



ELECCIONS SINDICALS - IMEB

LES RAONS PER VOTAR UGT

- Nosaltres, delegats d'UGT, companys i companyes vostres de l'IMEB, us volem tornar a demanar a tot el professorat i personal de serveis el vostre suport en les eleccions sindicals del proper dia 27 de març, per poder continuar lluitant per defensar i millorar les nostres condicions laborals, de treball i de millora de l'ensenyament públic.
- La nostra tasca es complexa, ja que es negocia en diversos àmbits: Generalitat, Ajuntament, el propi IMEB o temes d'àmbit General a nivell d'Estat.
- Tot i els desencerts i mancances, produïts de vegades per la manca de recursos humans (personal i hores de dedicació), per les dificultats de comunicació amb tots vosaltres, per la desinformació i poca voluntat negociadora de l'IMEB o Ajuntament,... hem pogut avançar.
- Tots hem de ser conscients que la nostra força és la vostra força i que necessitem el vostre recolzament continu, ara en les eleccions, i ininterrompudament durant els propers cursos. Les vostres crítiques constructives, les vostres aportacions i suggerències, ens permetran encertar en el camí a seguir.
- Aconseguirem avançar, fins on es pugui cada vegada, mitjançant la negociació o les mobilitzacions conjuntes, quan calguin.
- **Dóna't una oportunitat, dóna'ns una oportunitat.**

CAP A UNA ESCOLA DE QUALITAT

- Integradora
- Relacionada amb el món del treball i l'entorn social
- Tractant la diversitat
- Atenció especial a les desigualtats socials
- Participativa: tothom s'ha de sentir implicat en el projecte
- Oberta a les noves tecnologies d'educació
- Plantilles suficients i preparades i amb una remuneració digna.
- Formació contínua del personal adaptada a les necessitats.
- Serveis de suport. El professorat ha d'estar dotat de les eines més adequades per a la seva tasca.
- Carrera docent i promoció contínua.

ESCOLA BRESSOL

Els convenis negociats i signats per la UGT de Catalunya amb l'Ajuntament han possibilitat:

- Avançar cap a la plena integració de l'etapa educativa a través de:
 - ❑ Oferta pública
 - ❑ Procés de promoció/funcionarització del personal tècnic auxiliar d'educació (C-16) a personal educador d'escola bressol (B-20).
1997: 47 places
2000: 4 places
2003: 23 places
 - ❑ Increment del 13'6% des del 1999 fins al 2003.
Aquí s'ha incloure el repartiment dels "173 milions" que estaven pactats per tal de recuperar el poder adquisitiu, cal afegir el repartiment del 2003.
Es contempla a la nòmina ja el Complement de docència.
- Major estabilitat del personal interí:
 - ❑ Convocatòria de concursos-oposicions.
2003: 30 places d'educador/a
 - ❑ Llistes públiques baremades.
 - ❑ Possibilitat de quedar-se al centre i/o poder escollir escola, al juliol, en un acte públic.
 - ❑ Cobriment de les suplències des del primer dia, i s'ha aconseguit que es faci contracte per nòmina (35h) a partir del primer mes.
- Creació de 15 noves escoles, cosa que no passava des de feia molt anys, iniciant el procés de creixement de les escoles bressol.
- Definició de les tasques i responsabilitats del model de direcció, persona escollida en la mesura del possible pel claustre.
- En el **personal de cuina** s'ha produït una compactació de les categories, cosa que ha suposat un increment en la nòmina.

Ens els propers anys continuarem lluitant per la defensa de l'escola bressol pública, i per la millora de les condicions laborals de tot el seu personal.

És per això que ens marquem com objectius :

- Aconseguir la mateixa consideració com a mestres 0-6, amb igual consideracions laborals (B-21, sexennis, jubilació LOGSE, etc.)
- Treballarem per la consolidació d'una escola pública de qualitat, suficient i única a Catalunya, lluitant des de les escoles i des de la comunitat educativa perquè la Generalitat assumeixi les seves responsabilitats.
- Pretenem que les escoles de nova creació (i que siguin referent per tot Catalunya) tinguin com a mínim: 1 tutor/a per cada grup, 1 director/a, personal de suport i personal docent del migdia amb hores suficients i integrat a la gestió de l'escola.
- Reivindicar l'elaboració d'un mapa escolar de 0-3 segons les necessitats reals d'escolarització i la creació de noves escoles bressol.
- Creació dels òrgans de representació de la comunitat educativa, participació democràtica a través de la creació dels Consells Escolars.
- No a l'augment de ràtios, cal mantenir les actuals ràtios de les escoles bressol.
- Hem de procurar que els nens/es amb NEE tornin a ocupar dues places, i cal destinar més recursos directament a les escoles.
- Carrera docent, possibilitat, a través de promoció interna, d'accedir a primària o secundària.
- Les nostres particulars condicions de feina requereixen un conjunt de mesures de prevenció de riscos en salut laboral, i l'atenció d'aquells casos en que es detecti una problemàtica específica
- Continuar garantint la formació contínua des de l'IMEB i CRP's d'acord amb les necessitats reals del nostre sector.
- Aconseguir tenir un "referent clar", afiliat o no, a cada escola, que faci d'enllaç entre els treballadors i nosaltres.

