

Informe de inicio de curso

Problemas y necesidades. La Atención a la Diversidad y los recursos como ejes prioritarios.

Federación de Enseñanza
de CCOO Cantabria



Índice

- 01 **Introducción. 2**
- 02 **¿Cómo han evolucionado las plantillas docentes?. 5**
- 03 **Bajada de ratios asociada a la atención a la diversidad. 6**
- 04 **Plan urgente de atención al alumnado con Dificultades Específicas del Aprendizaje. 9**
- 05 **Reversión de la privatización de los equipos de orientación. 13**
- 06 **Implementación de la figura de coordinación de bienestar y protección en la infancia y la adolescencia. 14**
- 07 **Propuestas para la atención al alumnado de compensación educativa: Alumnado con desventaja socioeducativa, desconocimiento del idioma e integración tardía al sistema educativo. 17**
- 08 **Propuestas para la atención a la salud mental de la comunidad educativa. 19**
- 09 **Previsión reducción de la temporalidad a menos del 8% y estabilización del empleo. 21**
- 10 **Decálogo de CCOO para mejorar las condiciones laborales del profesorado. 23**
- 11 **Conclusiones. 24**




01

Introducción

El curso 2022/2023 es el curso en el que comienzan a aplicarse los desarrollos normativos y curriculares de la LOMLOE y esto debe implicar aumentar recursos e inversiones. El curso se inicia con grandes retos, pero también grandes oportunidades para la educación pública. Por un lado, porque continuamos en el avance hacia la superación de la pandemia tras años muy, muy duros para la sociedad y la comunidad educativa, pero que ha demostrado que nuestro profesorado es excelente y sabe responder con notable solvencia a una situación, que, como esta, no tiene precedentes. Pandemia que ha demostrado algo que a estas alturas ya es innegable: la reducción de las ratios en las aulas contribuye a la mejora de los resultados académicos, facilita una adecuada convivencia en nuestras aulas y permite una mejor atención a la diversidad en ellas.

He aquí un reto y la oportunidad que las administraciones educativas tienen por delante: utilizar y ampliar los recursos extra con el que contaron los centros educativos durante la pandemia para mantener y reducir las ratios. Es decir, el aumento de la inversión educativa debe mantenerse y aumentarse si se quiere mantener los beneficios descritos anteriormente. Por ello, en el presente informe hacemos un análisis de la situación de las plantillas docentes y una propuesta de concreción de bajada de ratios vinculada a la diversidad de alumnado en el aula.

La inversión educativa debe ir encaminada además a impulsar la equidad en el sistema educativo. Es una evidencia que, los centros públicos escolarizan la inmensa mayoría del alumnado vulnerable y por ello, planteamos con datos en el presente informe algo, que, a pesar de estar claramente recogido en las últimas leyes orgánicas, en la práctica no se ha aplicado: tanto la atención educativa por parte de especialistas al alumnado que presenta dificultades específicas del aprendizaje como la puesta en funcionamiento de un mecanismo para garantizar la adecuada identificación de estas dificultades.




El presente informe se hace asimismo eco de algo que es un clamor social: la protección de nuestros niños y niñas frente a todo tipo de violencia. Cuestiones tan candentes como el acoso, la convivencia e incluso el bienestar psíquico y mental de nuestras niñas, niños y jóvenes deben tener una respuesta clara y contundente en el ámbito educativo. Sin duda, las políticas que se apliquen en este contexto son claves. En este sentido, la ley obliga a que cada centro educativo cuente con la figura del coordinador/a de bienestar y protección de la infancia y la adolescencia. Figura que está llamada a ser central en la transformación de los centros educativos hacia una cultura de paz, aceptación de la diversidad y no violencia y que debe ser además complementada con mecanismos para atender los problemas emocionales y de salud mental de la comunidad educativa. Es por tanto el curso 2022/23 el que debe iniciar un cambio sustancial en los centros educativos. Desde CCOO concretamos una propuesta de inversión educativa destinada a la mejora del bienestar y protección de la infancia y la adolescencia.

El informe contiene además un análisis de la situación de la temporalidad en las plantillas del sistema educativo público en un momento en el que el acuerdo suscrito por CCOO obliga a las administraciones educativas a reducir la temporalidad al 8% y, vinculado a este proceso, un análisis de los procesos selectivos que vienen de celebrarse el pasado junio.

