# ELECCIONES SINDICALES 2026

## INFANTIL PRIMARIA

# Programa electoral junta personal docente




*A la hora de la verdad,*

CCOO enseñanza

*"Esti programa foi ellaboráu de mou participativu pola afiliación del Sindicatu d'Enseñanza de CCOO d'Asturies, dende les asamblees cellebraes pol mesmu y les propuestes aportaes por más de 100 persones, asina como otres que se recopilaron nes numberoses visites a los centros educativos asturianos."*

**PROGRAMA ELECTORAL MAESTROS. ELECCIONES SINDICALES 2026**
Publicación informativa del Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias.
Edita: Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias. Calle Santa Teresa, 15, 33005, Uviéu (Asturies)
Fecha de Edición: Noviembre de 2026.
Depósito Legal: AS 03077-2026
Diseño y maquetación: Natalia Neyra Mourenza.
Edición Digital: asturias.fe.ccoo.es – profesorado@asturias.ccoo.es

CCOO enseñanza

# LA IMPORTANCIA DE LAS ELECCIONES SINDICALES



**Borja Llorente**
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ENSEÑANZA DE CCOO ASTURIAS



**Ana Canal**
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DE ENSEÑANZA DE CCOO ASTURIAS

*Quienes sostenemos cada día la educación pública sabemos bien lo que cuesta mantener viva una escuela que no deja a nadie atrás. También sabemos que las condiciones en las que desarrollamos nuestro trabajo y los derechos que disfrutamos no mejoran por sí solos. Detrás de cada avance hay organización, compromiso, reivindicación y negociación colectiva.*

*Por eso, las elecciones sindicales no son solo una cita periódica. Elegimos a quienes tendrán la responsabilidad de defender nuestros derechos, trasladar nuestros problemas y trabajar para conseguir mejoras reales en nuestras condiciones laborales y en la educación pública.*

*Estas elecciones llegan, con una novedad de enorme importancia para el profesorado asturiano: tendremos dos Juntas de Personal Docente. Por primera vez, la representación se organizará en dos ámbitos diferenciados: una Junta de Personal para el cuerpo de maestros y otra para el resto de los cuerpos docentes.*

*Esta nueva organización abre una oportunidad importante. Nos permite disponer de espacios específicos para atender las necesidades y reivindicaciones propias de cada colectivo, sin renunciar a la unidad de acción en todas aquellas cuestiones que compartimos como profesionales de la enseñanza pública. Porque, aunque hay problemas que nos afectan a todas y todos, con independencia del cuerpo al que pertenezcamos, y que requieren respuestas conjuntas, también hay reivindicaciones específicas que necesitan una atención propia, una voz clara y un espacio donde defenderlas.*

*Este programa electoral está dirigido al cuerpo de maestros, y queremos que nuestras necesidades y demandas tengan el protagonismo que merecen.*

*No es un programa elaborado de espaldas a los centros, sino a partir de lo que nos habéis trasladado en ellos y de las aportaciones de todas las personas que habéis querido participar, compartir vuestras propuestas y contribuir a construirlo.*

*Hace año y medio nos unimos en una lucha referente que marcó un antes y un después, y que dio lugar a El Pacto Asturias Educa. Miles de docentes salimos a defender nuestra dignidad profesional y el futuro de la educación pública asturiana. Pero la lucha no acabó, ahora debemos seguir. Tenemos que avanzar hacia la integración de todo el profesorado en el grupo A1 y avanzar hacia un cuerpo docente único, sin divisiones que perpetúen desigualdades. Es esencial seguir trabajando para mejorar nuestras condiciones laborales, reducir la burocracia, reforzar los recursos de los centros, mejorar la atención a la diversidad y conseguir el reconocimiento profesional y económico que corresponde a nuestra responsabilidad.*

*Nosotros tenemos ganas de continuar avanzando en estos derechos y mejoras como profesionales de la educación, y para eso necesitamos tu ayuda. Porque los resultados de estas elecciones no se quedan únicamente en la composición de las Juntas de Personal.*

*También tienen repercusión en la representatividad sindical y, por tanto, en la capacidad de las organizaciones para participar en las mesas de negociación. La representación obtenida contribuye a determinar el peso de cada sindicato en los espacios donde se negocian las condiciones de trabajo, los acuerdos y las mejoras que afectan al profesorado. Por eso, la representación conseguida en la Junta de Personal de Maestros tiene una dimensión que va más allá de nuestro ámbito específico: forma parte de la fuerza colectiva con la que CCOO Enseñanza afronta la negociación y la defensa de los derechos del conjunto del profesorado.*

*Desde CCOO Enseñanza queremos seguir haciendo sindicalismo con rigor, responsabilidad y compromiso, informando con transparencia, explicando qué se consigue, qué está pendiente y qué dificultades existen. Sin promesas vacías, sin generar falsas expectativas y sin confundir los deseos con los compromisos reales. Creemos que el profesorado merece información contrastada, propuestas fundamentadas y una organización sindical que dé la cara, escuche en los centros, negocie cuando hay posibilidades de avanzar y se movilice cuando sea necesario, y esto es lo que nosotros te ofrecemos.*

*Estas elecciones son una oportunidad para decidir qué representación queremos, qué fuerza necesitamos y quién estará defendiendo nuestras reivindicaciones en los próximosaños.*

*Porque la educación pública merece el reconocimiento de quienes la hacen posible cada día. Porque las reivindicaciones de maestras y maestros necesitan una voz propia, firme y presente en todos los espacios donde se decide su futuro. Y porque sabemos que los problemas no esperan a las elecciones, que las dudas no pueden aplazarse y que los derechos tenemos que defenderlos cada día.*

***A la hora de la verdad, CCOO.***

*La escuela pública necesita organizaciones que la defiendan con coherencia en todos los frentes, yendo más allá de las redes sociales o comunicados en las webs. Porque defenderla de verdad exige hechos, y no solo palabras.*

# LA ESCUELA PÚBLICA NUESTRO COMPROMISO

## *Hechos, no solo palabras*



Para CCOO, **la escuela pública es el eje vertebrador de nuestra sociedad** y la principal herramienta para garantizar la igualdad de oportunidades. Cuando cuenta con recursos para ello, es el único espacio capaz de asegurar que el origen social, la situación económica o el entorno de cada niño y cada niña no condicionen su futuro.

Sabemos que, para buena parte de nuestro alumnado, la escuela pública será la mejor oportunidad que le ofrezca la vida. Por eso peleamos por un sistema educativo fuerte, inclusivo y con recursos suficientes para compensar las desigualdades de partida y garantizar que nadie se quede atrás.

***Para miles de niños y niñas, la escuela pública es la mejor oportunidad que les ofrecerá la vida. Defenderla exige hechos.***

Pero **la defensa de la enseñanza pública** exige ir más allá de las declaraciones de intenciones y de las consignas habituales. **Requiere trabajo diario, es decir, acciones concretas.** Como escribió Gabriel Celaya, «son gritos en el cielo, y en la tierra, son actos».


EL COMERCIO

Asturias

Informe de CC OO sobre segregación escolar

«Los colegios concertados crean en Asturias mucha segregación»

CC OO pide cerrar colegios concertados ante la bajada de la natalidad

Añádenos en Google

**En CCOO podemos acreditar ese compromiso porque, aunque todas las organizaciones sindicales afirman defender la escuela pública, nuestra trayectoria en Asturies nos avala:**

## Conciertos educativos

**Fuimos el único sindicato que recurrió el decreto de la Consejería de Educación,** agotando la vía judicial hasta el Tribunal Supremo.

## Segregación escolar

Elaboramos un informe específico para analizar y denunciar cómo **el actual modelo de enseñanza concertada agrava la desigualdad de oportunidades.**

## Universidad pública

**Llevamos a los tribunales la implantación de tres universidades privadas en Asturies** para frenar un modelo de expansión que debilita al sistema público.

## Centros del Opus Dei

**Denunciamos la prórroga de los conciertos a centros que segregan por sexo**, señalando el incumplimiento grave de la LOMLOE y del derecho a una educación sin discriminaciones.

## IES La Fresneda

**Recurrimos y ganamos el contencioso contra el nombramiento a dedo de toda su plantilla**, frenando fórmulas propias de la empresa privada y defendiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia en el empleo público.



EL COMERCIO



Protesta de familias en el colegio Virgen de las Mareas hace un año. JUAN CARLOS ROMÁN

**«Avilés puede ser la primera ciudad con más alumnado en la concertada que en la pública»**

CC OO ha lanzado la voz de alarma respecto a la situación de Avilés, que «se puede convertir en la primera población de Asturias con más alumnado en la escuela concertada que en la pública». En estos momento, la pública cuenta con el 51% de la matrícula de Primaria, algo que puede cambiar después de lo que está sucediendo con el colegio Virgen de las Mareas. Los alumnos del centro han sido trasladados a la escuela infantil Jardín de Cantos, «donde no hay ninguna posibilidad de crecer», por lo que «es la propia consejería la que está haciendo que la demanda cambie», asegura Borja Llorente.

***No recordamos estos hechos para atribuirnos en exclusiva el monopolio de la defensa de la escuela pública, sino para dejar claro que nuestra acción sindical respalda nuestro discurso.***






# POR EL CUERPO ÚNICO

## TODOS LOS CUERPOS DOCENTES, GRUPO A1

En CCOO llevamos décadas reivindicando la aprobación de un estatuto que regule los derechos y condiciones laborales del conjunto del personal docente. En el marco de este Estatuto, consideramos que una de las principales reivindicaciones es el reconocimiento de todos los cuerpos docentes dentro del subgrupo A1. Tras el ascenso del Cuerpo de PTFP a este grupo con su paso al cuerpo de secundaria, consideramos que el Cuerpo de Maestros, el Cuerpo singular de FP y los maestros de taller de artes plásticas y diseño deben ascender de la forma inmediata al Subgrupo A1 con la consiguiente subida de nivel retributivo para los mismos, poniendo así fin a décadas de discriminación. Así, lograríamos reducir, al menos en parte, la brecha salarial que separa al profesorado de otros cuerpos del grupo A1 con sueldos muy superiores en la Administración.

*"A igual formación, responsabilidad y compromiso con el servicio público, igual reconocimiento profesional y económico."*

El conjunto del personal docente asume tareas de enorme responsabilidad y relevancia social, por lo que le corresponde estar en el subgrupo más alto de la función pública. Del mismo modo, es urgente mejorar el reconocimiento de toda la profesión elevando el nivel de complemento de destino de todos los cuerpos docentes.

En 2024, CCOO registró en Asturies un escrito con 3000 firmas del profesorado asturiano dirigido a la consejera de Educación como integrante de la Conferencia Sectorial de Educación, reivindicando que todos los cuerpos docentes sean grupo A1 y que se incremente el actual nivel de complemento de destino de todos ellos respecto del que tienen actualmente. Simultáneamente se realizó la misma entrega en el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte y en todas las administraciones autonómicas, alcanzando 100.000 firmas en el conjunto




7

NEGOCIAR

# POR LA RECUPERACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y VOLUNTARIA A LOS 60 AÑOS



La jubilación anticipada a los 60 años no es un privilegio: fue un derecho reconocido durante décadas a través del régimen de Clases Pasivas. Su eliminación no respondió a criterios pedagógicos ni laborales, sino a recortes impuestos en plena crisis económica, fruto de las polítcas de austeridad neoliberales que impone la UE.

La jubilación anticipada voluntaria a los 60 años fue aprobada en 1984 en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en la Ley de clases pasivas.

Además, en 1990, se impulsó la "jubilación LOGSE" a través de una disposición transitoria, que incentivaba económicamente la jubilación anticipada y que se mantuvo en vigor hasta 2011.

Tras la crisis económica de 2008, se acordó que el personal funcionario que accediese a los cuerpos docentes a partir del 1 de enero de 2011 ya no lo haría en el régimen de clases pasivas, que permite la jubilación a los 60 años sino a través del régimen general de la seguridad social, cuya edad de jubilación actual se sitúa en 67 años.

Quince años después, con una situación económica que presenta datos macroeconómicos muy positivos -crecimiento del PIB, bajo nivel de desempleo, récord de cotizantes, etc- es el momento de revertir ese recorte.

Somos conscientes de que el régimen de jubilaciones trasciende el ámbito de negociación de la Consejería de Educación, por cuanto deber ser acordada mediante ley aprobada en las Cortes Generales, pero nos comprometemos a seguir luchando por su consecución y a incluir esta reivindicación como elemento central de nuestra acción sindical y en las negociaciones en las que participe CCOO.

El Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias es el único sindicato asturiano de la enseñanza que ha organizado movilizaciones en los últimos años para impulsar esta reivindicación.

## REIVINDICAREMOS en el marco de la negociación estatal

- La mejora de los haberes reguladores y de las bases de cotización.
- Desarrollar fórmulas de jubilación parcial.
- Garantizar por ley el incremento de las pensiones por encima de la inflación.




**Concentración por la recuperación de la jubilación a los 60 años.**





# *¿Porqué es importante que el profesorado pueda jubilarse a los 60 años?*

***El profesorado desarrolla una profesión de alta exigencia psicosocial: la docencia es una de las profesiones con mayor carga emocional, cognitiva y relacional. A partir de los 60 años, esta exigencia se multiplica:***

**En Infantil y primaria,** trabajar con alumnado de 3 a 12 años implica una elevada demanda física y emocional de forma continuada.

**En Secundaria y Bachillerato,** la convivencia, la gestión de conflictos y la presión académica generan niveles de estrés muy elevados.

**En todas las etapas**, la burocracia, la atención a la diversidad y la sobrecarga laboral agravan los riesgos psicosociales.




**La evidencia es clara: prolongar la vida laboral hasta los 67 años en estas condiciones es insostenible y perjudica tanto al profesorado como al alumnado.**

**Recuperar la jubilación a los 60 años es una medida clave para reducir riesgos psicosociales:**

- **Disminuye el agotamiento emocional y la fatiga crónica.**
- **Reduce la probabilidad de bajas laborales.**
- **Mejora la salud mental y física del profesorado.**
- **Permite que quienes han dedicado su vida a la educación puedan retirarse con dignidad.**



# REDUCCIÓN HORARIA DOCENTES MAYORES DE 55 AÑOS



**El Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias organizó en los últimos años decenas de concentraciones en los centros educativos: colegios e institutos fueron escenario de numerosas concentraciones en el recreo para reivindicar la reducción horaria para el profesorado mayor de 55 años.**

Esta medida, contemplada en 2006 en la LOE, se mantiene en el texto de la LOMLOE en el artículo 105.6 y de la falta de aplicación de la medida es responsable el Gobierno asturiano.

