

 **Programa
Electoral**


enseñanza

El poder de cambiar las cosas



VOTA


enseñanza

Elecciones Sindicales 2022
Junta Personal Docente
1 Diciembre



Borja
Llorente
Álvarez

Secretario General del Sindicato
de Enseñanza de CCOO de Asturias

La importancia de las **ELECCIONES SINDICALES**

En nuestro país, la legislación establece que la **Administración debe negociar con los trabajadores y trabajadoras todas aquellas normas o medidas que afecten a sus condiciones de trabajo**; para ello, se constituyen las mesas de negociación.

Las personas que van a conformar dicha mesa y, por tanto, representar al colectivo docente en las negociaciones de estas medidas, **se eligen democráticamente en las Elecciones Sindicales** que tienen lugar cada cuatro años.

Los resultados electorales dan proporcionalmente representantes a las distintas organizaciones que concurren a las elecciones; la suma de estos compone la llamada Junta de Personal (el homólogo en el ámbito del funcionariado, del Comité de empresa de la privada) que se compone de 45 miembros. Sin embargo, solo podrán tener representatividad aquellos sindicatos que superen el 10% de los votos; es decir, puede darse la paradoja de que alguna organización obtenga representantes, pero no pueda formar parte de la mesa por no llegar a ese tanto por ciento.

Es erróneo pensar que nuestra tarea como docentes es ajena a los sindicatos, las mesas de negociación o la Junta de personal, puesto que casi cualquier medida que apruebe el Gobierno o la Consejería de educación debe pasar por algún órgano con nuestra representación como trabajadores/as de la enseñanza: el calendario escolar, el establecimiento de nuestra jornada lectiva y complementaria, el salario, los procedimientos selectivos, los currículos, ... Por ejemplo, durante los momentos más duros de la pandemia, las decisiones sobre los distintos aspectos de la docencia (presencialidad, protocolo de prevención, etc.)

fueron negociados en los Comités de Salud Laboral y Prevención, que se derivan de la Junta de Personal; también la subida salarial del 9%, que se ejecutará a lo largo de los próximos quince meses, sale de una mesa de negociación.

Por tanto, esta representación legal tiene gran importancia, puesto que se conecta con la práctica docente de nuestro día a día. Así que, sí, estas elecciones sí te apelan, sí van contigo; aunque pensases lo contrario antes de leer esto, porque **de tu voto depende quién va a defender tus intereses** frente a la Consejería de Educación, qué organizaciones sindicales estarán al otro lado.

Además, CCOO siempre ha estado al otro lado del teléfono y del correo electrónico, en tu sala de profesorado organizando una asamblea o respondiendo cualquier tipo de duda en las redes sociales.

En estos cuatro años, hemos sido el único Sindicato que pasó de las palabras a los hechos: sólo CCOO convocó movilizaciones por la reducción horaria para los mayores de 55 años, por la reducción a 23 horas en el Cuerpo de Maestros, por la presencialidad, por un nuevo acuerdo de interinidades o por la equiparación salarial. También somos el único sindicato que ha convocado concentraciones en los centros educativos para apoyar a trabajadores de otros sectores: ALCOA, Danone, Vesuvius...

Te pedimos el voto para seguir luchando por una escuela pública comprometida con la transformación social, inclusiva y laica. Te pedimos tu voto para seguir conquistando derechos y contribuyendo a mejorar nuestras condiciones laborales y las del conjunto de la clase trabajadora.

El poder de cambiar las cosas



Crítica de la aplicación de la reforma en Asturias



La aprobación de la LOMCE en 2013 contó con el rechazo frontal del profesorado. Era una ley segregadora, que complejizaba el currículo y las programaciones, y que beneficiaba claramente a la enseñanza concertada.

Desde su aprobación ha existido un consenso generalizado acerca de la necesidad de derogar la LOMCE. El Gobierno aprobó la LOMLOE en diciembre de 2020, pero a pesar de las promesas de cambio, muchos de los elementos más controvertidos de la LOMCE, llegaron para quedarse.

La aprobación de los nuevos currículos en Asturias el último día de este verano a espaldas del profesorado, muestran la concepción de la enseñanza de la Consejería de Educación: el currículo es cosa de personal experto y el papel del profesorado es, únicamente, ejecutar lo que diseñan.

La nueva terminología recogida en los decretos curriculares a propósito de los elementos que forman parte del currículo (situaciones de aprendizaje, productos, aprendizajes competenciales, descriptores, perfiles de salida, etc.), lejos de simplificar la tarea docente nos hace presuponer que acabaremos añorando los estándares de aprendizaje evaluables de la LOMCE que tantos quebraderos de cabeza supusieron al concretarlos en las programaciones.

La concepción de la innovación que subyace en la reforma se plasma en la aplicación de programas

y metodologías ya existentes —con lo que de innovadoras tienen poco— basados en la psicología conductista y la enseñanza por competencias, todo ello con el aderezo y el bombo de las nuevas tecnologías.

Casi dos años después de la aprobación de la LOMLOE, la Consejería de Educación ha sido incapaz de publicar unas guías en las que ejemplifique una programación de aula real de una materia cualquiera. Ni siquiera ha publicado un sólo ejemplo solvente de situaciones de aprendizaje, pero sí ha fijado los plazos en que todas las programaciones deben ser elaboradas y aprobadas. Además, el nuevo decreto pone en riesgo la libertad de cátedra puesto que impone una serie de metodologías concretas.

La escuela que se vislumbra para la próxima década parece que se aleja de una concepción académica ilustrada. Ya no tiene por finalidad formar a la ciudadanía crítica del mañana, sino la preparación de operarios solventes para las empresas, de ahí la continua repetición de mantras como el del emprendimiento. La escuela ahora, dice el nuevo currículo, tiene que ayudar al alumnado a «aceptar la incertidumbre como una oportunidad para articular respuestas más creativas aprendiendo a manejar la ansiedad que pueda llevar aparejada», que despojado del lenguaje perifrástico de la reforma quiere decir que ya no se trata de transformar lo injusto, sino de que la ciudadanía del mañana aprenda a resignarse.

El sindicato de Enseñanza de CCOO se opuso a la aprobación de los nuevos currículos en el Consejo Escolar del Principado de Asturias.

Desde CCOO concebimos la educación desde una perspectiva crítica, orientada a la compensación de las desigualdades y a la transformación social, que permita acceder al conocimiento y a la cultura a todo el alumnado, plural en lo metodológico y respetuosa con la libertad de cátedra.

Los distintos cuerpos de funcionariado docente son estatales, por tanto, su regulación básica es competencia exclusiva del Estado. Paradójicamente, a pesar de ello, el profesorado de las distintas comunidades autónomas percibe retribuciones que pueden variar hasta 10.000 euros al año.

Esto se debe a que el Gobierno únicamente considera como retribuciones básicas el sueldo base y la antigüedad (trienios), dotando a las comunidades de plena autonomía para determinar las cuantías del resto de complementos. Este modelo contrasta con el de otros cuerpos de funcionariado del Estado, como el personal de justicia, cuyas retribuciones son iguales en todas las administraciones, a pesar de estar transferidos a las comunidades.

EL PROFESORADO PEOR PAGADO DEL ESTADO



Una persona que comenzó a trabajar como docente en Asturias en secundaria en el año 2020 percibió 4.395,94 € menos que una de Navarra con las mismas condiciones, y 8.066,32 € menos que quien lo hizo en Euskadi. Al cabo de un sexenio, la brecha salarial habrá alcanzado los 26.375,64 € en Navarra y los 48.397,92€ en Euskadi.

Es cierto que estas comunidades autónomas, tienen un régimen fiscal diferente; sin embargo, esto también ocurre con otras con el mismo régimen fiscal, competencial, tamaño similar y proximidad como, por ejemplo, Cantabria. En este caso, durante el primer sexenio, habrá acumulada una diferencia salarial de 21.889,56 € respecto a Asturias, 3.648,26 € más al año.

Para el personal del Cuerpo de Maestros la situación es parecida, en el mismo caso de andadura profesional desde 2020, percibirían 6.415,96 € menos que el vasco. Al cabo de un sexenio, la diferencia salarial habrá alcanzado la cifra de 38.495,76 €.

La mayor brecha salarial la encontramos en el Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional. Con el ejemplo anterior, el primer año de trabajo, un/a docente de FP de Euskadi percibió 9.709,46 € más que uno/a de Asturias. Al cabo de un sexenio, la discriminación salarial se eleva a 58.256,76 €.

