

9. Millora de les condicions laborals del professorat

a) Salut laboral

En l'àmbit de la salut laboral, les persones delegades de salut d'USTEC·STEs (IAC) dediquem la nostra feina a intentar que les condicions de treball dels i les treballadores del Departament d'Educació millorin i no siguin la causa del deteriorament de la nostra salut. Aquest és un element transversal en el nostre col·lectiu i dins el sindicat es tracta com a tal.

El nostre objectiu és aconseguir que les nostres condicions de treball esdevinguin tan saludables com sigui possible i que emparin la globalitat de la plantilla així com les casuístiques individuals. És un repte difícil, però a l'abast, sobretot si comptem amb el vostre suport.

També lluitem perquè el Departament assumeixi les seves responsabilitats. En la relació amb l'Administració, treballem des de diferents àmbits, però també incidim en totes aquelles instàncies on podem fer valdre els nostres drets i demandes.

Participació en els organismes de prevenció

- Els delegats i delegades de prevenció d'USTEC·STEs (IAC) participem en diversos organismes del Departament d'Educació. En cada servei territorial, assistim als plenis i permanents dels comitès de salut laboral i formem part de la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Educació i de la Comissió Paritària de Funció Pública. Som presents a les comissions de seguiment de casos d'assetjament. També assistim a la mesa sectorial on es tracten els documents d'organització i gestió dels centres. Participem en tots aquells espais on es debaten o denuncien aspectes relacionats (de forma directa o indirecta) amb la salut laboral.

- En aquestes reunions fem palès tot allò que necessita una inversió econòmica i de personal per tal de millorar les condicions laborals de tots els treballadors i treballadores. Posem sobre la taula els temes que creiem que incideixen en la nostra salut i tot allò que ens feu arribar a títol individual o de centre i participem en els grups de treball que es creen a partir d'aquestes necessitats.

- Com a sindicat també controlem les actuacions de l'Administració i, quan no respecten la normativa vigent, fem la corresponent denúncia a la Inspecció de Treball.

Atenció a les persones treballadores

- Diàriament, a més de participar en tots els àmbits de l'Administració on tenim veu, atenem les diferents problemàtiques de les persones treballadores. Donem una atenció individualitzada i més personalitzada a l'afiliació acompanyant-la en processos personals difícils o situacions complexes derivades de la seva feina i ajudant-la a trobar solucions als diferents problemes que afecten la seva salut.

- També elaborem materials informatius que puguin ser útils per a totes les persones que treballen per al Departament, siguin personal laboral o educatiu. Creiem que la informació sobre salut laboral és bàsica per millorar les nostres condicions laborals i per això procurem que arribi a tothom a través dels *Fulls informatius*, l'*Eina*, guies... i altres suports, com ara la web de salut.

Eixos de treball durant els darrers 4 anys

Encara ens falta molt camí per recórrer, però, gràcies a les demandes del nostre sindicat, s'han aconseguit millorar aspectes significatius relacionats amb la salut laboral, sense oblidar que en aquest recorregut va ser una demanda nostra la que va provocar que es creés l'actual Servei de Prevenció.

USTEC·STEs hem treballat en qualsevol eix que afecti la salut laboral, però hem incidit sobretot en:

- Les temperatures en el lloc de treball. Vam iniciar una campanya que vam activar el curs 2016-17. Vam elaborar material informatiu que hem anat actualitzant i s'han fet moltes intervencions als comitès de prevenció i a la Paritària d'Ensenyament. S'ha aconseguit que els serveis territorials facin avaluacions termohigromètriques i contemplin una partida pressupostària per dur a terme algunes modificacions als centres. Hem ajudat a crear una consciència i una sensibilització important al voltant d'aquest tema, animant els centres a denunciar les situacions de malestar i estrès tèrmic que s'han viscut i exigint als comitès de prevenció de riscos una planificació, a curt i llarg termini, per resoldre aquesta problemàtica cada cop més agreujada a causa del canvi climàtic. Davant els dèficits de la majoria de les infraestructures escolars per fer front a aquesta realitat, calen decisions urgents; no només per part dels comitès de riscos, sinó per part del Departament d'Educació.

- Les tasques sanitàries als centres. USTEC·STEs (IAC) hem estat sempre molt clars respecte a l'administració de medicaments: és una tasca sanitària i, per tant, el personal docent o de suport a la docència no hi té competències. Hem atès casos individuals, apor-

tant-hi el nostre suport i denunciant el risc que s'afegeix a la nostra feina. Hem fet constar en acta la nostra protesta en tots els comitès i permanents de prevenció i a la Comissió Paritària d'Educació. S'ha aconseguit que els serveis territorials i les direccions dels centres assumeixin que no es pot obligar ningú a assumir tasques sanitàries de cura o medicalització que requereixin coneixements específics, i que no formen part de la funció docent. Demanem al Departament que revisi l'acord que té amb Sanitat i que accepti formalment que és un tema que cal parlar i en què caldrà arribar a acords. Treballem perquè es contracti personal sanitari que sigui propi (no externalitzat) o, si no pot ser, s'acordin unes hores de presència al centre de personal del CAP més proper.

- El protocol sobre assetjament laboral. USTEC·STEs hem aportat moltes millores al document inicial que s'ha elaborat a Funció Pública. Encara que des de l'inici de l'elaboració del protocol s'han inclòs la majoria d'elements que considerem imprescindibles, n'hem demanat la revisió i hem aconseguit corregir algunes mancances detectades en la seva posada en funcionament, cosa que ha permès que hi hagi millors garanties per a les persones afectades i millorar la participació dels delegats i delegades de prevenció mitjançant una addenda que s'ha annexat al document. En el Departament d'Educació participem en la comissió de seguiment de les denúncies presentades per tal de vetllar per l'aplicació adequada del protocol, garantir els drets de les persones afectades i promoure les polítiques adients per eliminar aquestes situacions.