La ley contempla dos opciones: reducción de jornada laboral con su correspondiente deducción retributiva o bien reducción de jornada lectiva, sustituyendo horas lectivas por actividades de otra naturaleza en el centro, manteniendo el 100% del salario.

***"La reducción de la jornada lectiva para el profesorado mayor de 55 años está recogida en la LOMLOE, pero sigue sin aplicarse en Asturias."***

Para CCOO esta medida es especialmente importante, puesto que nuestra plantilla es desde hace años, una de las más envejecidas de todo el estado. Además, tras la eliminación de la jubilación anticipada a los 60 años para todo el profesorado que obtuvo plaza a partir de 2011 y que, por tanto, no podrá jubilarse hasta los 67 años, es fundamental que este tipo de medidas se implementen cuanto antes, a expensas de que pueda lograrse la recuperación de la jubilación anticipada a los 60 años.

**Una de las primeras concentraciones realizadas por CCOO reclamando la reducción horaria.**




**CAMPAÑA DE CC OO POR LA REDUCCIÓN HORARIA**

El sindicato CC OO mantiene su cam
horaria para los docentes mayores d
se aplica en otras comunidades aut
al IES Rosario Acuña de Gijón. Sus d
puertas del instituto.

## Pacto Asturias Educa. La fuerza de mantener el no

La negociación del acuerdo para la salida de la huelga de 2025, que se concretó en el Pacto Asturias Educa, supuso la creación de un grupo de trabajo entre la Consejería de Educación y las organizaciones sindicales de la Junta de Personal que debería haber acabado sus trabajos en febrero de 2026. Sin embargo, no ha sido hasta octubre cuando la Consejería ha dado por finalizado el grupo de trabajo.

***"Mantener el NO en julio permitió mejorar sustancialmente la propuesta inicial de la Consejería."***

La primera propuesta de acuerdo de la administración fue presentada por la Consejera en julio.

CCOO rechazó rotundamente una propuesta que considerábamos insuficiente, tanto por las condiciones que ofrecía como por un calendario de aplicación que prolongaba las mejoras hasta el curso 2031/2032.

Frente a quienes daban por buena aquella propuesta, CCOO mantuvo su posición y defendió que era posible conseguir más. Y los hechos nos dieron la razón: en octubre, la Administración puso sobre la mesa una nueva propuesta que adelanta considerablemente el calendario y extiende antes la reducción horaria a todo el profesorado mayor de 55 años.

La lección es clara: si CCOO no hubiera mantenido su NO en julio, hoy tendríamos una propuesta mucho peor. Y si el resto de organizaciones sindicales no se hubieran conformado ahora con la propuesta de octubre y mantuviesen la exigencia de seguir mejorándola, todavía podríamos haber conseguido mejoras.

Porque negociar no es aceptar lo primero que ofrece la Administración. Es defender los intereses del profesorado, mantener la presión y conseguir que las propuestas mejoren.



npaña a favor de la reducción de 55 años, una medida que ya ónomas. Ayer, la protesta llegó ocentes se concentraron a las

***"La nueva propuesta de octubre confirmó que la oferta presentada en julio era insuficiente y que aún existía margen para mejorar las condiciones del profesorado."***

### LAS PROPUESTAS

| CALENDARIO IMPLANTACIÓN | PROPUESTA DE JULIO | PROPUESTA DE OCTUBRE (MEJORADA) |
|---|---|---|
| **2027 / 2028** | 1 hora para maestros > de 55 años. | **1 hora para todos los cuerpos mayores de 55 años.** |
| **2028 / 2029** | 2 horas para mayores de 63 años. | **2 horas para Maestros / 1 hora lectiva + 1 complementaria para Secundaria.** |
| **2029 / 2030** | 2 horas para mayores de 59 años. | **2 horas para todos los cuerpos mayores de 55 años y 3 horas para mayores de 64** |
| **2030/ 2031** | 2 horas para mayores de 55 años. | |
| **2031 /2032** | 3 horas para mayores de 64 años. | |

Como decimos, **CCOO es el único sindicato que no ha dado su apoyo a la propuesta final y nos hemos quedado solos en la defensa de la posición que inicialmente todas las organizaciones defendíamos: que la reducción al completo debía ponerse en marcha en 2027 y que tendría que tener impacto suficiente en la jornada lectiva como para generar nuevas contrataciones.**

Además también rechazamos el planteamiento de la Consejería en relación con la toma de posicionamiento de las organizaciones sindicales puesto que pretendían que valorásemos su propuesta sin ni siquiera facilitárnosla por escrito ni aclarar cuando pasaría por la mesa de negociación. Nos preguntamos cómo se puede dar el aval a una propuesta sin tener siquiera el contenido y la calendarización por escrito.



# LA LUCHA POR UNAS RETRIBUCIONES DIGNAS CONTINÚA



*"Exigimos un nuevo acuerdo de interinidades adaptado a la realidad actual"*

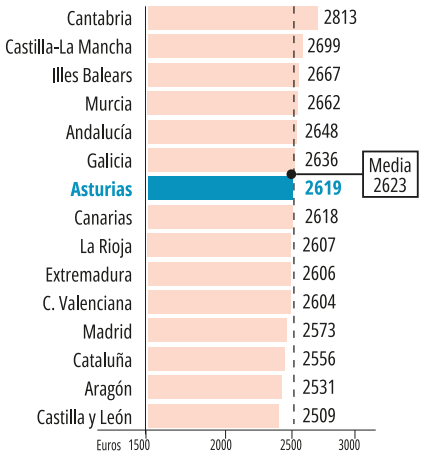
La crisis económica de 2008 consolidó un periodo en el que la lógica neoliberal y la austeridad impulsada por la UE llevó a una degradación de los servicios públicos, siendo estos unos de los sectores más damnificados. Esta medida buscaba aumentar el ámbito de penetración empresarial. Las largas listas de espera en la sanidad o la falta de mantenimiento de muchos colegios e institutos son una consecuencia de tantas.

Fue solo a través de la organización y la lucha de las y los trabajadores que en los últimos años fuimos revirtiendo recortes y recuperando derechos, así como mejorando las inversiones en el sector público, pero las consecuencias tuvieron unos efectos tan notables a todos los niveles que siguen siendo palpables hoy en día.

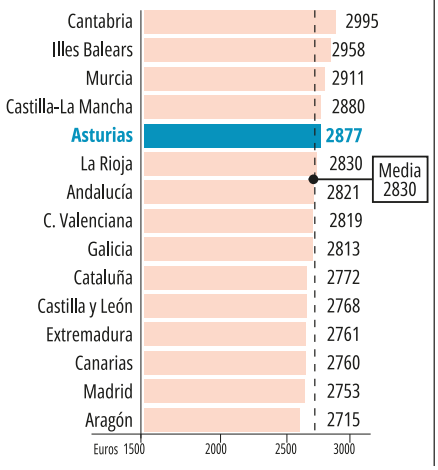
No fue hasta el año 2017 que empezamos a frenar el deterioro económico mediante diferentes acuerdos en los que participó

## Comparativas tablas salariales cuerpo de maestras/os. Año 2026

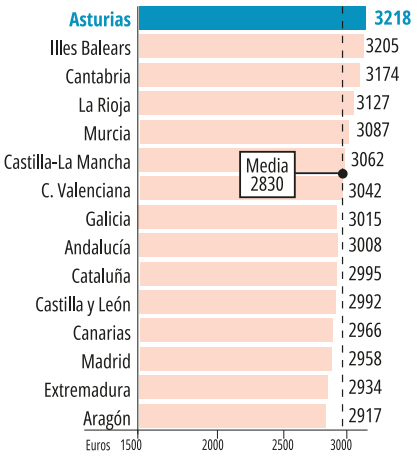
### Con 0 años de experiencia




### Con más de 6 años de experiencia




### Con más de 12 años de experiencia




** Se incluyen los complementos básicos de cada Comunidad. Los complementos asociados a funciones o cargos deberían sumarse a estas cantidades. En caso de Canarias e Illes Balears, los complementos insulares no se cuentan en la tabla.*

CCOO a nivel estatal, como son el Acuerdo de 2017, el II Acuerdo 2018-2020 y el Acuerdo Marco para una administración del siglo XXI.

Esta serie de pactos supusieron una subida salarial aproximada de un 21,50%, a lo que se debe sumar el Acuerdo 2025-2028, que acarreará una subida acumulada de un 11%, superando por primera vez, junto al Pacto Asturias Educa, la subida de la inflación. Pero en CCOO todavía consideramos insuficiente este recorrido, y pensamos que los y las trabajadores merecemos una retribución salarial acorde con la realidad vital.

## Retribuciones en el Pacto Asturias Educa

La culminación al proceso de huelga del año 2025 finalizó también con una serie de conquistas en relación con la mejora retributiva del profesorado asturiano, que sirvió para dejar de ser el profesorado peor pagado de España, pero dejando aún muchos aspectos por los que seguir luchando.

**En materia retributiva, el acuerdo supuso**

- **100** **euros** desde septiembre de 2025.
- **40** **euros** desde desde enero de 2027.
- **70** **euros** desde septiembre de 2026 para el profesorado que lleva menos de 6 años como docente.

**Junto a esto**

- Aprobación de un **complemento para que no haya pérdida retributiva** para las y los funcionarios de carrera **a partir del día 91 de incapacidad temporal.**
- **Eliminación de la penalización** que dejaba al profesorado con **bajas largas** sin poder optar a la **evaluación docente.**





CCOO celebra que el Consejo Escolar avale por unanimidad la eliminación de las penalizaciones por bajas médicas, una reivindicación histórica del Sindicato

- CCOO insta a la Consejería a agilizar los cambios normativos incluidos en el Pacto Asturias Educa, fruto de la huelga indefinida de 2025.
- El máximo órgano consultivo en educación respalda una reivindicación histórica del Sindicato tras años de oposición al modelo impuesto en 2021.

El dictamen, aprobado hoy, insta a retirar definitivamente el "infame" criterio que consideraba absentismo las bajas por enfermedad grave, una lucha que CCOO ha mantenido en solitario durante años y que logró incluir en el Pacto Asturias Educa tras la huelga indefinida de 2025.

24/02/2026

## POR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES A LA REALIDAD ASTURIANA

☛ Avanzar hacia un nuevo Acuerdo de Itinerancias que actualice y mejore las cuantías que recibe el profesorado en estos casos.

☛ Añadir un complemento de atención a alumnado en actividades extraescolares que implican pernocta.

☛ Crear un nuevo complemento salarial de ayuda a la vivienda, que minimice el traspaso de nuestro salario hacia el pago de los alquileres, y facilite la incorporación docente en zonas especialmente tensionadas de Asturies.

☛ Reconocer económicamente el trabajo de la acción tutorial.

☛ Corregir la desigualdad entre el tramo salarial del V Sexenio y el resto mediante un incremento de 100 euros, situándose en una cuantía final de 147,46 euros, misma cuantía que el IV Sexenio.

☛ Creación del VI sexenio, ampliando el número de tramos del Complemento Específico de Formación Permanente.

☛ Eliminar el Complemento de Productividad (Ley de Función de la Evaluación Docente), sustituyéndolo por el reconocimiento de la carrera profesional, consolidable y con tres niveles.

☛ Crear un complemento salarial que reconozca o, en su caso, mejore las indemnizaciones y dietas por actividades extraordinarias en el desempeño de la labor docente, como son la participación en tribunales, la tutorización de profesorado o alumnado en prácticas o las dietas vinculadas a jornadas de mañana y tarde, y retribuyendo también los días festivos en casos en los que coincidan con viajes de estudios.

☛ Reconocer mediante un complemento específico la toxicidad, penosidad y peligrosidad del profesorado cuando se desarrollen tareas que impliquen su cobro como ocurre en otros sectores.

☛ Retomar las ayudas de acción social de MUFACE.

I☛ Implementar el complementos económico por docencia en todos los cursos de la ESO para PT Y AL.

☛ Añadir un complemento de peligrosidad para el profesorado que trabaje en programas que supongan riesgos físicos o psicosociales.

☛ Crear un mecanismo de ajuste de los salarios del profesorado al IPC que evite la pérdida de poder adquisitivo

☛ Incluir un complemento de nocturnidad y turnicidad en Escuela Hogar y Residencia.

## RECUPERACIÓN DEL 100% DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

Otra de las consecuencias del avance de la austeridad en el sector público fue el recorte en el pago de las pagas extra, ya que desde el año 2010 dejamos de cobrar las dos de manera íntegra, reduciéndolas en algo menos de la mitad de su cuantía. Esto supone que no cobramos 14 pagas a lo largo del año, sino que cobramos algo más de 13.

Por todo esto desde CCOO entendemos prioritario, junto a otras medidas como la jubilación para todo el profesorado a los 60 años, la lucha por la recuperación salarial, y con ello, la vuelta del cobro del 100% de las pagas extraordinarias.

Esta propuesta excede el ámbito propiamente asturiano, perteneciendo al ámbito estatal, y por tanto una negociación que solo la pueden llevar a cabo las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración Pública en Madrid, siendo esencial contar con una posición mayoritaria por parte de Comisiones Obreras que imponga al Ministerio y al resto de sindicatos la necesidad de abordar de forma urgente esta cuestión en un momento en el que las cifras macroeconómicas no ofrecen excusas al Gobierno Central para no aceptar esta reivindicación histórica de Comisiones Obreras. Así es que necesitamos tu ayuda para que todos los compañeros y compañeras de la Educación Pública recuperemos el salario que merecemos.

# REDUCIR RATIOS AUMENTAR OPORTUNIDADES

Es hora de que el crecimiento económico llegue también a las aulas. Desde CCOO nos comprometemos a seguir luchando para acabar con la era de los recortes y a impulsar un plan de inversión educativa ambicioso que dote a nuestros centros de los recursos necesarios para dar un salto de calidad real y duradero.

- Reconocer también al alumnado NEAE como doble a efectos de ratio en las agrupaciones, incluyendo el alumnado repetidor, e incluso triple a aquellos con dificultades especialmente graves.
- Reducir aún más la en aulas multinivel.
- Mejorar las ratios de los apoyos especialistas (PT y AL)
- Luchar y exigir el 5% del PIB de inversión en educación pública, y del 7% al final de la próxima legislatura.
- Revisar al alza de la dotación económica de los centros.
- Negociar un nuevo acuerdo de plantillas.
- Mejorar las ratios del alumnado ACNEAE para PT y AL.

