NO NOS CONFORMAMOS, *¿y tú?*



POR UNA EDUCACIÓN PÚBLICA
MÁS JUSTA, MÁS DIGNA Y CON FUTURO.

CCOO
enseñanza

JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO

- **Menos horas lectivas.** 16 horas lectivas en Secundaria y otros cuerpos y 20 en Infantil y Primaria.
- **Cuatro días en el centro y uno de trabajo no presencial.** Queremos negociar una organización semanal que permita concentrar la presencia en el centro en cuatro días y dedicar un día al trabajo docente que puede hacerse fuera del centro: programar, preparar clases, evaluar, coordinar, formarse y realizar tareas administrativas. Sin reducción salarial y garantizando siempre la atención educativa.
- **Desconexión digital y menos burocracia.** La jornada tiene límites también fuera del centro. Exigimos respeto real a la desconexión digital, menos tareas administrativas y una organización razonable del trabajo online.
- **Jornadas por tramos.** Evitar jornadas por horas sueltas y completar siempre el tramo superior. Por ejemplo, una jornada de 16 o 17 horas debe completarse a 18 horas. Las jornadas parciales han de ser de entre media y dos tercios de la jornada completa de cada cuerpo docente.
- **Mismo reconocimiento en las jornadas parciales.** Tutorías, coordinaciones y otras responsabilidades deben tener el reconocimiento económico de una jornada completa.
- **Dos días de asuntos propios retribuidos de libre disposición.** Garantizar dos días de asuntos propios retribuidos para cada docente y a su elección, estableciendo criterios que garanticen su disfrute efectivo.
- **Comisiones de servicio por motivos de salud.** Priorizar las comisiones de servicio por motivos de salud con carácter previo a aquellas vinculadas a necesidades docentes u organizativas.

RETRIBUCIONES Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

- **Recuperar las pagas extraordinarias.** Recuperar íntegramente las cuantías recortadas desde 2010, incluido el 100 % del complemento específico y de los sexenios, entre otros.
- **Incremento retributivo y mejora profesional.** Incrementar las retribuciones del personal docente y revisar al alza los niveles de complemento de destino.
- **Carrera profesional docente.** Implantar en Canarias una carrera profesional docente, con progresión y reconocimiento económico, que valore la experiencia y el desarrollo profesional sin necesidad de cambia de puesto de trabajo.
- **Más reconocimiento para coordinaciones y responsabilidades.** Aumentar las compensaciones horarias y económicas de las tutorías, coordinaciones, jefaturas de departamento y demás responsabilidades y/o funciones.
- **Incremento de las retribuciones de los complementos de especial responsabilidad de los cargos directivos.**
- **Nuevas funciones y situaciones sobrevenidas.** Las nuevas coordinaciones, funciones o responsabilidades, también cuando sean sobrevenidas, deben contar con tiempo, recursos y, cuando corresponda, retribución.

Lo sobrevenido no puede convertirse en se abonen independientemente de la duración del nombramiento.

- **Incrementar la indemnización por residencia en Canarias.** En 2026, el Estado actualizó la indemnización por residencia del personal del sector público estatal destinado en Illes Balears. CCOO Enseñanza Canarias reivindica una revisión específica para Canarias sustentada en sus circunstancias objetivas: insularidad y doble insularidad, fragmentación territorial, lejanía respecto del territorio continental, costes de movilidad interinsular y coste efectivo de residencia. La referencia balear se plantea como antecedente de actualización de esta indemnización, no como equiparación automática entre ambos archipiélagos.

MOVILIDAD, DESTINOS Y ZONIFICACIÓN

- **Zonificación de los destinos.** Implantar una zonificación real que permita al profesorado elegir las zonas de la isla en las que está disponible para trabajar, sin tener que renunciar a toda la isla: tres zonas en Tenerife; dos en Gran Canaria, La Palma y Fuerteventura; y una en Lanzarote, La Gomera y El Hierro.

  Reducir los largos desplazamientos diarios y el tiempo en carretera favorece la conciliación, el bienestar laboral, el ahorro de tiempo y costes y una movilidad más sostenible. La distancia al puesto de trabajo y los problemas de movilidad no pueden convertirse en una carga añadida a la jornada laboral.



