra la negociación colectiva en la educación privada concertada. Los Centros de Iniciativa Social de Euskadi empiezan el curso escolar con un conflicto colectivo y una demanda contra la patronal por inaplicación salarial.

La escuela concertada de Iniciativa Social sigue en lucha por un nuevo Convenio.

Empezamos el curso escolar 24/25 bajo la presión de los incumplimientos de KristauEskola y AICE-IZEA. Estas patronales, responsables de llevar a buen puerto las negociaciones para la actualización del nuevo convenio, arrastraron a todas las personas trabajadoras del sector a un conflicto laboral de movilizaciones y a 14 jornadas de huelga. Toda esta conflictividad se superó el 5 de febrero, cuando firmaron con los sindicatos el acuerdo que puso fin a las movilizaciones y a la huelga. Con esta firma, se comprometieron con mejoras salariales, mejoras en jornada y cargas de trabajo, mejoras en el empleo, recolocación y jubilación parcial, mejoras en la Formación Profesional y otras relacionadas con la salud laboral, los planes de igualdad y la euskaldunización.

Trabajadoras y trabajadores del sector desde el día siguiente a la firma del acuerdo, abandonaron la huelga y continuaron con la responsabilidad y el compromiso que les caracteriza, con sus tareas y funciones en todos

los ámbitos de la vida escolar con total normalidad. Sin embargo, la alegría por el buen acuerdo alcanzado se truncó rápidamente y el ánimo de las personas trabajadoras fue transitando desde la satisfacción, hacia el estupor y de ahí a un nuevo estado de enfado y malestar ante la nueva táctica patronal: dilatar cualquier aplicación práctica de los compromisos, negándose a reconocer las tablas salariales que habían firmado, poniendo en cuestionamiento los acuerdos adquiridos, en definitiva, queriendo volver a renegociar lo ya negociado y ya comprometido.

Han pasado siete meses desde el Acuerdo de Fin de Huelga. En este periodo la parte social, los sindicatos, nos hemos desesperado, en más de una docena de infructuosas mesas de negociación, para articular los acuerdos firmados por las patronales.

Seguimos sin convenio, sin actualización de la nómina, sin reconocer las tablas salariales pactadas, sin asumir ni cumplir con los compromisos firmados. Estas patronales se han esforzado con muy malas mañas y con muy mala fé, en desvirtuar la negociación colectiva, lástima utilizar estos términos en el contexto de los valores que estos centros quieren desarrollar en la comunidad educativa.

Este comportamiento patronal torticero tiene un objetivo claro, vincular los salarios exclusivamente a la financiación

que reciben del Departamento de Educación. Siguen cobrando cuotas, pero buscan tener los costes laborales gratuitos así como los gastos de mantenimiento de sus instalaciones, en muchos casos privilegiadas. En el contexto de la enseñanza privada religiosa viene muy a cuento la imagen del maná caído del cielo. Que no se nos olvide que son negocios privados, organizan el trabajo y rentabilizan los tiempos con condiciones laborales que priorizan los intereses particulares de sus organizaciones, frente a las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores (muy diferentes a sus homólogas de la enseñanza pública) en donde siguen manteniendo injustas situaciones de precariedad, especialmente en los colectivos más feminizados y vulnerables.

Ante esta situación, es fundamental el papel de nuestras delegadas y delegados, así como la organización de las personas trabajadoras a través de su apoyo y compromiso con esta organización, CCOO Irakaskuntza, sindicato de clase que seguirá luchando por la mejora de las condiciones de trabajo digno de todas las personas trabajadoras. Por ello, en la medida que siga siendo necesaria, **CCOO Irakaskuntza pondrá toda su energía para que el nuevo convenio colectivo se haga realidad.** Mientras tanto, peharemos, si es necesario en los tribunales, por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el Acuerdo de Fin de Huelga y los derechos que nos otorga el vigente convenio en ultraactividad.



hilaren 26an, Kristau Eskola patronal nagusiak antolatutako ikasturte berriaren hasierako ekitaldian

EAEko Gizarte Ekimeneko ikastetxeetako ordezkariak Donostiako Elaienea eskolaren aurrean elkarretaratzea burutuz patronalaren jokabidea salatu dute



Javier Legarreta
Komunikazioa
Pribatua. Gipuzkoa

 fjlegarreta@ccoo.eus

Ehun ordezkari inguruko elkarretaratzean patronalei eta eskolei greba amaierako akordioa betetzea eta hitzarmenean txertatzea galdegin diete.

