

te

CCOO
enseñanza

389

trabajadores/as de la enseñanza. Abril-Junio 2023



internacional

Contra el terrorismo machista

reflexión

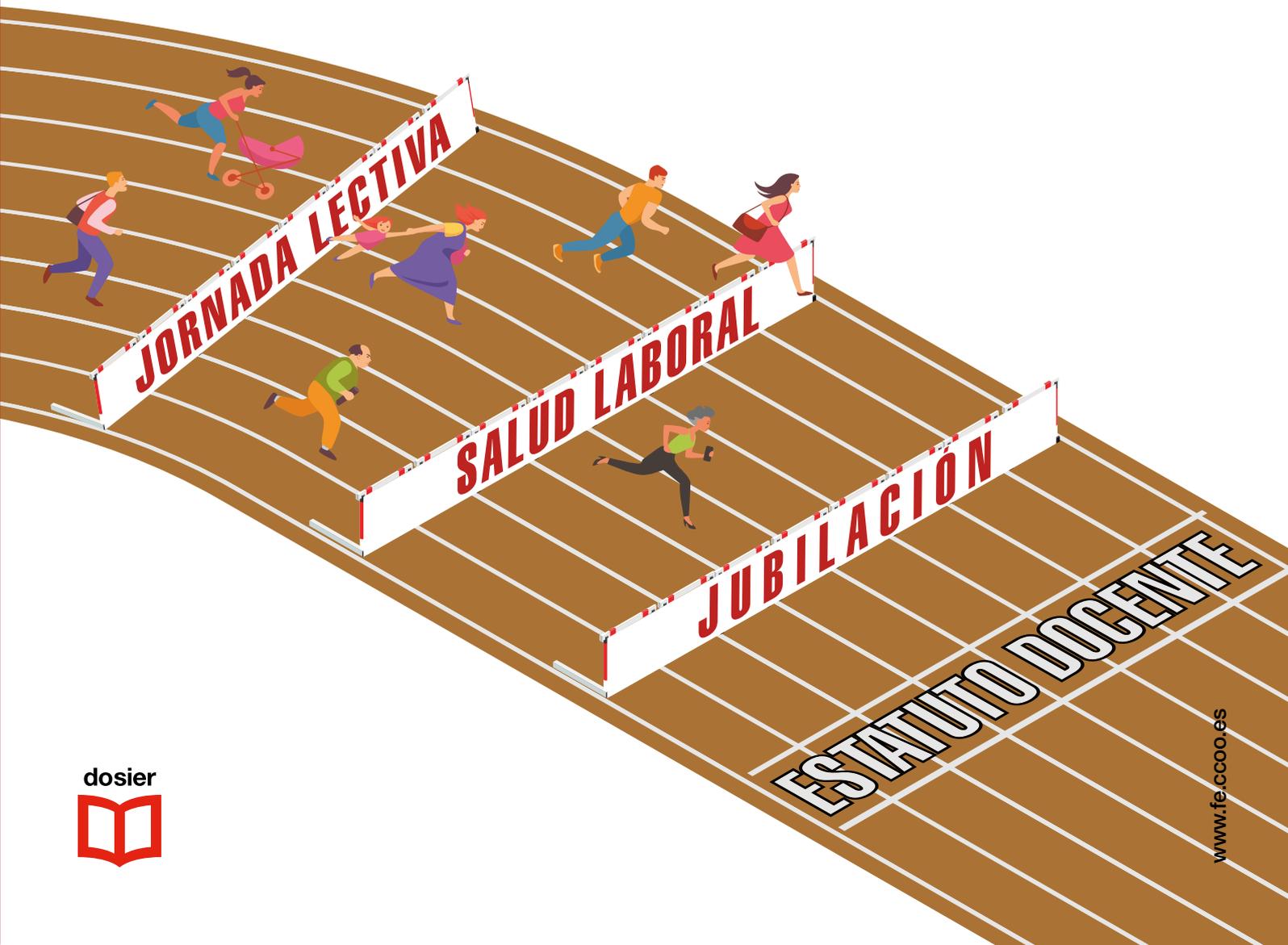
De dónde vienes, para dónde vas



salud laboral

Reforzar la seguridad y salud
laboral desde el diálogo social

ES LA HORA DEL Estatuto Docente



dosier



trabajadores/as de la enseñanza. Abril-Junio 2023

EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: fe@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DIRECTOR

José Antonio Rodríguez

REDACCIÓN

Tomás Loyola Barberis
Carlos Cruz Vial

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Francisco Gallego
Aragón: Andrés Minguez
Asturias: Susana Nanclares
Canarias: Moisés González
Cantabria: David Aguirre
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Cataluña: Juanjo Bravo
Ceuta: María Ángeles Martínez
Euskadi: Francisco Javier Legarreta
Exterior: Rosario Outes
Extremadura: Óscar Axel Coton
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: Óscar Ortiz
La Rioja: Naiara Cantabrana
Madrid: Isabel Galván
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Javier Pedreño
Navarra: Pablo Ortiz
País Valencià: Pau Fons

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García
Héctor Adsuar
Milagros Escalera
Encina González
Encarnación Pizarro
Diego Molina
Cuqui Vera
Iria Antuña
José Luis García
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Pau García
Pedro Badía
Pedro Ocaña
Rafael Páez

DISEÑO, MAQUETACIÓN Y PRODUCCIÓN

IO, sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

DEPÓSITO LEGAL

M. 4406-1992
ISSN 1131-9615
CONTROL O.J.D.

Los artículos de esta publicación
pueden ser reproducidos, total o
parcialmente, citando la fuente.

<http://www.te-feccoo.es>

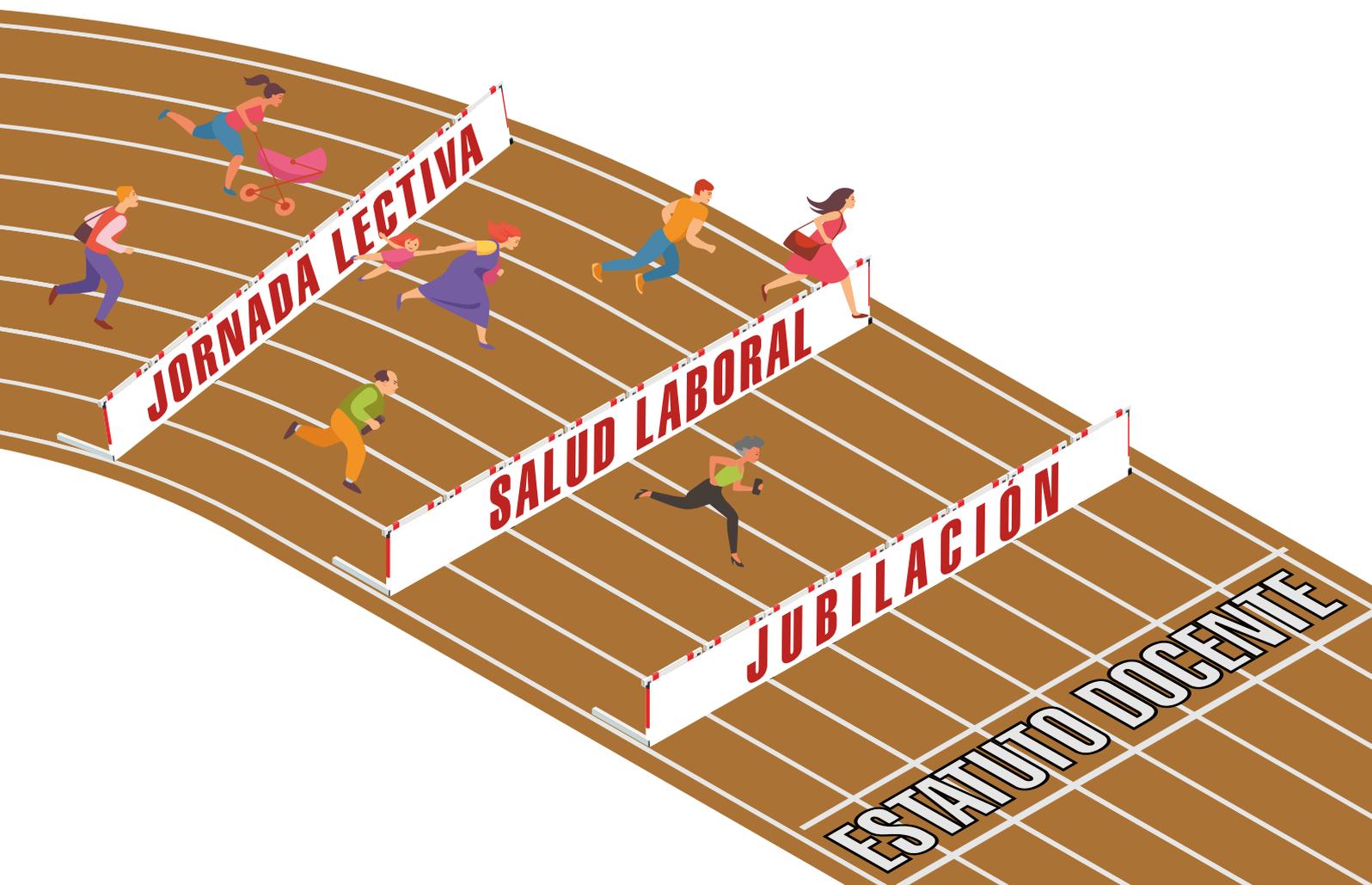
	editorial	Es la hora del Estatuto Docente <i>Francisco García</i>	4
	internacional	Contra el terrorismo machista <i>José Antonio Moreno Díaz</i>	6
	actualidad educativa	La acción sindical para dignificar la labor docente Sindicalismo de clase vs. sindicalismo corporativo en la enseñanza concertada Día Internacional del Personal Educativo Caprichos en el desarrollo de la LOSU Sin bienestar emocional ni convivencia escolar no puede existir el derecho a la educación La formación y cualificación profesional en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)	8 9 10 11 12 13
	entrevista	Consuelo Vélaz-de-Medrano: "No es buena idea poner parches en uno u otro eslabón de la cadena. Debemos pensar el cambio de manera sistémica" <i>Tomás Loyola Barberis</i>	14
	reflexión	De dónde vienes, para dónde vas <i>Carlos Cruz Vial</i>	36
	salud laboral	Reforzar la seguridad y salud laboral desde el diálogo social <i>Encarnación Pizarro / Rafael Páez</i>	38
	cultura/libros	Con la boca pequeña <i>Víctor Pliego de Andrés</i> No nos robarán la memoria <i>Tomás Loyola Barberis</i>	40 41
	última página	Todas las aristas del acoso escolar <i>María Díaz Silva</i>	42