Podríamos seguir realizando comparaciones y en todas salimos perdiendo, porque somos el profesorado con peores retribuciones del país. Esto se debe

Comunidad	0º Sexenio	Comunidad	1º Sexenio	Comunidad	2º Sexenio	Comunidad	3º Sexenio
EUSKADI	35.334,30 €	EUSKADI	37.546,04 €	EUSKADI	38.571,56 €	EUSKADI	39.597,08 €
CANTABRIA	32.495,20 €	CANTABRIA	34.855,30 €	NAVARRA	36.937,76 €	NAVARRA	39.255,74 €
CAST-MANCHA	32.510,18 €	NAVARRA	34.545,86 €	CANTABRIA	37.011,42 €	CANTABRIA	39.543,44 €
MURCIA	32.336,50 €	BALEARES	33.198,20 €	BALEARES	35.717,50 €	BALEARES	38.292,02 €
NAVARRA	32.153,96 €	CAST-MANCHA	34.693,88 €	CAST-MANCHA	36.807,58 €	CAST-MANCHA	39.283,04 €
BALEARES	30.713,26 €	RIOJA	33.318,94 €	RIOJA	35.493,68 €	RIOJA	38.051,18 €
RIOJA	31.382,48 €	MURCIA	34.192,54 €	MURCIA	36.265,58 €	CATALUÑA	38.226,74 €
CANARIAS	31.204,16 €	CANARIAS	32.976,00 €	VALENCIA	35.255,24 €	MURCIA	38.686,68 €
GALICIA	31.727,91 €	CATALUÑA	32.632,38 €	CANARIAS	35.615,68 €	CANARIAS	39.882,56 €
EXTREMADURA	30.392,68 €	VALENCIA	32.800,72 €	CATALUÑA	35.318,54 €	VALENCIA	37.915,20 €
VALENCIA	30.426,00 €	EXTREMADURA	32.253,54 €	GALICIA	35.870,40 €	GALICIA	38.462,59 €
CAST-LEON	30.263,72 €	GALICIA	33.669,02 €	EXTREMADURA	34.332,52 €	ARAGON	37.053,55 €
CATALUÑA	30.027,84 €	ANDALUCIA	32.078,96 €	ARAGON	34.291,05 €	ANDALUCIA	36.916,34 €
ANDALUCIA	30.003,76 €	CAST-LEON	32.150,20 €	ANDALUCIA	34.324,54 €	EXTREMADURA	36.761,50 €
MADRID	29.956,44 €	ARAGON	31.881,43 €	CAST-LEON	34.261,52 €	CAST-LEON	36.733,76 €
ARAGON	29.689,29 €	MADRID	31.962,28 €	MADRID	34.224,68 €	MADRID	36.898,08 €
ASTURIAS	28.918,34 €	ASTURIAS	31.417,04 €	ASTURIAS	33.526,82 €	ASTURIAS	35.997,52 €
CEUTA	26.580,48 €	CEUTA	28.457,58 €	CEUTA	30.555,88 €	CEUTA	33.012,86 €
MELILLA	26.580,48 €	MELILLA	28.457,58 €	MELILLA	30.555,88 €	MELILLA	33.012,86 €

Cuerpo de Maestros

Comunidad	0º Sexenio	Comunidad	1º Sexenio	Comunidad	2º Sexenio	Comunidad	3º Sexenio
EUSKADI	40.620,38 €	EUSKADI	43.043,48 €	EUSKADI	44.280,36 €	NAVARRA	45.238,48 €
NAVARRA	36.950,20 €	NAVARRA	39.737,60 €	NAVARRA	42.525,00 €	EUSKADI	45.517,24 €
CANTABRIA	36.202,32 €	CANTABRIA	38.773,54 €	CANTABRIA	41.140,78 €	CANTABRIA	43.883,92 €
CAST-MANCHA	36.128,68 €	CAST-MANCHA	38.523,50 €	CAST-MANCHA	40.848,32 €	CAST-MANCHA	43.534,90 €
MURCIA	36.120,06 €	BALEARES	36.617,72 €	BALEARES	39.324,34 €	BALEARES	41.821,94 €
RIOJA	35.275,94 €	MURCIA	38.187,22 €	RIOJA	39.809,38 €	CATALUÑA	42.673,34 €
BALEARES	33.945,46 €	RIOJA	37.423,52 €	MURCIA	40.471,38 €	RIOJA	42.578,00 €
CANARIAS	34.255,64 €	VALENCIA	36.686,90 €	CATALUÑA	39.554,02 €	MURCIA	43.103,60 €
EXTREMADURA	34.011,18 €	CATALUÑA	36.656,74 €	VALENCIA	39.352,54 €	VALENCIA	42.223,62 €
VALENCIA	34.101,06 €	CANARIAS	36.238,60 €	GALICIA	39.926,43 €	CANARIAS	43.567,40 €
GALICIA	35.360,10 €	EXTREMADURA	36.083,16 €	EXTREMADURA	38.373,26 €	GALICIA	42.730,54 €
CAST-LEON	33.917,22 €	GALICIA	37.513,13 €	CANARIAS	39.089,40 €	ARAGON	41.417,88 €
CATALUÑA	33.841,08 €	CAST-LEON	36.014,82 €	ARAGON	38.444,26 €	EXTREMADURA	41.013,36 €
ANDALUCIA	33.657,40 €	ANDALUCIA	35.943,72 €	ANDALUCIA	38.400,42 €	ANDALUCIA	41.203,34 €
MADRID	33.574,94 €	ARAGON	35.823,52 €	CAST-LEON	38.337,26 €	CAST-LEON	41.020,62 €
ARAGON	33.420,26 €	MADRID	35.791,90 €	MADRID	38.265,42 €	MADRID	41.149,94 €
ASTURIAS	32.554,06 €	ASTURIAS	35.263,88 €	ASTURIAS	37.584,78 €	ASTURIAS	40.266,60 €
CEUTA	30.142,56 €	CEUTA	32.230,78 €	CEUTA	34.540,20 €	CEUTA	37.208,30 €
MELILLA	30.142,56 €	MELILLA	32.230,78 €	MELILLA	34.540,20 €	MELILLA	37.208,30 €

Cuerpo de Secundaria

a que, en la mayor parte de comunidades, se creó un tramo autonómico dentro de alguno de los complementos, pero en Asturias se optó por la evaluación docente.

¿COMPLEMENTO AUTONÓMICO O EVALUACIÓN DOCENTE?

La solución asturiana ha sido un complemento de productividad, conocido como evaluación docente. Para solicitar el primer tramo es requisito indispensable acumular cinco años de antigüedad, por tanto, se pediría en el sexto año, para comenzar a cobrarlo el séptimo. Tras otros cinco años, puede solicitarse el segundo tramo, siempre que se hayan obtenido cuatro evaluaciones positivas, que pasará a cobrarse el duodécimo año de trabajo.

En ese momento, tras doce años, el profesorado asturiano reduce la brecha con comunidades como Cantabria o Castilla-La Mancha, pero se ha dejado por el camino muchos miles de euros que ya no recuperará. La diferencia salarial con otras autonomías, como Euskadi o Navarra, seguirá siendo bastante elevada.

Los tramos autonómicos de otras regiones se perciben desde el primer día y son universales, es decir, los cobra toda la plantilla y no solo una parte, como ocurre en Asturias, donde más de 4.000 docentes no perciben ese complemento de productividad. Además, a diferencia de la evaluación docente, no hay ningún supuesto en el que puedan dejar de percibirse.

En cambio, la evaluación docente implica una serie de condiciones. Una persona que sufre una baja de larga duración por un accidente o una enfermedad grave, la pierde al curso siguiente. Mientras que, el personal del resto de comunidades con una situación análoga, percibirá el 100% de las retribuciones a las que tenga derecho.

Si nos comparamos con el resto de funcionariado público dependiente de la Administración asturiana, también existe una clara discriminación. Tanto el funcionariado de la Administración general, como el personal sanitario, perciben la Carrera profesional que, a diferencia de la evaluación docente, tampoco se pierde por enfermedad o accidente.

El único sector al que se castiga por enfermar o sufrir una baja de larga duración, es el docente.

PROPUESTA DE CCOO:

- **Equiparación salarial mediante la creación** de un complemento autonómico. Éste será percibido desde el primer día por el conjunto de docentes de la escuela pública asturiana y, al igual que en el resto del Estado, no dejará de cobrarse si se sufre una baja de larga duración.
- **Desarrollo legal de la carrera profesional docente.** Puede desarrollarse mediante una ley autonómica, que debería tener los mismos niveles retributivos que en el caso de la sanidad. En ningún caso, dejará de percibirse por enfermedad o accidente.

MEJORA DE LOS SALARIOS

Gracias a la presión y negociación de CCOO, se consiguieron aprobar varios acuerdos de subida salarial de 2017 y 2018, que han supuesto un incremento del 8% para todos el colectivo docente. En el marco de estos acuerdos, también conseguimos recuperar el cobro del 100% en caso de baja (IT) por enfermedad común.

Recientemente, hemos firmado un nuevo Acuerdo en el que se han pactado nuevas subidas progresivas que se completarán en 15 meses, y que supondrán un incremento total del 9%.

CCOO va a seguir luchando por la recuperación del poder adquisitivo y el incremento salarial del profesorado. Exigimos la negociación de un nuevo acuerdo de mejora del empleo público que permita no solo revertir de manera urgente la pérdida de poder adquisitivo acumulada, sino que también impulse una mejora real de los salarios que permita afrontar con garantías la actual situación caracterizada por una elevada inflación.

Principales reivindicaciones:

- **Ascenso al grupo A1.** Paso al grupo A1 Todos los cuerpos docentes deben de ser grupo A1 y, una vez que se ha producido el ascenso del Cuerpo de PTFP a este grupo con su paso al Cuerpo de Secundaria, es imprescindible que el Cuerpo de Maestras/os ascienda también de grupo: ¡ni un día más de discriminación! CCOO tiene la reivindicación histórica de que las y los docentes estén en el A1 y las maestras y maestros tenemos ese derecho, pues tenemos las mismas condiciones de titulación. Esto debe hacerse efectivo por Ley cuanto antes y el Estatuto Docente es una oportunidad que no puede dejarse pasar, es imprescindible, de justicia y llevamos mucho tiempo reclamándolo.

