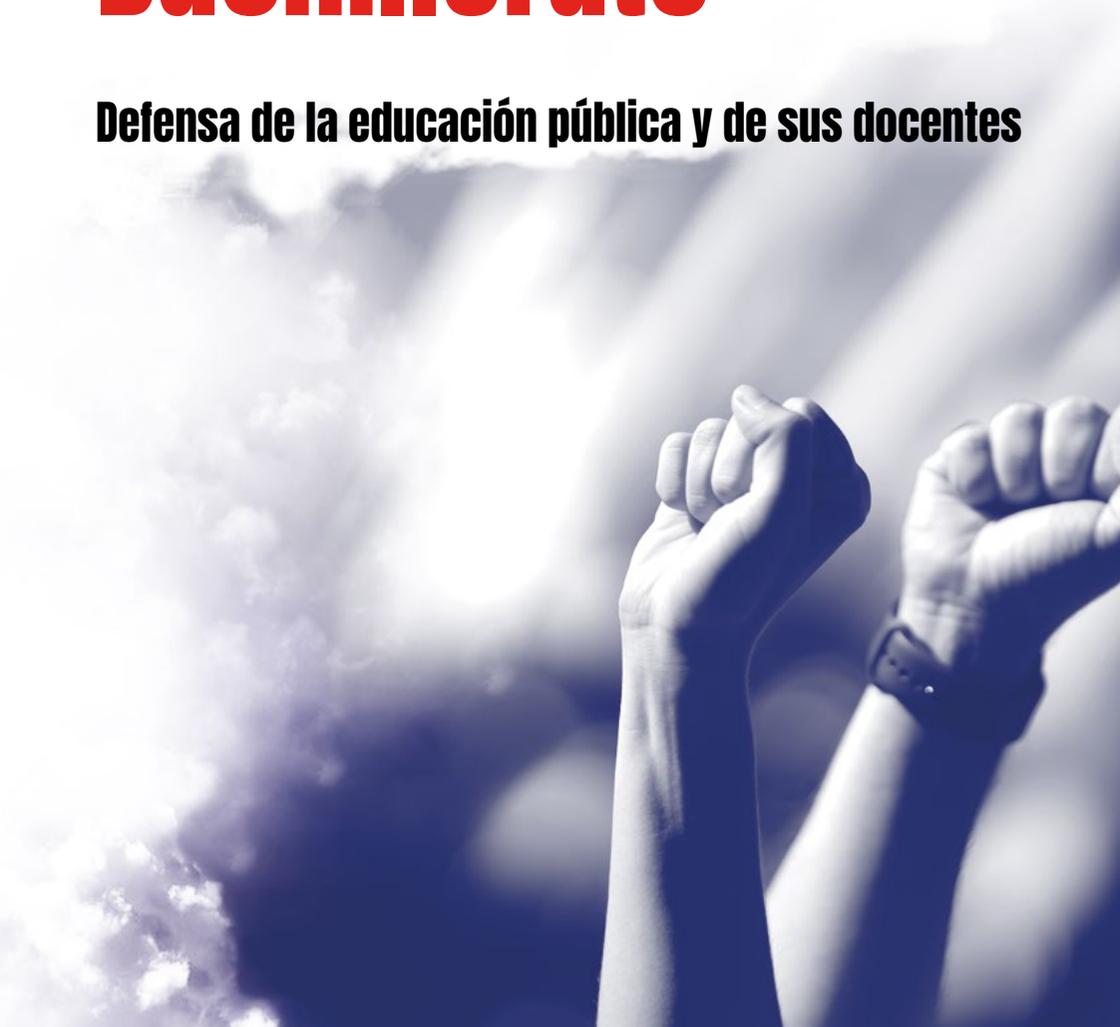


Secundaria y Bachillerato

Defensa de la educación pública y de sus docentes



CCOO
enseñanza

El poder de cambiar las cosas

Reversión de los recortes. Defensa de la educación pública y lucha contra la privatización

La educación pública ha sufrido salvajes recortes que hemos conseguido revertir en parte con intensas luchas. Entre los logros obtenidos destacan la reducción de horas lectivas en algunas comunidades autónomas, la recuperación de determinados los permisos y licencias que nos quitaron y la incorporación de más docentes en los centros educativos. Cabe destacar los acuerdos que arrancamos al Gobierno en 2017, 2018 y 2021. Estos acuerdos tienen el compromiso de reducir la temporalidad al 8% y supusieron la recuperación de parte del poder adquisitivo del profesorado.