dosier

ES LA HORA DEL Estatuto Docente

Puntos clave de CCOO para la negociación de un Estatuto Docente	20
Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios	22
Subida de nivel y grupo A1 para todos los cuerpos docentes	24
Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todos/as	24
Regulación específica docente para la mejora de la salud laboral, teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales	25
Mejora de la formación inicial	26
Formación permanente y con recursos dentro del horario laboral	28
Desarrollo y carrera profesional atractiva, articulada y bien incentivada	30
Revisión del ingreso y acceso primando los aspectos pedagógicos, con una fase de prácticas con recursos, realmente formativa y bien planificada	31
Concreción de las funciones del profesorado para evitar la acumulación de tareas y el exceso de burocracia	32
Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo también licencias y permisos y acción social	33
Estatuto Docente, igualdad y perspectiva de género	34



Es la hora del Estatuto Docente

Francisco García
Secretario general de la
Federación Estatal de
Enseñanza de CCOO

La LOMLOE comprometía, en su disposición adicional séptima, normativa sobre el desarrollo de la profesión docente y la elaboración de una propuesta sobre el Estatuto Docente, en el plazo máximo de un año tras su aprobación. Superado ampliamente el periodo previsto, no tenemos aún una propuesta que merezca ser tomada en consideración.

El Ministerio de Educación presentó, hace poco más de un año, un documento que contenía 24 medidas aludiendo a diferentes cuestiones que tienen que ver con la formación inicial y permanente, o las competencias necesarias para ejercer la profesión docente –cuestiones todas ellas sobre las que hay que reflexionar–, pero obviaba todo lo que tiene que ver con el modelo de desarrollo profesional, las condiciones laborales, los derechos y deberes del profesorado... En definitiva, un documento insuficiente, parcial y poco meditado, que no servía para abordar el necesario debate sobre la profesión docente. Un intento poco afortunado de cumplir los plazos establecidos en la Ley, soslayando aquellos aspectos que pueden resultar más complejos o que aparejan un mayor coste presupuestario.

Desde CCOO hemos hecho algunas consideraciones que son elementos clave a la hora de abordar la negociación del Estatuto Docente. En primer lugar, entendemos que hay que construir la profesión docente desde una perspectiva integral, abordando de forma conjunta, como elementos de un todo coherente, el debate sobre la formación inicial, el acceso a la profesión, la formación permanente o el modelo de carrera o desarrollo profesional. No sería razonable, y no vamos a aceptar un debate, como planteaba el Ministerio con las 24 medidas, sobre aspectos parciales, sin una visión de conjunto. Así, las condiciones laborales y el modelo de carrera o desarrollo profesional no pueden quedar aparcados en el debate, ya que son elementos fundamentales del modelo de profesión docente.

Partimos de la consideración de que la



docencia es una profesión con compromiso social. Desde este punto de vista, el profesorado es un agente clave en la construcción de una sociedad más justa, libre y democrática; y, por tanto, su rol trasciende al papel técnico de mero instructor.

No podemos abordar el debate sobre el profesorado sin este colectivo, como se hace, por ejemplo, con el diseño y evaluación de las leyes educativas. Hay que articular procesos que permitan a las y los docentes participar en el debate, y recoger sus opiniones y sus propuestas.

Las condiciones laborales del profesorado tienen una relación directa con la calidad del trabajo que desempeñan y son, a la vez, un factor clave de la

en el peso y el papel de la fase de prácticas, para lo que habrá que contar con las universidades.

Tendremos que dar un renovado impulso a la formación permanente, asolada por años de recortes, recuperando los centros de profesorado y garantizando una red colaborativa entre ellos, así como potenciando la formación en los propios centros y dentro del horario lectivo del profesorado, poniendo mayor énfasis en la innovación y experimentación educativas, el intercambio de experiencias, el trabajo colaborativo...

Habrá que pensar en un sistema de acceso que debe cambiar para ser más eficaz a la hora de seleccionar el perfil de profesorado que se defina, que ponga en valor



Hay que articular procesos que permitan a las y los docentes participar en el debate, y recoger sus opiniones y sus propuestas

calidad de la enseñanza, deteriorada por años de recortes –salario, plantillas, ratios, horarios lectivos–, que han incrementado la precariedad en el empleo y la temporalidad, y que han asolado la formación permanente, etc. Todos ellos elementos a revertir si queremos construir una profesión digna. Así, resulta inaceptable que el Ministerio se niegue a regular con carácter básico la recuperación del horario lectivo del profesorado o las ratios existentes antes del RD 14/2012. Si resultó posible regular con carácter básico los recortes, ha de serlo también recuperar la situación anterior para el conjunto de las administraciones educativas.

A partir de estas premisas hay que poner en marcha un proceso de negociación y de participación que aborde la formación inicial, el acceso y el modelo de inmersión en la profesión docente, la formación permanente, las condiciones laborales y retributivas, y el modelo de desarrollo profesional.

Sin duda, son debates complejos y de mucha enjundia. Tendremos que plantearnos qué cambios introducir en la formación inicial, que necesitará cambios de calado, tanto en su estructura como

tanto los conocimientos acreditados por el título como las competencias necesarias para ser docente. Una profesión digna para una educación de calidad precisa de plantillas estables, lo que exige reducir las tasas de temporalidad culminando el proceso de estabilización.

Y, por último, en el marco del Estatuto Docente, tendremos que definir un modelo de desarrollo profesional voluntario, confidencial y basado en la acreditación de competencias profesionales, que valore, entre otros temas, la docencia directa, la gestión democrática, la innovación e investigación educativa..., y que desligue, de forma inequívoca, el desarrollo profesional del nivel de rendimiento del alumnado, propuesta que ha sido presentada recientemente desde posiciones políticas conservadoras.

En CCOO tenemos una serie de propuestas, articuladas en torno a un decálogo que recoge el conjunto de los temas a tratar y sobre el que estamos desarrollando una campaña reivindicativa. La situación no puede dilatarse más. El Ministerio de Educación tiene que llevar a la mesa una propuesta de agenda y de calendario de trabajo para abordar la negociación. Es la hora del Estatuto Docente. 

Contra el terrorismo machista



José Antonio Moreno Díaz
Miembro del Consejo
Económico y Social
Europeo (CESE) por CCOO
y ponente del Dictamen
sobre Violencia Machista

NADIE CON UN MÍNIMO DE SENSIBILIDAD Y RIGOR ANALÍTICO puede negar que la violencia machista se dirige contra las mujeres y niñas precisamente por su condición de tales: representa un mecanismo de control cuyo origen es la desigualdad entre mujeres y hombres que, a su vez, la garantiza y la alimenta. Es la máxima expresión del modelo patriarcal de dominación sobre las mujeres.

Es una de las formas más persistentes de discriminación de género y supone una violación de los derechos humanos. En la UE, la mitad de las mujeres (53%) evita ciertos lugares o situaciones por temor a ser víctimas de agresiones físicas o sexuales¹, mientras que la tercera parte manifiesta haber sido víctima de violencia física o sexual (33%). Tampoco debemos olvidar que las mujeres corren el riesgo de sufrir violencia en su lugar de trabajo, especialmente en el sector del transporte (el 63% de ellas declara haber experimentado al menos un acto de violencia recientemente)² y en el de servicios y ventas³. Finalmente, también la violencia doméstica ha aumentado debido a las medidas de confinamiento decretadas para frenar la crisis sanitaria derivada de la pandemia⁴.

Dado el alcance y extensión de las múltiples formas de violencia que sufren las mujeres, es necesario que las políticas no sean neutrales, sino que se desarrollen desde una clara e inequívoca perspectiva de género, planteada

para facilitar la comprensión de su necesidad y efectividad.

El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva contra la violencia de género contra mujeres y niñas. Desde el ámbito del Comité Económico y Social Europeo (CESE) se trabajó sobre un dictamen relacionado con dicha propuesta, que fue aprobado en julio de ese año⁵.

El CESE acogió favorablemente que la propuesta de Directiva tuviera como objetivo prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la doméstica, para garantizar así un alto nivel de seguridad y el pleno disfrute de los derechos fundamentales, incluido el de igualdad de trato y de no discriminación.

Aunque entendemos que el enfoque penal en la lucha contra las violencias hacia las mujeres es necesario, debe acompañarse necesariamente de una mirada integral para prevenir, combatir y erradicar todas las formas de violencia machista, como pueden ser la institucional, la explotación sexual y reproductiva, el acoso laboral, la violencia de género en el ámbito familiar, la sumisión química, el acoso callejero, el acoso sexual por razón de sexo y/o género, o la esterilización forzosa de las mujeres con discapacidad, entre otras.

La propuesta de Directiva –aún en trámite– debe enmarcarse dentro de la Estrategia Europea de Igualdad de Género

1. FRA (2014), *Violencia de Género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*.

2. EFT (2019). *Time's Up for Violence Against Women*.

3. Eurofound (2017). *6th European Working Condition Survey*.

4. Unión Europea (2021). *2021 report on gender equality in the EU*.

5. <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/P6FJPSUHKDC2-1211003791-9344/download>



2020-2025, que tiene entre sus objetivos poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, eliminar la brecha salarial en el empleo y en las responsabilidades asistenciales, lograr la participación en igualdad en los distintos sectores de la economía y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la actividad política.