- **Compensar las itinerancias.** Mejorar la compensación del profesorado que debe desplazarse entre distintos centros o sedes por razón de su trabajo, especialmente en CEPA, CER, centros compartidos, Orientación y Audición y Lenguaje, igual que el cuerpo de inspectores.

- **Todas las vacantes al concurso general de traslados estatal y autonómico.** Ofertar el 100 % de las vacantes estructurales que legalmente puedan salir y mejorar la transparencia y las condiciones del concurso de traslados. Participación sindical en la negociación de los criterios y configuración de las plazas vacantes.

- **Convocatoria pública para comisiones a los servicios centrales.** Los puestos de servicios centrales y territoriales que puedan ser ocupados por personal docente deben cubrirse mediante convocatoria pública, con criterios objetivos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

CARRERA PROFESIONAL, ESPECIALIDADES Y OPOSICIONES

- **Más oportunidades para adquirir nuevas especialidades.** Convocar periódicamente en Canarias procedimientos para la adquisición de nuevas especialidades dentro del mismo cuerpo docente, conforme a lo establecido en el Real Decreto 276/2007.

- **Rotación real en los tribunales de oposición.** Quien ya haya participado al menos una vez debe poder quedar exento mientras haya funcionarias y funcionarios de carrera de su especialidad que todavía no hayan formado parte de un tribunal. Solo se repetiría cuando no exista personal suficiente para constituirlos.

- **Recuperar las licencias por estudios.** Convocatorias periódicas de licencias retribuidas por estudios con el 100 % de las retribuciones, en el marco que se negocie.

- **Formación reconocida también para el profesorado sustituto.** Exigimos que el profesorado sustituto que se incorpora a un centro con el plan de formación ya iniciado pueda participar y obtener la certificación de las horas realizadas, aunque no complete toda la formación.
  También debe tener la posibilidad de continuarla cuando cambie de destino.
  Si se exige participar en la formación del centro, esa formación tiene que reconocerse y certificarse.

- **Oposiciones: ninguna plaza sin cubrir.** Exigimos que se revise el sistema de acceso y que en los procesos selectivos se cubra la totalidad de las plazas convocadas, evitando que queden plazas desiertas.

- **Un nuevo modelo de acceso a la función pública docente.** Impulsar la reforma del actual sistema de concurso-oposición hacia un modelo con pruebas no eliminatorias, que valore el conjunto del proceso y dé mayor peso a la parte práctica y a la capacidad docente. CCOO defenderá esta propuesta tanto en Canarias como en el ámbito estatal.

- **Paso del A2 al A1.** Ya conseguimos este paso para docentes del cuerpo de FP con titulación universitaria. Es hora de que el profesorado del Cuerpo de Maestros pase al subgrupo A1, alcanzando reconocimiento y prestigio, mejoras retributivas y acceso a puestos de alta dirección reservados a este subgrupo.

CARRERA PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN

- **A partir de 55 años, menos carga lectiva.** Reducción del 20 % de la carga lectiva real desde los 55 años, sin pérdida salarial. Las horas de docencia directa que se reduzcan se dedicarán a tareas complementarias. El personal podrá pedir anticipadamente desde mayo del curso anterior al solicitado, siempre y cuando vaya a estar en su centro definitivo, para que se incluya en la previsión del CALPLAN.

- **Jubilación voluntaria a los 60 años para todo el personal docente.** Defender la jubilación anticipada, voluntaria e incentivada a los 60 años para el personal docente y avanzar en mejores condiciones para los distintos regímenes de protección social y en fórmulas de jubilación parcial que sean legalmente posibles.

- **Año sabático.** Implantar en Canarias un permiso parcialmente retribuido que

permita al profesorado, tras varios años de servicio, disponer de un curso completo sin docencia, distribuyendo la reducción retributiva entre los años anteriores y el propio año de disfrute.
Un modelo que ya existe, con distintas fórmulas, en comunidades como Castilla y León, Madrid y Navarra.

- **Mejorar la excedencia por interés particular.** Revisar sus condiciones y negociar periodos mínimos más breves cuando la normativa lo permita.

EMPLEO, INTERINIDAD Y SUSTITUCIONES

- **Menos temporalidad y precariedad.** Dar mayor estabilidad al profesorado interino y garantizar la continuidad de los nombramientos por sustitución durante los periodos no lectivos, como Navidad y Semana Santa, cuando la necesidad que dio lugar al nombramiento continúa.