CCOO va a seguir luchando siempre por el incremento de recursos del sistema educativo público y que no se destine dinero público a manos privadas.

Principales reivindicaciones:

- Reversión completa de todos los recortes tanto en condiciones del profesorado como en el sistema educativo público.
- Incremento de la oferta de plazas públicas en todas las enseñanzas y etapas.
- Todo el dinero público para la educación pública.
- Paralización y reversión de las privatizaciones.
- Revisión y reversión de conciertos educativos y eliminación de todas las fórmulas privatizadoras.
- Alcanzar a corto plazo el 5% del PIB en inversión en educación pública e incrementarlo hasta el 7% a medio plazo.
- Plan de construcción de centros públicos y mejora de infraestructuras, instalaciones y medios materiales y tecnológicos para asegurar la oferta suficiente y de calidad de plazas públicas adaptadas al siglo XXI.
- Revisar al alza la dotación económica de los centros educativos públicos.
- Aumentar el profesorado en los centros para la realización de desdobles y refuerzos, laboratorios, talleres de idiomas y otros proyectos educativos de mejora de la atención al alumnado y sus familias.
- Establecer mecanismos para reducir la sobrecarga burocrática del profesorado.
- Respetar las atribuciones docentes de cada especialidad.
- Recuperación y ampliación de la oferta pública de aulas de enlace, de bienvenida, de acogida, etc.

EL DINERO PÚBLICO PARA LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Mejora de la jornada lectiva

La reducción de la jornada lectiva ha sido siempre una prioridad para CCOO, siendo nuestra propuesta y principal reivindicación la regulación con carácter estatal de un máximo a corto plazo de 23 periodos lectivos para las enseñanzas de Infantil y Primaria, y de 18 para el resto. No obstante, lucharemos por una reducción mayor que permita al profesorado atender con garantías el resto de las tareas docentes necesarias para una educación integral y de calidad.

Las actuaciones de CCOO han tenido impactos importantes. Hemos conseguido, tras la admisión a trámite de nuestra denuncia en la Audiencia Nacional del RD Ley de los recortes, la aprobación de una Ley de mejora de las condiciones del profesorado, que derogaba el límite mínimo de horas lectivas y recomendaba las 18/23 horas lectivas. A pesar de no haberse cumplido el objetivo de la instauración de un número máximo de periodos lectivos de obligado cumplimiento para todo el Estado, la aprobación de esta Ley ha permitido que CCOO pueda luchar y en su caso conseguir reducciones en el horario lectivo en las CC. AA.

Principales reivindicaciones:

- Reducción inmediata a 18/23 periodos lectivos máximos con carácter general y básico en todo el Estado.
- Reducción progresiva posterior de la carga lectiva.
- Garantizar que los y las docentes mayores de 55 años puedan acceder voluntariamente y sin detrimento salarial a una reducción de un 25% de su horario lectivo.
- Racionalización de los horarios y las tareas del profesorado, con tiempos adecuados para coordinaciones, preparación, etc.
- Mayores reducciones de horario lectivo para más funciones específicas: coordinaciones de departamento, jefaturas, funciones directivas, tutorías con alumnado, tutorización de estudiantes en prácticas, prácticas de procesos selectivos, TIC, programas específicos, planes de mejora, convivencia, etc.

