

¡El profesorado interino, en marcha!

Lan baldintzen berreskurapen eta hobekuntzaren bidez hezkuntza publikoa indartzeko, mobilizazioa ezinbestekoa da!

Langile publikoen enplegua kontsolidatzera goaz!

Azken bi ikasturtetan bizitzen ari garen pandemia egoeraren aurrean, ikaragarria izan da irakasleek gure eskola publikoetan egindako ahalegina eta erakutsitako inplikazioa. Are gehiago, hezkuntzako langileak zein zuzendaritza taldeak izan dira aurrez aurreko hezkuntza segurua bermatzeko zama guztia bere gain hartu behar izan dutenak. Nafarroako Gobernuak bere arduraz beste egin du, eta hezkuntza komunitatea bakarrik utzi du osasun krisi larri honen kudeaketan. Gure ikastetxeek hezkuntza departamentuari dagozkion erabaki eta planifikaziorik gabe zein ia baliabide hornikuntza gehigarririk gabe moldatu behar izan dute.

Koronabirusaren krisiak agerian utzi du gure Hezkuntza publikoaren arazo estrukturalak pandemia aurrekoak dira; Nafarroako Gobernuak azken urteetan bultzatutako austeritate eta murrizketa politiken aldeko apustuak ondorio larriak ditu. Egoera honek agerian utzi du zerbitzu publikoak orohar eta hezkuntza publikoa bereziki sendotzea ezinbestekoa dela.

Hezkuntza Publikoan 2017-2018 ikasturteetan ituna negoziatzen ari gineneko aldarrikapenek, hau da, mobilizaziotara eraman gintuztenek, indarrean eta bizi bizirik jarraitzen dute. Denborarekin are argiago geratu da 2018ko abuztuan Nafarroako Gobernuak eta gainerako sindikatuen artean sinatutako itunak ez diotela mobilizazioetara eraman gintuzten eskaera gehienei erantzun.

ELAk hezkuntza publikoa benetan indartzeko aukera galdu gisa baloratu zuen mobilizazioaren desaktibazioa ekarri zuen itun haren sinadura. Mobilizazio haiek elikatu

izan bagenu askoz eduki hobekuntza lortzeko aukera erreala izan genezake. Bi urte luze beranduago, ELA diagnosi honetan berresten da. Are gehiago, hezkuntza publikoaren egoerak eta bertako langileen lan baldintzek okerrera egin dute.

Horregatik, testuinguru zehatz honetan, ezinbestekoa ikusten dugu mobilizazioa. Lan baldintzen berreskurapen eta hobekuntzaren bidez hezkuntza publikoa indartzeko. ELA, bide hori egin nahi duten gainerako sindikatu eta eragileekin beharrezko mobilizazio dinamikak sustatzeko prest dago.

Gogora ekarri behar dugu Nafarroako Gobernuak hezkuntzan gauzatzen duen inbertsioaren eboluzioak behera egin duela azken urteetan eta Europako azken muturrean kokatzen dela. Ezinbestekoa da inbertsioa handitzea hezkuntza publikoa indartzeko. Nafarroan 2019an Barne Produktu Gordinaren %3,07a bideratu zen hezkuntzara, 2009an kopurua %3,78koa zenean. Pentsa, Europar Batasuneko bataz-bestekoa %4,70 da, eta UNESCOren gomendioa %6a.

ELA es imprescindible para acabar con la lacra de la temporalidad y conseguir la consolidación con garantías del personal eventual. En esta coyuntura, la movilización es imprescindible si queremos fortalecer la educación pública a través de la recuperación y mejora de las condiciones laborales.



Docentes. Una breve radiografía de las condiciones de empleo y trabajo

Objetivo: fortalecer la educación pública a través de la recuperación y mejora de las condiciones laborales. ¡La movilización es imprescindible!