El CESE celebra la innovación normativa que supone una Directiva sobre la lucha contra la violencia machista desde un enfoque interseccional. Sin embargo, cree que es imprescindible contar con una definición general sobre la violencia de género, como la incluida en los artículos 1 y 2 de la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993, o en el artículo 3 del Convenio de Estambul. Además, lamenta la falta de contundencia política y considera que debería haberse optado por incluir la violencia contra las mujeres como uno de los *eurodelitos* contemplados en el artículo 83, apartado 1 del Tratado de la UE.

Medidas concretas

Es urgente que se impulse la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, y del Convenio de Estambul, por parte de todos los Estados miembros que aún no lo hayan hecho y de la propia UE.

Asimismo, el CESE opina que deberían incluirse medidas concretas en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva para garantizar el empleo y la inserción laboral de las víctimas de violencia, ya que la

tercera parte de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo ha vivido en el ámbito laboral⁶. Por ello, es necesario que la Directiva aborde dicha modalidad, así como la implementación y actualización de acciones específicas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, incluidos la ciberviolencia o el ciberacoso⁷.

El Comité insta a que se aborden medidas estatales de carácter preventivo, pero llama la atención sobre la limitación que supone que los servicios de asesoramiento y atención contemplados sean solo de carácter externo y que no se recoja nada respecto a la importancia del diálogo social, la negociación colectiva y la necesaria participación de los agentes sociales, especialmente con los sindicatos, como legítimos representantes de los intereses y derechos de las y los trabajadores. Así mismo, observa con preocupación y sorpresa que se contemple la mediación en este tipo de violencia contra las mujeres.

El CESE aplaude también la inclusión de medidas preventivas contra la violencia de género en el ámbito educativo, incluyendo el refuerzo de la educación integral en sexualidad. Pero, habida cuenta del papel que la educación tiene en la conformación de roles y estereotipos de género, dicho mandato debiera proyectarse sobre todas las etapas educativas, así como incluir de forma explícita la participación de la comunidad educativa, de las organizaciones de la sociedad civil (especialmente de las asociaciones feministas) y de los interlocutores sociales en la cooperación institucional. 



Dado el alcance y extensión de las múltiples formas de violencia que sufren las mujeres, es necesario que las políticas no sean neutrales, sino que se desarrollen desde una clara e inequívoca perspectiva de género, planteada para facilitar la comprensión de su necesidad y efectividad

6. Estudio sobre una muestra de 42.000 mujeres. Fuente: *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2014.

7. En este sentido, señala como buena práctica en España el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La acción sindical para dignificar la labor docente

Diego Molina Collado
Secretaría de Acción Sindical
de la Federación Estatal
de Enseñanza de CCOO

ESTAMOS EN AÑO ELECTORAL Y DESDE CCOO VAMOS A DECIRLE A TODOS LOS PARTIDOS POLÍTICOS, ALTO Y CLARO, que sin mejoras en las condiciones laborales del profesorado (y en general de todo el personal educativo) no hay avances en el sector.

De ahí nuestra reivindicación eterna de la necesidad de un Estatuto Docente, que regule el conjunto de derechos (también de deberes) de los y las docentes de la enseñanza pública, como parte de nuestro conjunto de propuestas educativas de futuro: incrementos de las plantillas, reducción de las ratios en las aulas, ofrecer más medios, contar con más y mejor formación, darle estabilidad a los planes educativos, apostar por una educación inclusiva, equitativa y no segregadora; y, por supuesto, de la inversión en educación, porque hacerlo es invertir en el futuro de nuestros jóvenes.

Y queremos que se haga de la misma forma en que lo han hecho otros gobiernos de Europa, pero que en España, durante mucho tiempo, parece que las administraciones han recorrido el camino contrario: la inversión en el atraso intelectual.



Es prioritario para CCOO que los partidos políticos presenten propuestas para la mejora de las condiciones laborales del profesorado. No es posible hablar de calidad, de éxito educativo o de reducir las tasas de abandono temprano si no se mejoran los recursos humanos de los centros. Es un gran error ignorar al mayor y más importante recurso que posee la educación y que no es otro que el profesorado, motivo por el que se deben mejorar sus condiciones laborales si realmente queremos avanzar en el éxito de nuestra educación.

Reconocimiento

Es imprescindible que, en el discurso de propuesta de mejora de los partidos políticos en el ámbito de la educación, el mayor peso recaiga en el reconocimiento del esfuerzo que, en estos años de crisis, ha debido rea-

lizar el personal docente. Por tanto, resulta fundamental mejorar las condiciones laborales del profesorado, tanto a nivel salarial como en cuanto a las plantillas, de modo que sea posible reducir las ratios, mejorar los apoyos educativos o incrementar los desdobles de grupos, garantizándose, además, que no haya estudiantes que se queden sin plaza escolar, lo que implica que debe crecer significativamente la oferta de Formación Profesional y de las escuelas oficiales de idiomas.

Los distintos partidos políticos deben centrar su discurso y sus actuaciones futuras en el instrumento más necesario para mejorar nuestra educación, que no es otro que el personal docente. Sin mejoras en las condiciones laborales del profesorado no habrá mejoras en la educación. Que tomen nota de ello. 

Sindicalismo de clase vs. sindicalismo corporativo en la enseñanza concertada

Pedro Ocaña Muñoz

Secretaría de Privada y Servicios Socioeducativos de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

producto de extender los acuerdos firmados por CCOO en el ámbito de la función pública, a los que FSIE es totalmente ajeno. El Acuerdo de Sexenios (1991) en la enseñanza pública ha servido para que tres autonomías lo extendieran a la concertada. El resto de las mejoras proceden de la Reforma Laboral, especialmente con la sustitución de la contratación

lla en la creación y conquista de los derechos laborales en la concertada. Desde hace años se evidencia que la inacción y servilismo del sindicato mayoritario ha sido fundamental en el debilitamiento de esos derechos. Solo hay que comprobar las barbaridades firmadas en el VI Convenio Colectivo, como supeditar el abono de la paga extraordinaria de anti-

BUENA PARTE DE QUIENES TRABAJAN EN LA CONCERTADA HAN PREFERIDO UN MODELO SINDICAL CORPORATIVO, representado mayoritariamente por FSIE, frente al modelo de clase de CCOO. El mal llamado sindicato independiente, pese a no haber sido partícipe de las mejoras de las condiciones laborales en el sector, va imponiendo, con la ayuda de quienes le amparan y promocionan, un relato discordante con lo acontecido en estos 40 años.

Desde los orígenes de la concertada, CCOO ha tenido un papel fundamental en los avances: en 1978 solicitábamos eliminar el régimen de subvenciones, que generaba serios problemas laborales y educativos, apostando por un modelo que garantizase el mayor control de los fondos públicos recibidos, en especial mediante el pago delegado para el personal docente, y defendiéndolo cuando la LOPEG (1995) proponía su supresión. CCOO, en solitario, convocó una huelga que logró mantenerlo.

Es incuestionable que los progresos retributivos en la concertada son



temporal por la indefinida, la subida del SMI hasta 1.080 euros, la conciliación con la extensión del permiso de paternidad y los nuevos derechos de la Ley de Familias, o la implementación de la jubilación parcial y la reforma del sistema público de pensiones. Estas son una muestra de la importancia de CCOO en los logros materializados, también en la concertada, y de los que FSIE no puede ser partícipe, al no estar presente en los ámbitos de negociación en los que se dirimen dichas cuestiones.

El papel de CCOO en los inicios de la enseñanza privada supuso la semi-

güedad a la voluntad de las CC. AA., exonerando a las empresas del pago, o la supeditación de los incrementos retributivos del personal en pago delegado a los PGE, limitando la negociación colectiva.

La ausencia de reivindicación en la Mesa Negociadora por parte del sindicato mayoritario, junto a su condescendencia hacia quienes lo alimentan, podría ser mucho peor para los intereses de las personas trabajadoras si no fuese por la irradiación de los acuerdos alcanzados por CCOO. Nunca un 11% de representatividad en el sector supuso a tanto. 

Día Internacional del Personal Educativo

José Luis García Mancera
Secretaría de PSEC de
la Federación Estatal de
Enseñanza de CCOO

LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN DECLARÓ EN 2018 EL 16 DE MAYO COMO EL DÍA INTERNACIONAL DEL PAE (PERSONAL DE APOYO EDUCATIVO), CONOCIDO EN ESPAÑA COMO PSEC.

Este año se vuelven a proclamar los derechos y la situación del personal educativo, instando a que se aplique esta efeméride en todo el mundo, y que se transforme en un día para defender los derechos humanos y el bien público que deben garantizar los Estados.

Los derechos y las condiciones laborales del personal educativo deben estar protegidos frente a la privatización y la externalización de los servicios públicos, así como tener derecho al trabajo decente, que incluya los cuatro pilares de la OIT: protección social, derechos en el trabajo, diálogo social y la creación de empleo de calidad.

Las remuneraciones y los salarios del personal educativo deben ser justos y equitativos en función de su categoría profesional, formación y especial responsabilidad, que les aporte poder adquisitivo, bienestar económico y social, y una calidad de vida saludable, con buenas perspectivas de futuro, laborales, personales y familiares.

En muchos países existen lagunas e interrogantes importantes sobre

nuestro colectivo: quiénes lo componen, sus tareas y funciones, qué categorías profesionales incluye, las condiciones de trabajo, sus funciones específicas, su representación sindical, etc. Afortunadamente, en España no es así, aunque aún hay dudas sobre su definición por parte de las administraciones educativas. En FECCOO no tenemos dudas sobre quiénes somos, qué hacemos y a quiénes representamos.

Algunos datos

Recientes investigaciones marcan diferencias y similitudes en nuestro colectivo. Los datos señalan que,



fundamentalmente, quienes respondieron eran mujeres, de entre 40 y 50 años, con tareas administrativas, en puestos de enseñanza y aprendizaje, mayoritariamente con contratos a tiempo completo, que en algunos países tenían una duración de un curso escolar.