- **Aprobados sin plaza.** Defender que superar un proceso selectivo tenga efectos más allá de una única convocatoria. Impulsar una fórmula que permita a quienes aprueben una oposición sin obtener plaza hacer valer ese resultado en futuras convocatorias o ante nuevas vacantes, evitando tener que empezar de cero en cada proceso. CCOO defenderá esta propuesta tanto en Canarias como en el ámbito estatal.

- **Mismo trabajo, mismos derechos.** Avanzar en la equiparación de derechos laborales y retributivos entre el personal funcionario de carrera e interino, eliminando diferencias injustificadas cuando se desempeñan las mismas funciones.

  Garantizar también el acceso en igualdad de condiciones a los procedimientos de movilidad y adjudicación. Una funcionaria o funcionario de carrera que pierda su destino debe poder participar en una adjudicación provisional en condiciones equivalentes al personal interino, sin quedar en peor situación por su vínculo administrativo.

  Simplificar y equiparar los procedimientos administrativos, especialmente en las situaciones de incapacidad temporal, para que la gestión de los partes de baja del personal de MUFACE sea tan sencilla y ágil como la del personal incluido en el régimen de la Seguridad Social.

- **Cobro del verano.** Pago del verano a interinas e interinos con 5 meses y medio o 165 días de servicio en el curso, tal como se contempla en el II Protocolo del profesorado interino.

SALUD LABORAL, CLIMATIZACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

- **LA SALUD DEL PROFESORADO SE PROTEGE, NO SE PENALIZA.** CCOO exige que solicitar una adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud no termine suponiendo un cese del nombramiento y exclusión de las listas de empleo. La Administración debe garantizar las adaptaciones necesarias y buscar soluciones que permitan al profesorado seguir trabajando sin poner en riesgo su salud ni perder sus derechos laborales. CCOO ya ha llevado esta situación al Parlamento de Canarias y seguirá exigiendo soluciones para las personas afectadas.

- **Plan plurianual de rehabilitación y modernización.** Crear una partida presupuestaria específica y plurianual para los centros educativos antiguos, deteriorados u obsoletos que permita, según las necesidades técnicas de cada edificio, renovar instalaciones y cuadros eléctricos, retirar de forma

segura el amianto, mejorar ventilación y climatización, adaptar térmicamente los espacios, aumentar la eficiencia energética y la accesibilidad y corregir deficiencias que afecten a la seguridad de las instalaciones.

Dotación presupuestaria específica y estable para climatización, aislamiento, ventilación, sombreado y adaptación térmica de los centros públicos de Canarias.

- **Un protocolo de actuación ante altas temperaturas basado en la temperatura real de cada centro.** No basta con un aviso meteorológico general. Hay que medir la temperatura donde estamos trabajando: en las aulas. No estamos solas: trabajamos con grupos de alumnado, en espacios que pueden alcanzar temperaturas muy diferentes incluso dentro de una misma zona. Proponemos fijar límites objetivos de temperatura que activen medidas concretas, teniendo en cuenta las recomendaciones estatales en materia de prevención, y sin dejar la decisión y la responsabilidad únicamente en manos de los equipos directivos.

IGUALDAD Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

- **Protección efectiva frente al acoso laboral y por razón de sexo.** Reforzar los procedimientos de prevención y actuación: detección, canales confidenciales de denuncia, protección frente a represalias, investigación y respuesta clara.

- **Planes de igualdad negociados.** Garantizar la negociación de los planes de igualdad y que la igualdad forme parte de las mesas de negociación colectiva.

PLANTILLAS, RATIOS Y CALIDAD EDUCATIVA

- **Cumplir la inversión educativa.** Exigimos el cumplimiento de los objetivos de inversión de la Ley Canaria de Educación no Universitaria (5 % del PIB) y priorizar la inversión en la enseñanza pública y no privatizar servicios públicos, evitando que se eliminen grupos de FP para autorizar oferta privada. No obstante, si bien se establece el 5 % de inversión, dado su incumplimiento actual, planteamos en la línea del Consejo Escolar de Canarias para el curso actual, elevar esta meta hasta el 5,5 % del PIB con el fin de compensar los déficits acumulados y la infrafinanciación de años anteriores.