REPARTIR ES MEJORAR

Mejora de condiciones laborales

Para CCOO, cuestiones como las licencias y permisos, las medidas de acción social, la protección de colectivos vulnerables, la igualdad efectiva, las condiciones de movilidad y promoción interna, la formación como derecho laboral, la lucha contra la precariedad, la salud laboral y la carrera profesional, son elementos fundamentales para la calidad del empleo docente. Durante los últimos cuatro años, **hemos reivindicado y luchado con intensidad por la mejora de todos estos aspectos.**

Gracias a las actuaciones de CCOO hemos alcanzado logros relevantes. Desde la recuperación del cobro de la baja por incapacidad temporal (IT) al 100%, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de que este se fragmente, un acuerdo marco de teletrabajo para empleadas y empleados públicos que debe ser desarrollado en docentes, y la mejora de determinados servicios de MUFACE, como los relativos a la cobertura de reproducción asistida.

Queda mucho por hacer y CCOO seguirá luchando por mejorar las condiciones laborales del profesorado, con el claro convencimiento de que estas condiciones, además, están íntimamente relacionadas con la calidad educativa.

Principales reivindicaciones:

- Reducción efectiva de la jornada laboral de 37,5 horas a 35 horas a través de la disminución de las horas de permanencia en el centro.
- Formación permanente con recursos, de gestión pública y en horario laboral.
- Mejora y homologación al alza de reducciones de jornada, excedencias, licencias y permisos: libre disposición, maternidad/paternidad, de conciliación de la vida personal, de cuidado de familiares, por razones de estudio, etc.
- Mejorar las ayudas de acción social: transporte, ayudas al estudio, ayudas de MUFACE, etc.
- Regulación específica docente de salud laboral, incluyendo también los riesgos psicosociales y las enfermedades mentales.
- Protocolos específicos y con recursos de atención jurídica, psicológica y administrativa para todo el profesorado.
- Carrera profesional verdaderamente atractiva y bien articulada compatible con los complementos actuales.
- Acceso a otros cuerpos y adquisición de nuevas especialidades por concurso de méritos.
- Oferta del 100% de las vacantes y mejora de las condiciones del concurso de traslados.
- Revisión de las condiciones de incompatibilidad, especialmente para las jornadas parciales.
- Equiparación de licencias, permisos, formación y el resto de las condiciones entre personal funcionario de carrera e interino.
- Mejora y homologación de las condiciones de cobro del verano y prórroga de nombramientos en el personal interino.
- Equipamientos e infraestructuras adecuados y actualizados para que el profesorado realice su labor.
- Adaptación de todos los centros educativos a profesorado y alumnado con diversidad funcional.
- Reconocimiento de las situaciones específicas de itinerancia, compartir centro, etc., en el horario.

Mejora de los salarios

Gracias a la presión y negociación de CCOO, se han conseguido los acuerdos de subida salarial de 2017 y 2018 que han supuesto un incremento cercano al 8% para todo el colectivo docente. A pesar de que en otros momentos no ha habido acuerdo, porque considerábamos el aumento claramente insuficiente, la presión de CCOO ha obligado a las administraciones a aprobar nuevas subidas salariales como las de 2021 (+0,9%) y 2022 (+2%).

CCOO ha luchado y conseguido otros objetivos en este periodo, como la recuperación del cobro completo de las IT o, parcialmente, lo perdido en pagas extraordinarias; mejores condiciones en el cobro del verano y complementos por desempeño de funciones concretas en algunos territorios, entre otras, gracias a la negociación y consolidación de los fondos adicionales.

CCOO va a seguir luchando por la recuperación del poder adquisitivo y el incremento salarial del profesorado. Llevamos tiempo exigiendo un tercer acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y los empleados públicos que permita no solo revertir de manera urgente la pérdida de poder adquisitivo acumulada, sino que impulse una mejora del poder adquisitivo del profesorado, especialmente en situaciones como la actual, con un enorme incremento de la inflación.

Principales reivindicaciones:

- Ascenso de nivel 24 a nivel 26.
- Reconocimiento económico de la función tutorial a todo el profesorado, así como aumento de esta cuantía.
- Reconocimiento económico y homologación al alza de las retribuciones vinculadas a las funciones de coordinación, jefatura de departamento, funciones directivas y otras funciones específicas que ejerce el profesorado.
- Establecimiento de un mecanismo de ajuste de los salarios del profesorado al IPC que evite la pérdida de poder adquisitivo del colectivo.
- Equiparación de las condiciones retributivas, del cobro de sexenios y de complementos del personal interino, profesorado en prácticas y funcionarios y funcionarias de carrera.
- Recuperación del pago del 100% de las pagas extraordinarias.
- Mejora de las condiciones de cobro del verano del personal interino.
- Reconocimiento y mejora de las condiciones retributivas de cuestiones específicas como transporte, itinerancias, participación en tribunales, tutorización de profesorado o alumnado en prácticas, dietas vinculadas a jornadas de mañana y tarde y otras situaciones excepcionales, etc.
- Recuperación de las ayudas sociales.

