

A/A GRUPOS POLÍTICOS CORTS VALENCIANES

Comisión para la reconstrucción social, económica y sanitaria de la Comunitat Valenciana

Asunto: DECÁLOGO DE PROPUESTAS DE USOCV PARA LA SALIDA DE LA CRISIS DEL COVID-19

Debido a la situación excepcional que vivimos por el Covid19 se hace necesaria en la Comunidad Valenciana una reconstrucción en materia laboral, social y económica, USOCV es una de las fuerzas sindicales en nuestra Comunidad con más representación, estando presente en todos los sectores de actividad, actividades económicas y negociando muchos convenios colectivos y acuerdos de empresa, teniendo presencia en las tres provincias.

Además, muchos de los temas que deben abordarse, respecto a Sanidad y salud pública; reactivación económica; políticas sociales y sistemas de cuidados, no disponen de medidor de representatividad objetivo, pues no participan en elecciones sindicales las personas que componen esos colectivos como es el caso de desempleados, pensionistas, jóvenes, nuevas realidades laborales, etc, que carecen de representación alguna, por lo que no se puede nadie proclamar portavoz universal de los mismos desde el ámbito sindical.

En la coyuntura actual y ante la gravedad histórica a la que nos enfrentamos, esperamos que se cuide el procedimiento para que el proceso represente realmente a la sociedad valenciana en su conjunto en el ámbito político y, por supuesto, en el sindical; y que, por lo tanto, sea realmente plural -como afortunadamente lo es nuestro país-, sin sectarismos ni exclusiones injustificadas que no ayudarían en absoluto a remar juntos hacia los grandes retos que tenemos por delante.

Todas las propuestas que les enviamos emanan del diálogo con los responsables de las distintas Federaciones y Sectores que componen el propio sindicato y que trabajan en el día a día en los diferentes ámbitos.

Les hacemos llegar nuestras propuestas y nos ponemos a su disposición, es decir, a disposición de todos los valencianos.

DECÁLOGO DE PROPUESTAS DE USOCV PARA LA SALIDA DE LA CRISIS DEL COVID-19

- 1. Sanidad**
- 2. Empleo**
- 3. Economía**
- 4. Educación**
- 5. Lucha contra la pobreza**
- 6. Derechos laborales**
- 7. Políticas sociales**
- 8. Diálogo social**

1. Sanidad.

Durante el estado de alarma, hemos visto a diario muchos trabajadores en activo de sectores esenciales sin medios de protección eficaces, especialmente grave ha sido la situación del personal sanitario y socio-sanitario. Tenemos que reclamar para todos ellos los mejores medios homologados y test fiables para poder realizar su trabajo sin poner en peligro la vida de sus compañeros y la de sus propias familias, como ha pasado. Esta es la primera medida que debería haber tomado el gobierno que declaró el estado de alarma.

A corto plazo, entre nuestras propuestas está la de reforzar el sistema sanitario para seguir ofreciendo una atención a los enfermos de Covid-19, mientras no exista una vacuna y retomar con diligencia y mantener la atención a enfermos de otras patologías.

Es necesario aumentar el presupuesto destinado a sanidad en la Comunidad Valenciana que actualmente destina una cifra inferior al gasto que otras Comunidades Autónomas. Es necesario impulsar una política de crecimiento de los presupuestos en los próximos ejercicios, hasta conseguir, como mínimo, un gasto similar a la media europea.

Incrementar el gasto en búsqueda y desarrollo de medicamentos.

Estabilidad laboral de los profesionales sanitarios, aumentar las plazas de la sanidad pública y la mejora de los salarios.

Fomentar la industria local en la fabricación de equipos y material sanitario, como elemento estratégico.

Además, proponemos:

1.1 Protocolos de actuación unificados para TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE SALUD.

1.2 Declaración de TODO el personal de INSTITUCIONES SANITARIAS, AMBULANCIAS, S.E.S. RESIDENCIAS 3ª EDAD, LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS, en general TODO EL SECTOR SOCIO-SANITARIO, DE CARÁCTER PÚBLICO O PRIVADO, COMO PERSONAL DE ALTO RIESGO DE CONTAGIO EN LOS PROTOCOLOS.

Declaración de la **MISMA CONSIDERACIÓN COMO PERSONAL DE ALTO RIESGO**, así como **DOTACIÓN DE MATERIAL DE PROTECCIÓN** por parte de la Administración a los servicios externos de **SEGURIDAD, COCINA, LIMPIEZA, LENCERÍA Y MANTENIMIENTO EN LAS II.SS.**

Al personal en **SALAS O SERVICIOS DE II.SS. Y SOCIO-SANITARIAS** en contacto directo con contagiados, declaración en protocolos como personal de **RIESGO EXTREMO**.

1.3 STOCKS CONSTANTES Y SUFICIENTES DE MATERIAL DE PROTECCIÓN, ASI COMO DE TEST ANALÍTICOS PARA TODO EL PERSONAL.

1.4 En la medida de lo posible, compromiso de compra de todos los materiales necesarios de **PRODUCCIÓN LOCAL/NACIONAL**, incentivando y/o subvencionando a las empresas locales/nacionales que se dediquen a su fabricación o incrementen su producción.

1.5 Eliminación del requisito de prescripción médica para la realización **VOLUNTARIA Y PRIVADA** de test analíticos, resaltando a los colectivos que, sin ser sanitarios, tienen riesgo de contagio, Seguridad Privada, Limpieza, Fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.