Finalmente, presentamos un decálogo de las principales cuestiones que, a juicio de CCOO, el Ministerio debe abordar para mejorar las condiciones laborales del profesorado.

Consecuentemente, en el presente informe de inicio de curso 2022-2023 sobre el sistema educativo público queremos repasar la situación de estas cuestiones de relevancia.

- Situación de las modificaciones en los cupos de plantillas docentes y como se han ido retirando recursos extras, en la mayoría de los casos, en lugar de convertirlos en estructurales para cubrir las necesidades del sistema.
- Reducción de ratios en las aulas asociada a la diversidad del alumnado y los recursos mínimos necesarios para concretar con garantías esta medida propuesta por CCOO.
- Detección adecuada y atención al alumnado con dificultades específicas de aprendizaje con los recursos asociados necesarios.

- 
- Implementación de la figura de coordinador/a de bienestar y protección de la infancia y adolescencia añadiendo cupo extra de plantilla para ello.
 - Introducción de propuestas para atender los problemas emocionales y la salud mental de la comunidad educativa.
 - Estudio de la situación de las ofertas de empleo público docente y las oposiciones y las previsiones de reducción de la temporalidad y estabilización del empleo.
 - Repaso de las principales cuestiones para mejorar las condiciones laborales del profesorado propuestas por CCOO.

Finalmente plantearemos unas conclusiones generales y una estimación de recursos para cubrir los conceptos descritos, añadiendo también otras cuestiones defendidas por CCOO como son la reducción de la carga lectiva y del horario de cada docente, lo que implica también incrementos en las plantillas, para asegurar que puedan realizar con garantías sus funciones educativas y que se puedan llevar a cabo los diferentes programas.

02

¿Cómo han evolucionado las plantillas docentes?

Para comenzar haremos una revisión de la evolución de los incrementos y disminuciones de las plantillas del curso prepandemia (2019/2020), pasando por el primer curso presencial (2020/2021) en pandemia, el curso pasado y hasta el curso que ahora se inicia.

En el siguiente cuadro se pueden ver los incrementos y disminuciones a lo largo de estos cursos*1.

Incremento curso 20-21	Variación en curso 21-22	Variación en curso 22-23	Diferencia 20-21 a 22-23	Diferencia 19-20 a 22-23
201	-92	-109	-201	0

*1 Los datos de este curso 2022-23 son provisionales.

Podemos observar que de los incrementos implementados en la vuelta presencial a las aulas se ha eliminado. Esta situación está claramente desajustada con las necesidades de nuestro sistema educativo que como veremos son grandes y estamos ante una gran oportunidad de mejorar el sistema público con las inversiones necesarias si realmente se quiere mejorar la calidad educativa, la atención a la diversidad y las condiciones laborales del profesorado y de los centros. Para ello no sólo es necesario no reducir la inversión sino incrementarla.

En los siguientes apartados repasaremos las necesidades más prioritarias en los conceptos que pueden ser más relevantes para alumnado, profesorado y centros.



03

Bajada de ratios asociada a la atención a la diversidad

Uno de los hechos que ha demostrado la pandemia es que la bajada de ratios es beneficiosa para la equidad y la calidad educativa. Las administraciones educativas tuvieron que bajarlas por razones de salud y ahora deben bajarlas por razones educativas como históricamente venimos pidiendo desde CCOO. Esas ratios bajas beneficiaron especialmente al alumnado más vulnerable o con más dificultades, sean estas del tipo que sean. Hay cierta discrepancia de opiniones sobre el grado del impacto de las ratios en la mejora educativa a nivel general pero que ratios más bajas son beneficiosas y que lo son más cuantas más dificultades hay es un consenso generalizado e incuestionable.

Por ello hemos centrado este estudio en los recursos que serían necesarios para asociar la reducción de las ratios a la escolarización en cada grupo de alumnado con dificultades o situaciones de desventaja contempladas en la Ley. Hemos utilizado los datos oficiales del Ministerio de Educación para calcular la media de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en cada grupo. A esos datos le hemos aplicado la propuesta de CCOO de que cada alumno o alumna con cualquiera de esas necesidades cuente doble a efectos de ratio de los grupos ordinarios en los centros públicos. Hay que tener en cuenta que la educación pública asume el 80% del alumnado de estas características a nivel general, pero especialmente del alumnado en desventaja social o de incorporación tardía. Para el cálculo se ha tenido en cuenta como bajó la ratio media al bajar la ratio máxima en situación de pandemia y con ello, ajustar la necesidad de incrementos de grupos y profesorado.