Empleo y política extrema de ratios

- El grado de temporalidad entre el personal educativo es de casi el 50%, según un informe que elaboró la Cámara de Comptos.
- Las convocatorias de OPEs que se plantean (teniendo en cuenta la tasa de reposición), apenas afectan al cumplimiento de las jubilaciones, manteniendo la temporalidad. El objetivo que recoge el pacto educativo de reducir la temporalidad al 8% queda muy lejos.
- El Departamento de Educación no ha manifestado que los procesos de OPEs permitirán la consolidación de las miles de personas interinas en activo.
- Los puestos de trabajo que son estructurales no se consideran estructurales, no se incluyen en la relación oficial de puestos de trabajo y en lugar de dotarse de personal fijo, el departamento de educación los gestiona como necesidades temporales durante muchos años.
- Todo ello ha generado situaciones muy complejas entre el profesorado: son muchos los

funcionarios que están en situación de expectativa de destino definitivo, muchos además llevan años en esta situación; esto a su vez favorece el uso inadecuado de las comisiones de servicio; hay profesores interinos/as que debido a cambios de titulación u otras condiciones no pueden ser fijos (por ejemplo en el cuerpo de profesores técnicos de formación profesional)...

- Decisión de aplicar una política de ratios extrema, especialmente en los últimos 10 años. El Departamento de Educación no tiene ninguna intención de rebajar la ratio de alumnos/as por profesor/a. Es más, aplica la ratio máxima cada vez que los números se lo permiten. En situaciones excepcionales además aumenta esta ratio máxima en un 10%, como queda claro en el nuevo Decreto Foral que regula la admisión del alumnado en los centros escolares.

Las consecuencias son claras: acumulación de alumnado, destrucción de puestos de trabajo, cargas de trabajo inadecuadas y peor calidad educativa, cuestiones que inciden gravemente en la salud de las personas trabajadoras. Todo ello en aras del objetivo de que la inversión en educación sea cada vez más baja respecto al PIB.

Lan osasuna

- Lan osasuna bermatzeko oinarri oinarrizkoak diren elementuen defizit garbia dago gure eskoletan. Hau are gehiago nabarmendu da pandemia garaian, esate baterako, COVIDaren aurrean FFP2 maskarak ez dira banatzen langile kaltebera eta haur eta lehen hezkuntzako irakasleen artean...
- Prebentzio planak erabat zaharkituak daude (eginak dauden eskoletan); baita beraz lan arriskuen ebaluazio zein ebaluazio hauen ondorioz hartu beharreko prebentzio neurriak ere.
- Arrisku psikosozialen ebaluaziorik ez dute jasotzen prebentzio plan gehienek.
- Hezkuntza Departamentuko Prebentzio zerbitzuaren baliabide pertsonal gabezia nabaria da, eta bertan lanean diharduten langileek bere gain hartu ezin dituzten lan zamak dituzte. Ondorioz prebentzioa ez da egiten. Inoiz baina nabariagoa da egoera hau pandemia garai honetan.
- Ondorioak larriak dira:
 - Lan gaixotasunak ekiditeko neurri eraginkorrik ez da hartzen, ahotseko arazoak kasu.
 - Babes neurri oinarrizkoenak ere ez dira gauzatzen, errekonozimendu medikoak edo lan osasunean beharrezko formakuntza nahikoa kasu.
 - Pandemia garai honetan ez da ikastetxeetan arriskuen azterketarik egin. Hauek agerian utziko lukete modu ofizialean langileek jasaten duten gehiegizko lan zama.
 - Haurdunaldia ez da behar bezala babesten.
 - Osasun arrazoiak medio birkokaketa behar duten langileei ez zaie erantzun egokirik ematen.
 - Zerbitzu eginkizunak lan osasun arazoan aurrean ez dira benetako konponbidea.

Condiciones de trabajo

Salarios

- Se mantiene vigente la reducción salarial del 5% aplicada en 2010.
- Padecemos una pérdida acumulada de poder adquisitivo cercana al 14% en los últimos 10 años.
- Hay que analizar la brecha salarial por razones de género y tomar medidas para acabar con ella. Los salarios de las/os maestras/os son los más bajos, siendo este el cuerpo donde la mayoría del personal es mujer.