- Restablecimiento del 5% del salario que recortó el Gobierno en 2010.
- Recuperación del pago del 100% de las pagas extraordinarias.
- Establecimiento de un mecanismo de ajuste de los salarios del profesorado al IPC que evite la pérdida de poder adquisitivo del colectivo.
- Incremento de las retribuciones básicas tanto del salario base como de los complementos autonómicos.
- Aumento del salario del profesorado para igualarlo con las Comunidades Autónomas que más cobran sin necesidad de recurrir a complementos condicionados a trámites burocrático.
- Reconocimiento y mejora de las condiciones retributivas de cuestiones específicas como transporte, itinerancias (evitando desplazamiento de más de 50 kilómetros), participación en tribunales,

tutorización de profesorado o alumnado en prácticas, dietas vinculadas a jornadas de mañana y tarde y otras situaciones excepcionales, etc.

- Retribuciones vinculadas a las funciones de coordinación, funciones directivas y otras funciones específicas que ejerce el profesorado.
- Reconocimiento económico de la función tutorial a todo el profesorado.
- Creación de un complemento de peligrosidad para los y las docentes que están expuestos a riesgos físicos o psicosociales.
- Restablecimiento de las ayudas de acción social, tales como transporte, ayudas al estudio, ayudas de MUFACE, etc..
- Compatibilizar el complemento de dirección en un CRA con el complemento por desempeño docente en el mismo.



MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Principales reivindicaciones:

- Oferta del 100% de las vacantes reales desde la primera convocatoria de interinidades.
- Implementación en Asturias del consur-sillo para funcionariado de carrera.
- Convocatoria de concursos de traslados donde afloren todas las vacantes.
- Desburocratización del trabajo de los y las docentes, simplificando los informes y programaciones didácticas y flexibilizando los procesos de evaluación.
- Inclusión en el horario de más horas para funciones específicas como: coordinaciones de programas institucionales, gestión de biblioteca, organización de actividades coeducativas, TIC, convivencia, programas específicos...
- Implementación de un calendario escolar basado en criterios pedagógicos frente al calendario tradicional religioso, cuya estructura suponga una semana de descanso por cada siete semanas lectivas.
- Dotación e incremento de cupos específicos de plantilla para mejorar la convivencia escolar y programas específicos.
- Revisión de las condiciones de incompatibilidad, especialmente para las jornadas parciales.
- Actualización de la definición de los puestos de difícil desempeño acompañando, en su caso, el reconocimiento de estos puestos con retribuciones complementarias y formación específica.
- Dotación de plantilla a los centros educativos para mejorar la convivencia escolar y los programas que desarrolle cada centro.
- Incremento de la oferta pública de aulas de inmersión lingüística.

MEJORA DE LA JORNADA LECTIVA



La reducción de la jornada lectiva ha sido siempre una prioridad para CCOO, siendo nuestra propuesta y principal reivindicación la regulación de un máximo a corto plazo de 23 periodos lectivos para las enseñanzas de Infantil y Primaria.

El personal docente del Cuerpo de Maestros tiene 30 horas de dedicación al centro en los centros educativos, de las que 25 son lectivas, 3 horas son complementarias y 2 horas, de cómputo mensual. Desde el sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias exigimos a la Consejería de Educación del Principado la apertura de una negociación para reducir la jornada lectiva a 23 horas a todo el profesorado de Infantil y Primaria. Somos el único sindicato que ha iniciado movilizaciones y concentraciones en centros educativos de toda Asturias para que la Administración asuma esta reivindicación. FOTO Esta medida supone un paso adelante hacia la equiparación de la jornada de trabajo del personal docente de los distintos cuerpos y etapas educativas. Para CCOO la aprobación de esta medida resulta fundamental porque mejora la calidad de la enseñanza y posibilita que las tareas burocráticas se realicen en el centro y no fuera del horario laboral. También permite preparar mejor las clases y proteger la voz de nuestro personal docente. Además, la medida genera 400 puestos de trabajo para mejorar la atención a la diversidad, aumentar el número de desdobles y agrupaciones flexibles y reducir las ratios. Tenemos un ejemplo en

el Cuerpo de Secundaria sobre la reducción de horas lectivas. La recuperación de las 23 horas lectivas en este Cuerpo:

- Supondrá la creación de más de 500 puestos de trabajo para docentes en Asturias.
- Se amplían las plantillas lo que significa que si hay más personal, habrá más posibilidades de organizar desdobles, agrupamientos flexibles, apoyos o actividades y proyectos.
- El profesorado tendrá horas disponibles para confeccionar materiales, diseñar proyectos y coordinarse.
- Además, habrá con tiempo para las tareas no lectivas como la corrección de exámenes o elaboración de Planes de Trabajo Individualizados (PTI) u otros informes. Con la reducción a 23 horas de horario lectivo en Infantil y Primaria no sólo mejorarían las condiciones laborales del profesorado sino que aumenta la calidad de la educación.

Principales reivindicaciones:

- Reducción inmediata a 23 periodos lectivos máximos.
- Racionalización de los horarios y las tareas del profesorado, con tiempos adecuados para coordinaciones, preparación, etc.
- Reducción de la carga lectiva y burocrática.
- Establecimiento de una hora de tutoría con el alumnado.
- Garantía de la reducción horaria para que los y las docentes mayores de 55 años.

MEJORA DEL MODELO EDUCATIVO:

RATIOS, PLANTILLA, RECURSOS E INFRAESTRUCTURAS

Los recortes realizados por los sucesivos gobiernos en la última década han supuesto un enorme retroceso en el sistema público de enseñanza. A pesar de que el crecimiento económico ha sido prácticamente constante —excepto en 2020 fruto de la pandemia—, esta mejora no se ha trasladado a la educación pública.

El porcentaje del PIB dedicado a la enseñanza en España es uno de los más bajos de Europa, fruto de la aplicación de las políticas de austeridad impuestas por la UE hasta el inicio de la pandemia.

Es necesario revertir las dinámicas de contención de la inversión educativa, de modo que sea posible generar cambios a medio plazo que mejoren cualitativamente el funcionamiento de los centros.

Principales reivindicaciones de CCOO:

- Incremento a corto plazo del 5% del PIB de inversión en educación pública, y del 7% a medio plazo.
- Revisión al alza de la dotación económica de los centros educativos públicos.
- Negociación de un nuevo acuerdo de plantillas, que permita la reducción de la ratio máxima en las aulas y una reducción adicional asociada a cualquier perfil de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEAE): necesidades educativas especiales, dificultades específicas del aprendizaje, desventaja social, compensación educativa, etc. Todo este alumnado debe contar doble a efectos de ratio de los grupos.
- Mejora de las ratios del alumnado ACNEAE para el profesorado especialista: siendo la ratio máxima de 8 alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE) por cada maestro especialista.
- Garantía de un transporte gratuito desde la residencia familiar al centro educativo, para todo el alumnado de la escuela pública asturiana.
- 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.
- Ampliación de las horas de dedicación de los órganos unipersonales de dirección en centros de menos de 6 unidades.
- Asignación a todos los centros de conserjes y personal administrativo, de limpieza y mantenimiento descargando al profesorado de tareas no vinculadas con la enseñanza (apertura de puertas, acompañamiento de alumnos y alumnas, procesos de matriculación, registro de faltas de asistencia, etc.).
- Agilización de las sustituciones al máximo: ante causa predecible (jubilación, permiso por matrimonio, comisión de servicios, maternidad/paternidad, etc.),



al día siguiente de la ausencia del trabajador o trabajadora. Ante causa sobrevenida (incapacidad temporal, etc.), en un plazo no superior a tres días hábiles desde la ausencia del trabajador o trabajadora, en todo caso e independientemente de la cercanía de períodos vacacionales, puentes, etc.

- Sustitución de los y las docentes con cargos directivos en sus funciones administrativas en los casos de incapacidad temporal o permiso de maternidad, abriendo la posibilidad de que tanto la persona sustituida como quien la sustituye en el cargo cobren el complemento por el desempeño de la función directiva.
- Incremento de los apoyos en Educación Infantil:

1 apoyo en los centros de 3 unidades o menos.

2 apoyos en los centros de 4 a 6 unidades.

3 apoyos en los centros de 7 a 9 unidades.

4 apoyos en los centros de más de 9 unidades.

- Implementación de Auxiliares educativos en toda la Educación Infantil y Primaria (0-3 años y 3-6 años).
- Creación de protocolos de actuación dirigidos a regular la organización de los centros educativos en situaciones de riesgo por causa medioambiental (nevadas, inundaciones, argayos...).
- 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.
- Mejora de las infraestructuras y espacios de los centros, dotándolos de medios e instalaciones adecuadas y suficientes, utilizando la perspectiva de género, así como criterios de sostenibilidad medioambiental y adaptación a la diversidad funcional.
- Diseño y desarrollo de un Plan Estratégico de Nuevas Tecnologías en Educación, instaurando la utilización de software libre, proporcionando una dotación adecuada de equipos informáticos y asegurando el acceso a Internet en todos los centros educativos de Asturias.