Pel que fa al personal de cuina

- Cal continuar amb el procés d'unificació i compactació de categories, entre el personal provenint de l'Ajuntament i del PMGI.
- Cal aconseguir en proper conveni que hi hagi una sola categoria polivalent, integrat a la dinàmica de l'escola, tant pel personal propi com el d'empresa.

ENSENYAMENT OBLIGATORI - HOMOLOGAT (Educació primària i secundària)

La homologació que vam iniciar el desembre del 93 marca el camí cap una única xarxa a l'escola pública de Barcelona. El Consorci ha de garantir i aprofundir aquest procés.

Els convenis negociats i signats per la UGT de Catalunya amb la Generalitat, Ajuntament o IMEB han possibilitat:

- Homologació dels cossos docents segons el model LOGSE: De tècnics mitjos d'educació a mestres i/o professors de secundària.
- Homologació de les taules salarials amb la Generalitat
- Adscripció a centres i especialitats
- Procés de funcionarització:
1999: 18 places professor/a d'Ensenyament Secundari; 2 places professor/a tècnic de Formació Professional; 1 plaça d'Educador/a d'escola bressol
- Oferta pública d'ocupació.
2002: 15 places de professor/a d'Ensenyament Secundari; 2 places de professor/a tècnic/a de Formació Professional; 6 places de mestre/a
- Processos de promoció/funcionarització:
2002: 4 places de professor/a d'Ensenyament Secundari; 5 places de professor/a tècnic/a de Formació Professional
2003: 2 places de professor/a tècnic/a de Formació Professional; 1 plaça de professor/a tècnic/a d'arts plàstiques i disseny
- Concurs oposició restringit:
2003: 16 places de professor d'Ensenyament Secundari; 1 plaça de professor/a d'arts plàstiques i disseny; 2 places de mestre/a; 1 plaça de tècnic mitjà/anà en Ciències Socials
- L'acord signat amb la Generalitat, que es fa efectiu en dos augments a l'any, durant 2 anys, ha suposat la recuperació d'una part del poder adquisitiu, però continuarem lluitant per recuperar tot el perdut durant els darrers anys.
- Incrementos en el sou base i en els sexennis.
- L'homologació del servei de menjador escolar (en la quasi totalitat de les escoles de Primària) Sense perjudici per a les persones de 40 h.
- Homologació de les condicions de treball
 - Ràtio professorat
 - Calendari
 - Horari
 - Personal

Afegint però un cert Plus de qualitat de l'IMEB. Però que encara està per sota de les necessitats reals del sistema educatiu en quant a:

- Orientació
 - Suport d'altres institucions
 - Diversitat
 - Hores de gestió
 - Algunes especialitats
 - Increment del suport a la gestió autònoma dels centres
- Resten altres aspectes a homologar: Fons Socials, Jubilació LOGSE...

És per això que s'està treballant i treballarem per aconseguir els nostres objectius:

- Augmentar les ràtios del professorat
- Reducció dels horaris lectius
- Per el professorat major de 55 anys, reduir les hores lectives i complementar-les amb tasques de suport en el centre.
- Disminuir les ràtios dels alumnes.
- Pagues extres al 100% de tots els seus conceptes
- Atenció als alumnes amb NEE , reduint la ràtio del grup.
- Aconseguir tenir un "referent clar", afiliat o no, a cada escola, que faci d'enllaç entre els treballadors i nosaltres.

L'EDUCACIÓ ESPECIAL

- Regular i definir clarament els centres de Castell de Sant Foix, Vil·la Joana i Pont del Dragó.
- Millor clarificació dels horaris, calendari, plus de desplaçament.... i del servei de menjador/migdia.

MASSANA

- Cal definir definitivament les necessitats de plantilla
- Fer el procés per l'adscripció al centre i a les especialitats
- Estabilitzar la plantilla dels col·laboradors amb contractes temporals i parcials.

CONSERVATORI I ESCOLES DE MÚSICA

- Completar la oferta LOGSE.
- Al Conservatori s'han creat 7 places de professor/a de música mitjançant un concurs-oposició al 2000.
- A les Escoles de música s'ha fet una primera fase amb l'oferta pública d'ocupació de 18 places de professor/a de música, al 2002.
- Està pactada una 2^a fase d'oferta pública per continuar el procés d'estabilització de la plantilla i col·laboradors amb contractes temporals i parcials.
- La compactació d'horaris de dedicació.
- Creació de noves escoles de música als Districtes.
- Pactar realment totes les condicions de treball (horaris, nòmina,...) del personal.