14 greba egun eta mobilizazioen ondorioz, greba amaierako akordioa sinatu zuten Gizarte Ekimeneko ikastetxeetako mahai negoziatzailean ordezkariak daukaten patronalek eta sindikatu guztiek. Otsailaren 5ean izan zen greba amaierako akordioaren sinadura, eta harrez geroztik akordioa indarrean dago.



Langileek akordioa lehen minututik bete dute, greba bertan behera utzi baitzuten sinatu zen egunetik.

Aldiz, akordioa sinatu eta zazpi hilabete luze igarota, **patronalek eta eskolen zuzendaritzek ez dute oraindik akordioa betetzeko borondatea erakutsi**. Hala da, 

ahalik eta oztopo gehien jartzen saiatzen ari baitira bertako edukiak adostutako baldintzetan hitzarmenean txertatzeko.

Greba amaierako akordioan jasotako edukiren bat edo beste alde bakarreko irizpideak eta interpretazioa erabiliz sasi-aplikatzen hasi dira, eduki nagusi eta mamitsuak bete gabe, hori bai. Itxura besterik ez.

Soldaten kasua mingarria da. Ez dituzte ordaindu 2024ko finkatutako igoerak, akordioak hala behartzen badie ere, eta ez dute zehaztu soldata eguneratuen ordainketarekin hasteko datarik.

Soldata igoera Jaurlaritzaren onespeneren eta finantzazioaren araberakoa izan dadila nahi dute berriro ere, bata bestari kateatuz eta aspalditik gogokoa duten helburu itsusia bezain zikina berpiztu nahian: sektorean negoziazio kolektiboa suntsitzea.

Hori horrela, ikastetxe horietan ordezkartza dugun sindikatu guztiok bide judizialari ekin diogu, 2024rako



adostutako soldata ordainketak erreklamatzeko EAEko Auzitegi Nagusian (TSJPV) gatazka kolektiboko demanda aurkeztuz. **Auzia, urriaren 15ean.**

CCOOirakaskuntzak, beste sindikatuekin batera, akordioko eduki bakoitza betearazteko beharrezko tresnak aktibatuko ditu; hala nola, materia bakoitza betetzeko epea iristen denean epaitegietako bidea zein akordioa betearazteko mobilizazioen bidea.

ASKI DA!

[#GizarteEkimenaBorrokan](#)



EHU-UPV

El truco de la cuota patronal



EHU - UPV

Sección Sindical CCOO
CCOO UPV/EHU ccoopv-bi@ehu.eus ccoopvehu.blogspot.com

Tras una larga batalla que CCOO inició a finales de 2021 en la UPV/EHU, tras dos sentencias favorables del TSJPV dándonos la razón y tras la decisión de la universidad de recurrirlas, por fin tenemos una sentencia del Tribunal Supremo en la que se da la razón al sindicato. **Detraer la cuota patronal del salario del personal Margarita Salas y María Zambrano es ilegal.**

Aunque la sentencia se pronuncia sobre la Universidad de Valladolid, la argumentación es idéntica a la que esta sección de CCOO, de forma pionera, denunció en la UPV/EHU.



La situación, en esencia, es la siguiente:

En un contexto de pandemia y a través de fondos europeos NextGeneration, se concedieron las Ayudas para la Recualificación del Sistema Universitario Español, cuyo objeto era la formación de jóvenes doctores y la atracción del talento internacional. El salario a percibir por las personas beneficiarias se concretó en la Orden UNI/551/2021.

Los salarios publicados en la orden eran atractivos y ello hizo que muchas personas investigadoras concurrieran a las convocatorias. Tras conseguir las ayudas descubrieron que las universidades les iban a quitar aproximadamente un tercio del salario. Para ello emplearon la excusa de que, para contratarles, había que pagar la cuota patronal y, por tanto, estas cantidades debían detraerse de sus salarios.

Muchas personas renunciaron al sentirse engañadas y otras descubrieron demasiado tarde cuáles serían sus salarios reales. Este es el caso de las personas beneficiarias de las ayudas María Zambrano, cuyo objeto es la atracción del talento internacional. Muchas de estas

personas dejaron sus países de origen y otras decidieron volver a casa con la promesa de unas condiciones dignas de trabajo, renunciando a sus contratos en el extranjero y, en muchos casos, trayendo a sus familias. La bienvenida cuando llegaron a su universidad de acogida fue que iban a cobrar un tercio menos de lo establecido.