La encuesta muestra que entre el 60% y el 90% de quienes respondieron no estaban de acuerdo con

sus sueldos, lo que va en directa relación con el hecho de que en algunos países el personal educativo se encuentra en los niveles salariales más bajos. El estudio también considera que el sector tiene pocas oportunidades de promoción o de asumir mayores responsabilidades.

Existe una clara discordancia entre el bajo estatus del personal educativo (a nivel profesional y salarial), y sus funciones. No obstante, la mayoría siente satisfacción con la labor que ejerce, pero no con su reconocimiento profesional. En general, el personal está muy comprometido con su trabajo, pese a los bajos sa-

larios y la preocupación sobre la permanencia o seguridad de su empleo, sobre todo debido a la alta temporalidad y la precariedad.

En definitiva, el personal educativo pareciera recibir escaso reconocimiento por su trabajo, pese a que durante la pandemia se puso en evidencia que es un colectivo esencial para el buen funcionamiento de la educación.

Caprichos en el desarrollo de la LOSU

Encina González Martínez
Secretaría de Universidad e
Investigación de la Federación
Estatil de Enseñanza de CCOO

EL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LOSU EL 12 DE ABRIL, ha iniciado un frenesí de interpretaciones, aclaraciones y borradores de reales decretos de desarrollo de la Ley que limitan la autonomía universitaria y afectan a las condiciones de trabajo de las plantillas, sin que haya existido información previa ni negociación alguna con las organizaciones sindicales.

CCOO ha reclamado la existencia de un ámbito de negociación formal, pero el Ministerio de Universidades se refugia en su incapacidad para convencer de la legitimidad de la mesa de negociación a otros ministerios, en concreto el de Hacienda y Función Pública, mientras sigue haciendo lo que quiere, relegando a los sindicatos representativos a los espacios de participación pública para la ciudadanía.

El Ministerio de Universidades está modificando cualitativamente las condiciones de trabajo al presentar un borrador de Real Decreto que establece ámbitos de conocimiento a efectos de adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario, totalmente incoherente con los procesos de evaluación

y acreditación así como del concurso de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario o laboral permanente, complementado con otro borrador de Real Decreto que regula la organización de los departamentos universitarios, para establecer su tamaño mínimo (35-50 profesores doctores a tiempo completo).

Ambos reales decretos tienen un importante impacto negativo en la autonomía universitaria, ya que interfieren con la organización estructural de las universidades, limitan la participación

dificación de figuras de profesorado y desarrollo de carrera profesional del personal técnico de gestión y administración de servicios-, parecen verse aún más tensionadas con las modificaciones que intenta introducir el Ministerio sobre departamentos y ámbitos de conocimiento, que pretende que estén finalizadas antes incluso de que se publiquen los nuevos estatutos de cada universidad.

CCOO cree que el Ministerio intenta imponer por la puerta de atrás, sin debate ni diálogo, un nuevo modelo de Universidad pública a través de los



democrática del personal en uno de los órganos colegiados más cercanos, el consejo de departamento, y suponen una grave injerencia en la función actual de estos organismos.

Las universidades públicas, inmersas ya por la propia LOSU en una vorágame de cambios –que contemplan desde nuevos estatutos hasta la mo-

desarrollos normativos adicionales a la LOSU, que suponen graves injerencias en la autonomía universitaria y que avanzan en la implantación de un modelo gerencial de gobernanza y gestión para las universidades públicas, contrario al defendido por nuestra organización, que apuesta por la democratización y buen gobierno de las universidades. 

Sin bienestar emocional ni convivencia escolar no puede existir el derecho a la educación

Héctor Adsuar López

Secretaría de Pública No
Universitaria de la Federación
Estatad de Enseñanza de CCOO

Rodrigo Seoane Ruano

Secretaría de Pública No
Universitaria de la Federación
Estatad de Enseñanza de CCOO

UNA SOCIEDAD DEMOCRÁTICA DEBE CONVERTIR LAS NECESIDADES BÁSICAS EN DERECHOS Y PONER LOS RECURSOS PÚBLICOS PARA ASEGURARLOS. La salud física y mental es una necesidad básica del ser humano, igual que desarrollarse en un entorno de seguridad y confianza. Y esto necesita voluntad política para que sea una prioridad y poder contar con la inversión necesaria.

El esfuerzo del profesorado o la red de orientación por prevenir o intervenir ante situaciones difíciles del alumnado, personales o emocionales, es evidente, sobre todo si deben hacerlo sin formación ni recursos; o, más grave aún, son un plan estatal de salud mental y bienestar de la comunidad educativa que garantice una inversión suficiente.

El sindicato ha planteado propuestas y exigido incrementos de recursos educativos y sociales para atender estos derechos fundamentales. Una bajada de ratios generalizada ayudaría, pero además debe plantearse que esta sea más intensa cuando el perfil del alumnado de un aula concreta así lo recomiende. También hemos exi-



gido un refortalecimiento de la red de orientación y dotar a cada centro de un cupo más para atender las funciones de coordinación de bienestar y protección en la infancia. Además, pedimos equipos de coordinación y referencia en el ámbito de la sanidad pública que atiendan de forma preferente y específica a los centros educativos, con procedimientos ágiles y claros, reducción de horas lectivas para intensificar la acción y la función tutoriales, la atención más individualizada del alumnado y sus familias, una mayor inversión en formación, entre otros.

Desde CCOO entendemos que todo esto no puede quedar al albur de la voluntad política o de la coyuntura económica, y por ello hemos exigido al Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) una norma básica que contemple y garantice la inversión suficiente. En este sentido, a propuesta de CCOO, el Ministerio se comprometió a la negociación y elaboración de un plan de salud mental y bienestar que se incluirá en el Plan Estratégico

de Convivencia Escolar, llegando a este compromiso en el pleno del Observatorio Estatal de la Convivencia donde están presentes organizaciones sindicales, de familias, de estudiantes y las CC. AA.

Desde CCOO celebramos que nuestro trabajo y nuestras propuestas sirvan de base para avanzar y mejorar la realidad de la comunidad educativa. Sin embargo, somos muy conscientes de que los compromisos tienen que hacerse realidad. Por ello, no bajaremos la guardia hasta que se garantice que los centros cuenten con los recursos suficientes para responder adecuadamente a las dificultades de la comunidad educativa, y se asegure la intervención y coordinación con las demás instituciones públicas.

Esta cuestión es central. Por ello, las actuaciones para convertir los centros educativos en lugares de seguridad, paz y convivencia de toda la comunidad educativa son un elemento principal en nuestras reivindicaciones. 

La formación y cualificación profesional en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)

Encarnación Pizarro Pariente
Secretaría de Salud Laboral,
Medio Ambiente y Formación
para el Empleo de la Federación
Estatad de Enseñanza de CCOO

EL V AENC ESTABLECE LAS BASES NEGOCIADORAS PARA MILES DE CONVENIOS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS (2023-2025). De ahí su importancia, porque este documento afecta a millones de personas de este país, configurándose como una guía y referencia fundamental en el entorno laboral. En este contexto, las organizaciones firmantes han otorgado un especial protagonismo a la formación y cualificación profesional al dedicarle un apartado propio (capítulo V).

En él se recoge la necesidad de adaptar las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, marcadas principalmente por la transición digital, la ecología y el envejecimiento de la población trabajadora. Por este motivo, la formación permanente se convierte en la herramienta clave para la actualización constante de las competencias profesionales de las personas trabajadoras con un doble objetivo: mejorar las posibilidades de empleabilidad de las y los trabajadores, así como la competitividad de las empresas.

Los principales ejes de esta estrategia se centran (tal y como aparece en el documento) en: “1) Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación. 2) Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras. 3) Fomentar la formación dual en las empresas,

doras de la enseñanza, el reconocimiento y fortalecimiento de la formación permanente facilita que nuestro derecho a formarnos se desarrolle con mayor plenitud y potencie nuestras posibilidades de empleabilidad. Por otro, el impulso a los instrumentos bipartitos sectoriales es una necesidad en el momento actual donde



adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras. 4) Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación. 5) Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación”.

Doble dimensión

En el ámbito educativo, este acuerdo adquiere una doble dimensión. Por un lado, como personas trabaja-

este tipo de estructuras necesitan ser revisadas y una dinamización de cara a aumentar la mayor participación de las personas trabajadoras en este tipo de formación.

En definitiva, un acuerdo que viene a dar un empujón necesario a la formación, tal y como venimos reivindicando en CCOO desde hace años, y que a todos los agentes sociales nos obliga a hacer un seguimiento proactivo para que contribuya de manera efectiva a las mejoras que la clase trabajadora necesita. 

Consuelo Vélaz-de-Medrano Ureta.

Catedrática, investigadora y autora

“No es buena idea poner parches en uno u otro eslabón de la cadena. Debemos pensar el cambio de manera sistémica”



Tomás Loyola Barberis
Periodista

FOTOS:

José Manuel Cortés Cortajarena

CONSUELO VÉLAZ-DE-MEDRANO URETA,

(Madrid, 1960) es doctora por la Universidad Complutense de Madrid y catedrática de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación en la Facultad de Educación de la UNED. Ha participado en 27 proyectos de investigación y en 4 de innovación docente. También ha sido editora jefe de la Revista de Educación y directora de la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. Fue directora general de Evaluación y Cooperación Territorial del MEFP y vicerrectora de Estudiantes y vicerrectora segunda de la UNED. Ha participado en el diseño y desarrollo de dos leyes educativas (LOE y LOMLOE), y en 2020 recibió la Encomienda de la Orden de Alfonso X el Sabio por su carrera dedicada al servicio público en educación.

En febrero, varias organizaciones sindicales, entre ellas CCOO, remitieron una carta a la ministra Pilar Alegría solicitando la convocatoria de la Mesa de Negociación del personal docente no universitario para comenzar a trazar el futuro Estatuto Docente, dado que el documento de propuestas de enero de 2022 fue considerado insuficiente. ¿Cree que existe una voluntad real de abordar este asunto por parte del Gobierno?

