

ES EL MOMENTO!

Música, Danza y Arte Dramático

Programa Electoral
PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS
2018



ES EL MOMENTO!

Música, Danza y Arte Dramático ELECCIONES SINDICALES

1. Reivindicaciones generales

- Desarrollar las leyes que regulan las Enseñanzas Artísticas (EE.AA.) para así conseguir una integración total dentro del sistema educativo general.
- Incorporar las Enseñanzas Artísticas Superiores al sistema universitario.
- Desarrollar un plan de financiación de las Enseñanzas Artísticas.
- Consolidar y expandir la oferta pública y gratuita de estas enseñanzas en educación elemental, coordinada entre todas las administraciones educativas.
- Establecer procedimientos de acreditación de los títulos de música y danza antiguos y profesionales para insertarlos en los marcos de referencia.

INCORPORAR LAS ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES AL SISTEMA UNIVERSITARIO

- Revisar el catálogo de especialidades docentes del profesorado para definir las convenientemente.
- Elaborar estudios sobre la realidad y la calidad de las Enseñanzas Artísticas y su presencia dentro de las enseñanzas generales.
- Fomentar la participación democrática y transparente del sector en todos los foros de consulta y debate que le atañen.
- Regular e instaurar las enseñanzas de todo tipo de música, en especial de Música Moderna y especialidades que no existen, en todos los niveles educativos.

- Fomentar el Bachillerato Artístico y, sobre todo, los centros integrados para facilitar al alumnado el estudio musical reglado.
- Mantener, mejorar y cuantificar los requisitos mínimos para los centros de Enseñanzas Artísticas.
- Crear en todos los centros de Enseñanzas Artísticas departamentos de Orientación y de actividades artísticas con su correspondiente dedicación en la jornada laboral.

2. Jornada laboral

- Homologar la jornada y la jornada lectiva de las enseñanzas superiores a las del profesorado universitario.
- Regulación de las horas de trabajo del profesorado, reduciendo la carga docente para habilitar actividades artísticas y de investigación.
- Reducción del horario lectivo en un tercio para docentes mayores de 55 años.

3. Retribuciones

- Pago completo de las pagas extraordinarias.
- Recuperación del poder adquisitivo previo a la crisis.
- Conseguir que la recuperación macroeconómica se sienta también en los salarios de los y las docentes.
- Reconocimiento económico de la función de tutoría a todo el profesorado.
- Aumentar el nivel retributivo pasándolo del nivel 24 al 26.
- Negociación descentralizada para lograr al alza la equiparación salarial en las diferentes comunidades autónomas.



4. Jubilaciones

- Mantenimiento de las jubilaciones de las clases pasivas y equiparación de las condiciones de jubilación de la seguridad social al de estas en edad y cuantía, e incorporación de normativa específica que permita la jubilación parcial y anticipada.
- Posibilidad de jubilación cuando la edad de la persona y sus años de servicio sumen 85.
- Cumplimiento del artículo 67.2 y 67.4 del Estatuto Básico del Empleado Público y desarrollo de los acuerdos de establecimiento de la jubilación parcial.

5. Desarrollo profesional

- Reconocimiento de la promoción horizontal de todo el profesorado, es decir, sin necesidad de abandonar su función docente y ligada al trabajo en el aula, y que tenga efectos económicos. Basada en la acreditación de méritos y con criterios objetivos, transparentes y públicos, y que sea complementaria con los trienios y sexenios.
- La promoción de los funcionarios de cuerpos de los subgrupos A2 a cuerpos de subgrupo A1 por concurso de méritos en los casos en los que haya concordancia entre las titulaciones con

que optan y las especialidades a que aspiran. Y, en los casos en que no haya esa concordancia, establecimiento de un sistema realmente efectivo de promoción.

AUMENTAR EL NIVEL RETRIBUTIVO, PASÁNDOLO DEL NIVEL 24 AL 26

- Establecimiento de un sistema efectivo de promoción del profesorado de los niveles básicos a la universidad
- Modificar la ley de incompatibilidades, que permita al profesorado tener mayor flexibilidad en el desarrollo de su carrera profesional.

6. Reconocimiento social del profesorado y responsabilidad jurídica

- Las administraciones educativas establecerán protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado.

- Las administraciones educativas prestarán asistencia especializada (jurídica, psicológica, etc.) en los casos de agresiones, incluidos aquellos en los que el docente sea el denunciante.
- Dignificación y protección de la labor docente a través de políticas que promuevan el reconocimiento social y público de la profesión docente.

7. Incompatibilidades

- Modificación de la actual normativa aumentando la flexibilidad para que el profesorado, especialmente en los casos de tiempo parcial, puedan compaginar varios trabajos, tanto en la Administración pública como en el ámbito privado.
- Regulación y adaptación de las compatibilidades en términos equivalentes al profesorado universitario teniendo en cuenta el carácter artístico de las especialidades, en especial cuando la jornada no es completa.
- Jornada reducida de carácter voluntario por asuntos propios o artísticos, con el fin de promover la compatibilidad entre la enseñanza y la actividad artística.