1.6. Concesión inmediata de las **REDUCCIONES DE JORNADA, EXCEDENCIAS O PERMISOS SIN SUELDO QUE, POR CONVIVIR CON PERSONAS VULNERABLES O DEPENDIENTES, SOLICITEN LOS TRABAJADORES** de Instituciones Sanitarias o Sector Socio-Sanitario. (**DERECHO VULNERADO**).

1.7. INMEDIATO NOMBRAMIENTO DE ACUMULO DE TAREAS, AL PERSONAL DE SUSTITUCIÓN CUYO CESE SE PRODUZCA MIENTRAS PERMANEZCA LA SITUACIÓN ACTUAL Y EN LAS MISMAS CONDICIONES TEMPORALES QUE A LOS CONTRATADOS PARA PANDEMIA COVID19.

1.8 Solicitud de una **PAGA EXTRA, LINEAL**, PARA TODO EL PERSONAL EN ACTIVO DURANTE EL PERIODO DE DURACIÓN DE LA SITUACIÓN EXCEPCIONAL Y EL ESTADO DE ALARMA.

1.9 Para la productividad de 2020 **QUE NO SE DESCUENTEN LOS PERIODOS EN IT.**

1.10 100 % objetivos para todo el personal, **DISTRIBUCIÓN DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA EN IMPORTE LINEAL.**

1.11 Recuperación de la plantillas tal y cómo estaban en el año 2008 e **INCREMENTO DE LAS MISMAS CONSECUENTE AL AUMENTO DE POBLACIÓN Y A LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA SANIDAD PUBLICA.**

1.12 Recuperación de determinadas **CATEGORÍAS DECLARADAS A EXTINGUIR** que se ha demostrado que siguen siendo necesarias. (TELEFONISTAS, PINCHES, LIMPIEZA, MANTENIMIENTO, ETC.)

1.13 **REVERSIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE TODAS LAS CONCESIONES, CONTRATAS O CUALQUIER OTRA FIGURA QUE HAYA SUPUESTO LA PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS SANITARIOS.**

1.14 **CONVOCATORIA Y EJECUCIÓN URGENTE DE OPOSICIONES**, unificando las ofertas de empleo de los años anteriores pendientes, incluyendo 2020.

1.15 **PROCESO EXTRAORDINARIO DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO**, reconociendo la capacidad y aptitud para el desempeño de las plazas del **PERSONAL NO FIJO DE LARGA DURACIÓN, EXIMIÉNDOLES ASÍ DE LA FASE DE OPOSICIÓN Y VALORANDO A EFECTOS DE CONCURSO, ÚNICAMENTE LOS MÉRITOS OBTENIDOS.**

1.16 A EFECTOS DE BOLSAS DE TRABAJO, CONCURSOS-OPOSICIÓN Y DESARROLLO O CARRERA PROFESIONAL: VALORACIÓN DEL TIEMPO TRABAJADO DURANTE TODO EL PERIODO DE DURACIÓN DE LA SITUACIÓN EXCEPCIONAL, **AL DOBLE DE SU PUNTUACIÓN ORIGINAL.**

1.17 **PROGRESIÓN AUTOMÁTICA DE GRADO DE DESARROLLO /CARRERA PROFESIONAL SIN EVALUACIÓN, A TODO EL PERSONAL QUE LE CORRESPONDIERA Y ESTUVIESE EN ACTIVO DURANTE EL AÑO 2020.**

1.18 A EFECTOS DE INFORMACIÓN, NEGOCIACIÓN, CONSULTA, ETC.. **CONTAR CON TODOS LOS SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN EN EL ÁMBITO SOCIO-SANITARIO SIN EXCLUIR A NINGUNO POR COEFICIENTES DE REPRESENTATIVIDAD.**

2. Empleo.

2.1 Apoyo a las medidas que tienen como finalidad proteger el empleo indefinido a través de los ERTes, porque quedan afectados los trabajadores y trabajadoras más precarios que han causado baja, los de ETTs y los empleos temporales de sectores como la restauración, hostelería, comercio y servicios en general.

Es necesario evitar la destrucción del empleo estable con la prolongación de la suspensión temporal un vez superado el estado de alarma y más allá del día 30 de junio, en sectores afectados por la caída del consumo, y también en sectores que por razones sanitarias no podrán volver a iniciar su actividad.

2.2 Necesitamos un cambio de modelo productivo, no dependiente de la temporalidad del sector servicios y del turismo, importantísimo en la Comunidad

Valenciana y que hay que seguir potenciando y mejorando, pero se pueden combinar, para no crear dependencia.

2.3 Pedimos que se traslade al Gobierno que asuma el pago del salario íntegro de todos aquellos trabajadores que se hayan visto obligados a no acudir a su trabajo, por causa del cierre de las empresas, al declararse el estado de alarma. Las prestaciones por ERTE no son insuficientes para compensar las pérdidas salariales ocasionadas a los trabajadores, por algo de lo que no son culpables

2.4 Un Plan de Choque para reactivar el empleo y planes industriales específicos por sectores para poder relocalizar empresas.

2.5. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO en todos los ámbitos a través de la negociación colectiva.

El teletrabajo en muchos ámbitos ha llegado de golpe, después del cierre de muchas empresas y centros de trabajo a causa del covid19.

La implantación de esta metodología se ha realizado de forma errática en muchos casos. Se hace necesaria una regulación general y sectorial del teletrabajo que ofrezca garantías de respeto a las condiciones y salud laboral, aportando los medios necesarios para mejorar su eficacia y dar tranquilidad tanto a los trabajadores como a las empresas.