- Incremento retributivo tanto del salario base como de los complementos autonómicos.
- No reducción de complementos asociados a funciones por contratos a tiempo parcial.

ASCENSO DE NIVEL 24 A NIVEL 26

RECONOCIMIENTO Y DIGNIFICACIÓN DE NUESTRA LABOR DOCENTE

Profesorado interino, estabilización del empleo y reducción de la precariedad

Hemos logrado un hito importantísimo en la reducción de la precariedad: la firma de los acuerdos, en 2017, 2018 y 2021, de un plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas que contemplan, junto a subidas salariales importantes, la reducción de la temporalidad al 8%. Además, gracias a la presión de CCOO, en el acuerdo de 2021 se incluye por primera vez en la historia que, en determinadas circunstancias, el personal interino que pierda su puesto de trabajo cobre una indemnización, manteniendo su derecho de permanencia en la lista de interinidad en idénticas condiciones, lo cual es fundamental sobre todo como medida disuasoria para que las administraciones cumplan adecuadamente los acuerdos y no abusen de la temporalidad. El plan de choque debería suponer hasta 2024 la convocatoria de más de 125.000 plazas para los procesos selectivos docentes. Posteriormente, ninguna vacante podrá mantenerse más de 3 años sin salir a procesos selectivos.

Principales reivindicaciones:

- Reducción real de la temporalidad a menos del 8% en todos los territorios y en todos los cuerpos y especialidades.
- Eliminación de la limitación que supone la tasa de reposición en los Presupuestos Generales del Estado, para asegurar que los futuros incrementos de plantilla que reivindicamos se puedan consolidar de manera inmediata.
- Asegurar que ninguna Administración educativa vuelva a abusar de la temporalidad.
- Reducción de la parcialidad en todos los ámbitos.
- Instauración de un contrato mínimo de no menos de media jornada tanto para vacantes como para sustituciones de reducciones de jornada y contratación a jornada completa a partir de 8 horas lectivas, completando el horario.
- Aplicación adecuada de las indemnizaciones legales al profesorado interino.
- Cobertura de las sustituciones en cuanto estén previstas, incluso, siempre que sea posible, antes del inicio del disfrute del permiso de la persona funcionaria. Los llamamientos deben ser ágiles, predecibles y diarios para asegurar que to-

das las sustituciones están cubiertas desde el primer día.

- Coincidencia de un día de nombramiento del personal sustituto con el sustituto para coordinación y traspaso de información también en el reingreso.
- Inclusión del periodo no lectivo siguiente en el nombramiento de sustitución si la persona funcionaria se incorpora en la última semana del trimestre. No interrupción de los nombramientos en los periodos no lectivos en ningún caso.
- Regulación en todas las listas de interinidad de todos los territorios de la baja temporal y voluntaria, sin necesidad de causa justificada.
- Cobro del verano y prórroga de contrato de todo el personal interino en todos los territorios con cinco meses y medio trabajados de forma continua o discontinua durante el curso.
- Revisión de las compatibilidades en caso de jornadas parciales.
- Igualdad en las condiciones laborales de interinos e interinas y personal funcionario de carrera, incluyendo permisos y licencias, acceso a formación, etc.
- Todas las plazas de concurso oposición (reposición + estabilización) deben convocarse juntas y por el nuevo procedimiento transitorio: una única prueba con partes no eliminatorias, valoración justa de la experiencia, etc.

POR UN EMPLEO DIGNO PARA TODAS Y TODOS

Jubilación y pensiones

El binomio presión-movilización impulsado por CCOO a nivel confederal ha logrado la aprobación de una nueva ley de pensiones, que deroga el dañino factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC y mejora las pensiones y su evolución futura de manera significativa.