- El protocol sobre agressions als treballadors/es del Departament d'Educació. Després de reclamar aquest protocol llargament, finalment l'Administració va admetre que era necessari i s'hi ha treballat durant els darrers anys. Hi hem fet aportacions per millorar-lo, fent èmfasi en la prevenció i en la seva efectiva aplicació. Continuarem treballant en la millora dels protocols de salut, per tal que siguin més àgils, coherents i justos.

- Formació. Una de les demandes ha estat la necessitat de formació per als coordinadors/es de riscos, per als claustres, per als equips directius, tant els novells com els antics, per a tota la cadena de comandaments i per als delegats i delegades sindicals i de prevenció. Les mancances són encara grans, per la qual cosa continuem exigint un pla de formació adequat a les necessitats de tota la plantilla.

- Publicacions. Independentment de la informació puntual sobre temes de salut, hem editat una guia tant per al personal docent com per al laboral perquè les tre-

balladores i treballadors puguin conèixer els principals temes de salut laboral.

- La pandèmia. Des del moment en què es va iniciar la pandèmia, hem fet un seguiment acurat de les actuacions del Departament d'Educació en coordinació amb el Departament de Salut. Hem denunciat la manca de previsió i de coordinació d'aquests i la manca d'informació real de l'estat de la covid-19 als centres educatius (Traçacovid).

Vam haver de denunciar un retorn als centres prematur, que va posar en risc la salut de tota la comunitat educativa, la impossibilitat de compliment de les mesures covid (ús de mascaretes, ventilació, distàncies...) i la manca de protocols clars i a temps per garantir la seguretat en aquest retorn. Vam demanar i continuem demanant, informacions clares i actualitzades sobre temes referents a la salut dels treballadors i treballadores als centres educatius.

També vam haver de vetllar per la prevenció dels treballadors i treballadores que, en la seva majoria, van anar a treballar sense la protecció adequada (mascaretes FFP2) i sense unes adaptacions al lloc de treball eficaces i a temps. Vam fer el seguiment de la situació als centres i d'aquestes adaptacions, per assegurar que les persones especialment sensibles o vulnerables fossin avaluades i es complissin els acords respecte a les seves adaptacions.

Així mateix, vam vetllar per tal que el personal educatiu fos considerat personal prioritari i fos vacunat contra la covid, i vam fer el seguiment de les campanyes de vacunació per garantir que tots els treballadors i treballadores dels centres educatius poguessin ser vacunats en igualtat de condicions.

Aquests anys, també hem fet el seguiment dels permisos per conciliació en cas de tenir un/a familiar amb covid, i hem revisat els canvis produïts per garantir que s'adeqüessin a la situació canviant.

Hem seguit també l'ús que s'ha fet de les dades de vacunació a les que han tingut accés les direccions dels centres, per vetllar que aquestes dades no tinguessin cap finalitat més enllà de la presa de decisions respecte a quarantenes o confinaments. Hem denunciat qualsevol possible discriminació als treballadors i treballadores davant la seva vacunació o no vacunació, vetllant pel dret a la seva privacitat.

Hem fet el seguiment i hem denunciat l'excés de càrrega de treball i de responsabilitats, i el risc per la salut que han hagut d'entomar totes les treballadores i treballadors dels centres educatius, fent un especial incís durant el final de la

pandèmia en les tasques que ha hagut d'entomar la direcció, que sobrepassaven totalment les seves funcions.

Hem demanat un espai d'atenció psicològica i un seguiment d'aquells treballadors i treballadores que ho necessitaven, per l'estrès que comportava aquest situació que s'ha perllongat molts mesos.

- Article 25. Les adaptacions al lloc de treball són un punt clau pel que fa a la prevenció de riscos laborals. Ens cal continuar incidint-hi, per tal que el procediment sigui més àgil i les adaptacions siguin reals, efectives i es duiguin a la pràctica en els centres educatius. Hem fet el seguiment i hem vetllat per l'acompliment d'aquestes adaptacions als centres educatius, revisant casos concrets i denunciant l'incompliment d'aquestes adaptacions tant a les paritàries de salut com als Comitès de Prevenció de Riscos.

- La figura de l'infermer/a escolar, que hem reclamat des de fa molt de temps i continuarem reclamant.

Des de l'any 2003, USTEC-STEs hem estat al costat dels treballadors i treballadores exigint a l'Administració una solució per a l'alumnat que necessita una atenció específica per qüestions de salut. Al llarg d'aquests anys, hem treballat en aquesta línia, amb queixes al Departament i al síndic de greuges, informant i assessorant els treballadors i les treballadores en relació amb els seus drets i obligacions reals, portant aquest tema als comitès de salut, a les meses sectorials de negociació, reunions de Paritària de Salut...

El 2018, el síndic de greuges ens va donar la raó, sota l'empара del dret a l'educació que tenen tots els infants, dret universal que ha de permetre que tot l'alumnat sigui atès en les mateixes condicions.

L'any 2019 es va crear la Plataforma d'infermera escolar, amb la que ens coordinem, donat que va en la línia de la nostra demanda col·lectiva, ja històrica. El mateix any s'inicien les reunions entre el Departament d'Educació (la subdirecció d'Escola Inclusiva i la subdirecció de Promoció de la Salut) per poder començar a treballar sobre l'acord marc de Salut-Educació. Al novembre s'aprova una proposta de resolució per incorporar les infermeres escolars als centres que encara no s'ha aplicat.