Ahora que el Tribunal Supremo ha dejado claro que CCOO tiene razón, las universidades deberán pagar, no sólo ese tercio que aproximadamente supone la cuota patronal, sino que tendrán abonar los intereses de demora y reparar su grave actuación, que también tiene consecuencias con la Seguridad Social. Porque al reducir en un tercio el salario de estas personas, también han cotizado por debajo de lo que realmente correspondía.

Alcance económico de la sentencia:

Estamos hablando de una sentencia de alto impacto económico. Las cantidades que se adeudan podrían alcanzar, potencialmente, un tercio de los más de 360 millones de euros que llegaron a concederse a las universidades y que no llegaron a los bolsillos de las personas trabajadoras. Es decir, estamos hablando de unos 120 millones de euros que se han sustraído ilegalmente, a los que se añaden intereses de demora y las cotizaciones pendientes a la Seguridad Social.

La cantidad en realidad será inferior ya que por una parte, y con unos salarios tan bajos, muchas de estas personas han decidido optar por otros contratos y/o salidas profesionales, y, por otra parte, conforme se han ido recibiendo sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de distintas comunidades autónomas, así como actas de infracción de la Inspección de Trabajo, algunas universidades han decidido regularizar la situación, pero sólo han sido unas pocas.

Para el caso de la UPV/EHU esta cantidad será bastante inferior al tercio de los 16 millones de euros recibidos de estos fondos europeos gracias a que CCOO, en diciembre de 2021, alcanzó un acuerdo en el que exigimos una referencia salarial mínima para todo el personal investigador. Este acuerdo fue fundamental para amortiguar, que no eliminar, buena parte del daño al bolsillo de las personas afectadas. No obstante, a la UPV/EHU le queda mucho dinero que devolver a las personas trabajadoras.

A la fecha en la que se escribe este artículo no disponemos aún de datos concretos para ofrecer un cálculo total certero, pero estimamos que la cantidad que la UPV/EHU tendrá que desembolsar podría rondar los 2 millones de euros.

Seguimos peleando

Desde CCOO hemos solicitado a las candidaturas al Rectorado que, ahora que en noviembre se celebrarán elecciones, se comprometan a acatar la sentencia sin esperar más. La UPV/EHU tiene un problema económico considerable. La cifra es elevada, pero insistimos en que se trata de la consecuencia de una práctica ilegal y que ese dinero corresponde estar en los bolsillos de las personas afectadas.

Este no es el único atropello que sufre este personal investigador. Seguimos luchando por resolver cuestiones importantes como la búsqueda de una solución para la retención del talento atesorado por estas personas. Buscamos darles opciones para la continuidad de su carrera investigadora en la UPV/EHU. La sociedad vasca necesita a estas personas.

Al menos hoy celebramos haber sido capaces de resolver uno de los grandes problemas de estas personas.

Seguiremos peleando.



Aprobado el Plan de Igualdad UD 2024-2028: es tiempo de PAS



Sección Sindical CCOO
CCOO UD-BI

ccoo.ud.bi@gmail.com 

sites.google.com/site/ccooudbi/ 

La Universidad de Deusto ha aprobado el Plan de Igualdad 2024-2028, con el **acuerdo mayoritario de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (CCOO, FSIE, USO y CEUD-SS)**. Se trata de un número de medidas y acciones, que se implementarán en el ámbito laboral durante el **periodo 2024-2028**.

CCOO, como sindicato feminista, manifestamos el firme compromiso de lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, en cualquiera de sus formas. Con esa vocación, CCOO-UD-BI participamos en todos aquellos foros en los que se negocien propuestas para mejorar las condiciones laborales y de vida de todas las personas trabajadoras de la UD.

Así lo hemos hecho en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (CNPI), porque los planes de igualdad en las empresas lejos de ser “cosa

de mujeres”, contribuyen a la justicia social, al perseguir la eliminación de toda discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El proceso de negociación del plan no ha estado libre de desencuentros, pero el resultado, salvados los maximalismos del todo o nada, supone un avance en cuestiones que habían sido iniciadas en el anterior Proyecto de Igualdad (Gearing Roles). El acuerdo que CCOO-UD ofrecimos entonces garantizó el arranque de un proyecto, largamente demandado, que hasta entonces no había encontrado oportunidad de ser negociado en una mesa paritaria: el plan de carrera del PAS.