3. Economía.

3.1 Desde USO solicitamos que las medidas excepcionales de los ERTE no penalicen fiscalmente a los trabajadores afectados. Proponemos que se establezca una medida excepcional de aplicación solo para el ejercicio de la Renta 2020 consistente en que no se considere al SEPE como pagador a efectos de IRPF, exonerando a los contribuyentes con ingresos inferiores a 22.000 euros de la obligación de presentar declaración y evitando el problema de ajuste de retenciones para todos los afectados por un ERTE.

Desde que comenzó la emergencia sanitaria por el covid-19 y, sobre todo, tras la declaración del estado de alarma y sus sucesivas prórrogas, se han adoptado medidas de contención de la pandemia centradas en el confinamiento de la población, la priorización del trabajo a distancia o la paralización de la actividad presencial no esencial. Estas medidas han ayudado a la disminución de los contagios y de las víctimas, pero han supuesto la paralización de la economía que hace peligrar miles de empleos, en una sociedad maltrecha y que arrastra las desigualdades y consecuencias de la anterior crisis económica.

Para intentar minimizar las catastróficas consecuencias laborales de esta situación, desde el Gobierno se han adoptado una serie de medidas extraordinarias facilitando y flexibilizando los ERTE, tanto por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A través del Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se han prorrogado las medidas extraordinarias reguladas en los decretos leyes 8/2020 y el 9/2020 hasta el 30 de junio de 2020, y es previsible una nueva prórroga que desde USO reclamamos.

Aproximadamente, son casi cuatro millones los trabajadores y trabajadoras afectados por un ERTE que, si bien mantienen su puesto trabajo, han visto mermados sus ingresos, al percibir un 70% de su base reguladora. Y esto en el mejor de los casos, ya que hay que tener en cuenta las situaciones extremas que se están produciendo en las economías familiares de los que sufren retrasos en la percepción de la prestación y que, en muchos casos, carecen de ahorros y no pueden permitirse estar un mes sin cobrar.

Estas medidas extraordinarias, pensadas para evitar una emergencia social y el desplome insostenible del empleo, pueden ser contraproducentes a efectos fiscales para los trabajadores y trabajadoras afectados, dada la consideración del SEPE como pagador a efectos del IRPF. Desde USO, alertamos de dos posibles escenarios de penalización fiscal de los afectados por un ERTE de cara a la campaña de la Renta 2020:

- En primer lugar, el colectivo de los afectados por un ERTE que, en condiciones normales, estaría exento de la obligación de declarar, ya que sus rendimientos del trabajo por año no superan los 22.000 euros. Debido a los bajos salarios, sobre todo en el sector Servicios, esta situación se produce en un gran número de afectados por un ERTE. Al tener más de un pagador, este colectivo se vería obligado a presentar la declaración, ya que reduce el límite anual de 22.000 euros a 14.000 euros.

- En segundo lugar, nos encontramos ante una penalización fiscal que afectaría al primer colectivo que hemos nombrado, el que no supera los 22.000 euros, junto con el resto de trabajadores y trabajadoras que, a pesar de estar obligados a presentar declaración con un solo pagador, habitualmente esta les sale a devolver. Ambos colectivos, tras ver sus ingresos mermados durante 2020 y aplicárseles diferentes retenciones (un porcentaje previo al ERTE, una retención mínima en la prestación del SEPE y otra retención diferente al volver a ser dado de alta por la empresa) tienen altas probabilidades de que su declaración salga a pagar, al tener que ajustar con Hacienda las cantidades no retenidas.

3.2 La paralización de la actividad productiva y de servicios puede suponer según el Banco de España, una abrupta caída del PIB entre un 6,6% a un 13,6%, con un fuerte aumento del desempleo hasta el 21%.

Es necesario compensar esta caída de rentas con subvenciones y prestaciones públicas dirigidas a personas trabajadoras, autónomos y a empresas, para que el consumo no caiga de manera intensa y se pueda recuperar la actividad económica.

3.3 Posibilitar que se dé liquidez al sistema, con bajos intereses, para evitar el endeudamiento.

3.4 La UE y el BCE han de dar soporte a las economías de los países más afectados ajustes públicos que no endeuden más a los países y comunidades y no obliguen a implementar políticas de ajuste y equilibrio presupuestario.

3.5 Una nueva política industrial que fomente la localización de la actividad industrial en el país para combatir los efectos más negativos de la deslocalización industrial, que con la crisis sanitaria, se ha demostrado muy

perjudicial con la rotura de la cadena de suministros, a causa de una excesiva deslocalización de sectores estratégicos.

3.6 La Plataforma por la Justicia Fiscal, que representa a centenares de organizaciones sociales y de la que el sindicato USO es miembro, ha enviado una carta a representantes de todos los partidos políticos del Parlamento en la que reclaman que se pongan de acuerdo para llevar a cabo una importante reforma fiscal.

Esta reforma fiscal debe ser progresiva, para que aporten más los que más tienen, y ha de ponerse en marcha junto con una serie de medidas contra el fraude fiscal, con el objetivo de lograr ingresos suficientes para financiar los servicios públicos.

#EmergenciaFiscal en la crisis del covid-19

Las organizaciones firmantes de esta carta, entre los que se encuentran USO, reclaman el fortalecimiento del estado de bienestar en el contexto de la crisis producida por la pandemia del covid-19.

España se sitúa casi cinco puntos por debajo de la presión fiscal media en la UE y cuatro puntos por debajo del gasto público medio de la UE.