Tenim un acord signat entre Salut i Educació (molt lluny de les expectatives que volem... i lluny de la resolució que va prendre el Parlament), però aquest alumnat continua sense ser atès per un/a professional de sanitat durant l'horari lectiu. Salut ha posat una infermera de referència del CAP per als centres educatius, i Educació ha creat una nova figura, la dels "vetlladors sanitaris" per dur a terme tasques sanitàries que requereixen una

formació molt més específica i concreta.

Amb tot, hem aconseguit millorar alguns aspectes significatius d'algunes mancances del Departament d'Educació en l'àmbit de la salut laboral. Així:

- Han augmentat les avaluacions de riscos i els procediments i s'han realitzat estudis ergonòmics de llocs de treball específics. Encara estem a anys llum del que seria acceptable.

- S'ha implementat la vigilància de la salut en el cas de les baixes de llarga durada, els accidents laborals, la maternitat i les persones especialment sensibles o discapacitades.

- S'ha millorat la formació inicial del personal treballador novell i la dels comandaments.

- S'ha millorat substancialment el protocol d'assetjament laboral i s'ha redactat el protocol sobre agressions als treballadors i treballadores.

- S'ha donat major importància a la coordinació d'activitats empresarials i s'han millorat els plans d'emergència.

- Comunicats de baixa de MUFACE: Vam portar a l'Agència Catalana de protecció de dades, a l'Agència espanyola de protecció de dades, al síndic de greuges i al Defensor del Pueblo, la vulneració dels drets dels treballadors i treballadores (protecció de dades de caràcter personal), en permetre que als comunicats de baixa de MUFACE hi figurei un codi SIE de malaltia (fàcilment localitzable per internet) que facilita a les direccions dels centres educatius tenir coneixement d'aquesta dada privada. El Defensor del Pueblo i el Síndic de Greuges ens van donar la raó i van instar MUFACE a fer aquest canvi, que encara no ha estat efectiu. Hem reclamat al Departament que n'asseguri el compliment, instant també a MUFACE a fer desaparèixer aquest codi, que no apareix en els comunicats de la Seguretat Social. Entretant i com a mesura de millora, hem aconseguit que el Departament permeti que els comunicats de baixa no s'enviïn al centre i es puguin fer arribar directament al servei territorial.

- S'ha iniciat l'estudi de l'accidentalitat, no només analitzant-ne la tipologia a partir de variables com el gènere, l'edat, etc., sinó intentant esbrinar les causes per tal de dur a terme polítiques reals que eliminin o, si no és possible, minimitzin els accidents, que han augmentat progressivament en els darrers anys.

Tot i així, ens queda molta feina per fer i per això:

- Cal sensibilitzar i exigir a l'Administració que la for-

mació es faci dins l'horari laboral.

- Cal intensificar l'actuació preventiva general necessària perquè les condicions en què desenvolupem la nostra feina no ens siguin perjudicials i aconseguir un major benestar laboral que augmenti els estàndards de qualitat.

- Cal que no només cada servei de prevenció, sinó també la mateixa Administració, exigeixi a MUFACE el coneixement de les especificitats de la nostra feina, de manera que pugui avaluar-nos adequadament.

- Cal que MUFACE compleixi la Llei de protecció de dades de caràcter personal i arregli els comunicats de baixa on encara figura el codi de malaltia, que permet a les direccions dels centres tenir coneixement de dades de salut privades.

- Cal determinar quines són les millors polítiques de prevenció de les afectacions psicosocials, les grans oblidades pel Departament d'Educació, així com continuar vetllant pel seguiment i les mesures que es desprenguin de les avaluacions de riscos psicosocials.

- Cal aprofundir molt més en la millora qualitativa de la vigilància de la salut i dels exàmens de salut.

- Cal continuar treballant per una coordinació real entre la part social i el Departament per la millora de protocols i actuacions. El treball conjunt d'ambdues parts sempre generarà una millor qualitat i es tindran més en compte els i les treballadores.

Factors que influeixen en la salut laboral

Els diferents governs han gestionat malament els recursos públics, aplicant les retallades a tot allò que afecta l'estat del benestar: ensenyament, salut, justícia, pensions, benestar social...

Les retallades que hem anat patint des de fa anys han significat un cop de destrall per a tot el que té a veure amb la salut. Aquestes retallades han tingut uns efectes negatius que continuem patim i que s'han agreujat els darrers 2 anys amb la covid.

D'altra banda, els treballadors i treballadores d'Educació volem una Seguretat Social i una MUFACE amb les prestacions suficients. S'han continuat retallant quadres mèdics i centres sanitaris i, per tant, fent minvar de manera alarmant la qualitat assistencial. Demanem que s'actualitzin les prestacions que suposen una gran despesa, com ara les ortodòncies, ulleres, lentilles, planilles, els medicaments per a les persones jubilades... i els diferents tractaments que es necessitin per restablir la salut, amb una oferta territorial suficient.

Els decrets d'autonomia, direccions i provisió de plan-

tilles han degradat greument la gestió democràtica dels centres, les relacions de confiança i el treball en equip. S'ha enrarrit l'ambient de treball en els centres educatius, de vegades hi ha tibantor i es treballa amb molta pressió. Tot plegat constitueix un focus de càrrega psicosocial que ha derivat en un augment dels accidents i de les patologies com la depressió o l'ansietat.

A l'augment de càrrega mental i física inherent al treball en els centres, s'hi afegeix el que suposa la implantació als centres del Decret d'inclusiva, sense més dotació de plantilla ni formació prèvia adequada, sense una baixada dràstica de les ràtios, sense més suports a l'aula, sense espais de coordinació suficient...