La verdad es que hace tiempo que salí del Ministerio de Educación y Formación Profesional para regresar a la UNED. Hasta donde he mantenido aquella vinculación, puedo decir que existe una verdadera preocupación por reforzar la profesión docente y me consta el trabajo que el Ministerio está haciendo en este sentido, pero no podemos olvidar que es un tema en el que participan muchos actores. Los condicionantes que puedan existir, de tipo político o parlamentario, por ejemplo, para aprobar un Estatuto Docente se me escapan en este momento. Un proyecto tan importante solo puede salir adelante en un clima de acuerdos y, al menos en este momento, no parece fácil.

La razón para tener un Estatuto Docente, además del imperativo constitucional, es poner la estructura sobre la cual se adaptarán las normativas ge-

nerales a las de las CC. AA. y, específicamente, aplicarlas en el ámbito educativo. Pero este pacto no puede ser de mínimos, sino que debe ser un acuerdo básico, que incluya umbrales dignos a nivel estatal sobre los cuales se pueda mejorar después. ¿Cuáles deberían ser esos umbrales?

En el modelo español de reparto competencial en materia de educación, la capacidad de las Cortes y del Gobierno para establecer una normativa considerada básica (en términos jurídicos) viene tasada por la Constitución y las leyes orgánicas. Aunque haya quien quisiera ir a una regulación del Estatuto más detallada en diversos aspectos (por ejemplo, en materia salarial), esa decisión no se ajusta a nuestro ordenamiento. Y esto pone unos límites claros a cualquier regulación estatal, pues podría correrse el riesgo de entrar en conflictos jurisdiccionales o contenciosos. Hay ya bastante jurisprudencia al respecto que se debe tener en cuenta. Además, cuando se habla de estos asuntos tiende a pensarse que el Estatuto Docente debe regular todo lo relativo a la profesión docente y no es así. Por una parte, solo afecta a la función pública, lo que deja fuera a más de una cuarta parte del profesorado español. Por otra parte, solo incide en los aspectos profesionales y laborales que son competencia estatal, lo que omite muchas dimensiones del desarrollo profesional docente, como la mayor parte de la formación inicial, la formación continua o los aspectos salaria-

La elaboración de un Estatuto Docente no es tarea fácil ni tampoco lo es alcanzar un consenso sobre su contenido, estructura y alcance. Pero es importante contar con diversas visiones y aproximaciones para comprender la envergadura del proyecto. Seguramente haya muchas cosas que den pie al debate a raíz de esta entrevista, que es independiente del posicionamiento de CCOO establecido en el Editorial y en el Dossier de este número, pero lo que sí queda claro es que debe acometerse desde ya. No podemos seguir esperando.

les, por ejemplo. Por ese motivo, más que pensar en una sola norma, que además tenga rango de ley (orgánica o no, dependiendo de lo que regule), hay que pensar en una batería de normas de distinto rango. Por ejemplo, el sistema de acceso a la docencia o las condiciones de acceso del profesorado de la enseñanza privada (concertada o no) no tienen por qué estar totalmente regulados en una ley estatal. Y las plantillas de los centros las fijan las comunidades autónomas, al igual que otro tipo de plazas no estrictamente docentes, por mencionar otro par de casos. Ello no quiere decir que deba ser un Estatuto de mínimos, sino que debe incorporar un buen andamiaje para que, a través de un conjunto de normas bien articuladas entre las distintas administraciones, se dé una respuesta de altura.

Otros puntos importantes que deberían contemplarse en el Estatuto Docente son la disminución de la carga lectiva, la reducción del horario de permanencia y la mejora de las ratios. ¿Cree que inciden en la calidad educativa?

Hay mucho debate al respecto y no es concluyente. También sabemos que ninguna medida contribuye por sí misma a aumentar la calidad de la educación, sino que dependerá de las condiciones en que se lleven a cabo. Y tenemos evidencia de que, en las políticas de los sistemas avanzados en una educación inclusiva de calidad, la carga lectiva, el horario de permanencia y las ratios se abordan, pero desde una perspectiva distinta a la tradicional. Se aborda el bienestar docente en el marco de una nueva manera de organizar los tiempos, las tareas, las interacciones, el liderazgo, los espacios y los recursos en el centro, del que se beneficia toda la comunidad escolar. Actualmente la comunidad educativa en su conjunto está cansada, estresada, no solo por el esfuerzo durante y tras la pandemia, sino por la presión de cumplir con la programación, la competitividad del sistema de exámenes, de calificaciones y deberes. Falta serenidad, tiempo y bienestar; en definitiva, calidad de vida escolar. El caso de la disminución de las ratios es especialmente importan-

te en centros de especial complejidad educativa, pero no será suficiente si no cambia nada más, si en los centros no se avanza en docencia compartida, si las áreas o materias no se organizan en ámbitos o si la jornada es intensiva, donde no caben períodos cortos de descanso, la tutoría personalizada o la colaboración sin estrés. El tipo de jornada escolar es un tema controvertido, lo sé, pero también debe entrar en la ecuación. En resumen, disminución de la carga lectiva y mejora de las ratios sí, pero contemplados desde otra lógica más sistémica y renovadora que atienda al bienestar y los derechos de toda la comunidad escolar.

¿Qué le parece la propuesta de CCOO de reducir el máximo de periodos lectivos de 18 para Secundaria, Bachillerato, FP y Régimen Especial, y de 23 para Infantil y Primaria?

Entiendo la propuesta, pero creo que el término *horario lectivo* no ayuda a comprender socialmente a qué nos referimos, lo que lleva a la situación preocupante de que un responsable político o muchas otras personas crean que la jornada laboral docente es equivalente a dar clase, nada más. Supone una concepción muy tradicional de la enseñanza. En mi opinión, es importante reconstruir la identidad profesional docente en torno a un conjunto de tareas más amplio, beneficioso y satisfactorio para el alumnado y los propios docentes, y visibilizarlo socialmente. Hay que contemplar tareas que hasta ahora no computan como propiamente lectivas, pero que forman parte esencial del buen trabajo docente. Si adoptamos una perspectiva más amplia (que incluya docencia, tutorías personalizadas,



“Un proyecto tan importante solo puede salir adelante en un clima de acuerdos y, al menos en este momento, no parece fácil”

“Ninguna medida contribuye por sí misma a aumentar la calidad de la educación, sino que dependerá de las condiciones en que se lleven a cabo”



coordinación, preparación y seguimiento de proyectos, convivencia, colaboración familia-escuela...), la negociación pasa por reivindicar tiempo suficiente para proporcionar una educación más serena, en profundidad, inclusiva y de calidad durante la jornada de trabajo. Soy partidaria de reducir los deberes para casa tanto al alumnado como a sus docentes.

La dignificación de la profesión docente pasa por un reconocimiento normativo y social, pero también por las condiciones y la retribución. Una vía para conseguirlo sería mejorar el nivel de complemento de destino y, por supuesto, que el profesorado estuviera en el grupo más alto de la función pública. ¿Es esto suficiente para generar el cambio que necesitamos?

Desde luego es importante, pero creo que es insuficiente. Este tipo de planteamiento siempre genera debates muy complicados, pues obliga a comparar unas profesiones con otras, pues ¿quién debe estar en los niveles más altos? En todo caso, una sociedad que valore la educación como derecho y como bien público debe situar al profesorado en el grupo más alto de la función pública. También me parece importante insistir en la necesidad de diseñar una carrera docente multinivel, como existe en otros países europeos y se apuntaba en el borrador del Estatuto, en función de criterios que

deben consensuarse ampliamente con la profesión. Es muy importante tener reconocimiento y vías nuevas para poder promocionar, sin desconsiderar los años de servicio ni tener que abandonar la docencia necesariamente.

Resulta difícil esperar un resultado favorable cuando desde una parte del espectro político se cuestiona al profesorado. ¿Sobre qué consensos y certezas se debe construir el futuro Estatuto Docente?

Lo lamentable del actual debate acerca de la educación y sus profesionales es lo rápido que se difunden las opiniones ignorantes y las creencias falsas e injustas sobre su realidad. Me asombra lo bien que, en general, hablan las familias del centro, y los y las profes de sus hijos e hijas, y lo peyorativamente que se refieren a la calidad de la educación y del profesorado. En muy buena medida, las consignas de parte del espectro político contribuyen a cristalizar este discurso negativo de una parte de la opinión pública y, lastimosamente, la educación está siendo rehén de esta coyuntura. Por eso es imprescindible no cejar en construir una visión positiva en los medios de comunicación, visibilizar las creencias destructivas y los negacionismos, y combatirlos expresamente. Y seguir trabajando para lograr consensos en torno a lo que sabemos que es preciso acometer para mejorar la calidad y equidad de nues-

tro sistema educativo. Hay base para alcanzar algunos acuerdos importantes y algunos datos para el optimismo. Los resultados de la cooperación territorial en esta legislatura son una buena muestra de ello. Pero también existen discrepancias importantes en otros temas. Es lógico que así sea, porque la educación está permeada naturalmente de ideología, pero el áspero clima político actual no ayuda a nada.

¿Faltan docentes y perfiles de apoyo educativo? ¿Son necesarios para mejorar la profesión y, por ende, la calidad educativa?

Es una pregunta difícil de contestar en términos generales y sin mostrar estadísticas. Pero si consideramos el descenso sostenido de la curva de natalidad y la alta tasa de jubilaciones en los próximos años, quizá muchas plazas sean amortizadas. Creo que sería más sensato dotar al sistema educativo de los profesionales que necesita para mejorar su calidad con equidad. De lo que sí tengo constancia es de la insuficiente dotación de profesionales de la orientación educativa y profesional. En términos generales, la ratio está muy lejos de lo que recomienda la UNESCO desde hace décadas. Y también tengo constancia de que si para conceder un cupo de apoyo a un centro se exige un conjunto de dictámenes de diagnóstico de algún tipo de trastorno o discapacidad, ocurren dos cosas: aumenta el porcentaje de alumnado “etiquetado” de por vida, y disminuye el derecho a la presencia, la participación y los aprendizajes esenciales del alumnado “etiquetado” en su grupo natural. Otra gestión de los apoyos es necesaria y posible, la docencia compartida en el aula también, y modificarían el debate sobre la ratio.