Según el CIS, la población española considera que los impuestos no se cobran con justicia fiscal y que se dedican pocos recursos a educación, sanidad, protección al desempleo, vivienda, pensiones y prestaciones sociales, ciencia e investigación, etc.

Por eso, en consonancia con el reclamo mayoritario de la población española, estas organizaciones exigen a los representantes políticos que, en el marco de la actual crisis que precariza aún más la situación de amplias capas de la población, se trabaje decididamente por una reforma tributaria que haga realmente efectivos los principios de suficiencia, generalidad, igualdad y progresividad.

Reforma fiscal y lucha contra el fraude

Las coaliciones y entidades que promueven esta carta solicitan “que se devuelva el protagonismo a los impuestos directos, que gravan a las personas y empresas según su nivel de renta o riqueza, frente a los indirectos, que afectan en mayor medida a quienes menos rentas y capacidad adquisitiva tienen”.

Por otro lado, subrayan que esta reforma “debe poner coto a los mecanismos de elusión fiscal, que grandes empresas y fortunas utilizan para evitar o reducir el pago de sus impuestos”. Esto pasa por “una lucha decidida contra los mal denominados paraísos fiscales”, algo en lo que han avanzado países europeos

como Francia o Dinamarca, que han rechazado rescatar empresas que operen en paraísos fiscales.

Por tanto, el acuerdo político debe incluir un pacto de Estado contra el fraude fiscal que reduzca sustancialmente su elevado nivel, dotando a la Administración tributaria de los medios necesarios a tal fin y desplazando la investigación hacia las grandes bolsas de fraude”, concluye el documento.

3.7 Una política energética autosuficiente, que no dependa del suministro de energía de importación, y el fomento de energías renovables.

4. Educación.

USOCV en representación del profesorado de enseñanza de las diferentes etapas presenta estas propuestas dirigidas a afrontar la nueva realidad educativa que surge ante el COVID19.

En términos generales la USOCV apoyará las acciones dirigidas a:

Garantizar la Seguridad y la Salud Laboral de todo el personal que desempeña su trabajo en los centros educativos sea docente o PAS, a través de formación, información, medios de protección, protocolos de trabajo e incremento de recursos humanos.

Mejorar la inversión en Educación ya que las nuevas modalidades formativas que debemos poner en práctica para la prevención y la protección de la Salud de alumnos y trabajadores implican un descenso de ratio y, por tanto, surge la necesidad de aumentar las plantillas para hacer frente a estas nuevas circunstancias. Además, el progresivo aumento de días lectivos en estos últimos años en el calendario escolar aumenta la presión de carga lectiva sobre el profesorado, hay que corregir esta curva ascendente ya que la sobrecarga lectiva es contraria a la calidad educativa.

En este documento se van a tratar diferentes temas agrupados en los siguientes bloques:

- **REFUERZO EDUCATIVO**
- **MODIFICACIONES CURRICULARES**
- **CAMBIOS METODOLÓGICOS**
- **HORARIOS Y CALENDARIOS**
- **FORMACIÓN DEL PROFESORADO**
- **FORMACIÓN DEL ALUMNADO**
- **APOYO Y FORMACIÓN A LAS FAMILIAS**
- **ELEMENTOS CLAVE**

REFUERZO EDUCATIVO

Nuestro alumnado tiene derecho a una educación de calidad y el sistema educativo ha de ofrecer las herramientas necesarias para que la enseñanza a

distancia, obligada tras la alerta sanitaria, no derive en carencias educativas permanentes:

Importante la evaluación inicial para ver el grado de competencia curricular de todo el alumnado, tanto del grupo en general, como de los alumnos con necesidades especiales.

Para ello debe haber coordinación del equipo docente del curso anterior y los orientadores, que serán los encargados de realizar los programas de refuerzo.

Aumentar las horas de refuerzo tanto para los alumnos que lo necesitaban como para aquellos que no han podido cursar la enseñanza on-line de este tercer trimestre del curso 2019/2020.

Reducir la ratio y ampliar el personal de apoyo para garantizar una atención personalizada.

Implementar Programas para la mejora del aprendizaje- PMAR.

Aumentarla dotación de horas de orientación y complementarias tanto en los centros públicos de gestión estatal, como en los de gestión privada -tanto privados como concertados.

Coordinar los centros educativos de procedencia del alumnado con los centros receptores a fin de conocer hasta donde se ha podido llegar en los contenidos curriculares.

En el caso de que se deban hacer desdobles de alumnado para favorecer el distanciamiento social proponemos que, si se debieran alternar la mitad de la clase presencial y la otra mitad en línea, sean los profesores considerados "población de riesgo" los que puedan impartir la docencia en línea desde sus domicilios. Así permanecen activos y sin riesgo para su salud o la de los suyos.

Ampliaciones de plantilla y personal de apoyo con el fin de disminuir la ratio especialmente la formación profesional y en educación infantil.

Plantearse la posibilidad de que para las funciones de apoyo se pueda contar con parte del profesorado de religión, ya que han visto mermadas sus horas lectivas en estos últimos años.

MODIFICACIONES CURRICULARES

En el curso 2020/2021 el profesorado tendrá que realizar la adaptación de los resultados del informe individual del alumno del curso 2019/2020 con el currículo del curso que inicie el alumno, para afrontar este reto son muchos los aspectos a tener en cuenta:

En segundo ciclo de Educación Infantil y Primaria, reajuste de programaciones curriculares dando importancia a los aprendizajes básicos, potenciar las competencias clave, habilidades sociales y modelo cooperativo. Teniendo en cuenta lo que no se ha trabajado en el 2019/2020 y evitando repeticiones en el currículum.