Candidatura de Comisiones Obreras



1. Borja Llorente Álvarez

IES Llanes



2. Ana Canal García

CP Germán Fdez. Ramos



3. Jorge Espina Díaz

CIFP Hostelería y Turismo



4. Lilliana Díaz Gómez

IES Escultor Juan Villanueva



5. Gonzalo Bengoa Menéndez

IES Cangas del Narcea



6. María Rodríguez Díaz

IES Doña Jimena



7. Luis Alberdi Martín

IES Monte Naranco



8. Susana Nanclores Centeno

CPEB Pola de Allande



17. José María Fernández Merino

CP Castillo de Gauzón



18. Marta Fernández García

IES La Corredoria



19. Xavi Cayado Valdés

CEPA Nalón



20. Begoña Fernández Sánchez

IES Cangas del Narcea



21. Silvia Fernández Martín

CP Llanes



22. Severino Menéndez Minas

IES Bernaldo de Quirós



23. Marta María Mori de Arriba

IES Jovellanos



24. René García Rodríguez

IES Fernández Vallín



33. Silvia Rodríguez Bastián

CP Xentiquina



34. Francisco Muñoz Morales

IES Alfonso II



35. Olaya Matilla Pizarro

CP Santa Bárbara



36. Daniel Rodríguez Rodríguez

IES Isla de Deva



37. Susana García Rodríguez

CP La Fresneda



38. Antonio López Polo

IES Rey Pelayo



39. María Luisa Álvarez Coviella

IES Aramo



40. Carlos Suárez-Coronas Suárez

ESAPA



49. Rubén Magadán Cosío

IES Infesto



50. Ruth Lorena Andrés Hurtado

CP Jaime Borrás



51. Jesús Fco. Irurtia Oricain

CPEB Cabañaquinta



52. Candelas Villaro Rodeiro

CP Gesta



53. Carlos Froilán Pérez Lera

CP Gijón Oriente



54. Agustina Guglielmetti López

CP Rey Aurelio



55. Pedro Fernández Martínez

CP El Carbayu



56. Juan Antonio González Ponte

IES La Eria



65. Natalia Pastor Suárez

IES Cuenca del Nalón



66. Pilar Berquño Arbás

IES Pérez de Ayala



67. Eduardo Fernández Ruibal

IES Escultor Juan Villanueva



68. Yolanda García Álvarez

CP El Vallín



69. Juan Antonio Fondón Fernández

EOI Langreo



70. Eva María Mediavilla Artos

CPR de Oviedo



71. Luis Eloy Fernández García

IES Cristo del Socorro



72. Alba Muñoz Barrial

CRA de Cibeá



81. Lorea Rubio Unzueta

IES Rocés



82. Sergio Saellces Ruiz

IES Pando



83. Mónica Souto Fernández

CP Turiellos



84. Faustino Díaz Menéndez

IES Valle de Aller



85. Fe Ania Fernández

CP Obanca



86. Aldo Tuya Sánchez

CRA Castrillón-Illas



87. Rebeca Zapico González

IES Mata Jove



88. Ana Sánchez López

IES de Pravia



97. Juan Miguel Borja Estévez

CP Peña Tú



98. Soraya Martínez Baraja

IES Concejo de Tineo



99. Martín Gustavo Pérez González

IES Doña Jimena



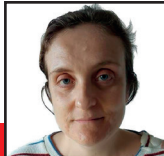
100. María Esther Bello Paz

CP Baudilio Arce



101. Fernando Braña Asensio

IES Calderón de la Barca



102. María del Pilar Novoa Rodríguez

CIFP Avilés



103. Alejandro Fernández Martínez

IES Sta. Cristina de Lena



104. María Josefa García Iglesias

CP Clara Campoamor



113. Saúl Díaz Muñiz



114. Estela Álvarez Álvarez

IES de Corvera



115. Iván Manuel Fernández Merino

IES Virgen de La Luz



116. Berta María García Valdés

EEl Las Mestas



117. Vladimir Miranda Díaz

IES Valle de Aller



118. Alba García Garrido

CP Verdeamor



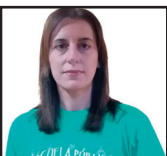
119. Julio Alberto Rodríguez Fernández

IES Llanes



120. Seida Diego Álvarez

CP Benedicto Bembibre



129. Bárbara Fernández Santiago

CPEB Cerrado



130. Ramón Fernández Orviz

IES Rocés



131. Paula Inmaculada Sanfrutos Zapico

CP Horacio Fdez. Inguanzo



132. Macarena Fernández Monasterio

CP Matemático Pedrayes



133. Rolando Díaz Ordoñez

IES Sta. Cristina de Lena



134. Rosa Ana Edesa Arienza

CPEB Cabañaquinta



135. María Pilar Celia García Marqués

CP Marcelo Gago



136. David Balseira Blanco

CRA La Coruña

Elecciones a la Junta de Personal Docente de Asturias



9. José Ovidio Álvarez
Rozada
IES Universidad Laboral



10. Verónica Rodríguez
Montesión
CP Colloto



11. Julián Alonso Elizo
CP Germán Fdez. Ramos



12. Eva Garzón Fernández
IES Rocés



13. Jesús Manuel Sánchez
Delgado
IES Santa Bárbara



14. Patricia Barranco García
CP Francisco Fdez. Glez.



15. Francisco de Asís
Fernández Olanda
IES La Corredoria



16. María Iglesias Martínez
CPEB Ribadadeva



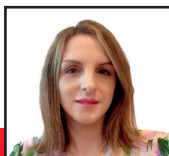
25. Lucía Montejo Arnal
CEPA Suroccidente



26. Lorena M. Vicente
Domínguez
CP El Bosquín



27. Bernardo Rocés Zapico
IES Juan José Calvo Miguel



28. Gemma María Prieto
Bernárdez
CEE San Cristóbal



29. Iván Haces Tamés
IES Llanes



30. Lucía Sampedro Carrera
CP Parque Infantil



31. Nicolás Franco García
CP Aniceto Sela



32. Mercedes Ruisánchez
Gutiérrez
IES Carreño Miranda



41. Juana Nosti Muñoz
CP Noreña



42. Javier Torroba Pellico
CP Reconquista



43. Susana Carro Fernández
IES Emilio Alarcos



44. Ana Sánchez Araldo
CP Manuel Fdez. Juncos



45. Lluís Gabriel Antuña
García
IES El Piles



46. Paula Ramírez Álvarez
CP El Plaganón



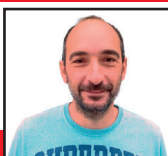
47. Eder Fonseca Mozo
IES Jerónimo González



48. Carmen Alicia Tarrazo
Rodríguez
IES Leopoldo Alas Clarín



57. María Gloria Fernández
Martínez
CP Begoña



58. Manuel Ángel Cobas
Alonso
IES Rosario Acuña



59. Almudena García
Chacón
CP El Parque



60. Diego García Vallina
IES La Magdalena



61. Deva Ramírez Álvarez
IES Víctor G. de la Concha



62. Francisco José Artime
Fernández
IES Candás



63. Natalia Arias Rozada
CP El Pascón



64. César Moro Martínez
CEPA Oriente Interior



73. Víctor Manuel Riesgo
Quevedo
ESAD de Asturias



74. Rosa María Rodríguez
Fernández
CP La Corredoria



75. Jacobo de la Peña
Miguelez
Escuela de Arte de Oviedo



76. Cecilia Fernández
Alonso
IES Avelina Cerra



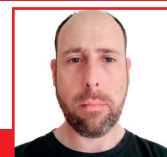
77. Ana Serna Aguirre
Conservatorio Profesional
de Música y Danza Gijón



78. Martín Arias Fernández
CRA Santana Cangas Narcea



79. Iris Martínez Guerra
CEPA Oriente



80. Félix Fanjul Pasarín
IES Número 5



89. José María Blanco
Acedo
CP Enrique Alonso



90. Eva María Cerra García
CP Montevíl



91. David Santirso Ruiz
CEPA Caudal



92. Gimena Rodil Pacios
IES Elisa y Luis Villamil



93. Alberto Alonso Novoa
CPEB Cabañaquinta



94. María Victoria Martín
Arias
IES Río Trubia



95. Juan García Menéndez
CPEB Aurelio Menéndez



96. María Jesús Varela
Suárez
IES Salinas



105. Leticia Álvarez Martínez
CPEB Pola de Allande



106. Álvaro Iglesias García
CEE Castillo de Buelna



107. Ana Isabel Rosado
Sánchez
IES N° 1



108. Xandru López Álvarez
CP Gervasio Ramos



109. Lucía Álvarez
Pampilega
CP El Carbayu



110. María Pilar Abad Busto
CIFP del Mar



111. María José García
Prieto
EOE Xixón



112. Andrea García
Fernández
CP Virgen de las Mareas



121. María Nieves Otero
Paraja
CP Jacinto Benavente



122. Oswaldo López Álvarez
IES La Magdalena



123. Lorena Álvarez
Menéndez
CP Parque Infantil



124. Cristina Granda Álvarez
CP Pumarín



125. José Luis Valiña
Sasián
IES Número 5



126. Coral Amorruu de
Mesones
CEPA Noroccidente



127. José Víctor Lago
Álvarez
IES Ramón Areces



128. Mónica Macías Caneda
IES Luces



137. Celia López Rodríguez
CP Llerón-Clarín



138. Noelia de la Roza Poza
CP Versalles



139. David Fernández Espina
CP Plácido Beltrán



140. Noelia Menéndez Braña
IES Arzobispo Valdés Salas



141. Soraya González
Aguirre
CP Alfonso Camín



142. María Jesús Díaz
Fernández
CP Germán Fdez. Ramos



143. Adirán López-Leiton
Pérez
IES Llanes

DESBUROCRATIZAR LA DOCENCIA

La burocracia se ha convertido en un auténtico quebradero de cabeza para la mayor parte del profesorado. El aumento de las tareas administrativas se intensifica curso a curso, desdibujando completamente la función docente al cargar al profesorado de trabajo que, en otros servicios públicos, es realizado por personal administrativo.