## RECURSOS INFANTIL Y PRIMARIA

- Aumento del profesorado en los centros para la realización de desdobles, refuerzos, laboratorios, talleres de idiomas y otros proyectos educativos para la mejora de la atención al alumnado y a sus familias.
- Dotación a los centros de una plantilla que incluya, al menos, un tutor o tutora de infantil o primaria por grupo, más los especialistas y el personal de los servicios de orientación.
- Garantía de un mínimo de dos miembros en el equipo directivo en todos los centros.
- Asignación a todos los centros de conserjes y personal administrativo suficientes, descargando al profesorado de tareas no vinculadas con la enseñanza (apertura de puertas, acompañamiento de alumnos, procesos de matriculación, registro de faltas de asistencia, etc.).
- Dotación de Auxiliares educativos en toda la Educación Infantil y Primaria.
- Mejora de los recursos de las aulas hospitalarias, así como la dotación del CEPA que se encarga de los Programas Educativos del Centro Penitenciario de Villabona.
- Diseño y desarrollo de un Plan Estratégico de Nuevas Tecnologías en Educación, instaurando un software libre, proporcionando una dotación adecuada de equipos informáticos en los centros educativos de Asturias.
- Incremento de todos los perfiles de la red de orientación, tanto orientadoras como servicios a la comunidad.
- Dotación e incremento de todos los perfiles no docentes necesarios en los centros: enfermería, fisioterapia, personal administrativo, etc.

Desarrollo de un acuerdo para la designación de puestos de difícil cobertura por sus peculiaridades, para que aquellas plazas ofertadas que queden desiertas en varias convocatorias puedan disponer de un complemento económico.

# POR UNAS CONDICIONES LABORALES ACORDES CON LA REALIDAD DOCENTE



La mejora de las condiciones laborales es la esencia de la acción sindical. En los últimos años hemos alcanzado acuerdos importantes que mejoran y mejorarán nuestras condiciones de trabajo, pero es necesario seguir avanzando en la conquista de nuevos logros:

- Ofertar el 100% de vacantes en los concursos de traslados, aplicando criterios de transparencia y publicándolas al inicio del procedimiento.
- Incluir el 100% de las vacantes reales desde la primera convocatoria de interinidades.
- Actualizar la definición de los puestos de difícil desempeño, reconociendo estos con retribuciones complementarias y formación específica.
- Incluir dentro del horario más tiempo para funciones específicas como coordinación de programas institucionales, gestión de bibliotecas, organización de actividades coeducativas, TIC, convivencia, programas específicos, etc.
- Asignar horas complementarias para la elaboración de documentación (adaptaciones curricular, informes, PTI,...).
- Dotar de plantilla suficiente a los centros para mejorar la convivencia escolar y los programas de centro.
- Disponer de una reducción horaria por tutoría, para gestionar los grupos, igual que en la ESO (3 horas).
- Facilitar la implementación del año sabático.
- Añadir licencias por estudios retribuidas al 100%.
- Aplicar un máximo de jornada real de 35 horas semanales.
- Exigir el pago de las horas extra.
- Exigir la implementación de un calendario escolar basado en criterios pedagógicos frente al tradicional calendario religioso, donde aparezca una semana completa de descanso por cada siete semanas lectivas.






## Itinerancias

El acuerdo de itinerancias firmado en 2001 desarrolla una serie de beneficios para el profesorado en esta situación. Sin embargo, este tipo de documentos deben ser vivos y adaptables a la realidad, por lo que proponemos:

- Actualizar las cuantías indemnizatorias por kilometraje, vinculándolas al precio de los combustibles.
- Incluir a colectivos que actualmente no disfrutan de las condiciones de este acuerdo, como el cuerpo de Inspección, los integrantes de los CPRs (asesores técnico-docentes) y los Equipos de Orientación, quienes se benefician de él solo en parte.
- Incrementar las compensaciones horarias por itinerancia.
- Automatizar el pago con carácter mensual y que este se tramite desde el área del profesorado.
- Incluir como itinerantes las plazas de los centros que cuentan con dos edificios ubicados a más de 500 metros de distancia.
- Añadir un complemento por los riesgos que conlleva ir por carretera.
- Ofertar las plazas itinerantes exclusivamente en régimen de jornada completa.

# INFRAESTRUCTURAS EDUCATIVAS AL LÍMITE

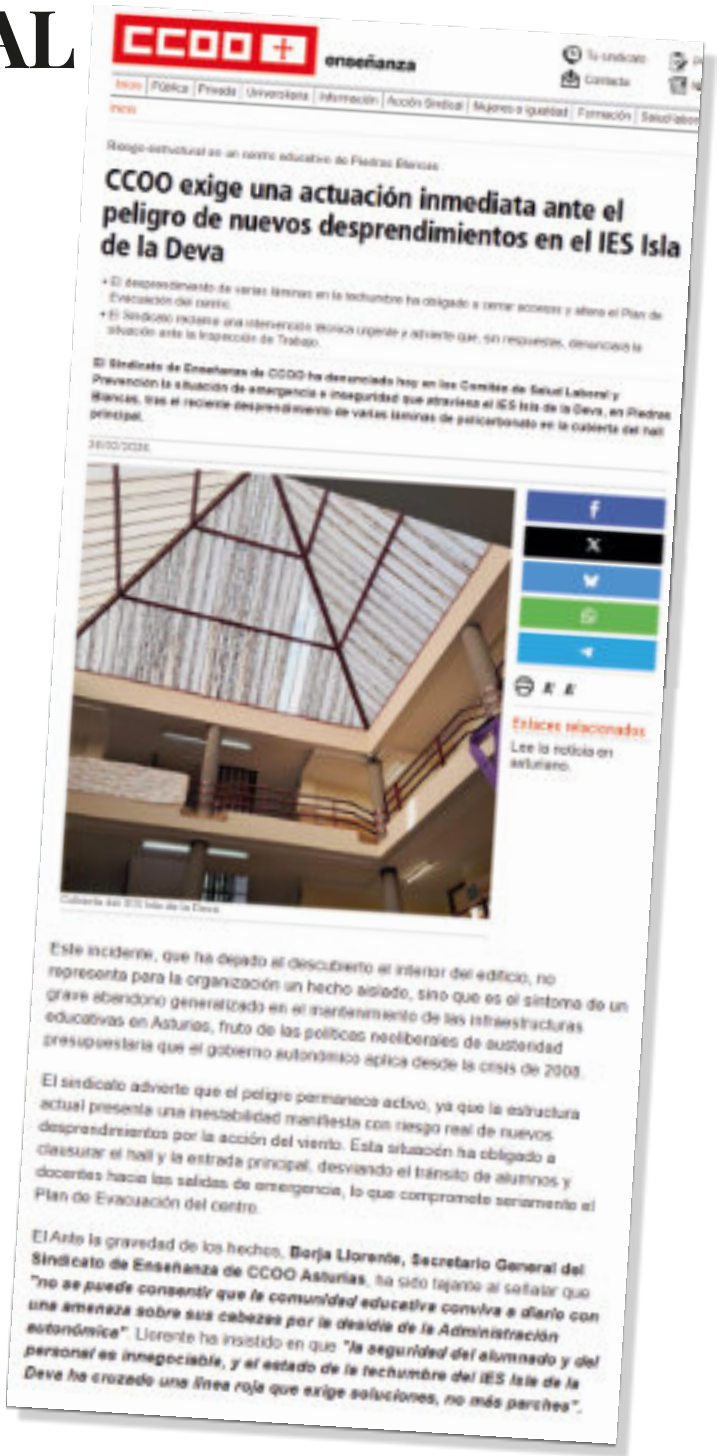




Un gran número de los centros educativosse encuentra en mal estado.

Edificios que hoy presentan deterioros graves en las cubiertas, sistemas de calefacción que no funcionan, aislamiento térmico inexistente, daños estructurales y graves barreras de accesibilidad, etc. Garantizar la igualdad de oportunidades exige superar de inmediato la política de parches y poner en marcha un plan integral de reforma y acondicionamiento de centros educativos que prime la eficiencia energética y mantenimiento preventivo.

Desde CCOO año tras año trasladamos a la administración las incidencias que observamos en los centros en materia de infraestructuras. Incidencias que ponen en peligro la integridad del personal de los centros y del alumnado. En muchos casos la administración maquilla estas situaciones otorgando a los propios centros un presupuesto insuficiente, para que realicen las mejoras y los proyectos que requieren los centros.



CCOO enseñanza

Riesgo estructural en un centro educativo de Piedras Blancas

**CCOO exige una actuación inmediata ante el peligro de nuevos desprendimientos en el IES Isla de la Deva**

- El desprendimiento de varias láminas en la techumbre ha obligado a cerrar accesos y altera el Plan de Evacuación del centro.
- El Sindicato reclama una intervención técnica urgente y advierte que, sin respuestas, denunciará la situación ante la Inspección de Trabajo.

**El Sindicato de Enseñanzas de CCOO ha denunciado hoy en los Comités de Salud Laboral y Prevención la situación de emergencia e inseguridad que atraviesa el IES Isla de la Deva, en Piedras Blancas, tras el reciente desprendimiento de varias láminas de policarbonato en la cubierta del hall principal.**

30/10/2026

Enlaces relacionados

Lee la noticia en asturiano.

Este incidente, que ha dejado al descubierto el interior del edificio, no representa para la organización un hecho aislado, sino que es el síntoma de un grave abandono generalizado en el mantenimiento de las infraestructuras educativas en Asturias, fruto de las políticas neoliberales de austeridad presupuestaria que el gobierno autonómico aplica desde la crisis de 2008.

El sindicato advierte que el peligro permanece activo, ya que la estructura actual presenta una inestabilidad manifiesta con riesgo real de nuevos desprendimientos por la acción del viento. Esta situación ha obligado a clausurar el hall y la entrada principal, desviando el tránsito de alumnos y docentes hacia las salidas de emergencia, lo que compromete seriamente el Plan de Evacuación del centro.

Ante la gravedad de los hechos, **Borja Llorente, Secretario General del Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias**, ha sido tajante al señalar que ***"no se puede consentir que la comunidad educativa conviva a diario con una amenaza sobre sus cabezas por la desidia de la Administración autonómica"***. Llorente ha insistido en que ***"la seguridad del alumnado y del personal es innegociable, y el estado de la techumbre del IES Isla de la Deva ha cruzado una línea roja que exige soluciones, no más parches"***.

## PROPUESTAS CONCRETAS

☛ Desarrollar un Plan Integral de Reforma y acondicionamiento de centros educativos.

☛ Eliminar las barreras arquitectónicas que muchos de los edificios presentan, limitando el acceso y uso de las instalaciones a personas con movilidad reducida y por ende vulnerando tanto los derechos laborales de los trabajadores, como el acceso a la educación del alumnado en esta situación.

☛ Adaptar los centros a la emergencia climática. Es necesario intervenir para que los centros sean espacios seguros, en los que se pueda desarrollar la actividad docente en condiciones óptimas desde el punto de vista término.

☛ Inventariar y rehabilitar las antiguas casas de maestros hoy abandonadas. Solicitaremos a las Consejerías de Educación y Vivienda, junto a la Federación Asturiana de Concejos, un plan urgente para reformar estos espacios hoy en desuso.

☛ La medida propone destinar este patrimonio recuperado a una red pública de alquiler asequible para el profesorado.

☛ Retirar fibrocemento (amianto). A pesar de que no existe un único censo oficial que detalle los colegios e institutos públicos en cuya infraestructura haya presencia de uralita (fibrocemento con amianto), desde CCOO año tras año registramos casos de la existencia de este material tóxico para la salud humana en centros educativos públicos de la región, así como también nos hacemos eco de la inacción de la administración ante esta situación de riesgo para toda la comunidad educativa.



CCOO

Inicio | Manifiesto | Actualidad y documentos | Multimedia

**Amianto en los centros educativos: Enemigo invisible**

**Hoy, 28 de abril, se celebra el Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, una jo reivindicativa en la que la Federación de Enseñanza de CCOO pone en marcha una campaña informar y sensibilizar a la comunidad educativa de los riesgos para la salud que tiene la pres de amianto en los centros educativos.**

28/04/2016

El amianto o asbesto es un mineral de gran durabilidad y reducido coste, formado por fibras naturales con diferente composición química. Se ha utilizado como materia prima en la fabricación de numerosos materiales y productos a los que confiere propiedades físicas y químicas muy apreciadas por la industria (resistencia mecánica, incombustibilidad, baja conductividad térmica, resistencia al ataque químico, etc.).

amianto en los centros educativos

enemigo invisible

Amianto en los centros educativos. Enemigo invisible

Documentación asociada

Dossier amiant los centros edu

La Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relacionados con la Exposición al Amianto elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, establece que "los materiales con amianto pueden seguir instalados y en uso mientras dure su vida útil, conforme a la normativa. No serán causa de riesgo por exposición a fibras de amianto siempre que se encuentren identificados e incluidos en la evaluación de riesgos de la empresa y se implante un programa de gestión con las medidas preventivas necesarias y actuaciones previstas para su conservación, mantenimiento y, llegado el caso, su eliminación"

El amianto es una sustancia confirmada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como carcinógena del primer grupo en humanos, es decir, que puede producir cáncer con independencia de la cantidad a la que se está expuesto. La OMS afirma que se producen 107.000 muertes al año por enfermedades derivadas del amianto.

A finales de la década de los 80 comenzó a prohibirse el amianto azul y en los 90, el amianto marrón. En 2002 se prohibió todo tipo de amianto en España. No obstante, hoy sigue habiendo más de 2 millones de toneladas de amianto instalado en los centros educativos, entre otros sitios.

***La retirada del amianto de los centros educativos no puede seguir esperando: exigimos un censo público de edificios afectados y un plan urgente para eliminar este riesgo para toda la comunidad educativa.***

# PROFESORADO ENTRE PAPELES







La burocracia es uno de los grandes problemas del profesorado asturiano, desdibujando la función docente y cargando al profesorado de un trabajo que podría ser realizado por personal administrativo. Esto repercute en descuidar los verdaderos pilares de la labor docente.

El Pacto Asturias Educa estableció un punto de partida muy interesante para avanzar en la desburocratización. Sin embargo, tras más de un año, la Consejería de Educación no solo no ha sido capaz de implementar suficientes medidas efectivas que simplifiquen los procesos burocráticos, sino que estos trámites incluso han aumentado.

Iniciativas como el desarrollo de aplicaciones para mejorar y automatizar el contacto con familias y Consejería o la creación de modelos de documentos específicos buscan reducir la cantidad de documentos que maneja el profesorado.