En la ESO, adaptar los currículos de cada materia de forma que se puedan trabajar aquellos contenidos esenciales que no se han podido trabajar en este curso 2019/2020, pero reduciendo los contenidos del curso 2020/2021, ya de por sí excesivamente cargados porque un exceso de materia puede crear situaciones de estrés y abandono escolar por parte del alumnado.

En el caso de Bachillerato, esta medida de reducción de contenidos tendría que reflejarse también en los contenidos que abarcarían la EBAU del 2021.

En general para todos los niveles:

- Garantizar la homogeneidad de los contenidos mínimos.
- Reducir contenidos que se repiten en asignaturas.
- Reducir currículum y estudiar la atención a la diversidad para el alumnado con algunas asignaturas pendientes.
- Definir los criterios para una calificación justa y eficaz en un contexto virtual modificando los criterios de evaluación y promoción legalmente establecidos de tal forma que el profesorado tenga un marco legal al cual atenerse.
- Flexibilizar los tiempos y plazos para la adaptación del currículo presencial, teniendo en cuenta que implica un mayor esfuerzo de coordinación entre el profesorado.
- Adaptación de los currículos a la Formación en línea o mixta.
- Modificar el sistema de calificación presente en la normativa ya que no se adapta a la situación actual. Se debe proteger especialmente al alumnado con un suspenso que se derive de la imposibilidad de conectarse a la docencia en línea u otras situaciones de desigualdad por motivos socioeconómicos, familiares o incluso sanitarios.
- Revisar el sistema de criterios de calificación, evaluación, recuperación de los suspendidos y promoción.

CAMBIOS METODOLÓGICOS

El retorno a las aulas puede producirse en varios escenarios, enseñanza presencial, enseñanza a distancia y enseñanza mixta combinando las dos anteriores, estos nuevos escenarios precisarán de nuevos métodos de organización del trabajo y de los espacios educativos:

Ante cualquier cambio metodológico necesitaremos mayor apoyo y asesoramiento.

Todos los cambios deben ir orientados a reducir el estrés y la ansiedad tanto del alumnado como del profesorado por no poder cumplir con los objetivos curriculares.

Deben realizarse adaptaciones curriculares que permitan recoger en el temario del nuevo curso aquellos contenidos que no se pudieron impartir debido a la pandemia.

Proporcionar los medios y recursos tecnológicos y la formación adecuada para la aplicación de metodologías educativas adaptadas a la nueva realidad educativa: metodologías cooperativas, metodologías activas, autoaprendizaje...

Dotar de medios tanto las aulas como al profesorado. Es importante que el profesorado disponga de tabletas, ordenadores y móviles de trabajo y que no tengan que usar para el trabajo los suyos personales.

Flexibilizar el inicio de curso en función de la situación sanitaria:

- Una opción es el comienzo del nuevo curso en línea, al menos el primer trimestre en caso de no estar clara la situación.
- Otra opción combinar una semana en línea con otra presencial, por el tema del distanciamiento en las aulas, de manera que media clase pueda acudir una semana y la otra mitad a la siguiente.
- Una tercera opción podría ser que los contenidos teóricos se impartan en modo presencial mientras que las tareas y prácticas se realicen en línea.

Ante cualquier opción es importante dotar a los centros con personal de manera que no sobrecarguemos al profesorado actual

Del mismo modo sería muy conveniente simplificar la excesiva burocracia.

HORARIOS Y CALENDARIOS

Los horarios y jornadas lectivas del profesorado deben adaptarse a cada uno de los posibles escenarios:

CASO 1 – VUELTA A LOS CENTROS

- NO añadir más días lectivos. El posible “retraso” que puedan llevar los alumnos se debe corregir mediante medidas curriculares, no añadiendo más días lectivos.
- Mantener si se puede horarios y calendarios previstos.
- Si las autoridades requieren grupos reducidos habrá que organizar nuevos horarios. Se tendrá que garantizar el número suficiente de profesorado.

CASO 2 – SEMIPRESENCIAL / DISMINUCIÓN DE RATIOS

- Realizar desdobles y alternar días presenciales y días en casa para cada grupo.
- Elaborar distintos horarios para los diferentes grupos que estén de manera presencial en el Centro.
- Realizar entradas y salidas de manera alterna.
- Reducción de clases semanales de cada asignatura.
- Para una situación semipresencial en la que se requieran desdobles, grupos reducidos, turnos... es necesario un aumento de plantilla.

CASO 3 – ENSEÑANZA A DISTANCIA. CONFINAMIENTO

- Reducir la carga lectiva del profesorado, ya que se tienen que dedicar más horas a:
 - Atención personalizada.
 - Preparación de clases diferentes, más laboriosas.
 - Las clases en línea son más largas.
 - Mayor número de tutorías con familias.
 - Más reuniones de coordinación.
 - Más tiempo para la corrección.
 - Excesiva burocracia.

Respetar el horario de trabajo y de vacaciones de los profesores y alumnos. Se ha notado durante este confinamiento un excesivo aumento de los días y horas de trabajo. El horario de trabajo debe ser de lunes a viernes, respetando los fines de semana, festivos y vacaciones. Se ha restado tiempo de descanso y conciliación familiar.

Ajustar las reuniones telemáticas y la formación del profesorado a objetivos claros y dentro de la jornada laboral.

Flexibilizar y reducir las horas semanales de cada asignatura.

FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El profesorado precisa un programa de formación y asesoramiento que apoye toda la labor educativa a distancia que está realizando con sus recursos personales:

Formación pedagógica y asesoramiento TIC: metodologías activas, aplicaciones informáticas, colaboración, trabajo en red, ciberseguridad...

Comunidad de aprendizaje: interacción profesorado, interacciones sociales constructivas...

Plataforma apoyo emocional: bienestar emocional de los profesionales, apoyar a los docentes en el manejo de situaciones estresantes y repetitivas recurriendo al trabajo de estrategias de autorregulación cognitiva y emocional.

Formación integral del docente: contar con la suficiente preparación para poner su labor al servicio de los estudiantes ante la diversidad y adversidad en la que en estos momentos nos encontramos:

- FORMACIÓN EN LÍNEA
- FORMACIÓN CERTIFICADA
- ASESORAMIENTO EN LÍNEA

Alianzas formativas: Ministerio, Editoriales, Universidades, Agentes Sociales...

FORMACIÓN DEL ALUMNADO

Las carencias en formación tecnológica o la dificultad de acceso no puede ser una barrera educativa, la formación del profesorado debe ir al unisono con la del alumnado:

Educación en línea: formación específica de los sistemas digitales de gestión de aprendizaje (Moodle, Classroom, Docebo, Blackboard, Edmodo...)

Formación y apoyo emocional y psicológico ante un posible rebrote.

Garantizar el carácter inclusivo del aprendizaje a distancia con medidas que aseguren el acceso de todos los alumnos/as, principalmente los que tienen diversidad funcional o provienen de familias con ingresos bajos.

Comunidades educativas entre escuela, padres, docentes y alumnos/as. Orientación a distancia.

Orientación profesional para cursos superiores (4 ° ESO, Bachiller, FP2)

APOYO Y FORMACIÓN A LAS FAMILIAS

Las familias se convierten en un apoyo fundamental del alumnado en la formación a distancia, por ello no deben ser víctimas de la brecha digital:

Dotación de dispositivos digitales a todas las familias que no dispongan de ellos para evitar los casos de “desconexión digital” que se han dado hasta ahora.

Formación digital necesaria y específica para cada etapa, que permita a las familias hacer frente a las demandas de la escuela, y contribuir de manera eficaz en la educación de sus hijos.

Acompañamiento real a las familias por parte de la escuela y del departamento de orientación.

Habría que considerar la posibilidad de que exista un orientador único para infantil y primaria que pueda atender las demandas de las familias.

ELEMENTOS CLAVE

Para finalizar exponemos los elementos que consideramos clave para atender adecuadamente las necesidades del sector educativo:

Seguridad y Salud Laboral.

- Garantizar las medidas necesarias para la prevención y protección de la Salud de todos los trabajadores de los Centros Educativos.
- Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo este nuevo riesgo biológico por COVID19, realizar una evaluación general y específica de los puestos de trabajo para actualizar el protocolo de actuación y las medidas específicas para colectivos vulnerables en los Centros Educativos. Este protocolo ha de garantizar tanto la seguridad y salud del profesorado y PAS como del alumnado.
- Instalación de sensores de temperatura en los centros y facilitar el acceso a test rápidos y PCR a los trabajadores de los Centros Educativos.
- Intensificar las medidas de limpieza e higiene reforzando las plantillas de PAS y contando con el apoyo periódico de empresas homologadas en labores de desinfección.
- Elaborar un plan de prevención específico de enfermedades derivadas del exceso de trabajo con pantallas. Establecer medidas para ordenar y racionalizar la enseñanza en línea. Se evidencia la necesidad de contar con asistencia sanitaria directamente en la escuela a través de un aula pediátrica con enfermería.

Condiciones Laborales y Salariales.

- Evitar la sobrecarga del profesorado mejorando las condiciones de su jornada de trabajo reduciendo la carga lectiva y favoreciendo la calidad de la enseñanza y la formación del profesorado por medio de incentivos salariales como los sexenios o complementos por formación.
- Facilitar y mejorar las medidas de conciliación derivadas del COVID19.
- Respetar y proteger el derecho de imagen del docente. Reconocimiento de autoridad a todo el profesorado.
- Reconocimiento público de la labor del sector docente que se ha adaptado en horas a las nuevas circunstancias, poniendo sus recursos personales y materiales para poder seguir en contacto con sus alumnos.
- Ajustar los módulos salariales de otros gastos para que puedan repercutirse sobre los salarios del PAS y agradecer su permanencia en los centros a lo largo de la pandemia.
- Especial atención merece el profesorado de infantil y de ciclos formativos que carecen de apoyos para realizar su labor educativa, es una carencia sobre la que hay que actuar.
- Dotación de ayudas económicas para la renovación de equipos informáticos destinados al profesorado, los profesionales están utilizando sus equipos personales para el trabajo, gracias a su generosidad se ha conseguido salvar el tercer trimestre.

Centrar la Actividad docente en la Enseñanza.

Eliminando burocracia innecesaria que impide que el tiempo de dedicación del profesorado se centre en lo realmente importante que es el alumno.

Hay que tener en cuenta la carga de trabajo adicional que surge por la exigencia paralela de la enseñanza presencial y en línea en algunas fases por lo que es importante analizar los procedimientos de trabajo y eliminar aquellos que aumentan la carga de trabajo y no son productivos respetando los derechos laborales de los docentes y de todo el personal para que se mantengan unas condiciones de trabajo decentes.

Inversión en Educación.

Dotar a los centros de los medios materiales y humanos necesarios para afrontar esta nueva realidad y ajustar las partidas de otros gastos a las necesidades reales de los centros que no son otras que las de dar una enseñanza de calidad a los alumnos.