Cada nuevo programa (contrato-programa, PROA+, etc.) genera una cantidad ingente de trámites burocráticos en los centros. Incluso los grupos de formación se acaban convirtiendo en un engorro para quienes los coordinan.

Además, la Consejería de Educación no ha modernizado los programas de gestión, que siguen basándose en aplicaciones creadas hace más de 20 años. El ejemplo paradigmático lo tenemos con SAUCE, un programa obsoleto que no está a la altura de las necesidades reales de los centros, a diferencia de los homólogos de otras comunidades autónomas.

Mención aparte merece el programa GICE de gestión económica de los centros educativos que se convirtió en un obstáculo para la gestión contable por parte de los equipos directivos: continuos fallos, errores en las firmas, problemas para asentar las facturas, etc., durante varios ejercicios fiscales. A esto, hay que sumar la incapacidad de la Consejería para prestar un asesoramiento eficaz que recondujera la situación.

Los problemas generados por la burocratización también afectan al currículum y al propio proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que los requerimientos de la administración educativa tienen que ver más con formalismos que con la mejora de la práctica docente.

Incluso la gestión de la convivencia se ha convertido en una sucesión de trámites burocráticos. El profesorado, con el nuevo decreto de derechos y deberes del alumnado, debe poner por escrito todas las actuaciones realizadas (reunión con alumnado implicado, familias, etc.) para la imposición de una sanción. Esto, además, supone la pérdida de efectividad por no aplicarse con la inmediatez necesaria la medida tomada.

Desde CCOO, consideramos fundamental la reactivación del grupo de trabajo para la disminución de la burocracia, aprobando un calendario que establezca plazos para la implementación de medidas reales de reducción de la misma en los centros educativos.



Propuestas concretas:

SAUCE. Se trata de un programa orientado a acabar con el formato papel, de modo que genera documentos PDF para su utilización física, no pudiéndose modificar. Es necesaria una actualización del programa, para ello, se propone realizar un estudio comparado de SAUCE respecto a aplicaciones empleadas en otras comunidades autónomas, como *iesfácil*.

- **Gestión ágil de horarios.** Es necesario incluir en la plataforma una aplicación, similar a Peña Lara, que permita generar horarios, lo que supondría un gran ahorro para los centros.
- **Control de asistencia del alumnado.** En la actualidad, en muchos centros se duplica el trabajo: partes de primera hora, SAUCE y aplicaciones similares a tokapp. A lo que se suma, en muchos centros de secundaria, las llamadas que PTSC o profesorado de guardia a las familias. Se podría agilizar si SAUCE integrase, de manera automatizada, un aviso vía SMS a las familias.



- **Matriculación.** Con SAUCE han de subirse una a una las matrículas y luego, volcarlas en una base de datos propia para agilizar el proceso. Debe automatizarse y permitir que los datos se exporten en múltiples formatos.
- **Boletines de notas.** Deberían poder generarse en SAUCE sin necesidad de conexión, es decir, desligar la generación de los mismos, de la carga.
- **Autorizaciones.** Posibilidad de recabar autorizaciones y confirmación de recibido de forma telemática para las actividades, boletines, medidas correctoras, etc.
- Creación de una **aplicación móvil** para tablet y smartphone que permita gestionar ágilmente todas las tareas que se pueden realizar en la actualidad desde SAUCE y las nuevas propuestas.

GICE. Desarrollo de un único programa informático para la gestión de la contabilidad, el transporte, el control de salud (comedores), etc.

- Desarrollo de un **protocolo** con el Ministerio de Hacienda que permita **compartir la información fiscal** de los centros que están obligados a realizar la declaración de la renta.
- **Agilización** de la gestión externa de los **presupuestos de obras**.
- **Itinerancia.** Se debería permitir realizar automáticamente los trámites para el pago de la itinerancia.
- Creación de un **protocolo para la transmisión de la información**. Actualmente, sólo se traslada la del alumnado con dictamen, lo que provoca mucha pérdida de información cualitativa del resto, incluido el ACNEAE. Esto ocurre tanto en los traslados como dentro del mismo centro.
- **Préstamo de libros.** Informatización del procedimiento de manera ágil. Rechazamos que el programa sea asumido por el profesorado de los centros al no ser una tarea docente.
- **Evaluación del alumnado.** Desde la aprobación de la LOGSE en adelante, se ha ido complejizando el proceso de evaluación hasta el punto que, con la LOMCE, en algunas materias existían más indicadores de logro y estándares de aprendizaje que horas de la propia asignatura. La LOMLOE sigue en la misma línea con las *situaciones de aprendizaje*, los *perfiles de salida* y otras innovaciones de los responsables de la Administración Educativa. Proponemos la necesidad del aligeramiento curricular de este tipo de elementos, pasando a ser orientativos.
- **Dotación** a todos los centros del **personal administrativo necesario**.
- Asignación de **horas complementarias** para la elaboración de documentación (adaptaciones curriculares, informes, PTI...) o el registro de faltas de asistencia.

A solid red equilateral triangle pointing downwards, centered horizontally.

La reducción de jornada es especialmente importante en una región tan envejecida como Asturias. Además, es importante tener en cuenta que, con los recortes del gobierno de Rajoy, el profesorado entrante no tendrá la posibilidad de jubilarse a los 60 años, y tendrá que trabajar hasta los 67.

- **Creación de puestos de trabajo.** Por cada hora de reducción horaria, se crearían 100 nuevos empleos.
- **Estabilización para el profesorado interino mayor de 55 años.** Puesto que, desde CCOO, se propone la creación de una bolsa específica con las horas lectivas generadas por las reducciones, que sea destinada a la interinidad mayor de 55 con experiencia de 10 años en la enseñanza pública, facilitando su estabilidad laboral. Esta medida supondría unos 300 puestos de trabajo.

CCOO Enseñanza de Asturias ha puesto en marcha varias acciones para la reivindicación de esta medida, como muestra la recogida de más de 2000 firmas y la organización de concentraciones en gran número de centros de enseñanza asturiana apoyando y exigiendo su aplicación.



JUBILACIÓN Y PENSIONES

CCOO ha logrado la aprobación de una nueva ley de pensiones, que deroga el dañino factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC y mejora las pensiones y su evolución futura de manera significativa.

Seguiremos exigiendo una jubilación anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica para todo el profesorado. Igualmente, seguimos luchando por la homogeneización al alza de las pensiones de Clases pasivas y de la Seguridad Social.

Tras la aprobación de los recortes, el personal docente que accede a la condición de funcionario ya no se podrá jubilar a los 60 años. Proponemos que todo el profesorado, incluyendo tanto al personal interino como a quienes hayan obtenido su plaza tras el inicio de la extinción de las Clases pasivas, pueda jubilarse a esa edad.

PROPUESTAS:

- Ascenso al grupo A1 de todo el profesorado.
- Recuperación de la jubilación anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para toda la plantilla, tanto para el régimen general de la Seguridad Social, como para el de Clases pasivas.
- Mejora de los haberes reguladores y las bases de cotización.
- Homologación al alza de las pensiones de Clases pasivas y las de Seguridad Social.
- Inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases pasivas.
- Negociación de fórmulas de jubilación parcial para el profesorado.

POR UN NUEVO ACUERDO DE INTERINIDAD

Asturias presenta una de las mayores **tasas de interinidad de España superando cada año el 40% de la plantilla**. A comienzos de este curso 2022/2023, fueron adjudicadas más de 4000 vacantes y, a su fin, la cifra superará las 5000 plazas.

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 1500 contrataciones parciales de media jornada.

	TOTAL INTERINIDADES	MEDIAS JORNADAS
2011	1689	471
2012	1819	522
2013	2096	754
2014	2426	795
2015	2514	748
2016	3181	987
2017	3515	1135
2018	3712	1147
2019	3560	1396
2020	4414	1360
2021	3900	1396
2022	4124	1444

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 en tan solo 8 años. **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, etc.

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 va a iniciar el proceso de estabilización, un procedimiento que genera muchas dudas e incertidumbre.