FECCOO seguirá exigiendo una jubilación específica para todo el profesorado que sea anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica, así como la incorporación de todos y todas las docentes al cuerpo A1, lo que supondría, consecuentemente, una mejora global de la cuantía y el acceso a las pensiones. Seguimos luchando por la homogeneización al alza de las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social. No nos olvidamos tampoco de reivindicaciones históricas de CCOO, como la inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria de las clases pasivas, o la mejora de todas las bases de cotización.

Principales reivindicaciones:

- Jubilación específica docente anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para todos y todas, tanto para el régimen general de la Seguridad Social como para el de Clases Pasivas.
- Ascenso al grupo A1 de todo el profesorado.

- Mejora de los haberes reguladores y las bases de cotización.
- Homologación al alza de las pensiones de Clases Pasivas y las de Seguridad Social.
- Inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases Pasivas.
- Garantizar que los y las docentes mayores de 55 años puedan acceder voluntariamente y sin detrimento salarial a una reducción de un 25% de su horario lectivo.
- Acordar fórmulas de jubilación parcial para el profesorado.
- Todas las reducciones de jornada deben ser contributivas al 100%.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA, ANTICIPADA E INCENTIVADA PARA TODAS Y TODOS

Mejorar el modelo educativo: currículo, ratios, educación inclusiva y convivencia

CCOO ha conseguido que muchas de sus propuestas y enmiendas a las normativas se hayan incluido en los textos finales –aunque por supuesto no todas las que el sindicato planteaba–, lo que ha mejorado muchos de los problemas de esas normativas.

El sindicato ha logrado, no en todas las ocasiones en las que le hubiera gustado, centrar el debate público y político en las cuestiones pedagógicas y de atención a la diversidad y en los recursos necesarios que afectan a la labor del profesorado. También temas esenciales como la convivencia han ganado relevancia gracias a CCOO. Seguiremos luchando por la inclusión educativa y el bienestar de la comunidad educativa.

CCOO exige que el desarrollo de la nueva ley educativa incluya una importante inversión en recursos y profesorado; para asegurarlo, seguiremos trabajando y movilizándonos.

Los recursos de atención a la diversidad son especialmente claves, por lo que CCOO reivindica una bajada de las ratios en las aulas y una mejora de las ratios de los apoyos especializados.

La convivencia escolar también necesita de una inversión determinada en perfiles y medidas específicas.

Principales reivindicaciones:

- Reducción de la ratio máxima en las aulas y una reducción adicional asociada a cualquier perfil de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEAE): necesidades educativas especiales, dificultades específicas del aprendizaje, desventaja social, compensación educativa, etc. Todo este alumnado debe contar doble a efectos de ratio de los grupos.

- Aumento del profesorado en los centros para la realización de desdobles y refuerzos, desdobles de laboratorio, talleres de idiomas y otros proyectos educativos de mejora de la atención al alumnado y sus familias.
- Mejora de las ratios de alumnado ACNEAE para el profesorado especialista: pedagogía terapéutica, audición y lenguaje, compensación educativa, etc. Todos los centros educativos deben contar con un PT y un AL a jornada completa como dotación mínima, e incrementarse en base al alumnado, siendo la ratio máxima de 8 alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE) por cada maestro/a especialista.
- Contabilización del alumnado con dificultades específicas de aprendizaje (DEA) a efectos de recursos extra de profesorado y de profesorado especialista PT y AL, un mínimo de una maestra/o PT y AL por cada 12 estudiantes.
- Incremento de efectivos en la red de orientación, tanto del perfil de orientación educativa como el de servicios a la comunidad. Debemos cumplir con las recomendaciones internacionales.
- Puesta en marcha del coordinador/a de bienestar en los centros educativos y asignación de un cupo extra a jornada completa vinculado a estas funciones.
- Dotación e incremento de cupos específicos de plantilla para mejorar la convivencia escolar y programas específicos.
- Incremento de todos los perfiles del personal no docente en los centros: auxiliares técnicos, auxiliares de control, personal de administración, fisioterapeutas, integración social, etc.
- Incorporación de profesionales sanitarios en todos los centros: enfermería, salud mental, etc.
- Plan específico de apoyo para los centros de difícil desempeño y análogos.
- Impulso de metodologías como “un aula dos docentes”, cotutorías, agrupamientos flexibles, aprendizaje cooperativo, grupos interactivos, etc., siempre con dotación suficiente de docentes.
- Facilitar el trabajo integral por competencias con los recursos necesarios para ello: más docentes, más tiempos de coordinación, mejor acceso a la formación, etc.

