

ES EL MOMENTO!

ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS

Programa Electoral
PLAN DE ACCIÓN Y PROPUESTAS
2018



ES EL MOMENTO!

ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS (EOI)

ELECCIONES SINDICALES

1. Moratoria del RD 1041/2017

- En el Real Decreto se contempla la implantación de los niveles C1 y C2, hasta ahora solo reconocidos en algunas comunidades autónomas. CCOO ha reivindicado de forma sistemática desde hace mucho tiempo la posibilidad de estudiar estos niveles en las EOI, pero en el texto del Decreto no se explica ni se desarrolla cómo se van a gestionar estos niveles máximos de lengua. No se especifica la inversión ni el presupuesto que existe para poder impartir estos cursos, ni se menciona la mejora de recursos y espacios. Tampoco hay referencias a la formación específica que tendrán que adquirir el profesorado de la EOI para impartir el nivel C2.

MORATORIA DEL RD 1041/2017

- El RD 1041/2017 mantiene en la tabla de equivalencias en el Anexo II la equiparación del antiguo título de 5º de las EOI a un B2, que en realidad, por contenido y nivel, tendría que estar asimilado a un C1, reivindicación histórica de CCOO.

2. Reivindicaciones relativas a la organización de las enseñanzas de idiomas y recursos

- Ampliación del número de EOI para atender toda la demanda existente.
- Fijar una tasa máxima a nivel estatal que regule el precio de las matrículas en las escuelas oficiales de idiomas para que no se produzcan las diferencias territoriales que existen en la actualidad.
- Incrementar la oferta de cursos específicos o no reglados en todas las EOI: adaptados a las demandas profesionales y a los intereses sociales, sin perjuicio del resto de ofertas.
- Mejorar la estructura y medios de los centros, dotándolos de los recursos humanos y materiales necesarios para ello.
- Tecnologizar el proceso de preinscripción y matrícula para que dichos trámites administrativos se puedan llevar a término a través de Internet y se facilite la incorporación de nuevo alumnado.
- Dotación de material específico necesario para la enseñanza de idiomas (laboratorios de idiomas, aulas equipadas con un buen sistema de aislamiento acústico e insonorización).
- Potenciar la enseñanza de todas las lenguas cooficiales del Estado y extranjeras minoritarias.
- Extender los auxiliares de conversación a todos los idiomas y todos los cursos escolares.
- Valoración de las titulaciones de las EOI en todos los procedimientos generales de valoración de méritos.

- Potenciación de las bibliotecas en las EOI, dotándolas de medios análogos a las universidades en que respecta a personal y presupuesto.
- Regulación horaria para posibilitar la formación mediante la creación de grupos de trabajo y la realización de cursos.
- Desarrollar la normativa que permita matricularse en el centro de trabajo a los y las docentes en otros idiomas diferentes a los que imparten.

4. Ratios

- Desarrollo de normativa específica que regule y limite el número de estudiantes por grupo donde la recomendación para el desarrollo óptimo de la clase y la adquisición de las competencias lingüísticas es de 15-20 estudiantes por aula.

5. Retribuciones

- Recuperación del poder adquisitivo previo a la crisis.
- Conseguir que la recuperación macroeconómica se sienta también en los salarios del profesorado de Régimen Especial.
- Exigencia del cobro de los sexenios para el personal interino.

6. Jornada laboral

- Reducción sustancial de la jornada lectiva hasta alcanzar de 16 a 18 horas semanales.
- Reducción del horario lectivo de hasta un tercio de la jornada, sin reducción retributiva, para el personal mayor de 55 años.
- Reducción horaria por corregir pruebas externas.

**REDUCCIÓN
SUSTANCIAL DE LA
JORNADA LECTIVA**

- Aumento del tiempo de coordinación con el resto de profesorado y para la realización de documentación.
- Reducción lectiva destinada a la elaboración de materiales y exámenes, y reuniones de coordinación con los y las auxiliares de conversación.

7. Movilidad

- Promoción de concursos de traslados en los que afloren todas las vacantes.
- Regulación de los derechos de las personas que ocupaban puestos suprimidos o amortizados.
- Limite máximo de 3 años de la figura "expectativa de destino"
- 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.

8. Jubilaciones

- Mantenimiento de las jubilaciones de las Clases Pasivas y equiparación de las condiciones de jubilación de la Seguridad Social al de Clases Pasivas en edad y cuantía. Además, incorporación de normativa específica que permita la jubilación parcial y anticipada.
- Posibilidad de jubilación cuando la edad de la persona y sus años de servicios 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

9. Salud laboral

- Ampliación sustancial del catálogo de enfermedades profesionales e inclusión de las de naturaleza psicosocial.
- Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de aquellas medidas necesarias.
- 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 cuales el docente sea el denunciante.
- Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención en los siguientes ejes temáticos:
 - 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.
- Elaboración de protocolos en los centros educativos para desarrollar entornos de trabajo saludables.

- Lograr la cobertura total de la remuneración por incapacidad temporal.

AMPLIACIÓN SUSTANCIAL DEL CATÁLOGO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES E INCLUSIÓN DE LAS DE NATURALEZA PSICOSOCIAL

- Lograr el reconocimiento de enfermedades profesionales relacionadas con la enseñanza.
- 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.

10. 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.

11. 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, acoso, discriminación o bullying.
- Acciones positivas en materia de acceso al empleo que favorezcan la incorporación de mujeres en entornos educativos.

PROTOCOLOS NEGOCIADOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- 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 los que se haya producido cualquier situación de discriminación por motivo de sexo, orientación, identidad o expresión de género, así como por la falta de medidas que impulsen políticas de igualdad.

12. 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 condicionado 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, de reducción de jornada de hasta el 50% con carácter retribuido, en el caso de ser por cuidado de enfermedad muy grave de hijo/a 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 el cuidado de un familiar.
- El tiempo disfrutado como permiso de maternidad o paternidad será contemplado como tiempo trabajado a todos los efectos.
- Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso por maternidad,



pudiendo disponer de unas normas comunes en todo el Estado para asegurar que estas mujeres realizan los exámenes 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.
- Establecimiento de la excedencia de interés particular de un año.
- 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.

AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD CON CARÁCTER INTRANSFERIBLE

13. 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.
- Potencia 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