CCOO convocó movilizaciones por la apertura de un nuevo acuerdo de interinos para poner coto a la precariedad y al crecimiento exponencial de las medias jornadas. **Exigimos que se abra una mesa para la negociación de otro acuerdo de interinidades.**

Detectan "graves errores" para seleccionar opositores a maestro

CC OO anuncia que impugnará el proceso y Educación promete subsanar los fallos y abrir otro plazo para presentar solicitudes

M. G. S. Oviedo

La Consejería de Educación sacará un nuevo plazo de presentación de solicitudes para las oposiciones de maestro del próximo verano (398 plazas) tras detectar "dos errores puntuales" en el baremo y en el número de temas. Así lo anunció ayer el departamento de Lydia Espina, tras denunciar pocas horas antes el sindicato docen-

te de CC OO que impugnará el procedimiento selectivo por haber "graves incumplimientos de la normativa básica estatal". En concreto, el secretario general de la sección de enseñanza, Borja Llorente, destacó que el baremo "no se ajusta a la legalidad", poniendo como ejemplo la experiencia docente: donde pone "10 años a razón de 0,7 puntos por año" debería poner "7 años a razón de 1 punto por año".

CC OO tomó la decisión de impugnar el proceso para evitar males mayores. "Cualquier persona afectada puede recurrirlo y ganarlo y, en consecuencia, se tumban las oposiciones enteras. Nosotros lo hacemos para que la Consejería rectifique ahora que todavía estamos a tiempo", explicó Llorente. Así lo hará Educación, que publicará, tras la celebración el lunes de una Junta de Personal Docente, una

resolución de modificación, subsanando los errores detectados. Esto implicará, según detallan fuentes del equipo de Lydia Espina, sacar un nuevo plazo de presentación de solicitudes de 20 días. De forma que "las personas que se hayan presentado al primero -se cierra el 9 de noviembre- no lo tendrán que volver a hacer en el segundo".

Llorente asoció los errores encontrados a la ausencia de negociación sindical y criticó que el Principado haya iniciado el proceso de selección cinco meses antes de lo habitual. "Esta premura supone un varapalo para muchos aspirantes que estaban cursando estudios de máster, cursos o idiomas para tener más puntos en el baremo", alertó. La Consejería aclaró que optó por esta vía para lograr una mejor organización.

Propuestas concretas:

- Disminución de la tasa de interinidad al 8% de la plantilla, a través de la convocatoria de las oposiciones necesarias.
- Desvinculación de la permanencia en listas de interinidad de la obligación de presentarse al examen de la oposición. Como transición, se podrían incrementar el número de supuestos (actualmente solo se contemplan los vinculados al parto) que eximen de presentarse a las mismas para mantenerse en las listas de interinidad, incluyendo: accidentes, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, fallecimiento de familiares de primer y segundo grado, etc.
- Limitación la posibilidad de utilizar las calificaciones obtenidas en los procedimientos selectivos de otras comunidades autónomas para las listas de interinidad de Asturias.
- Adjudicación de vacantes voluntarias de más de un curso escolar.
- Medias jornadas como recurso excepcional que pueda justificarse en un número muy reducido de supuestos, ya que este tipo de contratos se ha triplicado desde 2010.
- Aumento de la puntuación para las listas de interinidad por cada curso trabajado.
- Rebaja del peso del baremo por formación permanente. Asturias exige 1000 horas de formación para obtener la máxima puntuación, casi el doble que otras comunidades autónomas.
- Facilitación de la estabilización del profesorado interino mayor de 55 años con al menos 10 años de experiencia, 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.
- Publicación de la adjudicación de vacantes antes del 31 de julio.
- Agilización de las sustituciones en casos de bajas. 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.

IGUALDAD, VIOLENCIA MACHISTA Y COEDUCACIÓN

- Implementación de un Plan de Igualdad de Género en Educación para Asturias, que proporcione un marco para la elaboración de uno específico en cada centro de enseñanza.
- Fomento del uso de programas de coeducación y prevención de la violencia machista en todos los centros de enseñanza, y facilitar formación para docentes, equipos directivos y servicios de Inspección Educativa, asignando un presupuesto para ello.
- Promoción de la figura «Responsable de Igualdad» en cada centro con reducción de carga lectiva y, formación inicial y permanente para las personas que desempeñen este cargo.
- Solicitud de datos diagnósticos sobre la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad en nuestro sistema educativo y promover su presencia en aquellos especialmente masculinizados, incluyendo los de Inspección Educativa.
- Adaptación de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso de maternidad/lactancia (lectura y exposición en primer lugar, salidas al aseo, aula de lactancia, etc.), y posibilitar otra fecha de examen para mujeres hospitalizadas a causa de complicaciones en el embarazo o parto.
- Negociación y diseño de protocolos de prevención y actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual..
- Garantía del uso de libros de texto y materiales didácticos no sexistas, así como el uso de un lenguaje inclusivo en la documentación oficial y la rotulación de los centros educativos.
- Reivindicación del patrimonio de las mujeres en los contenidos curriculares y en las actividades de los centros educativos.

MEJORA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Facilitación de permisos y reducciones orientados a conciliar el trabajo con la vida familiar.
- Concesión de permisos retribuidos a las mujeres que lo soliciten por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo o con anterioridad cuando sea necesario.
- Flexibilización del horario del profesorado para facilitar el cuidado de las hijas e hijos menores de 12 años o con diversidad funcional y de las personas dependientes a su cargo.
- Ampliación hasta los 12 años de las reducciones existentes en la actualidad por guarda legal de menores de 6 años (reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada con una retribución del 80% o el 60%, respectivamente).
- Posibilitación a las personas que poseen la guarda legal de menores de 1 año de compactar dicha reducción en 4 meses (1/3 de jornada) o 6 meses (1/2 de jornada).
- Concesión, a las mujeres afectadas por violencia de género, de la posibilidad de solicitar una reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada con una retribución del 80% o el 60% respectivamente y de compatibilizar esta medida con la flexibilización del tiempo de trabajo.
- Aumento hasta 3 meses de las reducciones de horario, sin disminución de haberes para el cuidado de un familiar de primer grado afectado por accidente o enfermedad grave.
- Regulación de reducciones de jornada retribuidas para las situaciones de acogimiento preadoptivo.
- Posibilitación de la reducción de jornada por razones de guarda legal, no siendo aplicable en los meses de julio y agosto.
- Mantenimiento del puesto de trabajo durante toda la extensión de la excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de 6 años.
- Promoción de la inclusión de las escuelas 0-3 en la red pública educativa.
- Consecución de los permisos derivados del seguimiento médico del embarazo, se concedan al segundo progenitor.

LICENCIAS Y PERMISOS



Gracias a las actuaciones de CCOO, hemos alcanzado logros relevantes. Desde la recuperación del cobro de las bajas por Incapacidad Temporal (IT) al 100%, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de que éste se fragmente, un acuerdo marco de teletrabajo para el funcionamiento que debe ser desarrollado en docentes, y la mejora de determinados servicios de MUFACE, como los relativos a la cobertura de reproducción asistida.

Queda mucho por hacer y CCOO seguirá luchando por mejorar las condiciones laborales del profesorado.

PROPUESTAS:

- Restauración de las ayudas existentes antes de los recortes.
- Recuperación de las licencias retribuidas por estudios con un 100% de remuneración.
- Establecimiento de permisos retribuidos para la asistencia a cursos, jornadas y congresos.
- Regulación del derecho a disfrutar del año sabático sin efectos en la pensión.
- Desarrollo y ampliación de los derechos recogidos en la normativa vigente, reconociendo expresamente el permiso de asunto particular/ propio retribuido.



SALUD LABORAL

- Promoción de 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.
- Negociación y creación de un catálogo de enfermedades profesionales que incluya aquellas de naturaleza psicosocial, musculoesqueléticas o de otra índole que afecten al profesorado.
- Seguimiento presencial de todas las evaluaciones de riesgos laborales de los centros y asegurar la adopción de las medidas correctoras necesarias.

	ANPE	CCOO	CSIF	SINTTA	SUATEA	UGT
CEE Castiello de Bernueces	X	✓	X	X	X	X
CIFP La Laboral (Riesgos Psicosociales)	X	✓	X	X	X	X
CP Eduardo Martínez Torner	X	✓	X	X	X	X
CP Montevil	X	✓	X	X	X	X
IES Cangas del Narcea	X	✓	X	X	X	X
IES Emilio Alarcos	X	✓	X	X	X	X
IES Galileo Galilei	X	✓	X	X	X	X
IES La Corredoria	X	✓	X	X	X	X
IES Llanera	X	✓	X	X	X	X
IES Llanes	X	✓	X	X	X	X
IES Monte Naranco	X	✓	X	X	X	X
IES Pérez de Ayala	X	✓	X	X	X	X

En esta tabla se recoge la asistencia a las últimas Evaluaciones de Riesgos por parte de los sindicatos que disponen de horas para Salud Laboral y prevención. Únicamente CCOO acude a las evaluaciones de riesgos laborales de los centros educativos.

CC OO encargó un análisis a un laboratorio, que ha determinado que ni la respirabilidad ni la filtración bacteriana son las adecuadas

OLGA ESTEBAN

GUJÓN. Se han quejado hasta la saciedad de que no eran suficientes. En algunos casos, tan escasas como ni siquiera han sido entregadas. Pero eso es a eso añaden, ahora, la prueba de que no son apropiadas. Las mascarillas que la Consejería de Educación repartió entre los docentes asturianos «no cumplen con la normativa vigente». Así al menos lo determina el informe que el sindicato de enseñanza de CC OO encargó «a un laboratorio independiente para comprobar el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en las normas UNE 0064 o UNE 0065». La propia consejera, en un pliego de condiciones para adjudicar

dicar la norma, establecía que esa era la compra que debían cumplir las mascarillas higienizantes que quería reportar, con los docentes. Solo se repartieron 100 unidades. De Especialidad, que no tenía sin dirección, quedaban con alumnos que usaban mascarilla, debían usar una FP2.