Altres condicions més específiques com ara l'estat dels edificis, el manteniment i la seva dotació o l'eliminació de materials com l'amiant que són perjudicials per a la salut afecten gairebé tots els centres de Catalunya. Les mancances de material ergonòmic, d'adequació a les ràtios actuals, de manteniment de la temperatura idònia a les aules i altres espais de treball són constants en el dia a dia dels centres i afecten la nostra salut.

Reivindiquem

Algunes de les mesures que caldria implementar són:

- Dotació de recursos humans i materials per a una aplicació adequada de l'LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals), amb un èmfasi especial en els serveis de prevenció.

- Una organització que garanteixi la coordinació a tots els nivells entre l'Administració de la Generalitat i el Departament d'Educació.

- Formació específica i permanent dels i les delegades de prevenció, així com dels coordinadors/es de riscos, a més d'una formació més general per a tots i totes les treballadores.

- Dotació horària suficient (3 hores setmanals) per al càrrec de coordinador/a de riscos a tots els centres, incloent-hi les llars d'infants i els serveis educatius.

- Avaluacions de riscos de totes les especialitats amb una periodicitat regular, de manera que puguin ser identificats per tal d'eliminar-los o reduir-los, a més de poder portar a terme mesures preventives. De la mateixa manera, es podrien identificar els que poden afectar persones especialment sensibles.

- Adequació de les instal·lacions a les necessitats detectades, tant pel pla d'emergència com per l'ús habitual, de manera que siguin segures o ergonòmiques.

- Dotació pressupostària adient per aplicar i implementar les mesures preventives proposades.

- Planificació de la vigilància de la salut per tal d'assolir els objectius principals previstos per l'LPRL: l'establiment de la xarxa epidemiològica pertinent, la realització de diferents estudis i d'exàmens de salut periòdics adaptats a la realitat de la nostra feina, el reconeixement de les malalties professionals i l'aplicació efectiva de l'article 25 de la LPRL. En tots els estudis cal tenir en compte la perspectiva de gènere.

- Aplicació de les DAP (adscripció temporal mitjançant una comissió de serveis a un lloc de treball diferent de la destinació definitiva per motius de salut) o d'una figura similar sense restriccions pressupostàries (reducció de l'horari lectiu del professorat quan pateixi alguna malaltia que ho aconselli, sense pèrdua retributiva).

- Actuacions preventives en problemàtiques específiques ja conegudes, tant a escala individual com col·lectiva: musculoesquelètiques, problemàtica psicosocial, alteracions de la veu...

- Coordinació real i efectiva entre la part social i el Departament, amb una informació clara i transparent per part d'aquest i la participació en els protocols relacionats amb la prevenció de riscos i la salut dels treballadors i treballadores.

La nostra proposta

Els pròxims quatre anys ens comprometem a treballar:

Per una dotació horària mínima de 3 hores setmanals per als coordinadors/es de riscos laborals en tots els centres.

Per un pla de prevenció que sigui negociat i contempli tots els recursos necessaris (humans, materials i econòmics) per dur-lo a terme.

Perquè augmentin les prestacions i els ajuts necessaris per a la salut de totes les persones treballadores.

Perquè s'incrementi la formació sobre prevenció, de la més genèrica a la més específica, incidint en tots els col·lectius i en els diferents riscos segons la tasca assignada.

Perquè es garanteixi que tots els docents coneguin els riscos del seu lloc de treball i les polítiques preventives per eliminar-los o minimitzar-los.

Per adequar les condicions ambientals de treball: temperatura, humitat, ventilació, sonoritat...

Per una vigilància de la salut que determini quins

són els riscos de la nostra feina que afecten la nostra salut, elaborant les polítiques preventives adequades i incrementant la periodicitat dels exàmens de salut.

Per un tractament adequat de les adaptacions del lloc de treball per a les persones afectades per problemes de salut (article 25), tant si són físics o psicològics. Perquè les mesures que es plantegin siguin reals i efectives, i perquè les persones temporalment en dificultats no siguin castigades.

Per un referent sanitari o coordinador/a d'infermeria per a tots els centres.

Per la millora dels protocols d'assetjament laboral. Perquè siguin justos i efectius.

Per reforçar i enfortir el paper dels delegats i delegades de prevenció de riscos dels diferents serveis territorials, que tenen i han de tenir el paper de supervisar i denunciar qualsevol situació que posi en risc els treballadors i treballadores dels centres.

Pel correcte seguiment i tractament per part de l'ICAM de les persones en situació d'incapacitat temporal. Per una actuació adequada en forma i temps.

USTEC-STEs (IAC) continuem reforçant l'atenció individualitzada a les persones que ho han de menester i continuarem vetllant i fent propostes perquè s'implementin més i millors mesures preventives.

b) Model de jornada

A partir de les retallades de l'inici de la dècada passada, el Departament va fixar els horaris lectius més elevats del nostre entorn (25 hores lectives + 5 de permanència a primària, i 20 hores + 8 de permanència fixa + 2 de no fixa a la secundària), en el que va ser una de les pitjors i més humiliants mesures adoptades pel Departament. Aquesta decisió ha tingut un impacte molt negatiu en la salut i en la moral dels docents, sobretot si es té en compte que al llarg dels darrers quatre anys l'economia catalana ha crescut. La pressió sindical del 2017, en el moment de la discussió pel pressupost, va permetre rebaixar una hora lectiva (24 a primària i 19 a secundària), amb el compromís de negociar la recuperació de la segona hora lectiva. Posteriorment, i gràcies a la pressió política, USTEC vam aconseguir, per via legislativa, el retorn a l'horari de permanència a la secundària a 24 hores, com havia estat sempre. Finalment, després d'onze vagues al llarg del curs 2021-2022 es va pactar el retorn de l'hora lectiva de més (de 19 a 18 a secundària i de 24 a 23 de primària) amb efecte l'1 de gener del 2023. Aquesta és una victòria que, si bé ha costat molt de temps i ha estat difícil, ens

demostra que la mobilització, la coherència i la constància donen els seus fruits.