Condiciones de jubilación

- Las primas de jubilación siguen suspendidas.
- Jubilación anticipada. Aunque puede ser una medida eficaz para crear empleo, consolidar el empleo del profesorado eventual y garantizar el relevo de un colectivo con una edad media bastante alta, el Gobierno de Navarra sigue sin plantear medidas y fórmulas para adelantar la jubilación del profesorado.
- La disposición adicional 158 de los Presupuestos Generales del Estado para 2018 permitió a los funcionarios docentes de la Seguridad Social solicitar la jubilación anticipada en los mismos términos que los de Clases Pasivas. También se ha ampliado esta posibilidad a este curso, pero no se sabe qué ocurrirá el año que viene, si se prorrogará o se suspenderá.

Condiciones laborales del personal funcionario docente eventual. Sustitutos e interinos

- Cada vez que hay una convocatoria de OPE las listas del personal eventual cambian radicalmente, generando una gran inestabilidad tanto en este personal como en las plantillas de los centros.
- Después de una intensa lucha judicial en los últimos años, se ha conseguido que el profesorado eventual tenga las mismas condiciones salariales (ayuda familiar y grado) que el de carrera, pero todavía trabaja en peores condiciones en otras áreas como en permisos...
- Trabajan en condiciones muy precarias, especialmente cuando tienen que hacer sustituciones.



Reivindicaciones de ELA para cambiar esta situación

Para terminar con la eventualidad es fundamental un proceso de consolidación con garantías

Mejorar la política de empleo

Bajar ratios y crear puestos de trabajo

- Para poder ofrecer una mejor educación.
- Garantizar la salud y seguridad del profesorado.

Consolidación con garantía frente a la temporalidad

- Aflorar todos los puestos estructurales y reflejarlos en la plantilla orgánica.
- Se considerarán puestos estructurales, además de los puestos sin titular incluidos en la relación oficial de puestos de trabajo, todos aquellos puestos de trabajo que hayan estado ocupados, con o sin la misma persona, durante un periodo mínimo de 3 años.
- Sacar todos estos puestos estructurales a un proceso de consolidación excepcional. Características del proceso:
 - Un proceso de concurso-oposición que no tendrá pruebas eliminatorias; la puntuación global máxima de la fase de oposición será igual a 1,5 años de experiencia laboral.
 - Se valorará como mérito el tiempo trabajado en dicho Cuerpo, ordenándose los candidatos por el tiempo trabajado.
- Así se posibilitará el acceso a un puesto de trabajo en propiedad, con la condición de funcionarios de carrera y con todas las garantías y derechos que ello conlleva, a miles de trabajadores/as que están siendo condenados/as a trabajar de forma provisional durante muchos años.
- ELA está reivindicando un marco regulador general para que este proceso de consolidación con garantías sea posible. Está intentando establecer alianzas con el resto de sindicatos, grupos y agentes para impulsar la movilización en favor de ese marco regulador adecuado, así como interpelando a los partidos políticos y al Gobierno de Navarra.

Respetar y mejorar las condiciones laborales

Salarios

- Recuperar 5% reducido.
- Recuperar el poder adquisitivo perdido.
- Analizar la brecha salarial por razones de género y tomar medidas para acabar con ella.

Condiciones de jubilación

- Recuperar las primas de jubilación y saldar la deuda de los no perceptores.
- Fórmulas para posibilitar la jubilación a los 60 años.

Condiciones de trabajo de las personas sustitutas

- Seguir dando pasos para equiparar sus derechos con los derechos de los/as funcionarios de carrera.
- Desvinculación de OPEs y listas de contratación para la estabilidad del personal interino/a y de las plantillas de los centros.
- Jornada mínima 80%.

Garantía de cumplimiento

- Compromiso de cumplimiento de lo acordado.

Garantizar la salud laboral

- Actualización de los planes de prevención. Centro a centro. Más cuando estamos en una época de pandemia que apenas ha supuesto inversiones adicionales en educación.
- Incluir las evaluaciones de riesgos psicosociales en los planes de prevención.
- Incrementar los recursos personales del Servicio de Prevención del Departamento de Educación para poder realizar la prevención.
- Adoptar medidas eficaces para evitar las enfermedades profesionales y evitar enfermar en el trabajo en esta época de pandemia.
- Protección del embarazo.
- Permitir reubicaciones.