PLAN DE CARRERA PAS.

La implementación de una carrera profesional para el PAS quedó integrada en el anterior Plan de Igualdad 2020-2022 (Proyecto Gearing Roles) con un alcance adaptado a la previsión temporal del plan, que inicialmente era de dos años; las págs. 25 y 26 recogían, dentro del cuadro 8 de “medidas, acciones e indicadores”, los primeros pasos para definir una carrera profesional del PAS: conocer la situación de la UD en este aspecto. Continuar, a través de la Comisión de Seguimiento del Plan, con el avance de esta medida será un objetivo ineludible para CCOO, y nos dará lo mismo quién se cuelgue la medalla de esto.

El PAS en la UD, si la Dirección cumple con su compromiso, tendrá definida su categoría profesional, tendrá definido su itinerario profesional, tendrá definida la forma y requisitos para pasar de una categoría a otra, y tendrá claro el impacto salarial de las diferentes categorías y avances.

El nuevo Plan, además, recoge medidas y acciones en los siguientes ámbitos:

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

A través de la negociación del nuevo Plan de Igualdad, CCOO-UD hemos puesto sobre la mesa la necesidad de ampliar la flexibilidad horaria, impulsar el teletrabajo o el trabajo en remoto, así como establecer una política que garantice el derecho a la desconexión digital.

También hemos insistido en la necesidad de ampliar o adaptar las medidas de conciliación, con especial énfasis en los colectivos cuyos tipos de jornada (a turnos) no les permiten acceder a estas medidas en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras de la UD y que, además, se ven afectados por calendarios laborales que cuentan con más días de trabajo en comparación con otros colectivos.

Para el efectivo disfrute de los derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es fundamental que las personas trabajadoras accedan de forma simple a la información sobre los mismos: qué medidas están disponibles, en qué consisten,

quiénes pueden solicitarlas y cuál es el procedimiento. Para ello, CCOO-UD considera que es fundamental la sensibilización de toda la plantilla a través de la creación de recursos informativos especialmente enfocados en este aspecto, pero más aún es necesaria la formación o sensibilización de las responsables de equipos, quienes en muchas ocasiones son quienes facilitan (o no) el acceso a las diferentes alternativas de conciliación.

BRECHA SALARIAL.

A pesar de los datos arrojados por el registro salarial, o de la percepción que se pueda tener de que en la UD no existe brecha salarial, es fundamental continuar analizando posibles sesgos de género en la política retributiva, y diseñar acciones que lo corrijan en caso que se detecten.

Es imprescindible la **transparencia retributiva**, así como la transparencia en la entrega de datos; CCOO, durante el proceso negociador, hemos expresado nuestro desacuerdo con la metodología aplicada para la elaboración del



registro salarial al considerar que no es suficientemente objetiva ni transparente.

A partir del Plan de Igualdad, y de su seguimiento, intentaremos contar con la información suficiente para verificar que no existe discriminación en materia retributiva, con datos más detallados sobre los trabajos de igual valor, y así poder erradicar cualquier circunstancia discriminatoria en materia salarial que pudiera detectarse.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El diagnóstico realizado muestra la necesidad general de seguir visibilizando y facilitando el conocimiento y acceso al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo; CCOO-UD consideramos fundamental su revisión y actualización.

También es necesario implementar la normativa vigente, tanto sobre la igualdad real y efectiva de las personas trans, como respecto a la garantía de los derechos de las personas LGBTI. Difundir el protocolo y formar en su utilidad permitirá mejorar tanto la percepción de las situaciones que pueden constituir acoso, como visibilizar otras violencias más sutiles e invisibles que afectan el bienestar de las personas trabajadoras, tales como la invisibilización, el lenguaje, los chistes machistas, el desprecio, la humillación o el control, entre otros micromachismos.

En nuestra decisión a favor del IV Plan de Igualdad UD no hemos dejado de ver múltiples escollos, sobre los que hemos presentado crítica y propuestas, y que no renunciamos a seguir tratando de revertir.