Tanmateix, persisteix el perill del desenvolupament de l'article 135 de la LEC, que preveu complements retributius per "dedicacions especials". D'altra banda, el desplegament del Decret de provisió de llocs de treball promou que, per obtenir una destinació, el professorat s'hagi de sotmetre a aquesta mena d'hores extres informals i no retribuïdes, una imitació dels patrons de comportament de l'ensenyament privat, en què l'esforç per projectar una determinada imatge pública es prioritza sobre la qualitat educativa i es fa a costa de les condicions laborals del professorat. Malgrat que és una obvietat, cal subratllar que un/a docent que treballa més hores no pot fer la feina igual que amb una dedicació equilibrada.

Cal afegir-hi que el Departament no ha volgut recuperar encara la possibilitat de reducció de dues hores lectives per a majors de 55 anys, malgrat les martingales legals que fa servir per impedir-ne el legítim exercici. Aquesta és una retallada que, després del cicle de mobilitzacions 21-22, s'està negociant a hores d'ara i que esperem que aviat sigui revertida.

La sobrecàrrega lectiva i el fet que els nous perfils busquin "flexibilitat" i "polivalència" impliquen que no es respecti l'especialitat del lloc de treball, la qual cosa va en detriment del treball col·lectiu de coordinació, la preparació òptima de les classes, l'avaluació de l'alumnat, la possibilitat de participar en activitats de formació permanent, el temps de reflexió individual sobre la tasca docent i la salut física i psíquica del docent.

D'altra banda, és de destacar que, pel que fa a la primària, el projecte pilot de 25 centres on es fa la jornada concentrada ha estat un èxit i que actualment aquesta possibilitat de modificació de modalitat horària compta amb molts partidaris, especialment les famílies. Segons les experiències europees i de l'estat espanyol, aquesta és una modalitat que, en el benentès que es garanteixi servei de menjador i una oferta àmplia d'activitats extraescolars a la tarda, de caràcter gratuït o de preu simbòlic, representa una millora tangible en múltiples aspectes educatius.

Per contra, l'actual Departament veu amb hostilitat aquesta modalitat, probablement vinculada als interessos de determinats agents econòmics que veuen en els menjadors escolars un negoci important, amb un mercat captiu, que recorda perillosament a experiències de corrupció en el món sanitari. És per això que l'actual Administració ha imposat la jornada partida als instituts escola (en contra de la lògica i les respectives comu-

nitats educatives) i ha anunciat diverses vegades la seva intenció d'acabar amb la jornada concentrada als instituts de secundària. Això seria una catàstrofe, perquè la generalització de la compactada als instituts va fer caure en picat la conflictivitat i l'absentisme i va representar una gran millora pel que fa a la convivència i clima als centres. Caldrà estar amatents davant les iniciatives tòxiques del Departament.

De la mateixa manera, algunes declaracions de responsables polítics han reivindicat el retorn de la sisena hora a primària, aquella horrible experiència implementada entre 2006 i 2012, que, com vam denunciar en el seu moment, va representar un desastre organitzatiu, un calvari per als infants, una llosa per als docents i que va implicar, com en el seu moment vàrem constatar i denunciar, una reculada en el rendiment educatiu d'un alumnat exhaust. USTEC-STEs serà bel·ligerant contra qualsevol temptació de ressuscitar aquesta mesura que representa un exemple de populisme pedagògic.

En el mateix sentit, els actuals ocupants de Via Augusta han perpetrat un avançament unilateral del calendari escolar, en contra de tota la comunitat educativa, amb la voluntat exclusiva d'atiar el populisme pedagògic, i ampliant, a la pràctica, els dies lectius. Considerem una obligació lluitar contra aquestes formes autoritàries d'imposar els canvis lectius, especialment en èpoques de l'any caracteritzades per la impossibilitat climàtica de fer classe, especialment en un parc d'edificis escolars amb deficiències generalitzades.

L'experiència ens indica que el Departament no cedirà en l'objectiu d'una jornada laboral més racional sense la nostra pressió sindical i la mobilització dels i les docents. A més, encara pot caure en la temptació de no considerar l'esbarjo com a activitat lectiva, una mesura que podria propiciar la reducció d'un/a docent per línia en cada centre.

Per al nostre sindicat la qüestió de l'horari és una de les prioritats, i per això:

- Un cop recuperada la jornada lectiva anterior a les retallades (23 h a primària i 18 a secundària), continuarem pressionant per arribar a les 20 i 15 sessions setmanals de docència directa.

- Tractarem d'impedir legalment la possibilitat de les dedicacions especials i vigilarem que els centres no condicionin els i les docents a tenir més presència al centre que l'horari marc de 30 hores a primària i 24 a la secundària.

- Continuarem insistint en la recuperació de la reducció de dues hores lectives al professorat major de 55

anys i que això, a més, no comporti la incompatibilitat amb l'exercici de funcions de coordinació.

- Defensarem la possibilitat de la jornada compactada a la primària, si es compleixen determinades condicions, i la continuïtat de l'horari concentrat a la secundària, inclosos els instituts escola.