Por supuesto, esta medida debe ser complementada con aumentos en los recursos específicos que se dedican a ese alumnado e implementando recursos específicos para determinado alumnado que no los reciben, como es el caso del alumnado con dificultades específicas del aprendizaje que es objeto de otro apartado del presente informe.

En el siguiente cuadro se puede ver la media de alumnado acneae y de desventaja social por grupo en cada una de las etapas educativas en centros públicos.

	INFANTIL	PRIMARIA	ESO	BACHILLERATO	FP BÁSICA	FP GM	FP GS
CANTABRIA	1,08	2,72	3,03	0,65	2,83	1,13	0,19
MEDIA ESTATAL	1,01	2,86	3,08	0,45	1,53	0,86	0,26

En el siguiente cuadro podemos ver la media de alumnado por grupo existente y la necesaria para bajar la ratio máxima, teniendo en cuenta que ese alumnado del cuadro anterior contara doble a efectos de ratio, y las diferencias entre ambas.


	INFANTIL	PRIMARIA	ESO	BACHILLERATO	FPB	FPGM	FPGS
RATIO MEDIA	18,03	19,13	23,11	24,59	9,19	20,83	20,20
RATIO MEDIA NECESARIA	17,77	18,44	22,33	24,42	8,46	20,54	20,16
DIFERENCIA	-0,26	-0,69	-0,78	-0,17	-0,73	-0,29	-0,04

Finalmente, en el siguiente cuadro se contempla la estimación de grupos extra que deberían crearse para hacer realidad las ratios necesarias y los/las docentes que deberían añadirse para cubrir la dotación de esos nuevos grupos.

	Infantil y Primaria	ESO, Bach y FP	TOTAL
Grupos extra necesarios	52	32	84
Docentes extra necesarios	78	64	142

Como se puede observar es una medida factible para la que, según la estimación, se deberían crear en Cantabria 84 grupos y añadir un total de 142 docentes.

Hay que tener en cuenta que estos datos son una estimación “a la baja” ya que los datos de alumnado de las diferentes categorías a veces son incompletos, especialmente en los casos en los que no van asociados a recursos específicos o se



escolarizan en las etapas y enseñanzas donde dejan de computarse, en las que existe una parte del alumnado con necesidades no identificado. Además, el número de profesores/as por grupo que hemos computado es el mínimo indispensable.

Para CCOO esta medida sería una forma realista y efectiva de concretar lo señalado por el MEFP en el borrador Real Decreto de requisitos mínimos: “los grupos tendrán un ratio acorde con sus necesidades educativas”. Es imprescindible realizar la concreción de esta fundamental cuestión para que no quede en papel mojado y debe hacerse grupo a grupo y aula a aula pues dejarlo solamente en una categoría de centros de especial consideración, como parece que a veces se plantea, sería claramente insuficiente y dejaría fuera a una gran parte del alumnado con necesidades específicas.

La voluntad política y la inversión decidida en materia de ratios, calidad y equidad educativa, atención a la diversidad e inclusión es uno de los principales retos del sistema educativo y, por tanto, absolutamente prioritaria para CCOO, así vamos a defenderlo por todos los medios ante las diferentes administraciones educativas.



04

Plan urgente de atención al alumnado con Dificultades Específicas del Aprendizaje

La LOMLOE, al igual que las leyes orgánicas educativas previas, reconoce que este alumnado presenta dificultades específicas del aprendizaje. Es decir, estamos hablando de alumnado con limitaciones significativas y persistentes en los procesos de aprendizaje de la lectura (dislexia), de las matemáticas (discalculia), de la escritura (disortografía) u otras dificultades en el aprendizaje y el desarrollo escolar.