Tampoco hemos dejado de valorar el histórico de falta de confianza en una Dirección que, en demasiadas ocasiones, nos ha traicionado. Sin



embargo, no hemos querido que nuestro voto sea un obstáculo para conseguir mejoras que reviertan en el colectivo al que representamos, aunque sean menos de las que quisiéramos y hemos planteado, y por las que vamos a seguir trabajando. En nuestra decisión de aprobar el Plan, tras valorar la cobardía de una cómoda negativa (quien nunca hace nada, nunca se equivoca), ha primado:

- La responsabilidad de entender la importancia de que la UD tenga un Plan de Igualdad conforme a la ley, acordado y registrado.
- La responsabilidad de la importancia de nuestra decisión en el impacto reputacional que nos afecta a todas y a todos.
- La responsabilidad de las consecuencias de nuestra decisión en cuestiones como la financiación de proyectos de investigación y colaboración, la percepción de fondos públicos, así como la puesta en marcha de medidas de mejora de condiciones laborales.
- Nuestro compromiso de trabajar, a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para que se cumplan los compromisos recogidos en el plan.

Apostando por la confianza, CCOO-UD decimos que ha llegado el tiempo de acercarnos en el día a día, al relato y a las declaraciones de intenciones institucionales de la Dirección UD; que **ya es hora de construir un mundo más justo, solidario y humano, empezando por intentar, de verdad, conseguir una universidad (UD) más justa, más solidaria y más humana.**

Con nuestro acuerdo al IV Plan de Igualdad de la UD, emplazamos a la Dirección a mantener el crédito de confianza que significa nuestro voto, porque cualquier desvío en los compromisos expresa y tácitamente adquiridos en esta negociación, significará que la buena fe negociadora ha estado ausente en su bancada.



babesten du

GENOZIDIOA

**Urriak 21 Octubre
mobiliza gaitzen.**

STOP!



**¡ALTO EL
FUEGO YA!**

BAKEA-JUSTIZIA-ITXAROPENA

**GERNIKA
PALESTINA
HERRI EKIMENA**

Informe 174: “En defensa de los derechos humanos de la infancia”

El pasado **18 de septiembre**, el Instituto de Estudios Educativos y Sindicales (IEES) de la Fundación 1º de Mayo, de CCOO, presentó en Madrid, con participación de la ministra de Juventud e Infancia, Sira Rego, y del propio secretario general del sindicato, Unai Sordo, el informe “**En defensa de los Derechos Humanos de la Infancia**”, con amplia asistencia y representación de las organizaciones que han participado en su elaboración.



Pablo García de Vicuña
Director IEES

pablogarcia@ccoo.eus 

Desde el Instituto de Estudios Educativos y Sindicales (IEES) de la Fundación 1º de Mayo teníamos la sospecha de que el mundo de la infancia está pasando por una serie de vicisitudes que le hacen especialmente vulnerable, también en entornos aparentemente protegidos como son los países del mal llamado primer mundo: el bombardeo indiscriminado de propaganda, la escasez de medidas protectoras en entornos digitales, la desprotección en ámbitos familiares o la falta de políticas educativas precisas para la primera infancia son algunos ejemplos de que este informe era necesario.

En julio pasado, el IEES editó este informe en el que han colaborado 8 personas, algunas de ellas, pertenecientes a instituciones (Ministerio de Juventud e Infancia, Save The Children y UNICEF España) y otras lo han hecho a título personal.

Rubén Pérez Correa, Secretario de Estado del Ministerio mencionado, muestra su preocupación por la afectación en la situación de la infancia y adolescencia de la polarización del discurso pro y anti UE, pese a los informes que

señalan la situación de emergencia de los derechos de las y los niños. También señala la reciente aprobación del Anteproyecto de Ley Orgánica para la protección de las personas menores de edad en los entornos digitales. En esa línea se ha creado un Comité de personas expertas (50 miembros) que analiza en un informe las buenas prácticas, así como las recomendaciones para generar entornos seguros.



Isabel González Rodríguez y Arkaitz Gorritxo López, desde Euskadi, consideran que el mayor éxito de la norma aprobada es haber pasado la infancia de ser sujeto de protección a titular de derechos. Así, la ley garantiza unas condiciones de seguridad humana, que van más allá de la agresión física o emocional y se fundamentan en la obligación de generar condiciones materiales, físicas e institucionales que garanticen el bienestar de la infancia y adolescencia. Sin embargo, no todo está conseguido con la ley. Ahora, según los autores, debe ser prioritaria la lucha contra la pobreza infantil, ya que el 16,7% de las y los menores de 14 años en Euskadi se encuentran en situación de pobreza real o ausencia de bienestar.