***"La administración desdibuja cada vez más el perfil docente del profesorado a través de sus requerimientos burocráticos"***

El actual modelo de evaluación, implementado por la LOMLOE, genera confusión entre profesorado, alumnado y familias. Ante esta complicación y para poder cumplir con ella, nos vemos obligados a recurrir a aplicaciones de externas (en la mayoría de los casos, pagadas por el propio docente). El recientemente creado Cuaderno Docente trata de solventar esta problemática y simplificar el proceso de evaluación pero, aunque valoramos positivamente esta medida, la Consejería de Educación ha tardado casi año y medio en desarrollarla y su implementación ha estado marcada por la falta de información y errores en su diseño puesto que aún no permite evaluar competencialmente conforme a lo establecido en los decretos.

***"La solución a la burocracia no pasa por la inteligencia artificial, sino por recuperar el sentido común en la programación y la evaluación docente."***

Además, la gestión de la convivencia en los centros nos obliga a reflejar por escrito todas las actuaciones realizadas para la imposición de una sanción (audiencia al alumnado implicado, familias, etc). Como consecuencia, estas trabas burocráticas dificultan la imposición de amonestaciones y reducen su efectividad por no aplicarse inmediatamente. La posibilidad de recoger las sanciones en una aplicación educativa conllevaría reducir el tiempo empleado en este trámite, tal y como establece el Pacto Asturias Educa. Sin embargo, la realidad es que no se ha implementado, pese a que debería llevar en funcionamiento desde septiembre de 2026.

No comprendemos que la Administración pretenda solucionar el problema de un modelo de programación y evaluación absurdos a través de un agente de Inteligencia Artificial. Lo que necesitamos es sentido común: unas programaciones útiles, no burocratizadas, y una evaluación global no compartimentalizada a niveles impensables hasta hace pocos años.



CCOO enseñanza

CCOO Enseñanza Asturias exige a la Consejería la ampliación inmediata del plazo de gestión de las becas NEAE

«Hay que dar un mayor margen de autonomía al profesorado para afrontar la tarea educativa»

Borja Llorente, secretario general de CC OO Enseñanza Asturias, desgranó en el Valey los problemas y retos de la escuela pública

LUCÍA LÓPEZ PÉREZ

Borja Llorente protagonizó ayer la charla organizada por IU. LNE

## PROPUESTAS CONCRETAS

- Mejorar los servicios actuales del área del profesorado (ausencias, comunicados a familias, etc.) e implementar nuevas herramientas que permitan cargar otros procesos, como sanciones. Además, aligerar determinados procedimientos administrativos, permitiendo realizar telemáticamente solicitudes de permisos y licencias, autorizaciones de actividades extraescolares, firma de actas y demás documentos oficiales, descarga de documentos, aplicación de autobaremo de méritos, etc.

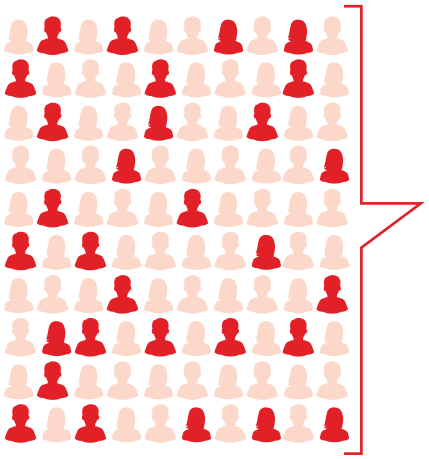
- Es necesario garantizar una aplicación de cuaderno docente útil para el profesorado, que sea efectiva y no agrave el peso burocrático de una evaluación. Para ello, se debe corregir el modelo propuesto y desarrollar una aplicación que facilite evaluar conforme a la ley y esté vinculada a las programaciones docentes.

- Simplificar la realización de documentos individuales del alumnado, referentes a la Atención a la Diversidad, Planes de Repetidores y Materias Pendientes. Se deben ofrecer modelos que agilicen el trabajo del profesorado y que se puedan gestionar y editar fácilmente desde la aplicación del profesorado. De esta manera, esta documentación sería accesible para el equipo docente y el equipo de orientación durante todo el periodo de escolarización.

- Crear una aplicación móvil vinculada a las áreas de servicios digitales de Educastur, accesible para todas las familias y que facilite la comunicación.

- Incorporar al personal administrativo necesario en todos los centros.

- Decretar una moratoria que impida el aumento de procedimientos burocráticos durante los próximos 5 años.



**30%**
DE LA PLANTILLA DE ASTURIAS ES INTERINA


Asturias

**Nueve de cada diez plazas de la última oposición las sacaron docentes interinos**

Asturias baja al 12% la temporalidad en el cuerpo de Secundaria tras el proceso de este verano · «Es la mejor cifra en 15 años», celebra CC OO

# POR UN NUEVO ACUERDO DE INTERINIDADES

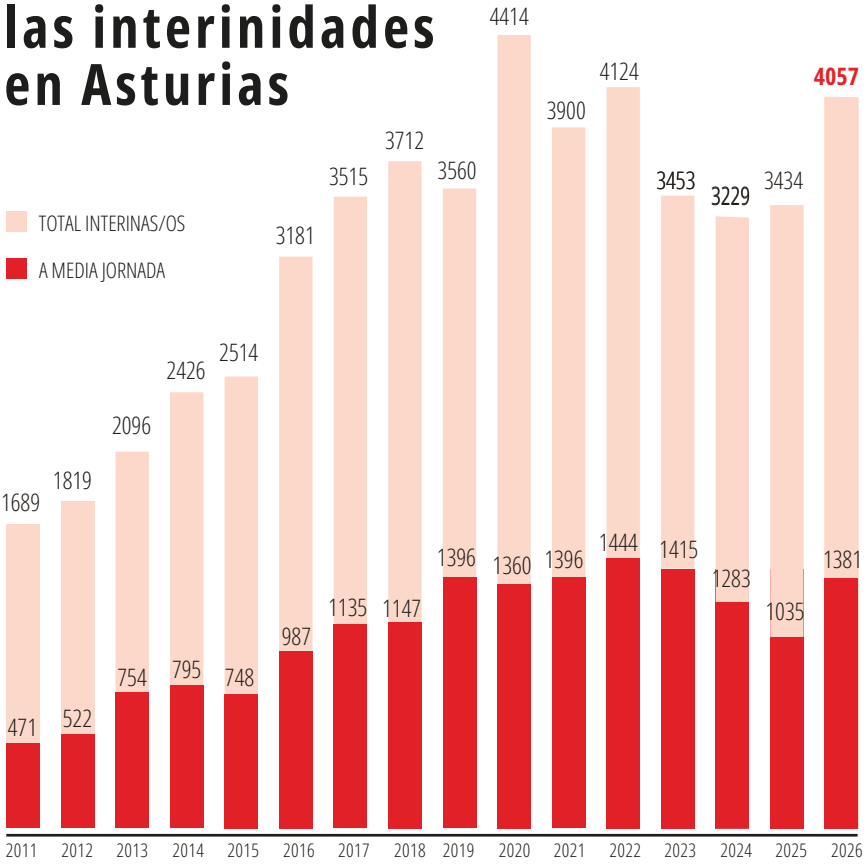




Asturias presenta una de las mayores tasas de interinidad de España superando el 30% de la plantilla. A comienzos de este curso 2026/2027, fueron adjudicadas más de 4000 plazas en régimen de interinidad .

El total de interinidades en Asturias se situaba al inicio de la anterior crisis económica en 1689 plazas, de las que algo más de 471 eran jornadas parciales. Las políticas de austeridad y los recortes generaron que se disparase el número de puestos docentes ocupados de forma temporal, superando, al inicio de este curso, la cifra de 4000 interinidades con casi 1400 contrataciones parciales de media jornada.

## Evolución de las interinidades en Asturias



**El actual Acuerdo de interinidad se negoció durante el curso 2013/14, que comenzó con 2096 trabajadores/as interinos/as en las aulas asturianas, una cifra que se ha duplicado desde entonces.** Este acuerdo no contó con el respaldo de todas las organizaciones sindicales, sino que fue impuesto por la Consejería de Educación y el apoyo de dos de las mismas, en medio de una intensa polémica al disminuir el peso de la experiencia, permitir utilizar las calificaciones obtenidas en otras comunidades autónomas, imponer la obligatoriedad de presentarse a la oposición de la misma especialidad para permanecer en la lista etc.

*"La tasa de interinidad vuelve a situarse en torno a un tercio, muy lejos del 8% que establecía la ley de estabilización."*

**CCOO se mantuvo firme durante aquella negociación rechazando el acuerdo final** y denunciando los efectos que iba a tener. Lamentablemente nuestras predicciones se cumplieron y la precariedad laboral se multiplicó en forma de medias jornadas.

Únicamente tras el proceso de estabilización ha habido una reducción real de la temporalidad en el empleo docente pero tras la misma, la Consejería de Educación amortizó cientos de plazas, traspasó a otras consejerías otras muchas y dejó caducar la oferta de empleo de 2021 -que podía ejecutarse hasta 2024- de modo que **más de 1100 plazas no salieron a oposición y la tasas de interinidades volvió a alcanzar cifras que se sitúan en torno a un tercio de la plantilla**, muy por encima del 8% que establecía la ley de estabilización.

*"Exigimos un nuevo acuerdo de interinidades adaptado a la realidad actual"*

Es necesario un nuevo acuerdo que responda a la actual realidad de la docencia asturiana, muy distinta a la de los inicios de la década pasada y, mucho más, cuando en todo el Estado se llevado a cabo la estabilización sin las argucias de la Consejería de Educación asturiana, reduciendo realmente la tasa de interinidad.

**Exigimos que se abra una mesa para la negociación de otro acuerdo de interinidades.**

## PROPUESTAS CONCRETAS

- Reducir la tasa de interinidad al 8% de la plantilla, a través de la convocatoria de las oposiciones necesarias hasta alcanzar esta cifra.
- Desligar la permanencia en listas de interinidad de la obligación de presentarse al examen de la oposición.
- Posibilitar la adjudicación de vacantes voluntarias de más de un curso escolar.
- Convertir las medias jornadas en un recurso excepcional que pueda justificarse en un número muy reducido de supuestos, ya que este tipo de contratos se ha triplicado desde 2010.
- Incrementar la puntuación para las listas de interinidad por cada curso trabajado.
- Facilitar la estabilización del profesorado interino mayor de 55 años a través de la creación de una bolsa de interinidad específica nutrida por las horas generadas de la aplicación de la reducción voluntaria del horario lectivo a los docentes funcionarios mayores de 55 años.
- Conocer la adjudicación de vacantes antes del 31 de julio.
- Agilizar las sustituciones en caso de baja del titular. Ante causas predecibles (jubilaciones, permisos por matrimonio, maternidad/paternidad, etc.) desde el día siguiente de la ausencia del titular de la plaza. Ante causa sobrevenida, proceder a la sustitución en un plazo no superior a tres días hábiles.
- Limitar la posibilidad de utilizar las calificaciones obtenidas en los procedimientos selectivos de otras comunidades autónomas para las listas de interinidad de Asturias.
- Recuperar la baremación de los méritos en la confección de bolsas extraordinarias que en la actualidad utilizan como único criterio la nota de expediente, sin tener en cuenta la experiencia -solo se valora en caso de empate- ni otros méritos.
- Buscar fórmulas que permitan la actualización periódica de méritos.