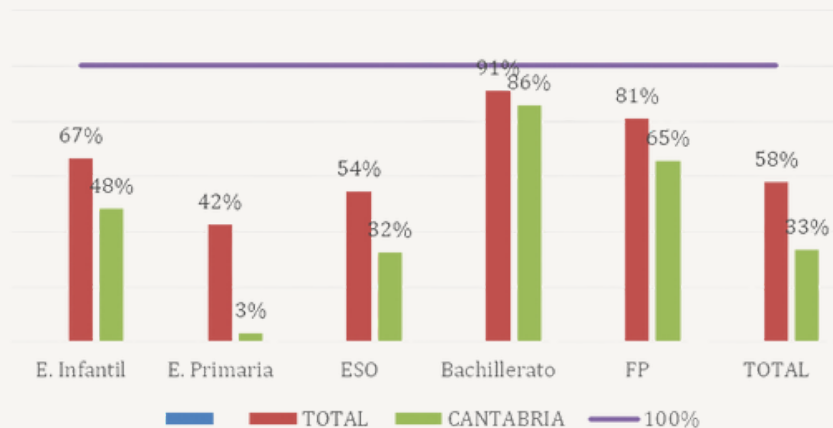
Cualquier padre, madre o docente que acometa el empeño de educar a un niño/a con estas dificultades conoce no solo la cantidad de tiempo y de atención individualizada que necesita, sino que, en muchos casos, además, requiere una metodología, un uso de materiales y unas aproximaciones pedagógicas específicas.


De hecho, la propia LOMLOE reconoce esta afirmación cuando en su artículo 71 apartado 2 dispone que *“Corresponde a las Administraciones educativas asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por retraso madurativo, por trastornos del desarrollo del lenguaje y la comunicación, por trastornos de atención o de aprendizaje, por desconocimiento grave de la lengua de aprendizaje, por encontrarse en situación de vulnerabilidad socioeducativa, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo o por condiciones personales o de historia escolar, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.”*

Sin embargo, y a pesar de lo expresado con anterioridad, el alumnado con dificultades específicas del aprendizaje no es tenido en cuenta en la asignación de recursos personales específicos en los centros educativos. Es decir, los centros educativos no cuentan con recursos personales especializados destinados a la atención del alumnado con dificultades específicas de aprendizaje. Esto es PTs y ALs. Y, por tanto, a los centros educativos y el profesorado, esa atención educativa diferente a la ordinaria que contempla la ley resulta en la práctica muy difícil de abordar con las necesarias garantías educativas, especialmente cuando la ratio por aula es, como en la actualidad, tan elevada.

A este problema se le suma, además otro no menor: los centros educativos públicos tienen escolarizado un volumen importante de alumnos y alumnas que, a pesar de presentar DEA, ni se identifican ni se registran, ni tampoco se tienen en cuenta para la asignación de recursos al centro. En este sentido, muchos estudios coinciden en determinar que al menos el 10% del alumnado presenta dificultades específicas del aprendizaje. Con estos datos, se corrobora que, en Cantabria, el 33% del alumnado DEA no ha sido adecuadamente identificado. Si bien en educación primaria el porcentaje de alumnado sin identificar es mínimo, en el resto de las etapas educativas la escasez de personal, la sobre saturación en la que se encuentran la mayoría de las redes de orientación y la falta de apoyo institucional, se sustancia en que en nuestra CCAA entre el 32% del alumnado de ESO que presenta las dificultades señaladas no se identifica. Además, en las enseñanzas post obligatorias, en muchas ocasiones ni existen redes de orientación asociadas ni la normativa contempla su identificación e incluso en muchos casos, la falta de apoyo en etapas previas hace que este alumnado abandone el sistema educativo formal de manera temprana. Por ello, en Bachillerato casi 9 de cada 10 alumnos/as que presentan dificultades específicas de aprendizaje no han sido identificados en Cantabria, siendo en Formación profesional en torno a 6,5 de cada 10.

% alumnado sin identificar





Ante esta situación, la intervención en términos de carencia de personal pasa por dos actuaciones concretas y necesarias:

1. Incrementar sustancialmente las redes de orientación para acometer las tareas de identificación necesarias que en colaboración con el resto de las y los docentes, permitan reducir el porcentaje de alumnado con dificultades específicas del aprendizaje no identificado.
2. Asignar docentes del perfil de pedagogía terapéutica (PT) y audición y lenguaje (AL) a los centros educativos en virtud de la escolarización del alumnado con dificultades específicas del aprendizaje.

En ambos casos el incremento de personal necesario es muy sustancial, siendo el objetivo la identificación del 100% del alumnado con dificultades específicas del aprendizaje y la atención por parte de un/una PT y un/una AL tanto a los que ya han sido identificados como a aquellos que lo serán en virtud del aumento de personal en la red de orientación.