- **Bajar las ratios.** Reducir progresivamente las ratios en todas las enseñanzas. Menos alumnado por grupo permite atender mejor y trabajar en mejores condiciones, teniendo en cuenta la integración del alumnado NEAE y las particularidades de la FP. Canarias recibe además alumnado de incorporación tardía durante el curso, una realidad que debe tenerse en cuenta en la planificación de los grupos y las ratios.

- **Grupos mezcla.** Evitar la creación de grupos mezcla de distintos niveles cuando respondan exclusivamente a criterios de ahorro, insuficiencia de plantilla o falta de planificación y perjudiquen la atención educativa.

- **Más plantilla donde hace falta.** Aumentar las plantillas para desdobles, refuerzos, laboratorios, talleres, idiomas, inclusión y proyectos que mejoren la atención al alumnado y a las familias.

- **Inclusión con recursos.** La inclusión no puede sostenerse solo con buena voluntad. Los centros necesitan personal, tiempo y recursos suficientes para atender las necesidades específicas de apoyo educativo y mejorar la convivencia.

SOSTENIBILIDAD Y EDUCACIÓN PÚBLICA

- **Centros preparados para el clima.** Incorporar sostenibilidad, eficiencia energética y adaptación climática a las obras, inversiones y funcionamiento de los centros.

- **Dinero público para la educación pública.** Garantizar recursos humanos, materiales e infraestructuras suficientes para la red pública.

MIGRACIÓN Y ACOGIDA

- **Más recursos para la acogida del alumnado de incorporación tardía.** Canarias es un territorio de acogida y muchos centros reciben alumnado durante todo el curso. Crear aulas de acogida en los centros que lo necesiten y reforzar las horas y el personal de apoyo idiomático, ajustándolos al número real de alumnas y alumnos que se incorporan.

  La llegada de nuevo alumnado debe ir acompañada de más recursos y revisión de las ratios, especialmente cuando los grupos ya están completos.

- **Apoyos desde el primer día.** Garantizar que los apoyos humanos que necesite el profesorado para desarrollar su trabajo estén disponibles desde el primer día de prestación efectiva del servicio. Cuando la necesidad sea conocida, la Administración debe anticipar la coordinación entre los órganos competentes y la asignación o contratación del recurso antes de la incorporación, garantizando su continuidad durante el tiempo necesario.

  Todo el personal no docente es imprescindible para la prestación de un servicio público efectivo —auxiliar educativo, personal de comedor, limpieza, subalternos, mantenimiento, auxiliar administrativo, auxiliar de enfermería, etc.—, sin que estos servicios se privaticen.

  Esto incluye, cuando resulte necesario, el apoyo de intérprete de lengua de signos española (ILSE) al profesorado sordo. La organización administrativa entre distintas Direcciones Generales no puede provocar retrasos en la prestación efectiva del apoyo al profesorado con discapacidad.

- **Oferta educativa sin desigualdades territoriales.** Ampliar y equilibrar la oferta educativa entre islas y zonas para que el lugar de residencia no limite las oportunidades educativas, especialmente en la oferta de familias profesionales.

EFICIENCIA EN LAS INVERSIONES Y TECNOLOGÍA

- **Inversiones que respondan a las necesidades reales de los centros.** Planificar las inversiones contando previamente con los centros. No todos necesitan lo mismo. La implantación de recursos como las pizarras digitales interactivas debe responder a una necesidad real y garantizar previamente espacio, instalación, conectividad y mantenimiento. No tiene sentido invertir en equipamiento que después no puede instalarse o utilizarse correctamente. Invertir mejor también es cuidar el dinero público.

- **Uso responsable de la tecnología en el aula.** No a la imposición tecnológica sin proyecto pedagógico. La innovación educativa no puede confundirse con la simple adquisición de tecnología, software o herramientas de inteligencia artificial. Su incorporación debe responder a criterios pedagógicos y a las necesidades reales de los centros.

DETRÁS DE CADA REIVINDICACIÓN, UN EQUIPO QUE LUCHA.

922 60 47 81 / 83 / 84
928 44 75 31 / 13

@ccooensenanzacanarias

www.enseñanzacanarias.com
comunicacioncanarias@fe.ccoo.es

CUANDO LAS COSAS SE COMPLICAN, SEGUIMOS A TU LADO.