- Refortalecimiento y reorientación de la inspección educativa como ayuda clave del cambio hacia una educación del siglo XXI.
- Regulación participativa, equilibrada y transparente de los procesos de escolarización.
- Protección de la escuela rural con mayor dotación de recursos humanos y materiales, infraestructuras, formación y programas específicos, y mejora de las condiciones laborales del profesorado.
- Promover y aumentar los recursos para fórmulas específicas como las aulas hospitalarias, la enseñanza en centros penitenciarios, servicios de atención domiciliaria, centros educativos terapéuticos, etc.
- Homogeneizar el calendario escolar y los horarios de todos los centros de la misma etapa en la misma zona.
- Escuela laica, ecologista, antibélica y crítica.
- Promoción de centros abiertos a la comunidad entendidos como centros de atención integral a menores y sus familias.
- Establecimiento de una ratio máxima de 20 alumnos/as por aula en ESO y de 25 en Bachillerato.
- Todos los centros deben contar con, al menos, dos orientadores/as y un/a PTSC a tiempo completo.

BAJADA DE RATIOS Y ATENCIÓN A TODA LA DIVERSIDAD ¡TODA ES TODA!

Medio ambiente

- Los nombramientos deben favorecer, respetando el orden de prelación, la cercanía entre el centro de trabajo y el domicilio para reducir la huella de carbono.
- Impulsar un plan de sostenibilidad medioambiental, climatización y eficiencia energética de los centros educativos, incluyendo el reciclaje, el uso circular de materiales, paneles solares, iluminación de bajo consumo, reducción del uso de papel, etc.
- Impulsar los contenidos curriculares de respeto y cuidado del medioambiente.

- Impulsar en todos los centros educativos sistemas de reutilización y préstamos de libros y materiales escolares.
- Eliminación del amianto en todas las instalaciones.
- Potenciar el uso de transportes sostenibles y sistemas de préstamos gratuitos en los centros para todos los miembros de la comunidad educativa.
- Impulsar los programas de huertos escolares y vincularlos a los principios de sostenibilidad medioambiental, consumo de cercanía, etc.
- Potenciar la figura de la delegada y delegado de medio ambiente como figura de referencia y apoyo a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.

SIN ECOLOGISMO NO HAY FUTURO, SIN EDUCACIÓN NO HAY FUTURO

Políticas de igualdad

- Constitución de comisiones de igualdad en todas las mesas de negociación y negociación de los planes de igualdad para el sistema educativo.
- Protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo los cauces suficientes que faciliten las denuncias por acoso con totales garantías.
- Impulsar los equipos de convivencia en todos los centros con recursos, tiempos específicos y figuras específicas que fomenten la igualdad y la no discriminación.
- Protocolos negociados de prevención de acoso por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género que solventen las posibles situaciones de invisibilidad, discriminación, acoso o *bullying*.
- Protocolos negociados de prevención de la discriminación por motivos de origen étnico, clase social, diversidad funcional, etc.
- Políticas de promoción y formación en el respeto y la valoración positiva de la diversidad.
- Favorecer todas las condiciones necesarias que posibiliten la diversidad en el profesorado y en la comunidad educativa.
- Luchar contra cualquier medida que impida el tratamiento de los temas de igualdad en la escuela, tales como el pin parental.
- Inclusión en los consejos escolares de una persona encargada de igualdad y coeducación.

IGUALDAD REAL



enseñanza

El poder de cambiar las cosas

WWW.FE.CCOO.ES

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