Javier Guzmán Carrillo, desde la ONG Justicia Alimentaria, insiste en la regulación de la publicidad infantil porque mientras que no exista – o no se respete- la salud poblacional estará en desventaja con los intereses corporativos de las industrias alimentarias. Un estudio que cita en su artículo señala que la población infantil recibe un impacto de 4.000 anuncios al año sobre alimentación, de los cuales, 2/3 pueden considerarse poco saludables. Tenemos un problema serio de obesidad infantil, que incide, además en el tipo de renta familiar. Cuanto más baja es, el riesgo de obesidad es mayor. Mientras tanto, las administraciones siguen mirando hacia otro lado ante tal situación.

El informe se cierra con el artículo “La Educación Infantil del Primer Ciclo, una etapa en proceso de construcción”, de los profesores Adriano Villar y María Jesús Mancebón, de las Universidades de La Rioja y Zaragoza, respectivamente. Su primera aseveración es concluyente: “los servicios de atención y cuidado de calidad en la primera infancia se han convertido en una prioridad política y social”. Sin embargo, es muy dispar la realidad en cada país: entre el 70% de escolarización de los países nórdicos y el 10% de Hungría o Eslovaquia, se encuentra España, con un 56%. Sin embargo, como ya han denunciado organizaciones sindicales –FECCOO entre ellas- y sociales, la oferta pública es muy insuficiente, no ofreciéndose esta etapa educativa de forma gratuita a toda la población. De ahí que en opinión de los autores del artículo sea urgente que los gobiernos prioricen la investigación educativa de esta primera etapa, por lo que es fundamental que generen datos sobre la misma y faciliten su acceso a los y las investigadores/as.

El artículo de UNICEF España, firmado por Adriana Negueruela, lleva por título El estado de la Infancia en la Unión Europea. En él se analizan los retos y el impacto de la Estrategia europea de Derechos de la Infancia. No es casual que, siendo la UE el espacio sociopolítico que más se preocupa de los valores de defensa democrática –lo que no es indicativo de que todos los países miembros los respeten-, se preocupara de elaborar una normativa de control y respeto de los derechos humanos de la infancia. La pobreza, la desigualdad o la discriminación por raza, origen o religión–como señala Adriana- siguen negando a



millones de niños, niñas y adolescentes sus derechos. De ahí que se necesite una estrategia para abordar de manera integral la realidad de esta infancia y los retos que marcan en su día a día.

Clara Burriel, en nombre de Save The Children presenta un artículo sobre la especialización de la justicia en el marco de la Estrategia europea. Habla de la violencia sexual que sufre este colectivo (en torno al 20% en la UE, entre 10 y 20% en España), asegurando que lo que indican los datos oficiales no son sino la punta del iceberg. Apunta a la necesidad de un cambio de paradigma que acabe con el silencio ante la denuncia, en la que el miedo, el desconocimiento, la falta de recursos o el estigma social juegan un papel fundamental. De ahí la importancia de la aprobación de la LOPIVI (Ley Orgánica de Protección integral a la Infancia y adolescencia frente a la Violencia) y de la Estrategia Europea por situar a niños y niñas en el centro de la defensa, aunque reconoce que, al menos en España, el sistema judicial no está adaptado todavía a la infancia y adolescencia como víctima. Por ello es importante difundir el modelo “Barnahus” (Casa de los niños en islandés), en el que en un mismo espacio conviven las víctimas y los equipos de atención y judicialización que intervengan en los casos de abuso sexual infantil. Este método está aún iniciándose en España –desde la experiencia de Tarragona, pero son cada vez más las CCAA que desean iniciar la experiencia.

También Isabel Galvín, secretaria general de FECCOO Madrid, insistió en la desatención de la Comunidad madrileña al colectivo infantil, especialmente en lo referente a la gestión de las Escuelas Infantiles y al elevadísimo porcentaje de pobreza infantil (35%), desconocido en el resto de las CCAA.

La presentación se cerró con la intervención de Francisco García, secretario de FECCOO, quien habló de los esfuerzos de la Federación por integrar adecuadamente a una infancia vulnerable que, en muchas ocasiones, se olvida será la ciudadanía del futuro.



Nueva posibilidad de aumentar el tiempo de cotización a la S.S. para adelantar la jubilación.



Adolfo Arribas Martín
Personal de administración

@ adolfo.arribas@ccoo.eus



Christian Peral Diez
Pribatua. Bizkaia

@ c.peral@ccoo.eus

El 1 de mayo del 2024, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, publicó la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril por la que **regula la suscripción de convenio especial con la S.S. a efectos del cómputo de la cotización por los periodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas**, gracias a la negociación llevada a cabo con Comisiones Obreras.