Si asumimos que cada orientador/a y profesor/a de servicios a la comunidad pueden realizar conjuntamente, además de atender el resto de las funciones que les asigna la ley, 30 evaluaciones psicopedagógicas y teniendo en cuenta el volumen de alumnado sin identificar, el sistema educativo cántabro debería incorporar a 67 orientadores/as y PSCs más.

E. Infantil	E. Primaria	ESO	Bachillerato	FP	Orientadores	PSCs
15	2	17	18	15	67	67

En cualquier caso, y más allá de la identificación de aquellos/as que pasan desapercibidos al sistema educativo y que presentan dificultades específicas del aprendizaje, el alumnado que en la actualidad está escolarizado requiere sin duda de atención educativa y el apoyo del profesorado especialista. La administración educativa cántabra plantea ante esta situación que los y las maestras especialistas de PT y AL que atienden al alumnado con NEE, lo hagan también, en función de la disponibilidad del tiempo, al alumnado con dificultades específicas del aprendizaje. Esto es a todas luces una sobrecarga del profesorado y un intento de resolver las necesidades de los centros educativos y el alumnado a coste 0.

Desde CCOO entendemos que, para una atención educativa equitativa, inclusiva y de calidad se requiere de un maestro/a especialista de pedagogía terapéutica (PT) y un maestro/a especialista de audición y lenguaje (AL) por cada 12 niños identificados en la actualidad. Siendo este el escenario, se requeriría la incorporación de 335 PTs y ALs en el conjunto de los centros educativos públicos cántabros.

Profesorado Pedagogía terapéutica (PT)						Profesorado Audición y Lenguaje (AL)					
E. I	E. P	ESO	Bach	FP	TOT	E. I	E. P	ESO	Bach	FP	TOT
41	180	87	8	19	335	41	180	87	8	19	335

Desde CCOO entendemos que la inversión que deben acometer las administración educativa para atender adecuadamente al alumnado DEA es elevada.

Por otro lado, en la actualidad Cantabria cuenta con 366 PTs y 302 ALs que atienden no solo al alumnado con NEE en los centros ordinarios, sino también en centros de educación especial y aulas de educación especial en centros ordinarios. El 39% del profesorado del perfil de PT y el 45% de los y las ALs son interino/a. Desde CCOO, exigimos la estabilidad de las plantillas y para ello, el cumplimiento del acuerdo firmado de reducción de la temporalidad al 8%. Es intolerable que en los próximos procesos selectivos la convocatoria de plazas de estas especialidades sea tan clamorosamente insuficiente: se convocan hasta 2024 un total de 42 plazas para el perfil de AL y de 34 plazas para el perfil de PT. Esto es intolerable y así lo hemos denunciado en CCOO.

Debe establecerse un plan de inversión plurianual que permita cumplir este objetivo. No obstante, una inversión mínima requerida debería garantizar que cada niño/a tenga atención educativa especializada de un PT o un AL en función de sus necesidades (335 profesionales más en los centros), y al menos la garantía de que la red de orientación se dote a corto plazo de 67 profesionales más.



05

Reversión de la privatización de los equipos de orientación

El curso escolar pasado, la consejería de educación de Cantabria decidió unilateralmente privatizar el servicio de orientación en los centros concertados, hasta ahora atendidos por los equipos de orientación del sistema público.

En contra de lo que aseguró la consejería de educación, esta privatización ha supuesto una pérdida de plazas en los equipos de orientación de Cantabria, lo que repercute directamente en la reducción de la atención del alumnado más vulnerable y sus familias.

CCOO ha denunciado esta privatización, que además repercute sustancialmente en los procesos de escolarización del alumnado más vulnerable.




06

Implementación de la figura de coordinación de bienestar y protección en la infancia y la adolescencia

Como es ya ampliamente conocido, la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia establece la obligatoriedad de que todos los centros educativos con menores escolarizados cuenten con una persona que ostente la coordinación de la protección y bienestar de la infancia. Esta figura, como así queda reflejado en el art. 35 de la citada ley, asume amplias funciones que son esenciales para permitir hacer de nuestros centros educativos entornos seguros y amables para nuestros niños y niñas.