**MODIFICACIÓN DE ACTUAL
NORMATIVA, AUMENTANDO
LA FLEXIBILIDAD PARA
QUE EL PROFESORADO
PUEDA COMPAGINAR
VARIOS TRABAJOS**

8. Organización de los centros y política educativa

- Fortalecimiento de la red de centros para garantizar la oferta pública en todo el territorio.
- Ampliación de la oferta de todas las EE. AA, especialmente en las disciplinas donde no existe.
- Mantener, mejorar y cuantificar los requisitos mínimos para los centros de EE. AA.
- Regular procedimientos para la acreditación y reconocimiento de aprendizajes no formales a las y los profesionales que acceden a estos estudios desde la experiencia profesional o desde otros sistemas de formación.

- Potenciación de las bibliotecas en los centros superiores de EE. AA. dotándolas de medios análogos a las universidades en lo tocante a personal y presupuesto
- Dotación del personal no docente necesario para el normal desarrollo de la actividad académica de los centros superiores de EE.AA. con las mejores garantías de calidad.

9. Sustituciones y suplencias

- Sustituciones ágiles: ante causa predecible (jubilación, permiso por matrimonio, comisión de servicios etc.), al día siguiente de la ausencia del trabajador/trabajadora. Ante causa sobrevenida (incapacidad temporal, etc.), en un plazo no superior a tres días hábiles desde la ausencia del trabajador o trabajadora.
- Sustituciones ciertas: cuando la ausencia de la persona titular sea previsiblemente superior a los 3 días hábiles necesarios para el nombramiento de la persona interina, será efectuada en todo caso e independientemente de la cercanía de períodos vacacionales, puentes, etc.
- Sustituciones de calidad: en aquellos puestos de trabajo que así lo puedan requerir por su especificidad (docencia en grupos de compensación educativa, centros con características particulares, docencia a estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo, etc.), es imprescindible que el profesorado que sustituye pueda acceder de forma rápida y eficaz a formación específica.

10. Salud laboral

- Aplicar el Código Técnico de Edificación a todos los centros de Enseñanzas Artísticas.
- Negociación y creación de un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculoesqueléticas o cualesquiera otras que afecten en el profesorado.
- Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de aquellas medidas necesarias para subsanarlos.
- Las administraciones educativas establecerán protocolos de actuación ante accidentes o agresiones al profesorado.
- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención a:



- Riesgos psicosociales.
 - Sustancias cancerígenas en el entorno laboral (amianto, radón, etc.).
 - Patologías de la voz.
 - Estrés térmico.
 - Reproducción, maternidad y paternidad saludables.
 - Alimentación saludable en la enseñanza.
- Reconocimientos médicos con especial atención a la especificidad laboral de enseñanza.
 - Desarrollo de programas de evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos en los centros educativos.
 - Regular la actividad de las mutuas.
 - Promover la creación de comités de seguridad, salud e higiene en el trabajo en todas las administraciones públicas.
 - Potenciar la figura de la delegada y delegado de prevención como figura de referencia y apoyo a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.

11. Licencias y permisos

- Establecimiento real de las licencias retribuidas por estudios con un 100% de retribución.
- Establecimiento de permisos de otra naturaleza parcialmente retribuidos.

- Nuevos derechos en relación con el disfrute de años sabáticos sin efectos en las pensiones.
- Equiparar licencias y permisos entre personal interino y funcionario.
- Establecimiento de la excedencia de interés particular de un año.

**ESTABLECIMIENTO
REAL DE LAS LICENCIAS
RETRIBUIDAS POR
ESTUDIOS CON UN 100%
DE RETRIBUCIÓN**

12. Reivindicaciones relativas a formación

- Aumento cuantitativo y cualitativo de la oferta formativa específica del profesorado de Enseñanzas Artísticas
- Desarrollar el máster del profesorado de EE.AA. con sus correspondientes validaciones, debiendo ser impartidos en los centros de EE.AA.
- Fijar medidas para favorecer el acceso del profesorado de EE.AA. al doctorado.
- Establecer medidas para potenciar la investigación de naturaleza artística.
- Promover la participación del profesorado en formación a través de buenas prácticas y la movilidad internacional.
- Fomentar la formación en lenguas extranjeras del profesorado de Enseñanzas Artísticas.
- Acceso en igualdad de condiciones a los sistemas de formación del profesorado interino que el funcionariado de carrera.
- Aumento cuantitativo y cualitativo de la oferta formativa específica del profesorado.
- Oferta formativa pública, gratuita y de calidad.
- Promover la participación del profesorado en formación a través de buenas prácticas.

PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN FORMACIÓN A TRAVÉS DE BUENAS PRÁCTICAS

13. Medidas para favorecer políticas de igualdad

- Puesta en marcha inmediata de los planes; y medidas de igualdad en todos los ámbitos según los criterios que marca la Ley 3/2007.
- Protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo los cauces suficientes que faciliten las denuncias por acoso con totales garantías.
- Protocolos negociados de prevención de acoso por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género que solventen las posibles situaciones de invisibilidad, discriminación, acoso, discriminación o bullying.
- Acciones positivas en materia de acceso al empleo que favorezca la incorporación de mujeres en entornos educativos.

- Acciones positivas para favorecer la incorporación al empleo de mujeres trans.
- Romper el techo de cristal potenciando la presencia de las mujeres en puestos directivos, cargos de responsabilidad, inspección educativa, etc.
- Posibilitar el acceso a puestos ocupados tradicionalmente por hombres.
- Crear la figura de agentes de igualdad en todos los centros educativos con una carga horaria, para dar respuesta a las necesidades de medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Los consejos escolares deberán contar con una persona encargada de igualdad y coeducación que impulse medidas para abordar la coeducación, educación afectivo-sexual, rompiendo estereotipos sociales, etc.
- Campañas anuales de concienciación, sensibilización y formación en materia de igualdad.
- Denuncia a la inspección de trabajo de los centros de carácter educativo en que se haya producido cualquier situación de discriminación por motivo de sexo, orientación, identidad o expresión de género, así como por falta de medidas que impulsen políticas de igualdad.

14. Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral

- Ampliación del permiso de paternidad con carácter intransferible.
- Favorecer la reducción de jornada por cuidado de personas, sin estar condicionada a las necesidades del servicio en ningún caso.
- Aumentar el permiso especial al menos durante tres meses o más para atender el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave, y de reducción de jornada de hasta el 50% con carácter retribuido en caso de cuidado de enfermedad muy grave del menor hasta el fin de la enfermedad.
- Hacer extensibles los derechos en materia de conciliación al personal interino o eventual de jornada completa o parcial.
- Reserva del puesto de trabajo durante toda la extensión de la excedencia por cuidado de un familiar.
- Contemplar a todos los efectos como tiempo de trabajo el disfrutado como permiso de maternidad o paternidad.
- Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o



permiso por maternidad, pudiendo disponer de normas comunes en todo el Estado para facilitar la posibilidad de estas mujeres a un examen en igualdad de condiciones.

- Posibilidad de fraccionar las excedencias en función de las necesidades reales de las y los trabajadores.
 - Información, difusión y notificación a todas las trabajadoras de los derechos que tienen en materia de conciliación, licencias y permisos.
 - Difusión, información y publicación del plan de igualdad una vez negociado y terminado, para que toda la plantilla conozca su contenido.
- línea del resto de países de la UE y permiso de maternidad/paternidad y adopción igual para ambos progenitores.

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO DURANTE TODA LA EXTENSIÓN DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR

- Ampliación del permiso de maternidad en la línea del resto de países de la UE y permiso de maternidad/paternidad y adopción igual para ambos progenitores.
- Permiso retribuido por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo.

15. Movilidad

- Promoción de concursos de traslados en el que afloren todas las vacantes.
- Regulación de los derechos de las personas que ocupaban puestos suprimidos o amortizados.
- Definición actualizada de los puestos de difícil desempeño y de las plazas con perfil propio, que se acompañe de retribuciones complementarias y formación específica.
- Limitación de la figura “expectativa de destino” a un límite máximo de 3 años.
- Establecimiento de un nivel de idiomas igual en todo el Estado para ocupar puestos bilingües a efectos de concurso de traslados.
- Reconocimiento del derecho de mantenimiento del destino en la localidad y/o zona a quienes

forzosamente lo hayan perdido o hayan sido desplazados de su destino, manteniendo los derechos de antigüedad.

16. Medio ambiente

- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención en los siguientes ejes temáticos relacionados con la sostenibilidad:

- Movilidad ecosostenible (transporte sostenible, caminos escolares, promoción del uso de la bicicleta, seguridad vial, etc.).
- Centros educativos ecosostenibles con adecuación al cambio climático. Realización de estudios, análisis y propuestas de actuación para dotar a los centros de entornos adaptados

a temperaturas extremas, así como el impulso de construcciones eficientes, consumos ecológicos de energía, huella de carbono, etc.

- Consumo responsable en la enseñanza.
 - Huertos escolares.
 - Alimentación ecosaludable en la enseñanza.
 - Ecofeminismo.
 - Preservación y restauración del medio ambiente.
 - Conservación de los recursos naturales.
- Potenciar la figura de la delegada y delegado de medio ambiente como figura de referencia y apoyo a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.



**ES EL
MOMENTO!**

CCOO
enseñanza