- Restarem amatents a qualsevol intent de ressuscitar, per demagogia electoralista, la sisena hora a primària.

A més, USTEC·STEs exigim que s'adoptin un seguit de mesures:

- La racionalització del calendari escolar, fonamentada en la realitat pedagògica, sense increment de dies lectius i sense que empitjorin les condicions laborals del professorat.

- L'avançament cap a una nova organització dels horaris escolars, amb jornada continuada (implementada a la secundària i valorada molt positivament), la possibilitat de la qual s'ha d'estendre a la primària, tot garantint que l'alumnat i les famílies disposin de serveis d'atenció, de menjadors escolars i d'activitats extraescolars gratuïtes, organitzades per entitats públiques i amb personal amb condicions laborals dignes.

- La consideració lectiva de l'esbarjo a infantil i primària, i que s'estengui aquesta condició a secundària i també als períodes de temps que tinguin relació directa amb l'alumnat, com ara tutoria, biblioteca, colònies, sortides i altres activitats culturals, artístiques i esportives de caràcter formatiu.

- Un permís no retribuït d'un any amb manteniment del lloc de treball i destinació.

- La renegociació de l'acord sobre permisos anuals amb retribució parcial (altrament anomenat any sabàtic), amb la seguretat que no tinguin conseqüències en la jubilació i amb garanties d'aplicació real.

- La recuperació de llicències per estudi retribuïdes en un nombre superior a les que es concedien anteriorment.

- La recuperació de les reduccions d'un terç de jornada per recuperar-se de malalties.

- L'establiment i, si és el cas, increment de les reduccions d'horari lectiu d'acord amb circumstàncies diverses:

- Per a funcions de gestió dels equips directius: s'han d'incrementar les hores de gestió i coordinació segons el nombre de grups i les línies o etapes impartides pel centre.

- Per activitats de tutoria, coordinació, formació per-

manent i altres tasques de responsabilitat.

- Per a la realització d'activitats complementàries a la docència directa: laboratori, audiovisual, biblioteca, tallers...

- Per activitats i participació en projectes i programes del centre.

- Pel fet de ser major de 55 anys. Cal recuperar la reducció de dues hores lectives i avançar progressivament cap a l'objectiu d'aconseguir la reducció de 5 hores lectives setmanals, que es dedicarien a tasques no docents en el mateix centre, sense disminució dels salaris en actiu i amb el corresponent increment de la plantilla per cobrir aquestes reduccions.

- Per problemes i dificultats físiques o psíquiques sense disminució dels havers en actiu.

- Per raó del nombre de grups o d'alumnes o dels nivells que s'han d'impartir.

- La garantia que durant l'horari de permanència als centres els i les docents disposin dels espais de temps comuns tant per al treball col·lectiu (seminaris, reunions de departament, de nivell o de cicle, claustres, coordinació, acció tutorial, avaluació, formació...) com per al treball de preparació individual i per a tasques de recerca.

c) Colònies i sortides

Les colònies, la mobilitat internacional i les sortides escolars formen part de les pràctiques més habituals dels centres públics de Catalunya. No obstant això, l'Administració només les ha reconegudes d'una manera molt parcial i limitada, per això USTEC·STEs reivindicuem:

- El caràcter voluntari per al professorat.

- El caràcter lectiu d'aquestes activitats per a l'alumnat, la seva plena consideració com a part de la jornada lectiva del professorat i que comptin amb cobertura de responsabilitat civil. Això hauria de suposar, en el cas de les sortides que sobrepassin l'horari de permanència i de les colònies, una compensació de les hores i, si s'escau, de la pernoctació fora de casa, bescanviant-les per hores lliures, amb el benentès que s'han de cobrir aquestes absències amb personal contractat pel Departament d'Educació.

- Que es tinguin en compte aquestes activitats en el disseny de les plantilles tipus dels centres públics.

- El retorn dels ajuts al professorat per activitats amb alumnat fora del centre.

d) Jubilació

Els darrers anys hem viscut, tant globalment com localment, una terrible ofensiva contra els sistemes públics de pensions i protecció social. Per mitjà de la legislació d'urgència, a exigències de les polítiques globals europees i dels poders financers mundials i amb la complicitat dels governs estatals, s'ha allargat l'edat de jubilació i se n'han empitjorat les condicions i prestacions. A més, durant molt de temps, l'ordoliberalisme prescrit per Berlín i Brussel·les ha imposat una pèrdua del poder adquisitiu dels i les pensionistes a partir de decrets que fixaven increments de les pensions per sota de la inflació. Ara, per primer cop, hem aconseguit lligar la pujada de les pensions a la inflació, però és necessari fer un seguiment d'aquesta promesa i vetllar pel seu manteniment en el temps, sobretot avui en dia on tenim les pitjors dades d'inflació en molts i molts anys.

La pèrdua de poder adquisitiu acumulada de les pensions resulta dramàtica en el sentit que, en la precària societat actual i els salaris ínfims, sovint representa l'únic ingrés regular de moltes famílies, de manera que les mesures imposades pels governs i dictades pels mercats financers són, a més d'immorals, la causa d'una contracció econòmica i d'una devaluació interna que no fa sinó agreujar la gran crisi social d'aquesta època.

L'atac deliberat que s'ha portat a terme fins fa poc a les pensions suposa, a més, un episodi més, dels més transcendents, en el procés de desmantellament de l'estat del benestar, que deslegitima les institucions que el fan possible.

En els darrers anys, aquesta situació ha propiciat l'emergència de la Marea Pensionista i d'altres moviments, mobilitzacions importants a les quals USTEC-STEs hem donat suport i continuarem fent costat.