Tradicionalmente, los centros contaban con una variedad de perfiles que asumían las funciones establecidas en la ley: los y las profesionales de las redes de orientación, los y las tutoras, los y las personas coordinadoras de los planes de convivencia, de igualdad, de interculturalidad y cohesión social, los equipos de mediación, los y las integrantes de los equipos de convivencia, los/las especialistas que atienden al alumnado más vulnerable y el propio profesorado que en el día a día trata de resolver conflictos y proteger a su alumnado. En la mayor parte de los casos, sin espacios ni tiempos adecuados para el desarrollo de estas funciones; es decir, sustentando esta función en los hombros ya sobrecargados del profesorado.



Sin embargo, esta nueva figura, representa una oportunidad para que las administraciones educativas encaren con garantía, seriedad y responsabilidad la tarea de hacer de los centros educativos lugares entornos en los que la violencia, el malestar, el acoso o el sufrimiento infantil y juvenil queden desterrados. Es decir, es una oportunidad que, debe complementar, sin sustituir las actuaciones que ya vienen realizando los diferentes actores educativos para que, conjuntamente logremos poner el bienestar de nuestros menores en el centro del proceso educativo.

Sin embargo, y con el dolor de las personas que nos dedicamos a la educación, tenemos que decir que o hay un cambio de rumbo radical en la manera de implementar esta figura, o la posibilidad real de cambio se diluye por las razones que a continuación se relatan:

- **Las administraciones educativas quieren implantar la figura del coordinador/a sin incorporar un/a docente en el centro que la desarrolle.**


Desde CCOO hemos defendido desde la aprobación de la Ley Orgánica que los centros educativos deberían incorporar un cupo más a jornada completa para que las funciones puedan desarrollarse con garantías. Esto hace necesario que se incrementara el cupo de plantilla de los centros educativos públicos de Cantabria en un total de 231.

Lo que ha hecho hasta el momento nuestra consejería es simplemente asignar nominalmente esta función a un miembro del equipo directivo.

- **No se forma al profesorado ni se reconoce la función.**

Las redes públicas de formación del profesorado han sido paulatinamente desarticuladas. La oferta pública de formación es cada vez menor y menos diversa y, además, la organización de los centros educativos y la regulación de la jornada del profesorado no contempla tiempos y espacios en la mayor parte de los casos para su formación.

Ni el Ministerio ni las CCAA han acordado ni publicado un marco de competencias con las que deba contar la persona que ostente la coordinación, ni tampoco han establecido perfiles análogos como el de profesor/a de servicios a la comunidad.



En este sentido CCOO viene exigiendo de manera reiterada refortalecer las redes de formación y que esta pueda realizarse en horario de permanencia en el centro.

Tampoco se reconocen complementos salariales en ninguna de las CCAA por la asunción de estas funciones, a pesar de que esta fórmula es utilizada con frecuencia para otras funciones y coordinaciones, lo que una vez más demuestra el valor meramente testimonial que las CCAA le están dando a esta figura.

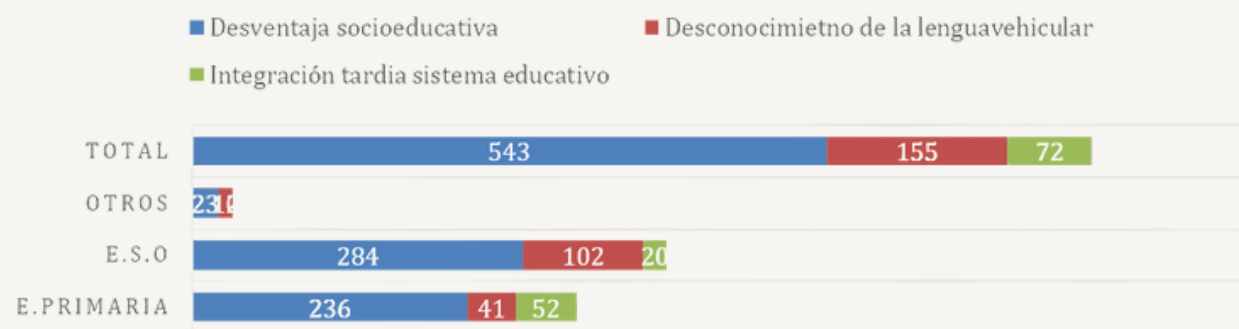
07

Propuestas para la atención al alumnado de compensación educativa

- **Propuestas para la atención al alumnado de compensación educativa: Alumnado con desventaja socioeducativa, desconocimiento del idioma e integración tardía al sistema educativo.**

En Cantabria tenemos escolarizados según los datos oficiales un total de 770 alumnos/as que presentan situación de desventaja socioeducativa, desconocimiento del idioma y/o incorporación tardía al sistema educativo (datos del curso 20/21). Este alumnado, requiere por sus características de una atención específica para la compensación educativa y de desigualdades. Las diferentes CCAA cuentan en su plantilla con docentes asignados/as a las funciones de compensación, y, de hecho, así ha sido en Cantabria hasta inicios del año 2000, momento en el que paulatinamente se fue reduciendo el volumen de profesores/as hasta el año 2007 en el que desapareció completamente este perfil del sistema educativo cántabro.