Aquellos que en su momento, personal universitario y alumnado de FP, realizaron prácticas externas, tanto remuneradas como no remuneradas y que no cotizaron a la SS por ellas, tienen ahora la posibilidad de cotizar por ese tiempo de prácticas y que se les contabilice en el momento de solicitar la jubilación.

¿Quiénes pueden optar a este convenio?

- Alumnado universitario: Que obtuvieron las titulaciones oficiales correspondientes, títulos propios de las universidades ya sean máster de formación permanente, un diploma de especialización o diploma de experto.



- Alumnado de FP, salvo quienes fueron del régimen de de formación profesional intensiva.

- Alumnado de enseñanzas artísticas superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

- No podrán suscribirlo las personas pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la S.S. salvo en lo estipulado en el art. 2,2 de la Orden TAS/2865/2003.

Prestaciones cubiertas por el convenio especial

La cotización por los periodos de prácticas reconocidos en este convenio especial cubre las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes. No se aplica para el cómputo para los periodos de desempleo.

El derecho a causar las citadas prestaciones será efectivo cuando

se haya producido el ingreso de la totalidad de la cotización correspondiente.

Fechas para tener en cuenta

1. Alumnado que realizó **prácticas NO remuneradas** antes del **1 de enero del 2024**.

2. Alumnado que realizó **prácticas remuneradas** antes del **1 de noviembre del 2011**.

3. **El plazo de solicitud finaliza el 31 de diciembre del 2028**

¿Qué hacer?

1. La persona solicitante debe acreditar la realización de prácticas formativas externas que no determinaron, en su momento, la inclusión en la S.S.

2. La certificación tiene que ser expedida por la Universidad o el centro Educativo, donde cursaron los respectivos estudios.



3. Las prácticas remuneradas pueden ser certificadas por la entidad o empresa correspondiente.

4. La documentación acreditativa de las prácticas realizadas y de sus periodos de duración, con el número de días concreto en que se han realizado deberá aportarse junto con la solicitud de suscripción del convenio especial, dentro del plazo indicado.

En la solicitud deberá hacerse constar, asimismo, si se ha suscrito o no el convenio especial previsto en la disposición adicional primera del R.D. 1493/2011, de 24 de octubre.

¿Cómo hacerlo?

1. Se debe solicitar aportando la documentación acreditativa de las prácticas realizadas y de sus periodos de duración, con el número de días concreto en que se han realizado:

- A través del Registro Electrónico de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social adscritos A la Secretaría de estado de la Seguridad Social y Pensiones.

- Por los medios telemáticos que establezca la TGSS.

- Mediante la cumplimentación del modelo establecido al efecto por el citado servicio común de la Seguridad Social, que podrá presentarse en cualquiera de sus direcciones





provinciales o administraciones de la SS de ella dependientes, así como en los demás lugares previstos en art. 16 de la Ley 39/2015.

- La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ha publicado detalles del procedimiento en su Web.

2. La certificación acreditativa de las prácticas realizadas y de sus periodos de duración deberá aportarse junto con la solicitud de suscripción del convenio especial.

3. La resolución deberá dictarse y notificarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el Registro Electrónico. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado la resolución, la solicitud podrá entenderse estimada por silencio administrativo.

4. El convenio especial se entenderá suscrito por la TGSS y por la persona interesada si, una vez notificada a este la resolución sobre su procedencia, en la que se determinarán las condiciones iniciales del convenio, la persona solicitante de su conformidad expresa o no se opone expresamente a ella en un plazo que finalizará el último día del

mes siguiente a aquel en que haya recibido la notificación.

Coste

La base de cotización del convenio se corresponderá con la base mínima del Régimen General (grupo cotización 4) correspondiente al periodo de tiempo en el que se produjo la práctica formativa.

1. La base mensual de cotización por ese convenio especial estará constituida por la base mínima de cotización por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de cotización del RGSS vigente en cada periodo que sea objeto de cómputo para su suscripción (para ese periodo era el grupo 4). En el supuesto de que en un mismo año existiese más de una base de cotización se tomará la vigente a 31 de diciembre.

2. Una vez calculada por la TGSS el importe total de la cotización que corresponda a las mensualidades por las que se haya formalizado este convenio especial, dicho importe se reducirá mediante la aplicación del coeficiente del 0,77, constituyendo el resultado la cotización a ingresar.