Los docentes habían mostrado su desconianza desde que comenzó el reparto de esta mascarilla. Carmen, la propropietaria, Carmen Suárez, comenzó a utilizarlas en sus comercios públicos, defendiendo su seguridad. Las primeras que fueron por la cantidad, trescientas unidades, la limitada, trescientas unidades, los casos, excepto por la Llorente, de CO. Pero lo más precupado era la duda sobre su calidad y homologación, "sobre todo tras la comunicación del Área Sanitaria de la que pedía al profesorado que se abstuviera de utilizarlas". A raíz de aquello, los delegados de prevención de COO Enseñanza, "procedimos al envío de una

muestra de 25 mascarillas nuevas al Laboratorio AMSlab, que realizó un análisis aleatorio de cinco».

y los resultados son preocupantes, porque «están alejados del proporcionado por el fabricante pero, pero aún, fuera de la norma UNE 0065». Tanto los indicados de respirabilidad (que determina la facilidad de respiración mediante la mascarilla) como los de filtración bacteriana están por debajo de lo indicado en la norma. Estos últimos son los «es el principal factor que influye a la hora de evitar un contagio por covid-19». Este indicador debería estar por encima del 90% según la norma; el fabricante había indicado que era superior al 92% y ahora este laboratorio «acredita una diferencia del 80,86%».

«Se ha puesto en grave riesgo la salud del profesorado, al crear una falsa sensación de seguridad»

de media en las mascarillas analizadas, «siendo todos los resultados obtenidos en cada una de las muestras fuera del rango ad-

Y aún hay una cuestión más. Las mascarillas adquiridas por el Principado estaban certificadas para un mínimo de 50 lavados, «conservando sus propiedades». Pues bien, CC OO también ha querido comprobar si es algo cierto, «siendo los resultados de filtración bacteriana todavía peores, situándose en un 78,24% de media, ya que según sea va produciendo el desgaste en el tejido la capacidad de filtración bacteriana disminuye».

Con todo, el sindicato considera que «las mascarillas proporcionadas por Educación podrían haber supuesto un grave riesgo para la salud del profesorado al crear

El sindicato pide «el cese inmediato de los responsables del SESPA y Educación implicados en esta compra»

una falsa sensación de seguridad y no respetar la normativa vigente». Por eso, CC OO reclama «el cese inmediato de los responsables del SESPA y de la Consejería de Educación implicados en la adquisición y distribución de estas mascarillas». Además, el sindicato va a denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo.

El SESPA publicó, el 20 de mayo del año pasado, la resolución de la adjudicación de este contrato, que se tramitó por vía de urgencia. Se adquirirían 80.000 mascarillas y 80.000 sujetamascarillas a la empresa Equipamientos Laborales PROA por un precio de \$76.000 euros más IVA.

Por otro lado, ayer se reunieron los comités de salud laboral y la Consejería de Educación y ANPE denunció después que «hacen caso omiso de las propuestas de técnicos, inspectores y delegados de prevención». El sindicato exigió de nuevo «mascarillas FFP2 para el profesorado, medidores de CO2 en los centros, un calendario de vacunación del profesorado y planificación de la actividad docente para el curso 2021-22 presencial 100%».

La concertada, "mucho peor que la pública":
"Atienden las faltas de profesores al décimo día"

M. G. Salas

Los colegios e institutos australianos de la red pública notificaron ayer a la Consejería de Educación más de 200 alumnos que habían abandonado las clases tras la explosión de un profesorado de las expresadas: 227, de las que 100 correspondían al primer curso del segundo trimestre; 54 fueron por covid; sobre una plantilla total de 12.800. Esos llevó a los directores a solicitar a la consejería que les devolviera "no asegurar la situación real" que se vive en las aulas. E incluyó CC OO aquí al principio de "de maquilap" la incidencia que la falta de de emisión está teniendo en los docentes. "Estaban usualmente en lugar de todos los días cuando han informado por no gestionar los 50 por ciento de su clase", critica la Consejería. Por su parte, fuentes de la Consejería de Lofía España no niegan que puede haber más alumnos por covid, pero insisten: "No se puede han podido cubrir los centros y responderemos a todos".

profesores, el sistema actual de convocatoria no sirve en una situación como la que estamos viviendo, ya que hay previsión de que el número de afectados siga subiendo, lo que nos obliga a producirlo, advertir, en una subvención de 100 unidades y una "pérdida de la cotidianidad" de 100 unidades. La última convocatoria de interinos ayer, con esas 227 plazas, que se adjudicaron a 100 personas, de forma que los docentes se enfrentaron a las aulas los lunes. Esto quiere decir, si habéis sido una oferta semanal, si habéis sido una oferta semanal de hoy no se cubren las plazas de hoy. En la conferencia la situación es "insuficientemente peor", ya que no se cubren las plazas por enfermedad hasta el décimo día.

CC OO fue el sindicato más poderoso. El inicio de las clases ayer (por el día de la madre) se replicó en un gran número de centros, con la participación de más mujeres que un día normal", anunció a decir su secretario general, Manuel Cerezo, que aportó datos.

a actividad lectiva con una decena

227
Es el número te

Los centros pidieron cubrir a Educación 1 plaza por bajas

54



Alumnos haciendo tareas con las ventanas abiertas en el colegio Jovellanos de Oñate. A la izquierda, un alumno de la clase de matemáticas de 1.º de ESO, y a la derecha, un alumno de la clase de ciencias de 2.º de ESO.

- ## Programa electoral Enseñanza Primaria

MEJORA DE LA FORMACIÓN

La formación permanente del profesorado debería dar solución a los problemas que existen en los centros. Sin embargo, en la actualidad, no está conectada con las necesidades reales, sino que existe una tendencia a reducirla a aspectos relacionados con las nuevas tecnologías y la digitalización.

Tras la anterior crisis económica, la Consejería de Educación tomó medidas que minaron la capacidad y las posibilidades de los CPR. Por un lado, eliminó las sedes de las comarcas de Oriente y Occidente de Asturias, quedando reducida la red de formación a los CPR de Gijón, Oviedo, Avilés y Comarcas Mineras. Por otro lado, el número de docentes con plaza de estos centros disminuyó de 60 a 25 (21 asesores/as y 4 directores/as).

Además, la figura de los y las asesoras de formación de los CPR se ha desdibujado totalmente, ya que la Consejería les ha impuesto tareas burocráticas en detrimento de su papel asesor en los centros.

CCOO defiende un modelo de formación permanente basado en una gestión pública que desarrolle las acciones formativas dentro del horario de permanencia del profesorado en los centros.



PROPUESTAS:

- Formación permanente, en horario laboral y de gestión pública.
- Promoción de los CPR como un espacio donde se desarrolle una formación permanente y gratuita, y que esté ajustada a las necesidades y problemáticas reales del profesorado en sus centros y aulas.
- Reapertura de los CPR de Oriente y Occidente para facilitar la formación del profesorado en estas zonas de Asturias
- Requerimiento a la Administración educativa de una negociación de 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, etc.
- Fomento de la participación de los centros en el programa de actividades desarrollado por la Administración, creando una conexión rápida y efectiva entre las necesidades detectadas a lo largo del curso y la formación ofertada.
- Promoción de grupos de investigación-acción participativa formados por docentes de los propios centros en colaboración con profesorado universitario, que respondan a problemáticas concretas encontradas en el día a día.
- Posibilidad de que el profesorado participe en grupos de trabajo en el propio centro durante el horario de permanencia obligatoria, así como la asistencia a actividades presenciales que se desarrollen en horario de mañana o tarde.
- Formación necesaria para el personal docente que lo pueda requerir por la especificidad de sus puestos de trabajo (diversificación, docencia a alumnado NEAE, inmersión lingüística, etc.)
- Fomento de la formación del profesorado en asturiano y gallego-asturiano, y valorar dicha formación como mérito para oposiciones y listas de interinidades.

EL MODELO DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE CCOO ENSEÑANZA

Principios de nuestro modelo de atención a la diversidad

El alumnado es heterogéneo porque la sociedad también lo es. De ahí que la atención a la diversidad deba ser prioritaria en la práctica docente y planteada desde una concepción positiva. Se debe contemplar el contexto social y cultural del alumnado y no sólo las diferencias que pueda tener derivadas de las distintas capacidades y aptitudes. El estatus económico y sociocultural influye de manera decisiva en el éxito y fracaso de nuestras alumnas y alumnos.

Esta heterogeneidad debe ser vista como un elemento que enriquece la práctica educativa y las experiencias del alumnado. Los proyectos del centro deben partir de una contextualización, evitando entornos discapacitantes, teniendo en cuenta las características de la comunidad educativa, el alumnado y los recursos existentes.