En un artículo, del que es coautora, se abordaban los resultados de un estudio que confirmaba la necesidad de que las administraciones educativas y las universidades debían repensar y actualizar el desarrollo profesio-

nal docente. ¿Por qué es tan importante este aspecto y cómo se está trabajando en este sentido?

Existe consenso en la literatura especializada sobre que el denominado “desarrollo profesional docente” es multidimensional y abarca la formación inicial, el acceso a la profesión (habilitación), la inserción o inducción de los y las docentes noveles, el acceso a la función pública docente, la formación permanente, la evaluación del desempeño y la promoción a lo largo de la carrera profesional. Y es importantísimo pensar todas estas dimensiones en conjunto y desde el principio para que cada parte tenga



ches en uno u otro eslabón de la cadena. Debemos pensar el cambio de manera sistémica.

Vamos a establecer dos afirmaciones: las formaciones inicial y permanente del profesorado son fundamentales para garantizar la calidad del sistema educativo, y esta nunca será más alta que la calidad de su profesorado. Si esto es así, ¿por qué no se han establecido las mejoras y los cambios necesarios?

La Universidad lleva años reajustándose para asumir el marco de Bolonia; pero,

“Es importante reconstruir la identidad profesional docente en torno a un conjunto de tareas más amplio, beneficioso y satisfactorio para el alumnado y los propios docentes, y visibilizarlo socialmente”

coherencia con las otras y estén bien eslabonadas. Por tanto, la decisión de abordar todas las dimensiones del desarrollo profesional docente convoca a múltiples actores (ministerios de Educación, Universidades y Hacienda y Función Pública; administraciones educativas autonómicas, agencias estatales y autonómicas de acreditación y verificación de títulos, universidades y facultades, sindicatos, asociaciones profesionales...) que deben ser conscientes de esa necesidad de alinear sus posiciones. Es un reto urgente, también complejo, pero que ha sido posible acometer en otros países. Lo que no es buena idea es poner par-

a mi juicio, pese a incluir un prácticum en los planes de estudios y a los esfuerzos de muchas facultades y profesorado en el enfoque de competencias, la imbricación del conocimiento teórico y práctico es muy insuficiente todavía. Uno de los problemas es que el prácticum vinculado al trabajo de fin de grado tenga carácter de asignatura, pero no la más importante, a mi juicio. En titulaciones habilitantes para el desempeño de una profesión, como son Magisterio y el Máster de FP de Secundaria, el modelo de formación debería ser dual (posibilidad contemplada para grados y másteres en el Real Decreto 822 de 2021). Pero el modelo competencial y dual

choca con la actual oferta de plazas de las universidades en estas titulaciones, que limita la innovación en la enseñanza y además excede con mucho la demanda de docentes y orientadores que el sistema podrá absorber en la próxima década de acuerdo con la curva descendente de natalidad. Y la reducción de esta oferta pasa necesariamente por una mayor financiación pública, al menos de las titulaciones habilitantes en universidades públicas, para que dependan menos de la matrícula. Como decía, es preciso pensar de forma sistémica y guiados por el principio de sostenibilidad. La oferta actual no es sostenible ni para el sistema educativo ni para el proyecto de vida del alumnado universitario. De otro lado, si llevamos la mirada al profesorado universitario, los requisitos e incentivos para acceder y progresar en la carrera hacen más referencia a sus competencias como investigadores, que como docentes. Es otro *melón* que no conviene olvidar.

En octubre del año pasado, la ministra Alegría reconoció que el sistema de acceso a la profesión docente llevaba “décadas pendientes de actualización” y que por eso se han dado los primeros pasos para la “reforma más importante de esta legislatura”, según sus propias palabras. ¿Cree que lo veremos realmente?

Abordar el desarrollo profesional docente en su integridad fue uno de los propósitos del MEFP desde el comienzo de la legislatura en 2018, y por ello se celebró inmediatamente un Foro sobre la Profesión Docente. Pero es de justicia señalar y no olvidar que 2019 fue prácticamente un año en funciones –dos elecciones generales, unas autonómicas y otras europeas– y, casi hasta el final, con un presupuesto heredado. En 2020 llegó la pandemia, el confinamiento, el cierre de la enseñanza presencial, el desconfinamiento progresivo y todas sus consecuencias, con la exigencia de concentrar todos los esfuerzos y recursos en reforzar el siste- 

ma y recuperar aliento y aprendizajes. Como defensora que soy de no poner parches en la reforma de la profesión, creo que hace falta una legislatura completa para afrontarla. En el último período me consta que el Ministerio ha trabajado mucho con el profesorado en construir un marco de las competencias docentes y, con la Conferencia de Decanos, en la reforma de las órdenes ECI (Educación, Ciencia e Innovación) de Magisterio y del Máster de FP de Secundaria, entre otras.

Una de sus preocupaciones es el desarrollo profesional de orientadoras/es, en la misma línea de las y los docentes. ¿Qué debe cambiar para atender a las necesidades más urgentes del sector?

Sí, es una de mis preocupaciones. Y, tras décadas investigando sobre el tema, formando a futuros orientadores/as y colaborando con profesionales en diversos proyectos, recientemente he trabajado en una propuesta para el debate que acaba de publicarse, llamada *Modelos de formación y aprendizaje de la profesión orientadora. Análisis y propuestas para su reforma*. Ed. UNED).

Desde una perspectiva psicopedagógica, orientadores y orientadoras contribuyen a la educación inclusiva de calidad para todo el alumnado trabajando, bien en el centro o desde un equipo psicopedagógico de zona/sector. Además, su actuación tiene diversidad de destinatarios (alumnado de todas las etapas educativas, equipo directivo, familias, docentes, otros especialistas, entidades del sector) y todo ello desde el enfoque de asesoramiento colaborativo. En consecuencia, comparten un tronco común competencial con las y los docentes, pero tienen competencias específicas muy exigentes. Por ello, su desarrollo profesional ha de ajustarse bien a sus particulares necesidades formativas. El modelo que se somete a debate está configurado por cuatro elementos: 1) La elevación

progresiva del nivel de competencias profesionales y su reconocimiento a lo largo de la formación inicial y una carrera profesional multinivel. 2) Una formación inicial especializada: grado específico de Orientación Educativa y Profesional (OEyP) o, al menos, grado en Pedagogía o Psicología con mención en OEyP, con un adecuado proceso de admisión al grado y un prácticum de al menos 90 ECTS. 3) Un máster habilitante en OEyP preferentemente de carácter dual –50% ECTS en la universidad y 50% en el centro o equipo de prácticas– con acompañamiento tutorial mixto. 4) El compromiso de que las administraciones educativas fortalezcan la profesión en todos los centros con financiación pública (de titularidad pública y concertada), regulando la obligatoriedad de cursar un programa de inserción profesional de un curso, validado por los servicios de Inspección en el caso de la concertada. Creo que este camino no va a ser demasiado difícil. Las facultades de Educación ya están contemplando un grado específico en Orientación y la modificación de la especialidad de Orientación del máster; y, con respecto al período de inserción profesional, ya hay comunidades autónomas que lo han regulado.

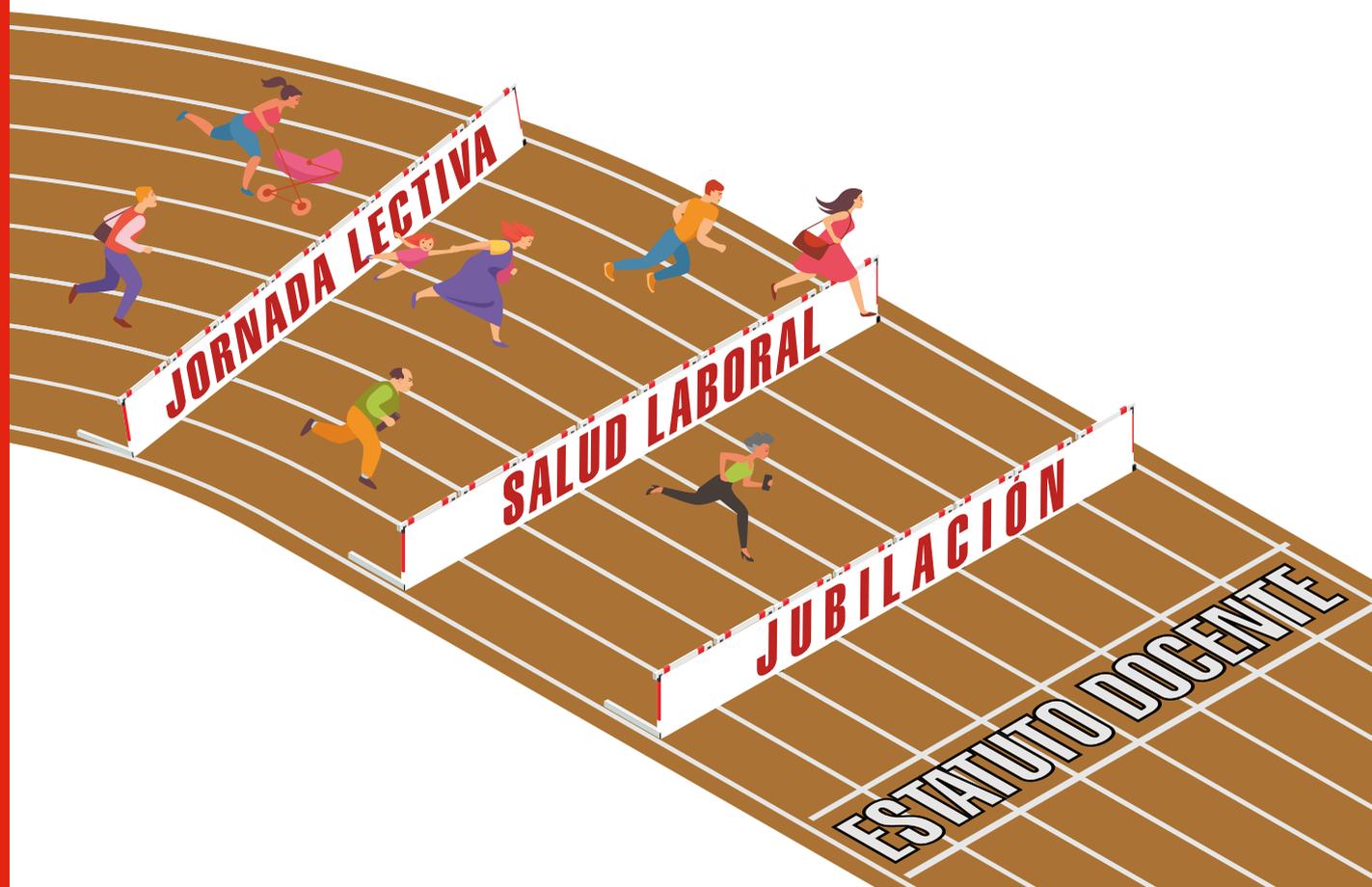
Esas mejoras en el sistema formativo, ¿qué repercusiones tendrían para acceder a la profesión y para el concurso-oposición?