EDUCACIÓ D'ADULTS

- Es van reestructurar i consolidar les 4 escoles municipals en només dues, però s'està en procés de redefinició i adscripció clara de l'ensenyament d'adults en el mapa escolar de Barcelona.
- És un sector a unificar i potenciar des del Consorci d'Educació de Barcelona. On s'ha de produir un gran increment per atendre a les noves necessitats del procés productiu.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Els convenis negociats i signats per la UGT amb l'Ajuntament i l'IMEB han possibilitat:

- Un conveni MARC que unifica tot el personal d'Ajuntament i Instituts, marcant clarament el caràcter municipal de tots els treballadors, funcionaris o laborals, personal fix o temporal.
- Avançar cap una unificació de categories, compactant a l'alça els diferents grups.
- Recuperació de part del poder adquisitiu perdut amb els increments salarials pactats.
- Millores en les condicions de treball, socials, permisos,...
- Continuar amb els processos de promoció i de formació contínua.
- ...

Objectius:

- Funcionarització de tot el personal laboral de l'IMEB
- Oferta pública d'ocupació (administratiu, conserges...)
- Continuar recuperant el poder adquisitiu
- Acabar la compactació de categories i negociar un nou i clar catàleg dels llocs de treball.
- Continuar els processos de promoció garantint que es cobreixin les places ofertades.
- Negociació del nou Conveni-Marc i del nou annex de l'IMEB al 2004.
- Continuar amb els cursos de formació contínua, garantint la seva adequació real a les necessitats dels serveis i que permetin també la promoció personal.

SERVEIS CENTRALS - PLAÇA ESPANYA

- Malgrat s'ha patit les múltiples reestructuracions que ha obligat a repetits concursos i canvis d'adscripció a llocs de treball, això ha comportat la seva consolidació i clarificació.
- S'ha diversificat clarament el que és carrera "docent" del que és carrera "administrativa".
- Davant el nou repte d'integració al Consorci d'Educació hem de garantir que el procés es faci amb la màxima claredat, informació i participació de les persones afectades.

JUBILACIÓ

- Llitem per que tot el personal docent pugui assolir la homologació de l'edat de jubilació i els requisits amb els companys de la pública (LOGSE).
- Pla anual de jubilació voluntària. Millorant les condicions econòmiques, per tot el personal docent i de serveis.

CONTRACTACIÓ-INTERINS

- Seguiment de la Comissió de Contractació , exigim la transparència i compliment dels compromisos per garantir la claredat i transparència de les contractacions.
- Llistes públiques i baremades
- Negociació de la borsa d'interins, per tal de mantenir els seus drets amb el desenvolupament del Consorci d'Educació.
- Reivindiquem el dret dels centres a que se li cobreixin totes les baixes, permisos, llicències i premis d'antiguitat (25-30 anys), de la seva plantilla, i des del primer dia.
- UGT, aplicant la màxima sindical de "a igual treball, igual salari", considera inadmissible que interins i substituïts no tinguin dret a cobrar el mateix salari que els altres companys.
 - Per això, proposarem a l'administració que s'estableixi, per a interins i substituïts, un complement d'antiguitat equivalent a triennis i sexennis.
Proposaríem que a partir del tercer any treballat a les llistes es comencés a cobrar aquest complement, incrementant-lo cada any d'antiguitat que se sumés.
 - En els casos més injustos, persones que han treballat pràcticament els deu mesos laborals del curs, en arribar les vacances no tenen dret a cobrar els mesos d'estiu, reben solament els diners de la quitança i alguns ni això.
Davant d'això, proposem que els substituïts/es que hagin treballat, al llarg del curs, un total de sis mesos o més, generin el dret de cobrar íntegrament el juliol i agost.
- La contractació ha de cobrir la gestió:
 - Des del primer dia d'escola
 - Des del primer dia de setembre, tant del professorat com de les cuineres (E.B).
 - Durant les reunions del curs
 - Per les valoracions i avaluacions del final de curs
- Sessions públiques a final de curs per escollir plaça segons l'ordre de la llista.
- Convocatòries periòdiques d'oferta pública per cobrir totes les vacants reals que es van produint.
- Reclamarem que es cobreixin les baixes de les direccions, tant de les escoles bressol, com primària i secundària.
- Durant el curs 2001-2002 s'ha posat en marxa un servei d'informació i formació per tal de preparar els concursos d'oposicions: un curs a primària i secundària, un curs a les escoles de música, 6 cursos a bressol. Per curs 02-03 s'en preparen 2 a bressol.

SALUT LABORAL

- Les nostres particulars condicions de feina requereixen un conjunt de mesures de prevenció de riscos en salut laboral, i l'atenció d'aquells casos en que es detecti una problemàtica específica. Nosaltres hem lluitat i lluitarem perquè l'administració tingui una clara política de resposta a aquests problemes, ja sigui per la via d'escurçar la vida laboral, canvi de lloc de treball i/o reduccions de jornada.
- Millorar les condicions del treball
- Aconseguir formació, un complement retributiu i reducció d'hores per els coordinadors de prevenció de riscos.
- Més suport per poder implantar els plans d'emergència als centres.
- Seguretat de les instal·lacions.
- Reconeixement de totes les malalties professionals i la seva consideració com a accidents laborals, a efectes de retribucions i drets passius.