ALUMNADO CON NECESIDADES DE COMPENSACIÓN EDUCATIVA



Desde CCOO, entendemos la inclusión educativa de este alumnado y sus familias pasa por impulsar nuevamente los programas de compensación de desigualdades y recuperar a este profesorado. La propuesta de CCOO es la incorporación a cada centro de un docente para la compensación educativa a jornada completa por cada 18 alumnos/as de compensación educativa. Esto requeriría la incorporación de 43 docentes más distribuidos de la siguiente manera por en los niveles educativos:

	E. Primaria	E.S.O	Otros	TOTAL
Desventaja socioeducativa	13	16	1	30
Desconocimiento de la lengua vehicular	2	6	1	9
Integración tardía sistema educativo	3	1	0	4
TOTAL	18	23	2	43

Desde CCOO, entendemos la inclusión educativa de este alumnado y sus familias pasa por impulsar nuevamente los programas de compensación de desigualdades y recuperar a este profesorado. La propuesta de CCOO es la incorporación a cada centro de un docente para la compensación educativa a jornada completa por cada 18 alumnos/as de compensación educativa. Esto requeriría la incorporación de 43 docentes más distribuidos de la siguiente manera por en los niveles educativos:




08

Propuestas para la atención a la salud mental de la comunidad educativa

Los problemas emocionales, de ansiedad, depresión, conductas autolesivas y otras patologías o problemas clínicos de salud mental deben ser detectados y atendidos desde el primer momento y en ello los centros educativos juegan un papel fundamental.

CCOO entiende los centros educativos como un contexto de atención integral al alumnado y sus familias y las trabajadoras y trabajadores también debe de estar atendidos en todas sus necesidades. Desde esta perspectiva de intervención sociocomunitaria es necesario incrementar los recursos públicos para que la prevención y la atención, clínica si es necesario, se produzca con la adecuada agilidad y coordinación entre los diferentes servicios públicos. Actualmente la coordinación entre servicios educativos, sociales y sanitarios tiene grandes latencias y es complicada debido a la falta de tiempos y recursos. La escasez de recursos en los servicios de salud mental hace que la intervención y el seguimiento de los casos sean claramente insuficiente.

El profesorado y los y las profesionales de la red de orientación realizan una ingente labor en programas específicos de prevención y es necesario aumentar los efectivos de esta red y la formación para que estos programas se desarrollen con garantías, pero, además, hay casos y situaciones graves y complicadas que requieren intervenciones y tratamientos especializados de salud mental que se retrasan o no llegan debido a las enormes listas de espera.



Por ello, CCOO considera que deben incrementarse los profesionales de salud mental infanto-juvenil para que puedan tener una dedicación y coordinación específica y de calidad con los centros educativos, su alumnado, familias y personal docente y no docente.

En el presente curso escolar, la Consejería de Cantabria ha puesto en marcha una unidad educativo-terapéutica y una unidad de mediación educativa y laboral. Sin embargo, estas se han puesto en marcha sin una normativa específica, sin funciones concretas, sin formación ni información y sin contar con la comunidad educativa. Desde la participación de CCOO en el comité de salud y seguridad, hemos pedido en reiteradas ocasiones que estas unidades se desarrollen con garantías, con formación y con financiación suficiente y que para su desarrollo se consulte las necesidades de la comunidad educativa y del profesorado.

09


Previsión reducción de la temporalidad a menos del 8% y estabilización del empleo

En el siguiente cuadro se pueden ver la plazas aprobadas y la reposición mínima ejecutada o prevista hasta 2024 en Cantabria.