# CANDIDATURA DE COMISIONES OBRERAS. ELECCIONES A LA JUNTA



**1.** Ana Canal García
*CP GERMÁN FERNÁNDEZ RAMOS*



**2.**Aldo Tuya Sánchez
*CP LA ESCUELONA*



**3.**Bárbara González San José
*CP SAN CUCAO*



**4.**Rebeca Fernández Sierra
*CRA ALTO NALÓN*



**5.**María Emilia Méndez Rodríguez
*CP CARMEN RUIZ-TILVE*



**6.**Marta Alonso Matías
*CP VILLAPENDI*



**7.**Javier Naves Suárez
*CP XOVE*



**15.**Elena Bascoy Calzón
*CP SEVERO OCHOA*



**16.**Juana Nosti Muñoz
*CP CONDADO DE NOREÑA*



**17.**Cristina Sánchez Muñiz
*CP EL COTO*



**18.**Alejandro Farpón Miragaya
*CP PUMARÍN*



**19.**Susana García Rodríguez
*CP LA ERÍA*



**20.**Celia Menéndez Fernández
*CP EL TRUÉBANU*



**21.**Samuel Vara Alonso
*CP GERMÁN FERNÁNDEZ RAMOS*



**29.**Ana María González Suárez
*CP EL PLANAGÓN*



**30.**Carlos Froilán Pérez Lera
*CP SEVERO OCHOA*



**31.**Tanya Álvarez García
*CPEB COLOMBRES*



**32.**Alejandra Carranza López
*CP SAN PEDRO DE LOS ARCOS*



**33.**Andrea Calvo Puente
*CP XOSEFA DE XOVELLANOS*



**34.**Álvaro Iglesias García
*CP GERMÁN FERNÁNDEZ RAMOS*



**35.**Ana Canga del Valle
*CP BRAULIO VIGÓN*



**43.**Amaya González Lanseros
*CP BUENAVISTA I*



**44.**Noelia García Orviz
*CP EL BOSQUÍN*



**45.**Ruth Lorena Andrés Hurtado
*CP MAESTRO JAIME BORRÁS*



**46.**Saúl Díaz Muñiz
*CRA LA CORONA*



**47.**Macarena Fernández Monasterio
*CP POETA ANTÓN*



**48.**Lucía Álvarez Pampliega
*CP LUGO DE LLANERA*



**49.**Gemma María Prieto Bernárdez
*CP MAESTRO JOSÉ LUIS GARCÍA RODRÍGUEZ*



**57.**Cristina Granda Álvarez
*CP PUMARIN*



**58.**Paula Álvarez Guardado
*CP VERSALLES*



**59.**Lorena Álvarez Menéndez
*CP PARQUE INFANTIL*



**60.**Naiara González Fidalgo
*CEE JUAN LUIS IGLESIAS PRADA*



**61.**Verónica Álvarez Fernández
*CRA SANTANA*



**62.**Laura Ruíz García
*CP GESTA I - II*



**63.**Diego García Vallina
*CEPA AVILÉS*



**71.**Lucía Sampedro Carrera
*CP PARQUE INFANTIL*



**72.**Irene Usín Suárez
*CP GERVASIO RAMOS*



**73.**Silvia Rodríguez Bastián
*AULA HOSPITALARIA HOSPITAL CENTRAL DE ASTURIAS*



**74.**Lys María Álvarez Suárez-Fidalgo
*CP NICANOR PIÑOLE*



**75.**María Del Rocío Gutiérrez Pérez
*IES SELGAS*



**76.**Patricia Gemma Muñoz Toimil
*CP LICEO MIERENSE*



**78.**María del Rosario Trillo Piñeiro
*CRA CASTRILLÓN ILLAS*



**86.**Daniel Menéndez Mato
*CP OBANCA*



**87.**Rosa Ana Edesa Arienza
*CP EL PARQUE*



**88.**Paula Fernández Rodríguez
*CP LA ERÍA*



**89.**María Ramos Sánchez
*CP LLERÓN-CLARÍN*



**90.**Aranzazu González Rodríguez
*CP HERMANOS ARREGUI*



**91.**Marcos Zurbano Fernández
*CP JOVELLANOS*



**92.**Eva Marina Fernández Prieto
*CP LA CORREDORIA*

# A DE PERSONAL DE ASTURIAS

# CUERPO MAESTRAS/OS



**8.Natalia Neyra Mourenza**
*IES CONCEJO DE TINEO*



**9.Claudia Menéndez Fernández**
*CP SAN CUCAO*



**10.Patricia Barranco García**
*CP ENRIQUE ALONSO*



**11.Alba Garrido García**
*CP NUESTRA SEÑORA DE LA HUMILDAD*



**12.Carlos José de la Fuente Fernández**
*CP PEÑA TÚ*



**13.Olaya Matilla Pizarro**
*CP BUENAVISTA II*



**14.Nicolas Franco García**
*CP LA FRESNEDA*



**22.Paula Ramírez Álvarez**
*CP EL PLANAGÓN*



**23.Luis Alberto Herrero Sariego**
*CP ALFONSO CAMÍN*



**24.Covadonga Pañeda Secades**
*CP VEGA DE GUCEO*



**25.Lorena M Vicente Domínguez**
*CP VILLAPENDI*



**26.Javier Torroba Pellico**
*CP RECONQUISTA*



**27.Noelia de la Roza Poza**
*CP ANICETO SELA*



**28.Almudena García Chacón**
*CP EL PARQUE*



**36.María Olvido Vigil Ordiales**
*CP HERMANOS ARREGUI*



**37.Fernando Vidal García**
*CP MAXIMILIAMO ARBOLEYA*



**38.Ana Isabel García Guerrero**
*CP VIRGEN DE LAS MAREAS*



**39.M. Aranzazu Cuesta García**
*CP PRINCIPE DE ASTURIAS*



**40.David Balsera Blanco**
*CRA LA COROÑA*



**41.Bárbara Fernández Santiago**
*CPEB CERREDO*



**42.Alejandro López Álvarez**
*CP GERVASIO RAMOS*



**50.María Esther Bello Paz**
*CP BAUDILIO ARCE*



**51.Natalia Arias Rozada**
*CP MALIAYO*



**52.David Cenjor Romero**
*CP RAMÓN DE CAMPOAMOR*



**53.María del Rosario Gómez Jurado**
*CP EL PLAGANÓN*



**54.Ana María Sobrino Martínez**
*CP CARMEN RUIZ-TILVE*



**55.María de los Ángeles Pérez Fernández**
*CP LOS CAMPOS*



**56.Laura Álvarez Arena**
*CPEE LATORES*



**64.Hortensia Fernández Cuervo**
*CP VENERANDA MANZANO*



**65.Sara Prieto Álvarez**
*CP SAN PEDRO DE PIÑERES*



**66.Lorena Asensio Rey**
*IES ISLA DE LA DEVA*



**67.Eva María Cerra García**
*CP DE MONTEVIL*



**68.Marcelina Eguizábal Iglesias**
*CPR OVIEDO*



**69.Clara Zamorano Otero**
*CP CELESTINO MONTOTO*



**70.Juan Manuel Vázquez Fervienza**
*CRA LLANES NUMERO 2*



**79.Sandra Ramos Álvarez**
*CP SAN CLAUDIO*



**80.Ana Beatriz Cabrera Fernández**
*CP BELLO*



**81.Mónica Suárez García**
*CP RAMÓN DE CAMPOAMOR*



**82.Elena Díaz Seijo**
*CP ALEJANDRO CASONA*



**83.María Paz Moreno Llaneza**
*CP MONTEVIL*



**84.Jéssica Gutiérrez García**
*CP REY AURELIO*



**85.Rosa María Rodríguez Fernández**
*CP PARQUE INFANTIL*



**93.Tatiana Fernández Rubio**
*CP EL PARQUE*



**94.Inés Noval Fernández**
*CP JACINTO BENAVENTE*



**95.Isabel Molina Barra**
*CP MARCOS DEL TORNIELLO*



**96.Nazareth Dos Santos Suárez**
*CP RIOTURBIO*



**97.Marina Sánchez Trujillano**
*CP GERMÁN FERNÁNDEZ RAMOS*



**99.Soraya González Aguirre**
*CP ALFONSO CAMÍN*



**100.María Del Carmen Rivaya Martínez**
*CP EL PLAGANÓN*

*A la hora de la verdad,*

CCOO enseñanza

# POR UNAS OPOSICIONES MÁS JUSTAS



Educación se compr
a «revisar por compl
oposición docente e

Sólo 1.314 aspirantes, un 34,66% de los que refirmaron el examen, han aprobado este año y las quejas van más allá de los suspensos

## Para quienes opositan: más transparencia y garantías

Cada año trasladamos una serie de propuestas que considerábamos imprescindibles para mejorar el proceso de acceso a la función docente en Asturies. Este año la Consejería de Educación se comprometió a estudiar e incluir en las próximas oposiciones algunas mejoras.

Nuestras propuestas iban en la línea de lo que siempre defendimos desde Comisiones Obreras a pesar de la oposición de otras organizaciones sindicales, y conectando con el sentir mayoritario del profesorado asturiano, y que se sintetizan a continuación.

### PROPUESTAS CONCRETAS

- Publicar, con un margen de tiempo amplio, los criterios de calificación que se van a seguir por parte de los tribunales en cada una de las especialidades.
- Acabar con la obligatoriedad de tener que presentarse en las diferentes pruebas para seguir en las listas de interinidad.
- Realizar las diferentes pruebas con un papel de calco que permita a las y los opositores salir del examen con una copia de su prueba o escaneo y acceso desde la web de Educastur.
- Aclarar los criterios de la parte práctica, acotando los posibles supuestos prácticos, como ocurre en otras CCAA.
- Permitir presentar reclamaciones frente a la primera parte de la oposición antes de pasar a la segunda fase para que, en caso de haber alguna modificación de las calificaciones, no se tenga que exponer una vez finalizado el proceso, en igualdad de condiciones con el resto de compañeros y compañeras.
- Crear repositorios permanentes en Educastur de las diferentes pruebas y criterios seguidos en cada especialidad a lo largo de las diferentes oposiciones.



Asturias

720 candidatos aspiran hoy a 61 plazas de Policía Local

romete
leto» la
n 2027

Solo 1.324 aprobados



europa press

ASTURIAS

CCOO denuncia el "oscurantismo" de Educación en las oposiciones a maestros y pide un proceso "transparente"

# Para los tribunales: reconocer su trabajo

El sistema de oposiciones no podría llevarse a cabo sin el esfuerzo de cientos de compañeros y compañeras designados como tribunales para este proceso. Tribunales que realizan jornadas maratonianas, apenas sin descanso, en ocasiones en centros con elevadas temperaturas y percibiendo una compensación económica muy baja en relación con el tiempo y las exigencias de dichas funciones.

## DESDE CCOO RECLAMAMOS

- Limitación de la jornada a un máximo de 8 horas al día.
- Pago de las horas extraordinarias en los casos en los que se alargue la jornada de las 8 horas.
- Respeto del mínimo de 12 horas de descanso entre jornada y jornada.
- Actualización de la cuantía del pago de las dietas diarias y por desplazamiento, teniendo en cuenta la diferencia entre el trabajo por semana y el trabajo durante los fines de semana.
- Abono de las cuantías derivadas de las dietas en un solo paso y al mes siguiente de la finalización del proceso de oposiciones.
- Compensación del día festivo perdido por la persona miembro del tribunal en caso de diferir este entre su sede y su centro de trabajo.
- Oferta de las dispensas y agilización de las mismas en casos justificados por tener a cargo a familiares enfermos u otras circunstancias análogas.
- Exención de participar en los tribunales a aquellos docentes mayores de 55 años que así lo soliciten.

# LA IGUALDAD NO PUEDE SEGUIR ESPERANDO



A pesar de los avances alcanzados en los últimos años gracias a la movilización y a la presión sindical, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el sistema educativo asturiano sigue siendo una asignatura pendiente.

Aunque la enseñanza es un sector altamente feminizado, persisten importantes techos de cristal, brecha salarial y una notable infrarrepresentación de las mujeres en los cargos de responsabilidad.

En el día a día de los centros educativos asturianos existe una notable falta de estructura, recursos y planificación institucional en igualdad, ya que el Plan de Igualdad de Género autonómico no se ha adaptado de forma específica a nuestra realidad docente.

***"La enseñanza sigue siendo un sector feminizado, pero las mujeres continúan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad."***

Como resultado, la figura de Responsable de Igualdad no cuenta con suficiente reconocimiento horario ni, en muchos casos, con la formación necesaria para ejercer su labor, y los espacios comunes siguen sin adaptarse bajo criterios coeducativos e inclusivos. Además, resulta insuficiente el presupuesto destinado a programas de prevención de la violencia machista y a la formación de la comunidad educativa, a lo que se suman la falta de protocolos contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, y la ausencia de perspectiva de género en los protocolos de salud laboral vigentes.

Por otro lado, en el plano laboral y de conciliación, las trabas burocráticas y las desigualdades siguen penalizando a quienes asumen los cuidados, que son mayoritariamente mujeres: según el INE solicitan 9 de cada 10 permisos para el cuidado de familiares. El apartado de Salud Laboral de este documento evidencia además que las mujeres soportan mayores riesgos ergonómicos, psicosociales y patologías específicas por cuestión de sexo. A todo ello se suman las graves irregularidades detectadas tanto en el disfrute de los permisos por embarazo de las docentes interinas como en la concesión y aplicación arbitraria de las medidas de flexibilización horaria en los centros.

Asimismo, las oposiciones continúan sin adaptarse adecuadamente a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, las familias monoparentales sufren una clara discriminación en el acceso a los permisos, y las condiciones actuales de las reducciones de jornada, excedencias y comisiones de servicios resultan insuficientes para garantizar una verdadera corresponsabilidad y proteger eficazmente a las trabajadoras víctimas de violencia machista.

Para revertir esta situación y consolidar una escuela pública verdaderamente igualitaria, coeducativa y corresponsable, desde CCOO proponemosuna serie de medidas.

# PROPUESTAS CONCRETAS

## Planes de Igualdad de centro y prevención de violencia

☛ Exigir la adaptación del Plan de Igualdad del Principado de Asturias al ámbito educativo.

☛ Dotar a la persona responsable de Igualdad de cada centro de mayor reducción horaria lectiva y de formación inicial y permanente.

☛ Evaluar y adaptar los espacios comunes de los centros educativoss con criterios coeducativos e inclusivos.

☛ Crear un protocolo de salud laboral específico para el acoso sexual y adaptar los protocolos de prevención vigentes a la perspectiva de género.

## Paridad en la representación y acceso al empleo público

☛ Implantar medidas para que se corrija la brecha existente en cargos de responsabilidad promoviendo su acceso a puestos masculinizados.

☛ Adaptar las oposiciones a mujeres embarazadas o en periodo de maternidad y lactancia, dándoles prioridad en la lectura y exposición, salidas al aseo, aulas de lactancia, etc.



## Conciliación corresponsable, permisos y protección laboral

☛ Corregir de inmediato las irregularidades y trabas de la Mutua en los permisos por embarazo de interinas, así como las irregularidades en la flexibilización horaria de los centros.

☛ Conceder permisos retribuidos por gestación a quienes lo soliciten desde la semana 24 de embarazo.

☛ Garantizar que los permisos por seguimiento médico del embarazo se concedan también al segundo progenitor o convivientes.

☛ Flexibilizar el horario docente para el cuidado de hijos menores de 18 años o con discapacidad y de personas dependientes.

☛ Ampliar hasta los 12 años las reducciones actuales por guarda legal de menores de 6 años (1/3 o 1/2 de jornada con el 80 % o 60 % de retribución, respectivamente).

☛ Aumentar la duración del permiso por nacimiento.

☛ Establecer que la reducción de jornada por guarda legal no se aplique durante julio y agosto.

☛ Introducir mejoras de conciliación y ampliar los permisos para familias monomarentales y monoparentales, evitando perjuicios a los y las menores a su cargo.

☛ Mejorar las condiciones y criterios de adjudicación de las comisiones de servicios por motivos de conciliación y cuidados.

☛ Permitir a las mujeres víctimas de violencia machista reducir su jornada en 1/3 o 1/2 (con el 80 % o 60 % de retribución, respectivamente) y compatibilizarlo con la flexibilidad horaria.

☛ Ampliar hasta 3 meses las reducciones de horario, sin pérdida salarial, para el cuidado de familiares de primer grado por accidente o enfermedad grave.

☛ Regular reducciones de jornada retribuidas para casos de acogimiento preadoptivo.

☛ Reservar el puesto de trabajo durante toda la duración de la excedencia por cuidado de familiares.

☛ Incluir a las personas funcionarias en prácticas en las comisiones de servicio por razones humanitarias.

# EDUCAR DESDE UNA PERSPECTIVA COEDUCATIVA







Aunque en la actualidad la Consejería de Educación desarrolla el programa Coeducastur con el objetivo de impulsar la igualdad en las aulas asturianas, desde CCOO consideramos que su desarrollo debe ir acompañado de un seguimiento riguroso, así como de los recursos que faciliten su aplicación efectiva en todos los centros educativos.

A pesar de estar contemplado en la normativa vigente, sigue siendo necesario fomentar el lenguaje inclusivo, garantizar el uso de materiales didácticos no sexistas y visibilizar las aportaciones históricas, científicas y culturales de las mujeres, tanto en el currículo como en las actividades complementarias. A ello se suman la dispersión y dificultad de acceso a los recursos para el profesorado, la falta de espacios estructurados para compartir buenas prácticas docentes y la ausencia de diagnósticos para detectar y prevenir a tiempo conductas machistas en el alumnado.

Para consolidar una escuela coeducativa real que transforme las aulas y prevenga cualquier forma de desigualdad o violencia desde edades tempranas, proponemos las siguientes medidas: CCOO velará por la protección de los avances conseguidos en materia de igualdad a lo largo de la historia ante la posibilidad de un cambio de gobierno cuyas políticas puedan constituir una amenaza o un retroceso en los mismos.

- Garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación vigente en todos los centros, vigilando el lenguaje inclusivo, los materiales didácticos no sexistas y la incorporación de las contribuciones de las mujeres en el currículo y actividades escolares.
- Facilitar el acceso del profesorado a materiales coeducativos (como los del Instituto Asturiano de la Mujer) creando un repositorio institucional centralizado, actualizado y abierto.
- Promover una red oficial de intercambio de experiencias y buenas prácticas ("Red Coeducativa") para compartir proyectos, metodologías y recursos transversales de igualdad.
- Realizar estudios diagnósticos en cada centro educativo para detectar necesidades de intervención en igualdad y coeducación.
- Poner en marcha actuaciones preventivas adaptadas a cada entorno para erradicar conductas machistas en el alumnado.
- Crear un repositorio de actividades extraescolares coeducativas clasificadas por temáticas y niveles para facilitar su inclusión en las programaciones de los centros.

# LICENCIAS y PERMISOS

En diciembre de 2023 tuvo lugar un encierro de la Junta de Personal Docente presidida por CCOO en la Consejería, lo que llevó a un acuerdo firmado por las fuerzas sindicales, a excepción de ANPE, por el que se reconocía el permiso por asuntos particulares retribuidos, así como la posterior publicación de la resolución que lo regularía en enero de 2024. Este hecho constituyó un avance en los derechos laborales del personal docente asturiano.

Tras la negociación, los docentes asturianos pudieron acceder a un máximo de 4 días de asuntos propios retribuidos (3 lectivos y 1 no lectivo), tumbando así la propuesta inicial de la Consejería que pretendía un permiso de 2 días. Además, fruto de la misma negociación, fueron eliminadas la mayor parte de restricciones que planteaba la Administración, así como los requisitos y plazos ante situaciones. La primera propuesta requería 87 días mínimos trabajados para el disfrute de este permiso del personal interino en régimen de sustitución. En la negociación, gracias a la presión sindical, se consigue una reducción a 58.

***Tras conseguir los asuntos propios retribuidos, el reto ahora es seguir ampliando derechos en conciliación, permisos y licencias para todo el profesorado.***

Este avance impulsado en la mesa de negociación por CCOO supuso un paso importante hacia la equiparación de derechos laborales del personal docente asturiano respecto a otros sectores de funcionarios públicos.

A pesar de los avances conseguidos, queda aún camino que recorrer. En este sentido, desde CCOO seguiremos exigiendo a la Administración el avance en derechos a través de las propuestas que concretamos a continuación.

- Regular el derecho a disfrutar del año sabático.
- Igualar las condiciones del personal docente a las del resto del funcionariado.
- Flexibilizar la disposición de los días de asuntos propios.
- Ampliar el catálogo de licencias retribuidas.
- Añadir licencias retribuidas por estudios.
- Ampliar el permiso de maternidad y paternidad a 24 semanas.
- Permiso retribuido por cambio de estado civil.
- Conceder días libres adicionales como reconocimiento a la antigüedad acumulada. (Canosos)
- Aumentar los días de permiso o ausencia por enfermedad o accidente común sin necesidad de tramitar una baja médica oficial. (Griposos)
- Tramitar de manera telemática, desde el área del profesorado, la solicitud de los permisos.
- Implantar un permiso específico temporal retribuido para el cuidado de un menor o persona dependiente por causas sobrevenidas.

# LA SALUD LABORAL DEL PROFESORADO EN JUEGO



La salud laboral es un eje estratégico que debemos abordar de forma integral en el próximo periodo y, para ello, es esencial una planificación de las necesidades del profesorado y una dotación presupuestaria y de recursos suficientes.



La Nueva España

Asturias

Club LNE Oviedo Gijón Avilés Cuencas Siero Lla

**Solo el 7% de las profesoras interinas pueden coger la baja por riesgo durante el embarazo, denuncia CCOO**

La gestión de las mutuas contratadas por el Gobierno asturiano provoca una disparidad en la concesión de permisos entre el personal interino y las funcionarias de carrera

Una mujer embarazada trabajando / LNE

## Riesgo durante el embarazo

El embarazo no puede suponer una yincana burocrática en la que la trabajadora embarazada nunca gane el permiso por riesgo cuando su situación así lo requiere. Esta situación es especialmente sangrante en el caso de las interinas, en cuyo caso la gestión de esta contingencia la realiza IBERMUTUA, priorizando el interés empresarial y los beneficios sobre la salud de las trabajadoras. Tenemos que romper con la mercantilización de la salud de la mujer trabajadora.

**Ante esto, desde CCOO planteamos:**

- Cancelar el convenio con IBERMUTUA, por demostrarse totalmente nocivo para la salud de las trabajadoras.
- Analizar individualmente la situación de cada trabajadora, teniendo en cuenta su tipo de puesto, el centro en el que se encuentra o el tipo de materias que imparte, dejando de caer en el error de proponer fechas genéricas.
- Simplificar los pasos a dar para poder pasar a la situación de riesgo durante el embarazo, para que una vez que se llega a la semana prevista se pase a dicha condición.

# Riesgos psicosociales, desconexión digital y derecho a la salud

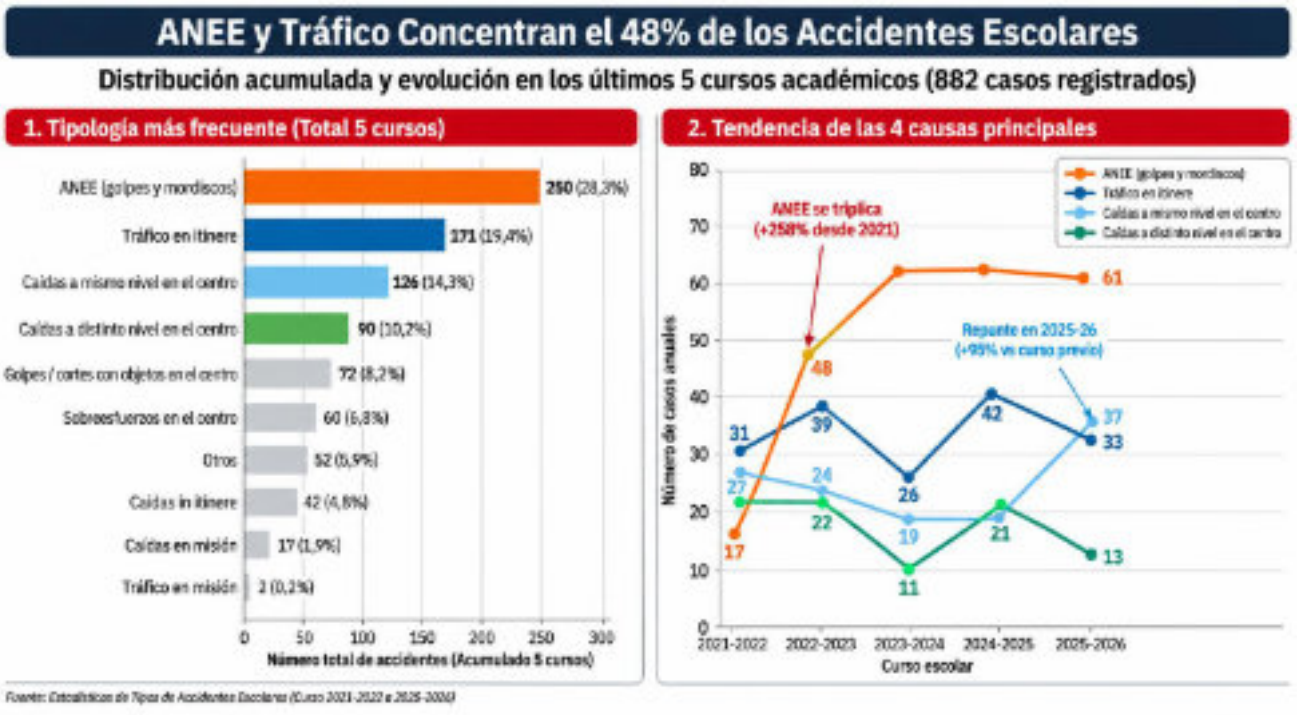
Los datos que curso a curso se proporcionan desde el Comité de Seguridad y Salud alertan de un aumento cada vez mayor de situaciones preocupantes vinculadas con la salud mental del profesorado.

En un contexto como este es esencial que luchemos por algunas medidas que de forma urgente pongan freno al deterioro de la salud física y mental del profesorado. Por todo, ello desde Comisiones Obreras planteamos:

- Respetar los tiempos de descanso del profesorado y facilitar la conciliación, mediante una desconexión digital real y dejando toda comunicación circunscrita al horario laboral.
- Dotar de recursos psicológicos específicos para el profesorado, especializados en el ámbito docente para cuando sea necesario acceder a ellos por problemas de salud mental vinculados con el trabajo en el aula.
- Avanzar hacia el aseguramiento de un reconocimiento médico anual para todo el profesorado que así lo solicite, además de garantizar reconocimientos médicos de carácter ocupacional (al inicio de la relación laboral, tras bajas largas y de manera periódica) y postocupacional, con especial atención a la especificidad laboral de la enseñanza.
- Promover la aplicación del Código Técnico de Edificación, así como los reglamentos de baja y alta tensión en todos los centros, realizando las modificaciones necesarias para su cumplimiento.
- Negociar y crear un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculoesqueléticas o de otra índole que afecten al profesorado.
- Asegurar que ningún centro se encuentre con la inspección eléctrica suspensa.



Estas medidas van de la mano de otros ejes del programa de CCOO, como la reducción de las ratios, dotar de más medios a la atención a la diversidad o reducir y simplificar la burocracia.










## Evaluaciones de riesgos

Hay muchos elementos en los centros educativos que requieren de una evaluación de los riesgos, tanto para el profesorado como para el alumnado, a causa de las situaciones vividas en el aula, como de centros que, bien por el paso del tiempo o bien por la falta de mantenimiento derivada de la austeridad neoliberal, hace necesario revisar de forma ágil dichas condiciones con el fin de plantear soluciones urgentes a estos problemas.

***El deterioro de los centros y las dificultades en las aulas exigen evaluaciones de riesgos ágiles y soluciones urgentes.***

Para todo ello la evaluación de riesgos es una herramienta muy relevante que nos permite cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero todo esto queda en papel mojado si la solicitud de evaluación de urgente emitida desde CCOO no se hace efectiva hasta que, meses más tarde, un técnico o técnica acude. Ante esto, proponemos:

- Contratar a personas suficientes para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ya que con el número actual de personas es imposible dar respuesta a las necesidades crecientes de los centros y del profesorado.
- Fijar unos plazos máximos para la realización de las evaluaciones de riesgo una vez se solicitan desde la parte Sindical.
- Fijar, asimismo, unos plazos para dar respuesta a las conclusiones que se derivan de los informes del Servicio de Prevención.
- Vigilar y regular estrictamente la actividad de las mutuas.
- Fomentar la figura del delegado o delegada de prevención.
- Elaborar un plan autonómico de gestión de residuos con la financiación adecuada.
- Desarrollar programas de formación y divulgación dirigidos al profesorado, con especial atención a los riesgos psicosociales, las sustancias cancerígenas en el entorno laboral, las patologías de la voz y el estrés térmico, así como también en materia de prevención de riesgos.

## Amianto, radón y demás elementos nocivos

No podemos abordar de forma integral la salud laboral y la prevención sin hacer mención al problema del amianto presente en los tejados de uralita y el gas radón existente en determinados centros educativos. Por ello, desde CCOO proponemos:



- Arrancar un protocolo de medición y control del gas radón en la red educativa pública, con especial incidencia en áreas del suroccidente asturiano, que se encuentran clasificadas dentro de la Zona II o de actuación prioritaria por su elevado riesgo radiológico.
- Incorporar los resultados a las evaluaciones de riesgos laborales de cada centro, garantizando además la información y consulta a las y los trabajadores.
- Ejecutar reformas en aquellos edificios que superen los límites legales, mediante actuaciones como barreras de protección, sistemas de despresurización del terreno o ventilación mecánica.
- Retirar los tejados de uralita de los centros que figuran en el catálogo y sustituirlos por cerramientos seguros acordes a los principios de la acción preventiva y, por extensión, asimismo todos aquellos que presenten algún tipo de desperfecto y que por tanto supongan un riesgo mayor para toda la comunidad educativa.

## Fenómenos atmosféricos adversos:

**El cambio** climático tiene efectos cada vez más claros en la realidad asturiana, pasando por fenómenos atmosféricos mucho más marcados y con efectos mucho más claros vinculados con la labor docente y el derecho a una educación pública de calidad. Es por ello que necesitamos el desarrollo de una normativa clara y específica sobre fenómenos atmosféricos adversos donde se recoja qué hacer en los casos en los que suponga riesgos para la salud.

No podemos dejar el peso de estas decisiones en los equipos directivos, sino que es imperativa una normativa, en consonancia con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que deje claro a partir de qué temperaturas no se puede desarrollar la docencia, valorando la suspensión de la actividad lectiva.





# UNA FORMACIÓN PERMANENTE CONECTADA CON LA REALIDAD DE LOS CENTROS



**La formación permanente del profesorado debería dar solución a los problemas en los centros y a las principales dificultades a las que se enfrenta el profesorado en su día a día.**

Sin embargo, en la actualidad, las líneas formativas ofertadas al profesorado versan en gran medida sobre nuevas tecnologías y digitalización, por no hablar de controvertidas formaciones que solo podemos calificar como "homeopatía pedagógica".

Otro de los puntos esenciales para CCOO pasa por revertir los recortes que aún se mantienen en el ámbito de los CPR y que suponen tanto una limitación para la formación de las y los docentes, como una carga mucho más elevada de trabajo para el profesorado de los CPR que deben suplir esta merma, así como una discriminación para el profesorado de las alas de Asturies. Por un lado, se eliminaron las sedes de las comarcas de Oriente y Occidente de Asturies, quedando la red de formación reducida a red de formación a los CPR de Gijón/Xixón-Oriente, Oviedo/Uviéu, Avilés-Occidente y Comarcas Mineras. Por otro lado, el número de docentes con plaza disminuyó a 24 (20 asesorías y 4 direcciones), mientras que hace 15 años superaba los 60.

***La formación del profesorado debe partir de las necesidades de los centros, no de las prioridades marcadas por las subvenciones.***

La Consejería de Educación centró sus esfuerzos en la Competencia Digital Docente, llegando a asegurar falazmente una supuesta obligatoriedad para el profesorado de acreditar la Competencia Digital, pero solo sembraron ese rumor porque las subvenciones para digitalización estaban supeditadas a que un determinado porcentaje de la plantilla adquiriese dicha competencia, que finalmente solo ha servido para incrementar mínimamente la puntuación en procesos como el concurso de traslados u oposiciones. No solo esto, sino que, una vez percibidas las subvenciones, la Administración apenas ha promovido cursos de Competencia Digital Docente, lo que supone un perjuicio muy importante para una gran parte del profesorado interino de nueva incorporación al que se le imposibilita completar el Apartado 3 del baremo de oposiciones.