Todo el alumnado debe tener las mismas oportunidades de aprendizaje y los centros educativos deben contar con los recursos suficientes para desarrollar una Atención a la Diversidad adecuada, incluyendo la prevención desde el primer ciclo de Educación Infantil y, reduciendo y mitigando la mayor parte de las dificultades de aprendizaje y convivencia. Recursos, apoyos suficientes, con una reducción de ratios significativa, para facilitar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La inclusión educativa debe dotarse de contenido para que sea una realidad en la escuela pública asturiana y para ello debe contar con la inversión suficiente. Evitar modelos de segregación, que impulsan los modelos neoliberales y apostar por una educación inclusiva, debe ser el objetivo a conseguir.

También es fundamental la formación del profesorado para abordar este reto y una distribución de horarios donde la coordinación tenga el peso específico que merece.

Exigimos a la Consejería de Educación del Principado la publicación y desarrollo del Decreto de Atención a la Diversidad, que asegure la igualdad de oportunidades del alumnado independientemente de sus características personales y/o sociales. Es prioritaria una legislación educativa que apueste por la inclusión.

PROPUESTAS:

- Exigencia a la Administración de la publicación y el desarrollo del Decreto de Atención a la Diversidad, que asegure la igualdad de oportunidades del alumnado.
- Incremento y perfeccionamiento de la formación docente para mejorar la inclusión de todo el alumnado en los centros educativos.
- Aumento del personal en los centros para dar respuesta a la diversidad educativa, facilitando la creación de desdobles, agrupamientos flexibles, aulas de acogida, estimulación temprana, etc., para garantizar una atención adecuada que requiere el alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (NEAE).
- Garantía de, al menos, un/a especialista de Pedagogía Terapéutica (PT), Audición y Lenguaje (AL) y Servicios a la Comunidad en la plantilla de todos los centros educativos.
- Desarrollo en el propio centro de la organización de los apoyos individuales, siguiendo estas pautas:
 - Al menos 1 PT y AL en cada centro, independientemente de que tengan una línea completa o no,
 - 1 PT y 1 AL por cada 8 Alumnas/os de Necesidad Específica de Apoyo Educativo (ACNEAE) que precisen su intervención, aumentando la dotación de manera proporcional.
 - Presencia de PT y/o AL en aquellos Centros de Adultos donde se escolarice alumnado que pueda requerir apoyo específico y/o especializado.
 - 1 plaza de Servicios a la Comunidad completa por cada centro de Infantil y Primaria de línea 2 (al menos dos unidades por curso).
 - 1 plaza de Servicios a la Comunidad por cada dos centros de Primaria de línea 1 (al menos una unidad por curso).
 - 1 plaza adicional de Servicios a la Comunidad en aquellos centros donde se escolarice un número significativo de alumnado procedente de minorías étnicas y/o culturales; y en aquellos en los que existan más de 10 protocolos remitidos a la Comisión de Absentismo municipal.

- Ampliación del número de centros educativos dotados de Unidad de Orientación, siguiendo las siguientes pautas:
 - 1 plaza de Orientación completa por cada centro de Infantil y Primaria de línea 2 (al menos una unidad por curso).
 - 1 plaza de Orientación por cada dos centros de Primaria de línea 1 (al menos una unidad por curso).
 - 1 plaza de Orientación adicional cuando el centro sea de línea 4 o superior.



- Incremento de las plantillas de las distintas áreas que forman parte del Equipo Regional para la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo de modo que cuenten con el personal suficiente para atender a todo el alumnado que lo precise en los centros educativos.
- Dotación a los centros de los recursos suficientes para garantizar el carácter preventivo de todas las medidas de Atención a la Diversidad que se apliquen.
- Aumento de la plantilla de Auxiliares Educativos en todas las etapas educativas para el alumnado que lo precisa.
- Presencia de personal de enfermería en los Centros de Educación Especial. Los centros de aulas abiertas también deberán contar con esta figura.
- Implementación del complemento económico por docencia en la ESO para PT y AL en todos los cursos y no sólo en 1º y 2º de ESO.

LLINGUA ASTURIANA

- Exigencia al MEFP de la creación de la especialidad docente de Asturiano, con la finalidad de normalizar la situación laboral de este profesorado.
- Dotación de un/a docente de Llingua asturiana en la plantilla de cada centro educativo.
- Sondeo, en el segundo trimestre, de la necesidad de docentes de Llingua asturiana, con el objetivo de tener una previsión acorde a la demanda real de la asignatura.
- Garantía, a través de un Proyecto Lingüístico de centro, de la coordinación entre el profesorado de Llingua asturiana y el de otras asignaturas lingüísticas.
- Fomento, dentro del PLEI, de lecturas en llingua asturiana.
- Promoción de la lengua y cultura asturianas y, en su caso, el gallego-asturiano, en los centros de enseñanza de Asturias, asegurando el uso de materiales didácticos que tengan un tratamiento adecuado de estas cuestiones.
- Impulso de la presencia de la lengua asturiana y, en su caso, el gallego-asturiano, en el ámbito educativo, ocupando espacio en la cartelería, campaña de matriculación, rotulación, documentación, etc.



EN DEFENSA DE LA ESCUELA RURAL

La escuela rural es uno de los sectores que más ha sufrido en los últimos años de nuestra región debido a las sucesivas crisis económicas y demográficas, suponiendo en algunos casos el cierre parcial o total de las escuelas rurales. Para CCOO, la política educativa no debe jerarquizar la vida urbana sobre la rural, sino que debe asegurar medidas que frenen el despoblamiento y el envejecimiento de la población, así como evitar por todos los medios el desmantelamiento de los servicios públicos.

Desde CCOO, defendemos la escuela rural como una seña de identidad del sistema educativo asturiano y luchamos contra el cierre total o parcial de los CRA y CPEB.



CCOO propone:

- Desarrollo de medidas para estabilizar al profesorado de los centros rurales.
- Inclusión, en el acuerdo de interinidades, de la posibilidad de adjudicación plurianual para las vacantes de zonas rurales.
- Creación de un complemento salarial para el profesorado de centros rurales alejados o de difícil acceso desde las cabeceras comarcales.
- Eliminación de los criterios cuantitativos (ratos) para determinar el cierre de las aulas rurales, sustituyéndolos por criterios cualitativos que den valor al impacto de las escuelas en los pueblos, y aseguren su continuidad.
- Promoción de una adaptación del currículo a la realidad del mundo rural, de modo que los aprendizajes no giren en torno a los modos de vida urbanos.
- Garantía de unas óptimas condiciones en las aulas rurales: tejados saneados, aislamiento térmico, sistemas de calefacción eficientes y aseos adecuados.
- Abastecimiento a los centros rurales de los recursos tecnológicos necesarios: equipos informáticos actualizados, conexiones a internet de alta velocidad, etc.
- Implementación de un plan de bibliotecas y recursos bibliográficos para los centros rurales.
- Aprobación de una normativa de transporte escolar que garantice al alumnado de zonas rurales el traslado a sus centros escolares a través de transporte público.
- Posibilidad del cobro simultáneo de los complementos de dirección y desempeño docente en CRA.
- Dotación de equipos directivos, y no sólo de director/a, en los centros de menos de 6 unidades.

RECONOCIMIENTO SOCIAL DEL PROFESORADO Y RESPONSABILIDAD JURÍDICA

La mejor manera de dignificar la profesión es dotar a la enseñanza pública de los recursos suficientes para desarrollar nuestras funciones. Además de esto, proponemos:

- Dignificación y protección de la labor del profesorado a través de políticas que promuevan el reconocimiento social y público de la profesión docente.
- Diseño e implementación, desde las Administraciones educativas, de protocolos de actuación ante accidentes producidos en el desarrollo de la labor docente o agresiones al profesorado, incluyendo asistencia especializada – jurídica (para procedimientos civiles y, en su caso, penales), psicológica, etc.
- Dotación de cobertura legal al profesorado en lo que se refiere a su responsabilidad jurídica (civil y en, su caso penal) para las incidencias que se produzcan durante el desarrollo de la labor docente.





MEDIOAMBIENTE

- Impulso de un plan de sostenibilidad medioambiental, climatización y eficiencia energética de los centros educativos, incluyendo el reciclaje, el uso circular de materiales, paneles solares, iluminación de bajo consumo, reducción del uso de papel, transporte ecosostenible, etc.
- Inclusión en los programas de formación, de la temática medioambiental: movilidad ecosostenible, cambio climático, consumo responsable, preservación y restauración del medio ambiente.
- Aumento de la presencia de la Educación medioambiental en el currículo, de modo que no aparezca exclusivamente de forma transversal en el mismo.



- Elaboración de un plan que garantice los suministros alimenticios a los centros basados en consumo de proximidad, alimentos de temporada y una cocina saludable. Se promoverán los huertos escolares, de modo que el alumnado se eduque en prácticas de consumo y cultivo ecológico.
- Fomento en todos los centros educativos sistemas de reutilización y préstamos de libros, así como de materiales escolares.
- Eliminación del amianto en todas las instalaciones educativas asturianas.
- Elaboración de un plan autonómico de gestión de residuos con la financiación adecuada, para que los centros puedan garantizar un tratamiento adecuado

ESCUELA
PÚBLICA
Y LAICA



enseñanza



CCOO Enseñanza Asturias



@ccoo_ensenanza_asturias



feasturias@fe.ccoo.es



985 25 71 99



616 40 08 94

www.asturias.fe.ccoo.es