Estabilización necesaria según CCOO 21-24	Reposición prevista 3 años	Previsión CCOO necesaria total hasta 2024	Previsión total según lo aprobado hasta 2024	Diferencia
1.474	517	1.991	1.560	-431

Como se puede observar las plazas aprobadas y previstas en Cantabria no son suficientes para reducir la interinidad docente a un máximo del 8%.

CCOO seguirá peleando para que se corrija urgentemente esta situación y porque la tasa de reposición no tenga máximo en los próximos Presupuestos Generales del Estado pues, además, es necesario incrementar plantillas en muchos conceptos: reducción de horas lectivas, bajada de ratios e incremento de grupos, refuerzos y atención a la diversidad, etc y esto hace necesarias aún más plazas en los próximos años para estabilizar también esos incrementos.



Por otra parte, la modificación en el último momento y de manera unilateral por parte de la administración de lo negociado por CCOO introduciendo el escenario de dos concursos-oposición diferentes con diferentes tipos de plazas genera dificultades en la correcta organización de la ejecución de las plazas de ahora a 2024, y también puede mantener el problema de los últimos años de que queden plazas desiertas. CCOO considera que lo correcto a nivel tanto práctico como jurídico es que todas las plazas de concurso-oposición, reposición y tasa adicional de estabilización, vayan juntas por el nuevo modelo transitorio.



10

Decálogo de CCOO para mejorar las condiciones laborales del profesorado

Si realmente se quiere abordar un Estatuto Docente es necesario que las propuestas para la negociación incluyan elementos centrales que realmente reconozcan la labor docente y dignifiquen la profesión.

Para CCOO estos elementos son principalmente:

1. Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios
2. Todos los cuerpos docentes deben ser grupo A1 y subida a nivel 26 de los cuerpos de Secundaria, FP y RE.
3. Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todas y todos.
4. Regulación específica docente de la salud laboral, teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales.
5. Mejora real de la formación inicial y no cribas.
6. Formación permanente con recursos y dentro del horario laboral.
7. Una verdadera carrera profesional, atractiva, articulada y bien incentivada.
8. Revisión del ingreso y acceso primando aspectos pedagógicos con una fase de prácticas con recursos, realmente formativa y bien planificada.
9. Concreción de las funciones del profesorado para evitar la acumulación de tareas y el exceso de burocracia.
10. Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo también licencias y permisos y acción social.

Las propuestas presentadas hasta ahora por el ministerio no contienen avances significativos en estos elementos esenciales para mejorar las condiciones del profesorado. Desde CCOO demandamos al ministerio que presente un documento desde el que se pueda realmente empezar a trabajar.

11

Conclusiones

Como se puede comprobar el sistema educativo público tiene multitud de necesidades si se quiere realmente asegurar la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa, la atención a toda la diversidad, la estabilidad de las plantillas y las buenas condiciones del profesorado para que puedan realizar con garantías y recursos su fundamental labor.

Atender adecuadamente las necesidades actuales de los centros públicos requiere voluntad política, apuesta decidida por el sistema público que implique inversión e incremento significativo de recursos. La oportunidad y los retos son muy importantes y no pueden ser ignorados. Es necesario un plan de inicio inmediato, aunque sea plurianual.

En el siguiente cuadro se puede ver el incremento de profesorado necesario en los centros públicos de Cantabria y la inversión económica adicional que implica, asociado a los diferentes conceptos planteados en este informe junto con la reducción de la carga lectiva, ya planteada anteriormente por CCOO. Así mismo, se incluye una columna con el total de incremento necesario, calculado sumando los conceptos parciales y restando el incremento de cupo desde el curso previo a pandemia hasta ahora.

	Reducción carga lectiva	Ratios	Apoyos DEA	Red de Orientación	Coordinador/a de Bienestar	Compensación educativa	Total, incremento necesario
Incremento de profesorado	469	142	335	67	231	43	1287

En su conjunto este profesorado adicional implica en Cantabria una media de unos 5 docentes más en cada centro educativo público. Tal como refleja los datos, los centros de educación infantil y primaria son los que han sufrido un mayor recorte, y por tanto el refuerzo de docentes debe tener en cuenta esto.

Por otra parte, todos los incrementos de plantilla planteados en su conjunto permitirían, al repartirse entre más docentes todos los conceptos horarios, reducir el horario del profesorado a 35 horas semanales totales, en lugar de las 37,5 actuales, para cumplir la reivindicación de CCOO para todas y todos los empleados públicos en todos los sectores.



enseñanza