Es esencial dar un cambio total a las líneas estratégicas implantadas desde la Consejería de Educación,

puesto que actualmente convierte la formación del profesorado en un mero trámite burocrático con el que llegar a las horas mínimas para el sexenio. Es por ello que deben escuchar las demandas del profesorado y los CPR, y avancemos hacia unos nuevos ejes estratégicos que hagan de la formación una herramienta realmente útil.

En CCOO defendemos un modelo de formación permanente basado en la gestión pública, que parta de las necesidades de los centros y del profesorado y que desarrolle las acciones formativas dentro del horario de permanencia del profesorado en los centros.

***CCOO defiende una formación pública, útil y vinculada a la mejora de la práctica docente.***

## PROPUESTAS CONCRETAS

- **Incluir la formación permanente en el horario laboral**, como ya sucede con la mayor parte de empleados públicos del Principado.
- Promocionar los CPR como un espacio donde se desarrolle una formación permanente que esté **ajustada a las necesidades y problemáticas del profesorado en sus centros y en las aulas.**
- **Reabrir los CPR de Oriente y Occidente,** para facilitar la formación del profesorado en estas zonas de Asturies.
- **Recuperar la plantilla de los CPR previa a los recortes.**
- **Modificar los criterios de convalidación de la acreditación en Competencia Digital para reconocer adecuadamente la labor del profesorado coordinador TIC y de digitalización.** La regulación vigente en Asturies resulta mucho más restrictiva que en otras comunidades autónomas, generando una desigualdad que perjudica a los docentes asturianos.
- **Otorgar permisos de formación para la participación del profesorado en jornadas y ponencias.** Es inaceptable que la participación en este tipo de eventos dependa de la solicitud de días sin sueldo.
- Abrir urgentemente una negociación con la Administración Educativa sobre un Plan de Formación Permanente que garantice una actualización profesional equilibrada, con **especial atención a los problemas de convivencia en los centros, la atención a la diversidad, la coeducación, la innovación pedagógica, la educación medioambiental, los idiomas y la actualización científica.**
- **Promover grupos de investigación-acción participativa** formada por docentes de los propios centros en colaboración con profesorado universitario, que responda a las problemáticas de los centros.
- Posibilitar que todo el profesorado `pueda participar en **grupos de trabajo en el propio centro durante el horario de permanencia obligatoria.**
- **Realizar un convenio con la Universidad de Oviedo** que permita mayores vías de colaboración entre equipos.
- **Fomentar la formación del profesorado en asturianu y gallego-asturiano.**
- **Ofertar una formación específica para el personal docente que lo pueda requerir por sus puestos de trabajo** (diversificación, docencia de alumnado NEAE, inmersión lingüística,...).
- **Reformular los contenidos del curso de acceso a la función directiva**, de modo que sea una formación útil para poder ejercer la dirección de los centros, que incluya contenidos sobre procedimiento administrativo común, contrataciones, normativa básica, prevención de riesgos laborales, modelos de innovación educativa, fomento de la participación, desarrollo comunitario,... superando el actual modelo basado en el coaching y el liderazgo motivacional.

# UN LLOGRU HISTÓRICU QUE RECLAMA COMPROMISOS








El pasáu 20 d'ochobre de 2026 tuvo llugar una Mesa de Negociación nel Ministeriu d'Educación na que consiguimos, dempués d'años de llucha, la creación de les especialidaes docentes de les llingües non oficiales protexíes, ente les que s'atopen les especialidaes de Llingua Asturiana y Eonaviego/Gallego-asturiano. L'únicu representante sindical asturianu qu'asistió presencialmente a la negociación foi'l Secretariu Xeneral de CCOO Enseñanza, Borja Llorente.




Sicasí, entá nos queda percorríu por facer, como la garantía de poder poner clas d'estes materies nunes condiciones dignes, con recursos suficientes y con una continuidá educativa. La enseñanza del asturianu y l'eonaviegu/gallego-asturianu tien de convertise nuna apuesta del sistema educativu, dexando de llau la tendencia a les soluciones provisionales. Por esti motivu, en CCOO proponemos:

## PROPUESTES CONCRETES

- Espublizar el calendariu oficial y vinculante del desarrollu normativu pa la conclusión de la creación de les especialidaes docentes.
- Garantizar que tolos centros públicos d'Asturies dispongan del profesoráu suficiente pa dar remp sta a la demanda educativa d'estes materies, incluyendo les places na plantiya orgánica.
- Amenorgar les itinerancies del profesoráu ente dellos centros.
- Fomentar proyectos educativos de centru qu'incorporen l'asturianu o l'eonaviego/gallego-asturiano como llingua vehicular, incluyendo proyectos interdisciplinares.
- Evitar los agrupamientos d'alumnáu cuando esista disponibilidá horaria del profesoráu, respetando en too casu la ratio habitual del centru y evitando la formación de grupos muncho más numberosos que los del restu de materies.
- Asegurar la implantación efectiva del Sellu de Calidá Educativa "Llume" nos centros educativos, estableciendo un calendariu concretu pa la so puesta en marcha y dando cumplimientu a los compromisos alquiríos pola Conseyería d'Educación.
- Garantizar espacios y horarios adecuaos pa impartir la materia en condiciones equiparables al restu de materies.
- Establecer un modelu de matrícula unificáu, con información clara y oxetiva sobre les materies de Llingua Asturiana o Eonaviego/Gallego-Asturiano y Cultura Asturiana, que garantice una elección informada y llibre y promueva la matriculación nes llingües propies d'Asturies, acordies cola Llei 1/1998, de 23 de marzu.
- Crear un espaciu específicu, collaborativu, centralizáu y de fácil accesu nel portal Educastur qu'axunte tolos recursos didácticos, materiales dixitales y actividaes de Llingua Asturiana y Eonaviego/Gallego-asturiano.
- Solicitar a la Conseyería d'Educación la revisión del tratamientu de la realidá llingüística asturiana nos centros educativos y nos materiales didácticos d'otres árees, garantizando un enfoque rigorosu basáu en criterios científicos y académicos.
- Fomentar la integración del asturianu o l'eonaviego/gallego-asturiano nel Plan de Llectura, Escritura ya Investigación (PLEI) de los centros educativos, garantizando la so presencia nes propuestes didáctiques y nos fondos bibliográficos de les biblioteques escolares.
- Solicitar al Ministeriu d'Educación la modificación del Real Decretu 1041/2017, de 22 d'avientu pa incluyir les llingües con protección llegal y permitir así la certificación oficial d'EOI en Llingua Asturiana y Eonaviego/Gallego-asturiano.







Enzarru pola especialidá docente.

▸ Movilizaciones pola oficialidá.

EONAVIEGO



*"Defender la escuela rural es garantizar el derecho a la educación con independencia del lugar en el que se viva."*

# PROTEGER LA ESCUELA RURAL ES PROTEGER EL TERRITORIO

La educación es un derecho fundamental y, como tal, debe ser accesible. Sin embargo, las escuelas rurales de nuestra región se han visto afectadas, en los últimos años, por la despoblación y los recortes. Las consecuencias no llegan únicamente a la falta de recursos, sino también al cierre parcial o total de algunos centros.

Para CCOO, la respuesta a esta problemática no está en la distinción categórica entre zonas urbanas y zonas rurales, sino en un aumento de recursos públicos que fomente la vida de las segundas.

Muchos de los centros rurales están considerados como difícil desempeño desde el año 2016 debido al complejo acceso a las zonas alejadas en las que se encuentran. A continuación se pueden leer nuestras propuestas.

## PROPUESTAS CONCRETAS

- Estabilizar al profesorado de los centros rurales, mediante una adjudicación plurianual que asegure una mayor permanencia a los docentes en régimen de interinidad.
- Crear un complemento salarial.
- Aprobar criterios cualitativos en la elaboración de ratios, en detrimento del cierre de aulas a causa de criterios cuantitativos.
- Incluir el mundo rural en los decretos de currículo, haciendo a estas zonas partícipes del aprendizaje real y no girando en torno a modos de vida urbanos.
- Revisar y, en su caso, reformar, las instalaciones de los centros rurales: tejados saneados, aislamiento térmico, sistemas de calefacción, aseos, etc.
- Abastecer de recursos materiales necesarios, desde los tecnológicos (equipos informáticos, conexiones a internet de alta velocidad, etc.) hasta los analógicos (plan de bibliotecas o recursos bibliográficos).
- Modificar la normativa de transporte escolar, asegurando que el alumnado pueda hacer uso de él en cualquier caso.
- Fomentar el aprendizaje fuera del aula, acercando las actividades extraescolares o complementarias a la vida rural y facilitando el acceso de este alumnado a centros culturales, como los teatros o los museos.

# MÁS RESPALDO A QUIENES EDUCAN

La convivencia en el aula constituye una de las grandes preocupaciones del profesorado. Mantener un clima óptimo durante las clases es fundamental para garantizar el aprendizaje del alumnado y unas condiciones laborales ajustadas.

Sin embargo, este clima a veces se tuerce, viéndonos obligados a optar por sanciones. Pero la solución no está en ser punitivos, sino en tomar medidas como aumentar el número de profesorado, reducir las ratios o impulsar cursos de formación sobre problemas de conducta, gestión de conflictos en el aula, etc.

Por ello, la Consejería de Educación debe apostar por dar un respaldo real al profesorado y poner a su servicio recursos suficientes para afrontar cualquier situación derivada de conflictos en el aula. Nuestras ideas a continuación.



ESPAÑA

«Estamos desbordados, así no se puede enseñar bien a los alumnos»

Los 105 directores dimitidos en Asturias que protagonizan la rebelión de la escuela pública contra Borbón se declaran «agotados» por la falta de recursos y la burocracia

## PROPUESTAS CONCRETAS

- Completar el desarrollo normativo de la Ley de Autoridad del profesorado.
- Dotar a los centros educativos de más recursos, aumentando la plantilla docente y reduciendo las ratios .
- Proporcionar asistencia psicológica y jurídica gratuita para la representación y defensa en juicio, igual que ocurre en otras Comunidades Autónomas.
- Garantizar la formación del profesorado en materia de autoridad, en cuanto a principios, derechos y protección jurídica, no solo como demandado sino también como demandante.
- Crear una unidad administrativa con funciones de atención, protección, asesoramiento y apoyo al profesorado para todos los conflictos derivados del aula.
- Desarrollar un protocolo de actuación para situaciones conflictivas, adecuado a las normas de convivencia establecidas y de rápida aplicación.

# EQUIDAD e INCLUSIÓN UNA CUESTIÓN DE DERECHOS

La pluralidad de nuestras aulas es un reflejo de la sociedad y debe asumirse como un valor que enriquece el aprendizaje, entendiendo que no solo influye lo individual, sino el contexto socioeconómico, familiar y cultural. Por ello, los proyectos educativos deben adaptarse a cada realidad para eliminar barreras y entornos discapacitantes, asegurando que la escuela cumple su papel de motor de la equidad.

Garantizar esta igualdad de oportunidades, en contextos de cada vez mayor complejidad en el aula (ACNEAE, problemáticas diversas, salud mental), no puede recaer exclusivamente en el personal docente, y pasa necesariamente por la inversión. Es imprescindible actuar de manera preventiva en todas las etapas, desde el primer ciclo de Educación Infantil hasta las postobligatorias, para atajar dificultades de aprendizaje y convivencia, lo que requiere bajar drásticamente las ratios, ampliar los apoyos y recursos en los centros, impulsar la formación y blindar tiempos para la coordinación. La sobrecarga de los Servicios de Orientación no puede ser tampoco un cuello de botella provocado, precisamente, para limitar el alcance de las políticas inclusivas.

A continuación presentamos propuestas que buscan avanzar desde una inclusión de mínimos a una inclusión real. Una vez publicado el nuevo Decreto de Equidad e Inclusión, exigiremos que se despliegue con rigor y garantías. Asimismo, continuaremos reclamando su mejora, junto con el resto de normativa, para lograr un marco mucho más ambicioso.



- Reconocer al alumnado NEAE en los criterios de agrupación para las ratios, desdobles y asignación de recursos, particularmente de PT y AL, en todas las etapas.
- Fijar con precisión el momento y/o periodo exacto en el que se computan unidades, matriculación y ratios, evitando malos usos e incoherencias técnicas a la hora de asignar recursos de atención a la diversidad.
- Incrementar la dotación de los centros reconocidos como de especial dificultad por indicadores socioeconómicos y porcentaje de NEAE/NEE.
- Establecer mecanismos que eviten las desproporciones actuales de alumnado NEE/NEAE entre centros, particularmente entre públicos y concertados, evitando dinámicas irregulares de "selección".
- Asignar de oficio los recursos especializados necesarios en FP, Bachillerato, Adultos y Régimen Especial.
- Desarrollar medidas estructurales contra la segregación escolar conforme, entre otras, a la Ley 15/2022, estableciendo indicadores oficiales para identificar niveles de segregación por centro/zona y aplicar acciones correctoras inmediatas.
- Crear programas de atención a la diversidad con carácter estable, sin que dependan de criterios presupuestarios, sino de criterios pedagógicos.
- Incorporación explícita en la normativa de los criterios de dotación para personal de enfermería y profesionales sanitarios requeridos por el alumnado. Defenderemos que dichos recursos se incrementen sustancialmente en todos los centros, particularmente en los específicos.
- Ampliar la dotación de auxiliares educadoras, contando con un sistema de sustitución más ágil y abarcando otros aspectos relacionados con la autonomía que dificulten la escolarización, más allá de la movilidad.
- Aumento del personal de las aulas de inmersión y creación de estas en más territorios, asegurando que ningún centro que lo necesite se quede sin horas (como actualmente).
- Crear y dotar de aulas abiertas, dejando de lado condicionantes presupuestarios, y contar con una mayor concreción de plazos y requisitos.

- Garantizar estrictamente las horas de coordinación entre el profesorado ordinario y los especialistas de PT y AL, así como el profesorado de apoyo que entre al aula.
- Crear una convocatoria de becas y ayudas NEAE asturiana, con criterios de renta familiar, que complemente la convocatoria estatal en tipologías que, a pesar de necesitar dicho apoyo, actualmente están excluidas de la misma.

## CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

- Reducir las ratios, basándose en las necesidades educativas y ajustándose a la complejidad de los casos, dotando también de personal suficiente para garantizar una atención individualizada.
- Incrementar la dotación de auxiliares educadoras.
- Incorporar la figura de Terapeuta Ocupacional a los centros.
- Elaborar un diagnóstico y un plan con medidas concretas para abordar las crecientes situaciones que pueden comprometer la seguridad y salud, tanto del personal docente como del resto de alumnado, aclarando las funciones y la valoración de la incorporación de nuevos perfiles profesionales.
- Revisar críticamente los criterios de derivación entre centros ordinarios y específicos y reforzar el carácter inclusivo del sistema en su conjunto, asegurando así la adecuación de los diferentes recursos.
- Garantizar recursos materiales e infraestructuras suficientes y dignas; aumentando espacios y aulas, en consonancia con el número de alumnado matriculado y sus necesidades.
- Desplegar con rigor y garantías del nuevo Reglamento de los Centros de Educación Especial, con una dotación presupuestaria que permita desarrollarlo adecuadamente.

## SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE ORIENTACIÓN

- Bajar la ratio en Orientación a 1 plaza por 250 alumnos/as, creando las Unidades precisas y tramos proporcionales adecuados al tamaño real de los centros. Debe tenerse en cuenta, además, la proporción de alumnado NEE/NEAE, y computarlo íntegramente en las etapas postobligatorias.
- Revisión de umbrales y horquillas de días de atención de los Equipos de Orientación Educativa (EOE) para adecuarlas a la realidad y distancia entre sede y centros.
- Mejorar la ratio de PSC en los EOE: de 1 por cada 4 orientadores/as a como mínimo 1 por cada 3. En Secundaria, de forma similar a Orientación (1 por cada 250 alumnos), y al menos 1 PSC a cada Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP).
- Ampliar el personal en el Equipo Regional para la atención al ACNEAE, con el fin de garantizar una cobertura adecuada en todos los centros. Icorporar la figuara del Terapeuta Ocupacional
- Validar las evaluaciones y las altas de ACNEAE por la Consejería, previas a las comisiones correspondientes, de manera estrictamente técnica y desvinculada de la gestión de recursos. Los nuevos formatos para informe/dictamen tienen que garantizar una trazabilidad: toda indicación de modificación o inadmisión de las propuestas de los Servicios Especializados de Orientación debe estar motivada y firmada por su proponente y ser accesible para familias y personal implicado.
- Garantizar la presencia de los Servicios Especializados de Orientación en la "Red de Escuelinas", sin que suponga una sobrecarga añadida de estos servicios. Tras la integración del primer ciclo de Educación Infantil, su alumnado debe computar en los recursos de orientación, PSC y específicos, particularmente de los EOE de zona.
- Adelantar la publicación de las instrucciones de los Servicios de Orientación Educativa, permitiendo una planificación adecuada del curso.

Mejorar los protocolos, recursos y coordinación institucional en maltrato, absentismo, acoso y bienestar emocional/salud mental.

- Ampliar el reconocimiento administrativo, horario y de baremación de las funciones de coordinación de las Unidades de Orientación.
- Añadir la puntuación pertinente en los concursos correspondientes del personal itinerante de los Servicios de Orientación Educativa que ejerza en centros de difícil desempeño.






# EDUCAR EN SOSTENIBILIDAD EXIGE INVERTIR EN LOS CENTROS EDUCATIVOS





La emergencia climática y la transición ecológica exigen que los centros educativos asturianos se conviertan en espacios sostenibles, saludables y comprometidos con la conservación del medioambiente. La sostenibilidad no puede quedar relegada a acciones aisladas o al voluntarismo del profesorado, sino que requiere inversiones reales para implementar medidas como la mejora y rehabilitación energética de las infraestructuras, la renaturalización de los entornos escolares y la reducción de la contaminación.

**Las propuestas de CCOO para ello son:**

## 1. Eficiencia energética, rehabilitación de edificios y temperaturas en las aulas

En los últimos años estamos sufriendo las consecuencias del cambio climático, que repercute en la aparición de temperaturas extremas, con el consiguiente empeoramiento de las condiciones laborales y del proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado. En CCOO hemos llevado a las mesas de negociación esta situación en reiteradas ocasiones.

☛ Desarrollar un Plan de Rehabilitación Energética en los centros educativos: plan urgente de inversión y acondicionamiento integral con presupuesto suficiente para modernizar los centros y mejorar el aislamiento térmico, los sistemas de calefacción y climatización.

☛ Impulsar un protocolo autonómico para la suspensión de clases y reorganización de los centros ante fenómenos meteorológicos adversos, contaminación ambiental y episodios extremos. Según la legislación vigente, ningún docente debería trabajar por encima de los 27ºC o por debajo de los 17ºC. Y ¿qué pasa cuando se superan estas temperaturas? En mayo de 2026 la Consejería publicó, por fin, atendiendo a nuestras reivindicaciones, una guía de actuación ante estos casos. Pero sigue sin contemplar muchas cuestiones. Por ejemplo, la suspensión automática de las clases presenciales ante estos valores de temperatura, dejando a decisión de los equipos directivos su solicitud. Y no es de aplicación cuando las temperaturas son bajas.

## 2. Renaturalización de los patios escolares

Proponemos un plan de transformación de los patios educativos para dejar atrás el modelo obsoleto del cemento y el hormigón. Es necesario convertir estos espacios en zonas verdes con arbolado y vegetación autóctona, que fomenten entornos de trabajo más amables. Asimismo, actuarán como refugios climáticos ante las olas de calor y serán un recurso educativo para la educación ambiental.

- Crear entornos de trabajo y convivencia más amables, saludables y cercanos al medio natural, tanto para el profesorado como para el alumnado.
- Convertir estos espacios en zonas de refugio climático, reduciendo la dependencia de sistemas energéticos al crear sombras naturales que regulen la temperatura y contribuyendo a la protección del medioambiente y a una mejora de la calidad del aire.
- Generar espacios que fomenten la conservación del medio y la educación medioambiental al convertirse en un recurso educativo.

## 3. Plan de Sostenibilidad Medioambiental en los centros

Actualmente existen programas educativos que en ocasiones dependen de la voluntad del profesorado y que se limitan a algunos aspectos como el reciclaje, el compostaje o el cultivo de un pequeño huerto. Creer en la sostenibilidad medioambiental debe significar, necesariamente, apostar por que los centros educativos contribuyan realmente a un cambio de modelo que abogue por la conservación del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.

Esto implica el desarrollo de un Plan de Sostenibilidad Medioambiental que supere estas carencias, y que sea incluido en la PGA, así como el reconocimiento de la figura de coordinador/a de sostenibilidad con asignación horaria, que también debe incluir a los participantes en los Planes y Programas ambientales en el centro.

## 4. Entornos educativos saludables y mejora de la calidad del aire

Los altos niveles de contaminación atmosférica detectados en el entorno escolar de algunos centros asturianos por estudios como los realizados por Ecologistas en Acción (Calidad del aire en los entornos educativos. Campaña de ciencia ciudadana, 2024) evidencian la necesidad de revertir esta situación que supone un riesgo para la salud de la comunidad educativa.

Por ello, es urgente impulsar una evaluación periódica de la calidad del aire en losl entornos escolares mediante mediciones atmosféricas rigurosas y, en su caso, ejecutar un plan urgente de subsanación y reducción de los niveles de contaminación.


La Voz de Asturias

CCOO reclama la suspensión de clases lectivas en aulas convertidas en hornos por el calor

El sindicato ha reclamado a la Consejería de Educación un plan urgente de inversión para la rehabilitación energética de los centros públicos

El Sindicato de Enseñanza de CCOO ha advertido esta lunes que, ante el episodio de calor extremo que se vive en numerosas comarcas asturianas, debe establecerse un protocolo que incluya la adaptación de horarios y actividades, así como la suspensión de la actividad lectiva presencial cuando las condiciones térmicas hagan imposible garantizar unas condiciones adecuadas.


La Voz de Asturias

Uno de cada cuatro centros educativos asturianos tiene sus aulas a menos de 17 grados, según CCOO

16 ene 2025 . Actualizado a las 18:19 h.

## 5. Formación del profesorado en materia medioambiental

La conservación del medio natural es un elemento transversal que aparece también entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y forma parte de saberes básicos de diferentes materias.

SOSTENIBILIDAD

# UN AÑO DESPUÉS
# PACTO ASTURIAS EDUCA
# BALANCE DE UNA MOVILIZACIÓN HISTÓRICA



Blindaje salarial en la Administración

**El Principado garantiza el sueldo íntegro en las bajas de mutualistas**

La medida beneficiará especialmente a los docentes públicos adscritos a Muface

Z. V. / EUROPA PRESS

El Consejo de Gobierno del Principado ha ratificado el acuerdo que garantiza el 100% de las retribuciones durante los periodos de incapacidad temporal al personal incluido en el régimen de mutualismo administrativo, una medida con especial incidencia en los docentes con servicios adscritos a Muface.

La medida, incluida en los compromisos del Pacto Asturias Educa, permitirá equiparar las condiciones de los empleados públicos con las del régimen general de la Seguridad Social. Los presupuestos reservan 470.000 euros para la medida. La Administración abonará las retribuciones básicas y complementarias fijas durante los seis primeros meses de baja y, desde el día 91, el complemento de las cantidades necesarias para garantizar que no perciban menos que en el mismo mes del régimen general.

Durante las últimas décadas, la escuela pública asturiana ha sufrido un deterioro fruto de las políticas de austeridad de los diferentes gobiernos, tanto estatales como autonómicos. La pérdida de poder adquisitivo de los docentes, la sobrecarga de burocracia, la falta de recursos para atender la diversidad del aula, y el empeoramiento de las condiciones laborales del profesorado desencadenó en mayo y junio de 2025 una movilización histórica de la comunidad educativa asturiana.

Fruto de esta movilización, el 2 de julio de 2025 se firmó el Pacto Asturias Educa. Un acuerdo que reivindicamos y que en su primer año de aplicación ha supuesto un incremento de más de 800 contrataciones en Asturias.

Como sindicato firmante, hacemos balance de un acuerdo que dio respuesta a demandas históricas del profesorado asturiano. Entre los logros alcanzados hasta la fecha, queremos destacar el aumento en la plantilla de especialistas para la atención a la diversidad (PT y AL), la mejora salarial, la reducción del horario lectivo, la ampliación de la cobertura para reconocimientos médicos, el fin de las penalizaciones por IT (retribuciones al 100% en bajas de más de 90 días y sin penalización en la Evaluación Docente), la recuperación y creación de aulas de inmersión lingüística, la agilización de las sustituciones, aumento de apoyos en E. Infantil, etc.

***"La movilización del profesorado demostró que es posible mejorar la educación pública y frenar cualquier intento de imponer medidas de espaldas a la comunidad educativa."***

Este pacto no es la solución a todos los problemas de la educación asturiana, pero ha supuesto un cambio de tendencia en la correlación de fuerzas para la negociación con la administración asturiana: podemos afirmar con seguridad que al gobierno asturiano no se le volverá a ocurrir tratar de imponer medidas de espaldas al profesorado, dando por sentado que no habrá consecuencias. La movilización vino para quedarse.

**QR DE ACCESO AL PACTO**

# NEGOCIAR PARA AVANZAR NO PARA RETROCEDER



Llegar a acuerdos con la administración supone avanzar en derechos laborales y en la mejora de la educación pública asturiana. Algunos pactos los hemos suscrito desde una visión crítica y siendo conscientes de que progresar no significa renunciar a mejorar cada una de las cuestiones firmadas.

En este sentido, firmar el Acuerdo de Itinerancias supuso un avance histórico para el personal docente itinerante, que hasta entonces no contaba con compensación económica ni horaria, o los Acuerdos de Plantillas, que garantizan unas ratios máximas en cada una de las etapas educativas. Sin embargo, hubo otros sindicatos que de manera irresponsable no apoyaron estos acuerdos, a pesar de que ahora reivindiquen mejoras. Si en su momento el resto de organizaciones hubiéramos hecho lo mismo, ahora tendríamos ratios mucho más elevadas y no se cobrarían las itinerancias. Lo mismo podemos decir de la estabilización que permitió que 1.568 docentes adquiriesen una plaza de funcionariado de carrera. Quienes decían que la estabilización era un "ERE encubierto" habrían condenado a la precariedad y a la temporalidad a estas compañeras y compañeros que obtuvieron plaza en 2023 y 2024.

También hemos sido contundentes negándonos a firmar acuerdos claramente negativos para el profesorado.

**NO apoyamos el Acuerdo de Interinidades**, entre otras razones, porque redujo el peso de la experiencia docente en el baremo y limitó las posibilidades de incorporarse a otras especialidades.

**NO apoyamos el Programa habLE** porque incrementó los requisitos para acceder al mismo y porque se basa en el modelo segregador de la Comunidad de Madrid.

**NO apoyamos el Plan de Evaluación Docente**, por su lógica neoliberal y por considerar absentismo las bajas médicas, castigando sin su cobro a las personas con bajas de larga duración. Ha sido en el Pacto Asturias Educa donde hemos logrado revertir este tipo de penalizaciones. Desde CCOO defendemos la derogación del Plan de Evaluación Docente y su sustitución por una carrera profesional.

## Sentido del voto de cada sindicato

| Acuerdo | ANPE | CCOO | SUATEA | UGT |
|---|---|---|---|---|
| Itinerancias | ✔ | ✔ | ✖ | ✔ |
| Plantillas Primaria | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |
| Plantillas Secundaria | ✖ | ✔ | ✖ | ✔ |
| Interinidades | ✔ | ✖ | ✖ | ✔ |
| Difícil desempeño | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |
| Programa habLE | Abstención | ✖ | ✖ | ✖ |
| Plan de Evaluación Docente | ✔ | ✖ | ✖ | ✔ |
| Estabilización | ✖ | ✔ | ✖ | ✔ |
| Asturias Educa | ✔ | ✔ | ✔ | ✔ |

*"Así que no todos los sindicatos somos iguales. Antes de votar ten en cuenta quien defiende tus intereses"*





| | |
|---|---|
| TELÉFONO | 985257199 |
| WHATSAPP | 616400894 |
| WEB | ASTURIAS.FE.CCOO.ES |
| FACEBOOK | CCOO ENSEÑANZA ASTURIAS |
| INSTAGRAM | CCOO_ENSENANZA_ASTURIAS |
| CANAL WHATSAPP | https://tinyurl.com/CCOOASTURIAS |
| TELEGRAM | HTTPS://T.ME/CCOOEDUCACIONASTURIAS |
| EMAIL | profesorado@asturias.ccoo.es |


CCOO enseñanza