Des de les més diverses instàncies del govern espanyol, amb l'inestimable suport de les dues grans centrals sindicals, s'estan empitjorant les condicions del mercat laboral, mentre s'impulsa una progressiva privatització del sistema a través dels plans de pensions privats. De fet, la degradació de les pensions públiques, impulsada pels governs i estimulada des del món financer, pretén empènyer els treballadors i treballadores a la contractació de plans de pensions privats, si bé, la devaluació dels salaris, agreujada per l'increment abusiu de béns bàsics com l'alimentació, l'habitatge, l'electricitat, el gas o l'aigua, fan inviable aquesta possibilitat per a la majoria.

Davant d'aquesta situació, USTEC-STEs reivindicuem:

- Estendre, amb caràcter indefinit a tot el col·lectiu

docent i laboral, el sistema de jubilació anticipada i voluntària establert per la disposició transitòria 2a de la LOE.

- Recuperar les gratificacions (LOGSE/LOE) i millorar les condicions per accedir-hi: haver estat en actiu ininterrompudament els 5 anys anteriors a l'any de la jubilació i que s'hi pugui accedir durant tot l'any en què es compleixen els 60 anys.

- Mantenir la jubilació voluntària anticipada ordinària.

- Recuperar els drets econòmics que es derivaven de les aportacions als Plans de Pensions que es van crear per als docents per part de la Generalitat de Catalunya, i que es transformin en una percepció periòdica sobre la nòmina.

- Mantenir l'augment de les pensions lligat a la inflació.

- Percebre pensions de jubilació amb el 100% del salari en actiu en el cas de malaltia física o psíquica.

- Augmentar linealment totes les pensions amb una clàusula de revisió semestral i automàtica, d'acord amb la variació real de l'IPC de Catalunya.

- Assegurar que cap pensió de jubilació del personal docent o laboral no sigui inferior al salari mínim interprofessional.

- Reduir els anys de cotització per accedir a una pensió contributiva.

- Pensions d'orfandat i viduïtat justes i dignes.

USTEC-STEs ens refermem en la nostra posició de defensa del sistema públic de pensions com el més just i equitatiu i dedicarem tots els esforços al nostre abast a la lluita per mantenir-lo i millorar-lo.

e) Prestacions de MUFACE

El neoliberalisme que guia les polítiques dels governs de Brussel·les, Madrid i Barcelona, combinat amb l'excusa de la crisi, ha propiciat el progressiu desmantellament de la majoria de prestacions socials i econòmiques dels docents. De fet, en els darrers anys s'ha anat suprimint tot un catàleg de serveis ja originalment prou escàs i, per exigències dels *lobbies* empresarials que operen dins la UE, el govern espanyol ha reformat per la via d'excepció el règim de jubilacions de la Seguretat Social i és previsible que ho faci pròximament amb el de classes passives. La reforma (en podríem dir cop d'estat) consisteix fonamentalment a allargar l'edat de jubilació (fixada en els 67 anys, tot i que hi ha pressions empresarials i financeres per tal que vagi encara més enllà), en un enduriment de les condicions i en

un sistema algorítmic de càlcul dels seus imports que pretén degradar la capacitat adquisitiva a mitjà termini dels i les pensionistes.

Cal afegir-hi un llarg període en què la taxa de reposició del personal funcionari ha estat del 10% o el 50% de les jubilacions. Això ha provocat que la precarietat s'instal·li en els claustres, fet que afebleix la institució escolar i la necessària seguretat i estabilitat laboral dels i les docents per afrontar les seves responsabilitats educatives.

Qualsevol política impulsada per USTEC·STEs ha d'anar encaminada a derogar tot aquest conjunt de mesures profundament injustes i regressives per no només tornar al punt de partença, sinó avançar d'acord amb els interessos dels treballadors i treballadores i del conjunt de tota la societat. Entenem que la degradació d'un dels pilars fonamentals de l'estat de benestar com és el seu sistema de pensions i jubilacions no es tradueix només en un deteriorament de les condicions de vida de les persones que treballen o han treballat, sinó de tot el conjunt social, perquè implica l'aparició d'una societat amb menys serveis, més deteriorada i descohesionada. Polítiques com aquesta afegeixen benzina a unes societats exhaustes que es veuen temptades a votar polítics i polítiques populistes.

També entenem que vivim un moment de tensions greus en la relació Estat espanyol-Catalunya que podria alterar radicalment l'ordre polític. Serà urgent i necessari treballar per crear unes noves regles de joc en què les qüestions relacionades amb els sistemes de Seguretat Social i MUFACE siguin més que rellevants. Més enllà de l'escenari amb què ens puguem trobar, USTEC·STEs treballarem aferrissadament per defensar els interessos del professorat i del personal laboral (i dels qui en el passat han exercit la docència). En aquest sentit, hem reclamat i reclamem que la Seguretat Social i MUFACE siguin gestionades directament per Catalunya i que el sistema de classes passives es mantingui i es millori.

Cal regular legalment els mecanismes de participació, control i cogestió d'aquests organismes per part dels treballadors i treballadores. Tots i totes som alhora contribuents i beneficiaris, de manera que tenim tot el dret a participar de manera determinant en el control democràtic de la seva gestió.

USTEC·STEs lluitarem per aconseguir una normativa que contempli un sistema de Seguretat Social que garanteixi:

- La igualtat de prestacions per al tot professorat, sigui interí, substitut o funcionari de carrera.

- El dret a escollir, sense cap despesa per a la persona treballadora, tractaments opcionals d'altres medicines i teràpies alternatives.