Invertir en apoyar el bienestar y salud mental de los docentes y del alumnado mediante apoyo y asesoramiento psicosocial específico mejorando los recursos humanos de orientación y apoyo psicológico en educación secundaria y proporcionándolos en educación infantil y primaria.

Apoyarse en el profesorado y en los agentes sociales.

El profesorado a través de sus representantes puede ser de gran ayuda para informar y asesorar a la Administración Educativa en las estrategias a seguir, todos queremos lo mismo un sistema educativo de calidad y unas condiciones de seguridad y salud acorde con las circunstancias actuales.

Confiar en la profesionalidad y la práctica pedagógica de las trabajadoras y trabajadores de la educación. La claridad de los requisitos se alcanza en diálogo con los educadores y sus sindicatos para garantizar un trato justo e igualitario para todos los estudiantes y la continua autonomía profesional de los educadores.

5. Lucha contra la pobreza.

5.1 La caída de la actividad ha afectado más a aquellas personas que se encuentran por debajo del límite de la pobreza y que obtienen sus ingresos de la economía sumergida o no tienen ninguno. El confinamiento les ha dejado en una situación de pobreza extrema. También, los trabajadores y trabajadoras con el salario mínimo o con contratos a tiempo parcial, que tienen trabajos temporales se han encontrado sin ningún ingreso, o con las prestaciones por ERTes, reducidas en proporción a su jornada.

Esta situación afecta a un gran número de mujeres, empleadas de hogar, muchas sin contrato, que no tendrán ninguna protección social.

5.2 Es fundamental que la renta para estos colectivos sea ágil, y elaborar un plan de acción para su vuelta o integración en el mundo laboral.

6. Derechos laborales.

6.1 La crisis provocada por el Covid-19 se ha producido en un momento en que el mercado laboral estaba superando la crisis del 2008, pero que consolidaba una realidad dual entre empleo estable y empleo temporal sin derechos.

6.2 Esta nueva crisis, se produce en un mercado laboral con leyes muy agresivas con los derechos de los trabajadores y trabajadoras, producto de las reformas laborales aprobadas por anteriores gobiernos.

El sindicato se muestra muy crítico con el acuerdo de derogar la Reforma Laboral, rectificación posterior, no acuerdo y final reformilla

Al filo de medianoche, sin palabra alguna al respecto en un Congreso que había estado de pleno hasta minutos antes, con tachones de TIPP-EX tras los tirones de orejas nocturnos y evidenciando que tiene más poder laboral la novena fuerza parlamentaria que el mal llamado Diálogo Social, que ni fue convocado para tomar la decisión de mayor calado en la materia desde la propia Reforma. Así se anunciaba la derogación de la reforma laboral de 2012, después matizada, y sin definir qué la sustituirá.

USO se muestra muy crítico con el anuncio de acuerdo, rectificación, reformilla y matización: es un error hacer política con un tema tan trascendente para el futuro y del que depende el conjunto de la sociedad de manera tan fugitiva, precipitada, oculta, de poca calidad democrática, sin abrir debates, al margen del Congreso y de los principales partidos de la oposición. No se ha hecho un verdadero análisis de lo que está pasando y de sus posibles consecuencias. Aún no está resuelto lo urgente ni se han puesto en marcha medidas de reactivación y de apuesta por el empleo de calidad.

Legislar con parches es solo una situación de urgencia, no se puede acometer una reforma laboral exprés y sin reflexión

Para USO, no es el momento de construir una nueva legislación laboral exprés y sin reflexión. Los parches de estas semanas han buscado salvar una situación excepcional, pero no puede perpetuarse esa manera de hacer políticas de empleo dando bandazos para las grandes medidas que ya deberían haberse puesto en marcha. Lo que necesitamos es un marco legal para el trabajo que recoja la protección de los trabajadores a largo plazo, porque esta crisis sociolaboral no finalizará con el estado de alarma. Al contrario, será en ese momento cuando empezemos a conocer sus consecuencias reales.

Es muy triste que no se hable de qué protección tendrán los trabajadores o de qué pasará con los ERTE, sino de con quién se acuerda la derogación. Se deja una vez más en evidencia que no existe el Diálogo Social, que es un teatrillo inservible en el que patronales y solo dos organizaciones sindicales se autoproclaman portavoces de toda la sociedad. Pero, a la hora de la verdad, son ninguneados para las decisiones de verdadero calado. Se quedan sin la foto más buscada de los últimos ocho años, acostumbrados a una mesa a la que llegan los acuerdos cocinados y en su punto para la firma.

Derogar la Reforma Laboral no puede ser volver a 1990, sino construir una nueva ley que proteja el empleo y regule nuevas realidades

En opinión de la Unión Sindical Obrera, derogar no es volver a 1990, es construir una nueva ley. Una ley nueva en la que no pueden estar ni la preponderancia del convenio de empresa ni los despidos por baja ni la ultraactividad que USO ganó en la Audiencia Nacional tras ser el único sindicato en pelearla, por cierto. Pero es una ley que debe contemplar la protección de los trabajadores más allá del 30 de junio con políticas activas de empleo que permitan mantener los puestos de trabajo, tanto con medidas orientadas a los trabajadores como a la protección del pequeño empresario o autónomo que sustenta el grueso del tejido laboral.

Además, debe contemplar las nuevas realidades que nos han explotado en la cara, como el teletrabajo y la mejor conciliación. Pero, además, sin otra legislación complementaria, como la reindustrialización o la política fiscal ambiciosa, el marco legal laboral nacerá cojo.