3. El interesado podrá realizar el ingreso mediante un pago único o mediante pago un pago fraccionado mensual en un número máximo de 84 mensualidades, siete años.

4. Una parte significativa de las cuotas del convenio especial pueden deducirse en la declaración del IRPF. Su repercusión final en el IRPF dependerá del tipo impositivo aplicado, en función de los ingresos de cada persona firmante del convenio.

Pero con carácter general, la reducción se situará, sobre la cuota final, entre el 19% y el 27% de lo que se pague por el convenio con la TGSS.

El convenio especial regulado en esta orden surtirá efectos a partir del mes siguiente al de su suscripción, en el que se abonará la totalidad de su importe o el primero de sus pagos.





Diotima, filósofa



Marisol Antolín
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com

Diotima probablemente vivió hacia el 400 a.C.

“Eros” es, según la opinión de Diotima, algo que está entre dios y el ser humano y entre las cualidades como bueno y malo, bello y feo. Hace posible que los seres humanos aspiren a la belleza y a la bondad, y que busquen la verdad. Los que más interés ponen en ello son para Diotima los artistas, los filósofos y los políticos.

Según las palabras de la filósofa: “La sabiduría, en efecto, es una de las cosas más bellas y Eros es amor de lo bello, de modo que Eros es necesariamente amante de la sabiduría, y por ser amante de la sabiduría está, por tanto, en medio del sabio y del ignorante.”

El elemento a partir del cual Eros actúa es, por consiguiente, el amor, que es para Diotima el camino para alcanzar la inmortalidad. Esto hace referencia tanto al cuerpo como al alma. Se realiza por medio de la reproducción, del arte y de la ciencia. Mientras los individuos vayan teniendo descendencia, alguna parte de ellos quedará en el mundo, aunque estén muertos. Artistas, políticos y científicos se perpetúan en sus obras a través del poder de Eros. Puede ser un poema, o un conocimiento científico o la lucha por un estado justo. En todo caso, quizás aquellos que intentan conseguir la inmortalidad reciban también otro premio: en algún



momento podrán contemplar la belleza y la bondad en estado puro y así alcanzar la felicidad más elevada. Lo que es bello y bueno por sí mismo no es comparable a nada; es absoluto. El ser humano lo aprecia porque tiene algo que ver con su esencia, porque le pertenece. No le resulta extraño. Es lo que más desea, el sentido de su vida.

No obstante, es sorprendente que Diotima atribuya todas las facultades extraordinarias casi con exclusividad a los hombres. Pero no sabemos hasta qué punto llega Platón a la hora de adaptar afirmaciones de la filósofa, a su propio pensamiento.

En cualquier caso, fue una mujer que amó la verdad y aspiró ella misma a la belleza y a la bondad.

Diotima en El Banquete de Platón:

“En efecto, quien haya sido instruido en las cosas del amor, tras haber contemplado las cosas bellas en ordenada y correcta sucesión, descubrirá de repente, llegando al término de su iniciación amorosa, algo maravillosamente bello por naturaleza, a saber, aquello mismo, Sócrates, por lo que precisamente se hicieron todos los esfuerzos anteriores, que, en primer lugar, existe siempre y ni nace ni perece, ni crece ni decrece; en segundo lugar, no es bello en un aspecto y feo en otro, ni unas veces bello y otras no, ni bello respecto a una cosa y feo respecto a otra, ni aquí bello y allí feo, como si fuera para unos bello y para otros feo”.

La filosofía de Diotima nos ha llegado a través de los diálogos de Platón.



Irakasleentzako soldata

100.000

SINADURA

Batu zaituzte irakuntza publikoko hobetzerako geldiezina den mugimendura.

Utzi zuri kontaktua eta lagundu irakuntza publikoko hobetzerari jarraitzen. Egin zure aurrenekoen berri emango dizugu, eta etorkizuneko delakidak batakiko dirikizuegi berriz jartzeko.

izena _____

Abizena _____

zure emaila _____

irakuntza nazionala

irakuntza publiko nazionala eta enpresa guztiak berriz jartzeko.

Berriz jartzea egin nahi dut.

Irakasleentzako soldata

hobetu behar **DUNAK**

irakaslea zara... eta irakaskuntza publikoko sektorean gertatzen denaren berri une-unean izan nahi duzu?

irakaskuntza BERRIAK

egizu bat IRAKASLEAK_ICCOO Telegrameko kanalarekin

t.me/irakasleak_iccoo