- La recuperació, revisió i introducció de noves prestacions com l'ortodòncia (amb cobertura total fins als 18 anys)

- L'increment i actualització dels abonaments per despeses ja desfasats d'algunes prestacions.

- La continuïtat de tots els tractaments d'una certa durada, iniciats de manera gratuïta.

- La gratuïtat total dels medicaments a partir de la jubilació.

f) Responsabilitat civil, atenció jurídica i protecció

La dècada actual es caracteritza per una restricció de drets civils, que, entre altres coses, implica la fi o la restricció de la justícia gratuïta i les limitacions a l'hora de litigar contra l'Administració quan hi ha resolucions contràries a l'interès individual o col·lectiu de la ciutadania, els treballadors/es i el professorat.

Si bé la reforma inicial del PP i el seu ministre Gallardón d'imposició de taxes judicials ha estat matisada per la jurisprudència posterior, la involució legal i jurídica d'aquests darrers anys està condicionant de manera greu el dret a la defensa jurídica, especialment pel que fa a la via administrativa. A més, noves normes, com ara la "lleï mordassa", o els intents de limitar o condicionar el dret de vaga suposen problemes afegits a la lluita pels drets laborals o professionals.

A tot això s'hi afegeix l'ús que els sectors més reaccionaris de l'Estat i de determinats grups polítics fan dels tribunals per tal de posar fi a la llibertat d'expressió i de càtedra en les escoles i imposar la censura i l'autocensura en els claustres.

És per això que cal aconseguir que la nostra feina es pugui dur a terme amb les garanties que requereix, per a la qual cosa cal aplicar les mesures següents:

- La derogació de les contrareformes de la justícia que incorporen taxes judicials o limitacions a l'hora de litigar contra les arbitriarietats de l'Administració.

- L'elaboració o modificació de la normativa civil, processal i administrativa que sigui necessària per desenvolupar la nostra feina amb el màxim de garanties possibles.

- L'atenció jurídica als treballadors/es en totes les fases dels processos civils o penals que els puguin afectar per causa de l'exercici de la seva feina.

- La defensa jurídica de qualsevol docent atacat en la seva llibertat d'expressió i de càtedra a causa de l'ús par-

tidista dels tribunals.

- L'establiment de l'assegurança escolar obligatòria i gratuïta per a tot l'alumnat i que s'incrementi el grau de la protecció que reben.

- L'ampliació de la cobertura de la pòlissa d'assegurança amb la negociació i establiment d'un barem adequat per a possibles indemnitzacions.

- Potenciar realment la via administrativa per atendre les reclamacions de les famílies amb un quadre d'indemnitzacions que desaconselli l'ús de la via penal i que el Departament d'Educació garanteixi una informació suficient i entenedora per al conjunt de la comunitat educativa.

- Agilitzar al màxim els tràmits tant en el cas d'accident com en el cobrament d'indemnitzacions, establint d'un marc legal propi català en matèria de responsabilitat civil de l'Administració educativa.

- L'adequació de les infraestructures materials i de les condicions de treball dels centres educatius a les noves exigències en matèria de prevenció de riscos laborals.

- Que es compleixi amb les avaluacions de riscos i amb l'elaboració i seguiment de les corresponents planificacions de l'activitat preventiva en els centres.

- La creació, en el marc de la mesa sectorial de negociació, d'una comissió de control i seguiment central i també una en cadascun dels serveis territorials.

g) Cos únic

USTEC·STEs considerem que la funció docent té la mateixa importància sigui quina sigui l'etapa educativa en la qual el professorat desenvolupi la seva feina. La reivindicació del cos únic de professorat no és un recurs retòric, sinó que té unes conseqüències pràctiques importants. En aquest sentit, USTEC·STEs volem definir una professió docent fonamentada en el rigor intel·lectual, en la dignitat professional i el compromís individual i col·lectiu amb l'educació pública, i en l'esperit crític. Apostem per una educació emancipadora, tant a títol individual com col·lectiu, que ajudi a entendre les causes de les crisi que estem patint i que doni eines per millorar la societat. Volem una educació pública al servei de la ciutadania i no pas dels bancs i de les empreses. També cal saber enllaçar la tradició de la renovació pedagògica del nostre país amb l'obertura als nous corrents amb prou criteri per no deixar-se arrossegar per modes i propostes discutibles.

Amb la reforma de Bolonya, que iguala el nombre de crèdits i anys de formació inicial (graus de quatre anys,

més el màster de professorat per exercir a la secundària), ja no tenen sentit les diferències de grup, econòmiques o de condicions laborals entre els diferents cossos docents. Amb aquestes circumstàncies, que ja fa més d'una dècada que duren, USTEC·STEs continuem reivindicant un seguit de mesures:

- La negociació de les actuals modalitats de formació permanent, en el sentit que sigui pública i s'orienti a cobrir les necessitats reals de formació manifestades pel professorat i pugui esdevenir una eina de qualificació professional. Cal un nou model de formació permanent que tingui en compte les diverses situacions produïdes per la multitud de titulacions inicials actuals, així com les facilitats al professorat perquè pugui adquirir noves especialitats, altres graus universitaris o ensenyaments reglats.

- Un sistema d'accés a la funció pública docent basat en la pràctica docent, oposat, malgrat els canvis recents, a l'actual i obsolet sistema d'oposicions memorístiques.

- L'equiparació progressiva de les condicions de treball del conjunt del professorat, tot establint un règim salarial igualitari i no jeràrquic, en oposició a l'actual sistema d'estadis i complements.

- La negociació de mecanismes que permetin una mobilitat del professorat entre les diverses etapes educatives, sempre d'acord amb els criteris d'objectivitat, transparència, capacitat, mèrit i especialitat.