6.3 USO exige que la muerte por coronavirus sea considerada accidente laboral para todos los trabajadores, sin distinción, tras la decisión del Gobierno de aplicar esta medida solo a sanitarios

El Consejo de Ministros aprobó que el contagio y muerte por coronavirus en el personal sanitario sean considerados como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo.

USO, que considera positiva esta medida, exige que esta decisión se extienda al resto de trabajadores que fallecen por esta misma causa. Entendemos que esta medida tendría un enorme coste para la Seguridad Social, especialmente para las Mutuas, pero consideramos que el resto de trabajadores que están y han estado en primera línea trabajando y que se han contagiado y fallecido desarrollando su trabajo, merecen también ese reconocimiento.

El sindicato USO ya ha registrado dos peticiones ante el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para que la muerte por coronavirus sea considerada accidente laboral para todos los trabajadores, sin distinción.

Los profesionales sanitarios han desarrollado, y lo siguen haciendo, un trabajo extraordinario durante la pandemia pero no se debe discriminar a otros trabajadores que se han vuelto esenciales y sin los que no hubiera sido posible cumplir con el estado de alarma y con las medidas para frenar la expansión del virus. Todos aquellos que han fallecido por Covid-19 por seguir desarrollando su trabajo, merecen lo mismo.

7. Políticas sociales.

7.1 Repensar las residencias de la tercera edad y convertir en residencias socio-sanitarias las actuales, todo esto reforzando la atención domiciliaria.

7.2 Protección a las personas vulnerables para que puedan acceder a vivienda y a los suministros básicos.

7.3 Mantener el sistema público de pensiones y blindar este derecho en la Constitución. También es necesario mejorar las pensiones más bajas.

8. Diálogo social.

8.1 El diálogo social es fundamental entre los diferentes interlocutores para obtener acuerdos válidos que puedan dar respuesta a los diferentes intereses que existen en una sociedad plural e interclasista.

8.2 Desde USOCV entendemos que las funciones encomendadas para dicha Comisión, como son el seguimiento de las medidas adoptadas en tal sentido, el intercambio de datos e información y realizar propuestas y debate de medidas, así como el de consulta en las materias referidas en todos los apartados, pueden estar perfectamente abiertas a un Sindicato como USOCV, sin necesidad de requerir ser Sindicato más representativo a nivel estatal, ni autonómico, **de modo que se garantice el pluralismo sindical y un reparto más equitativo en la composición de la meritada Comisión de Seguimiento, que respete el Principio de Libertad Sindical en toda su amplitud.**

No estamos ante un supuesto de representación institucional, puesto que, insistimos, **no se trata de ninguna Comisión negociadora**, sino una Comisión de seguimiento en la que realizar propuestas y promoverlas. En este sentido, hemos de recordar que U.S.O. goza del carácter de **Sindicato de implantación nacional y autonómica con suficiente implantación y representatividad aunque no sea mayoritaria** siendo la tercera fuerza sindical de este país y la quinta en la Comunidad Valenciana y que, por su condición, participa en multitud de ERTES por la causa del COVID-19.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento que nos ocupa, no son de negociación, sino de **participación en unas materias que interesan a USOCV como agente social relevante a nivel autonómico, en defensa de los intereses de los trabajadores, como fin máximo que, constitucionalmente, le confiere el art. 7 de nuestra Norma Suprema y en las que este Sindicato puede enriquecer con sus propuestas e iniciativas, sin que ello suponga ningún obstáculo para la finalidad perseguida con la creación de la citada Comisión, sino todo lo contrario.**

Por tanto, las reservas o privilegios a favor de los Sindicatos más representativos, no tienen encaje legal, por vulnerar los arts. 7, 14 y 28.1 de nuestra Norma Suprema, así como los arts. 6 y 7 de la LOLS, puesto que **no nos encontramos-** dada la materia y las funciones que tiene encomendadas la repetida Comisión- **ante supuestos de representación institucional** que permitan conforme a Derecho unas prerrogativas a favor de los Sindicatos más representativos.

En este caso **se trata de funciones que exceden de lo que se considera representación institucional**, en el ámbito sindical, y en cuyo cometido USOCV enriquecería con sus propuestas e iniciativas y estarían mucho mejor representados los intereses del conjunto de los trabajadores a través de sus Sindicatos, **fomentándose el pluralismo y un mayor grado de participación de los agentes sociales, al oírse intereses y posiciones distintas y favoreciéndose un consenso más amplio, en unas materias tan**



USOCV
C/ Juan Bautista Vives, 9
46018 Valencia
Tfno. 96 313 45 89 / Fax 96 370 66 07
secretariageneral@usocv.org
www.usocv.org

importantes como son las que comprenden estas medidas sociales en defensa del empleo.

No se entiende la exigencia de un requisito tan restrictivo, para poder participar en un órgano que básicamente desarrolla funciones de carácter consultivo y asesor y que trata de materias que afectan a los intereses generales de los trabajadores afectados; por lo que debería haberse buscado una fórmula de participación más abierta, más proporcional, más equitativa y, en consecuencia, menos restrictiva y menos discriminatoria.

8.3 Hemos de esforzarnos todos para que, desde el diálogo, surjan políticas que favorezcan a las personas y a todos los ciudadanos de la Comunidad Valenciana.

Secretariado Autonómico USOCV

Maica Imbernón Mora
Secretaria General USOCV
C/ Juan Bautista Vives, 9
46018 Valencia
Tfno. 626114462
secretariageneral@usocv.org