Esta es quizá la parte del modelo que puede suscitar más controversia y debate, pero de eso se trata. Los cuatro elementos del modelo pretenden tener consecuencias positivas para la persona aspirante que curse la mejor formación y para la parte empleadora. Concretamente se propone: a) Regular una habilitación inicial (nivel HA) que se obtendría cursando un grado específico o con mención en OEyP y, como hasta ahora, el máster en la especialidad, que posibilitaría una salida temprana al empleo, aunque no parece suficiente para lograr la habilitación plena exigible,

al menos, en la red pública y financiada con fondos públicos. b) Regular una habilitación plena (nivel HB) que se obtendría tras superar un grado específico en OEyP, el máster dual en la especialidad y un programa de inserción profesional de un curso (a dicho programa se accedería en el sistema público mediante convocatoria con concurrencia competitiva y función selectiva, donde puntuarían el grado específico y la mención dual del máster). c) La habilitación plena equivaldría a la superación de la 1ª fase del concurso-oposición, dando acceso directo a la 2ª fase. d) Como hasta ahora, la superación de la 2ª fase de la oposición supondrá el ingreso en la especialidad de OEyP del cuerpo de funcionarios docentes de Secundaria. De acuerdo con ello, el período de funcionario en prácticas se sustituiría por un plan de acogida y acompañamiento durante el primer curso en la unidad, departamento de orientación o equipo psicopedagógico (según corresponda en cada territorio).

En mi opinión, la normativa requerida habría que pensarla comenzando por el final (inserción en el puesto de trabajo) para llegar al principio (el grado), legislando solo lo necesario para inducir al sistema formativo a autorregularse en la dirección más adecuada para proporcionar la formación y acompañamiento que precisan. Creo que es una propuesta flexible, en la que las universidades (y por ello sus estudiantes) pueden elegir distintas opciones e itinerarios formativos y laborales, pero en la que el sistema educativo también puede asegurarse de atraer y contar con los y las mejores profesionales. Por su parte, la red privada podrá elegir entre pedir una habilitación A (la actual) o B. Y los orientadores y las orientadoras con experiencia y reconocimiento podrían optar a un nivel de la carrera profesional reconocible a todos los efectos (jornada y/o salario) como mentores/as o asesores/as de orientadores/as en formación. Es una descripción necesariamente sintética, pero hay tiempo para el debate. ☺

ES LA HORA DEL Estatuto Docente



Una reivindicación histórica de CCOO es el Estatuto Docente, un marco normativo para regular la profesión de manera global, en cuestiones de gran relevancia para el profesorado que llevan esperando mucho tiempo: las ratios, la jornada lectiva y el tiempo de permanencia en el centro, la formación inicial y la permanente, el desarrollo de la carrera profesional, el ingreso, las funciones, la salud laboral, entre otros. Y resulta fundamental también que sean abordadas con una perspectiva de género. Este dossier pretende poner sobre la mesa las demandas más urgentes para que la futura negociación pueda avanzar hacia un necesario consenso que no puede seguir esperando. Es la hora del Estatuto Docente.

Puntos clave de CCOO para la negociación de un Estatuto Docente

EL PROYECTO DE LEGISLAR UN ESTATUTO DOCENTE LLEVA PENDIENTE LARGO TIEMPO, ESPECIALMENTE DESDE 2007 CUANDO PARECÍA QUE HABÍA POSIBILIDADES DE LLEGAR A UN DOCUMENTO DE TRABAJO DEL QUE PARTIESE LA POSTERIOR NEGOCIACIÓN. Desde entonces, se han hecho diferentes campañas, pero no se ha conseguido nada con ningún gobierno. No ha existido voluntad política y no se ha logrado forzar una negociación, a pesar de la presión ejercida, porque las administraciones no han querido abordar esta cuestión central de la profesión docente.

Esta ley, pues el Estatuto Docente debe tener rango de ley, tendría que haber sido publicada hace muchos años y ahora deberíamos estar hablando de su revisión; sin embargo, estamos intentando que vea la luz por primera vez. La realidad, el contexto y las expectativas que envuelven este nonato proyecto normativo han cambiado y las propuestas deben ser más ambiciosas que nunca, porque las necesidades del sistema educativo público y de su pieza central, el profesorado, se han ido incrementando y en la actualidad, como ha venido reivindicando CCOO, son de una gran magnitud.

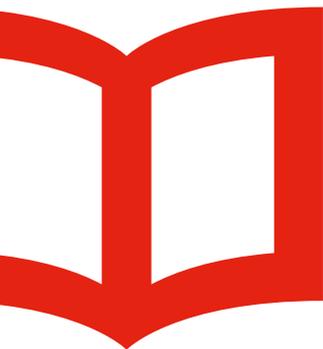
La misma LOMLOE, la actual normativa vigente, establece en su Disposición Adicional Séptima, referida al desarrollo profesional docente:

“A fin de que el sistema educativo pueda afrontar en mejores condiciones los nuevos retos demandados por la sociedad e impulsar el desarrollo de la profesión docente, el Gobierno, consultadas las comunidades autónomas y los representantes del profesorado,

presentará, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta Ley, una propuesta normativa que regule, entre otros aspectos, la formación inicial y permanente, el acceso y el desarrollo profesional docente”.

A esta disposición, que a juicio de CCOO no era suficiente, se unió, en un intento de cumplimiento por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), el documento sobre las 24 medidas de reforma de la profesión docente, cuyo contenido resulta ambiguo y falto de ambición. El citado documento hace especial referencia a lo que se pide al profesorado, pero no a mejorar sus condiciones laborales y profesionales ni a los recursos necesarios para realizar con garantías su labor educativa, en un contexto social cada vez más complicado.

En este mismo sentido, en dicho documento no aparecen algunas cuestiones centrales para el profesorado. Algunas de estas no requerirían necesariamente de una norma con rango de ley, puesto que podrían legislarse inicialmente mediante reales decretos, por ejemplo: la reducción del horario lectivo y el horario de permanencia máximo de cada docente con carácter obligatorio para todas las administraciones; la mejora de las ratios de alumnado por docente, de docentes por grupo y de alumnado por aula; la mejora de la salud laboral docente y la atención a los riesgos asociados, especialmente los psicosociales; la mejora y homologación de las condiciones laborales; la mejora de las condiciones de ingreso y acceso; una concreción de funciones que evitara el exceso de burocracia y una carrera profesional realmente atractiva.





La complejidad no debe asustarnos y debemos enfrentarlo con valentía y ambición, pero sin perder por ello la rigurosidad

En cualquier caso, el número y la importancia de los temas pendientes hace necesario que todos ellos, los que podrían legislarse sin una ley específica y los que sí que podrían necesitar de ella, se articulen conjuntamente en un proyecto de ley de Estatuto Docente.

Por todo lo que se ha expuesto, y dado que no tenemos aún una propuesta por parte del Ministerio de Educación que marque un punto de partida aceptable para iniciar la urgente y vital negociación del Estatuto Docente, CCOO exige al MEFP que ponga encima de la mesa un documento que marque de manera seria y detallada ese punto de partida para negociar, de forma real y efectiva, el Estatuto Docente, para que el profesorado pueda tener por fin una ley que enmarque su labor profesional.

La negociación sobre un tema tan relevante será, sin duda, complicada, con propuestas, contrapropuestas y, finalmente, si ese proceso es satisfactorio, acuerdos influidos por muchas variables y factores. La complejidad no debe asustarnos y debemos enfrentarlo con valentía y ambición, pero sin perder por ello la rigurosidad. CCOO exige al Gobierno que acepte el reto con estas premisas, pues el sistema educativo público –y su profesorado– lo necesita y lo demanda.

En este contexto, desde CCOO hemos planteado reiteradamente los puntos que, como mínimo, debe contener un Estatuto Docente:

- Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios.

- Subida de nivel y grupo A1 para todos los cuerpos docentes.
- Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todos/as.
- Regulación específica docente para la mejora de la salud laboral, teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales.
- Mejora de la formación inicial.
- Formación permanente y con recursos dentro del horario laboral.
- Carrera profesional atractiva, articulada y bien incentivada.
- Revisión del ingreso y acceso primando los aspectos pedagógicos, con una fase de prácticas con recursos, realmente formativa y bien planificada.
- Concreción de las funciones del profesorado para evitar la acumulación de tareas y el exceso de burocracia.
- Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo también licencias, permisos y acción social.

En los artículos que componen este dossier, vamos a ir desglosando uno a uno estos apartados con las consideraciones que CCOO ha venido planteando a lo largo de estos años, sus razones y argumentos fundamentales. 

Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios

ESTAS CUESTIONES SE HAN AGRUPADO POR LA RELACIÓN QUE TIENEN ENTRE SÍ Y CON LA CALIDAD, equidad e inclusividad educativa en relación con las condiciones del profesorado, de similar importancia todas ellas.

La disminución de la carga lectiva de cada docente es claramente una medida que aumenta los recursos, el cálculo de cupo de plantilla que le corresponde a cada centro, y mejora la labor de cada docente, pues reduce su carga de trabajo y el número de clases y alumnado que tiene que atender. Esta cuestión ha sido planteada por CCOO en campañas como “Menos es más” o “Repartir es mejorar”.

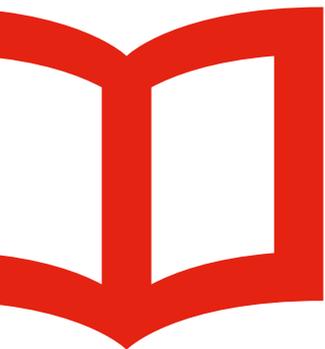
Además del impacto individual que tiene en cada docente, la mejora para el centro en su conjunto y en su organización es clara, pues puede organizar muchas más actuaciones y programas con más profesorado, que cuenta con más tiempo para otras funciones y coordinaciones. Por supuesto, adicionalmente a la disminución general, deben potenciarse las reducciones específicas y los recursos y apoyos adicionales mucho más de lo que se está haciendo en la actualidad.

En este último apartado se debe asegurar que determinadas figuras específicas tengan la dotación suficiente para que puedan desarrollar adecuadamente su labor en los centros, como es el caso de los equipos directivos, los perfiles de la red de orientación, los apoyos de atención a la diversidad, la coordinación de digitalización y la coordina-

ción de bienestar y protección, entre otras. Reducir el horario lectivo del profesorado también mejorará, sin duda, la coordinación entre las y los profesionales del centro, y redundará en que los programas educativos se puedan hacer en las mejores condiciones.

Es conocido que la propuesta de CCOO todos estos años ha sido el establecimiento de un máximo de 18 periodos lectivos para Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Régimen Especial, y de 23, para Infantil y Primaria. Esto se podría haber regulado ya por Real Decreto para todo el Estado, pero no se ha hecho. Cuando el Partido Popular, con el ministro Wert a la cabeza del Ministerio de Educación, incrementó el horario lectivo con el RD 14/2012, lo hizo con carácter de obligatorio cumplimiento para todas las administraciones educativas como medida de ahorro y recorte; y, sin embargo, cuando se derogó ese RD, estando la ministra Isabel Celaá, no se hizo lo mismo y solo se recomendó la reducción a las administraciones. Si bien esa derogación ha servido para la bajada de periodos lectivos en muchas comunidades autónomas, gracias al trabajo y la movilización promovida por CCOO, no es suficiente y debe haber una legislación estatal que obligue y mejore las condiciones laborales del profesorado en todas ellas.

Por supuesto, en una Ley de Estatuto Docente es el momento de seguir progresando e intentando reducir lo máximo posible ese horario lectivo por las razones expuestas, sin ponernos límites a priori.





Las ratios deben mejorarse para incrementar la calidad educativa y la labor del profesorado en todos los sentidos

Permanencia

El horario de permanencia en el centro debe también reducirse para mejorar las condiciones laborales del profesorado y que se cumpla de verdad su horario total prescriptivo. Todo docente sabe que su horario laboral oficial de 37,5 horas semanales está rebasado con creces en la realidad de su profesión. Pero es que, además, en el último acuerdo con Función Pública, se ha conseguido que el horario de todas y todos los empleados públicos deba ser de 35 horas semanales, reivindicación constante de CCOO.

Si se rebaja el horario lectivo y se ponen también los recursos generales y específicos extras necesarios al repartir el horario del centro, perfectamente se pueden hacer realidad esas 35 horas semanales. Para que esto sea realmente efectivo en el sector docente, debe reducirse el horario regular de permanencia en el centro.

Ratios

Las ratios deben mejorarse para incrementar la calidad educativa y la labor del profesorado en todos los sentidos. Hay muchos indicadores de ratio: alumnado por grupo, alumnado por docente, profesorado por grupo, ratios

específicos de atención a la diversidad, etc. Sin duda, deben mejorarse todos.

Únicamente hay que ver las estadísticas del propio Ministerio para ver las enormes diferencias que hay en todas esas variables en las diferentes CC. AA. Es una situación que debe remediarse y que impacta enormemente en el trabajo del profesorado y en la calidad educativa.

La propuesta de CCOO es que, además de reducirse las ratios de las aulas con carácter general, hay que asociarlas a todos los perfiles de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo escolarizado en cada grupo. La manera más efectiva de hacer esto es que todo ese alumnado, regulado en la LOMLOE, cuente doble a efectos de ratio.

Debe legislarse también el máximo de estudiantes a los que atiende cada docente en sus diferentes perfiles, generales o especialistas.

La variable profesorado por grupo va a estar afectada por todos los factores anteriores, pues sale directamente de dividir el profesorado total del centro por sus grupos. Si se aseguran todas las medidas planteadas, este indicador debería mejorar y homogeneizarse en todo el territorio. 

Subida de nivel y grupo A1 para todos los cuerpos docentes

SI REALMENTE SE QUIERE DIGNIFICAR LA PROFESIÓN DOCENTE, hay que mejorar su nivel de complemento de destino, por las funciones centrales que desarrolla, y que todos los cuerpos docentes tengan el grupo más alto en la función pública (A1).

En este aspecto, lo más llamativo es la permanencia del cuerpo de maestros/as en el A2. Este hecho no está justificado según el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabi-



lidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso”.

Todos los cuerpos docentes desempeñan tareas de igual importancia y las características de sus procesos selectivos son similares, por lo que no están justificadas las actuales diferencias. Además, CCOO tiene propuestas para que los procesos selectivos concuerden más con el perfil docente que queremos, aumente su validez y fiabilidad, y se homologuen. En un Estatuto Docente con rango de ley se pueden incluir especificaciones concretas, que permitan que todos los cuerpos sean A1, independientemente del ingreso, y que todos ellos suban de nivel. 📖

Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todos/as

LA JUBILACIÓN ESPECÍFICA QUE SE IMPLEMENTÓ CON LA LOGSE EN 1990 Y SE PRORROGÓ CON LA LOE (2006), finalizando con el periodo de implantación de esta última en 2011, tenía una filosofía clara: al generarse cambios importantes en el sistema educativo, se planteaba que nadie que quisiera jubilarse anticipadamente tuviera una merma, y se produjera así una renovación y rejuvenecimiento de las plantillas. Así, para compensar la pérdida de poder adquisitivo entre el sueldo y la pensión en esos

años de anticipación, la gratificación que se ofrecía era mayor cuanto antes se produjera y cuantos más años de servicio docente.

Hay que recuperar esa filosofía y reinstaurar una jubilación voluntaria, anticipada e incentivada con gratificación para las y los docentes, independientemente de su régimen de cotización. Y esto solo se puede hacer con un Estatuto con rango de ley. 📖

Regulación específica docente para la mejora de la salud laboral, teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales

UNA DE LAS PRINCIPALES LECCIONES QUE NOS PROPORCIONÓ LA PANDEMIA FUE LA IMPORTANCIA DE DESARROLLAR NUESTRA LABOR PROFESIONAL EN ENTORNOS SEGUROS, SALUDABLES Y SOSTENIBLES. Durante ese tiempo nos dimos cuenta de que quedaba mucho por hacer en materia de salud laboral y, sobre la marcha, tomamos medidas, creamos protocolos, transformamos mucho de manera muy rápida y llegamos a la conclusión de que la protección de la seguridad y salud en el entorno laboral debe constituirse como un eje prioritario dentro del ámbito educativo.

Por ello, exigimos que la salud laboral debe aparecer por derecho propio en el nuevo estatuto docente como garantía de éxito de cara al abordaje de los riesgos que amenazan nuestra seguridad y salud en las aulas.

Si hablamos de riesgos, uno de los más importantes es combatir el alto grado de exposición de los y las docentes a los riesgos psicosociales. Es verdad que se vienen manifestando históricamente en la profesión, pero lo cierto es que han aumentado considerablemente en los últimos años a raíz de la pandemia. Sin embargo, nos encontramos frente a la terrible paradoja de la infradeclaración de contingencias profesionales y, por extensión, el reconocimiento de enfermedades en este ámbito. Este hecho tiene un impacto negativo en la salud

docente porque, en demasiadas ocasiones, se registran como enfermedades comunes algunos daños para la salud derivados de la organización del trabajo y esto tiene, sin duda, consecuencias negativas.

A esto tenemos que sumar el papel que está jugando la transición digital.



En este sentido, hay que prestar especial atención al *tecnoestrés*, por lo que resulta urgente elaborar marcos que favorezcan de manera real la desconexión digital. A su vez, tampoco podemos olvidarnos de otros factores de riesgo tales como la clase social y el género. La precariedad y las dificultades para conciliar, entre otros, son factores añadidos también en el ámbito de la enseñanza. Por ello, necesitamos que se recojan medidas organizativas y de conciliación familiar para reducir los daños.

Además, hay que prevenir otros peligros relacionados con las condiciones

de trabajo: la exposición a cancerígenos y mutágenos, los riesgos ergonómicos y los accidentes in itinere.

Por último, hay que proporcionar protección ante los riesgos para la salud derivados de los efectos nocivos de la emergencia climática, con especial cuidado a la exposición a tempera-

turas extremas y la prevención frente a la proliferación de virus y bacterias causados por el cambio climático.

Para garantizar nuestros derechos, la mejor herramienta es la regulación. Así, necesitamos, por una parte, normativa específica desde una perspectiva preventivista, para que el daño no se llegue a producir; y, por otro, que se refuerce la formación permanente del profesorado en materia de seguridad, salud y sostenibilidad para enfrentarse a los principales retos con garantías.

El futuro estatuto docente debe ser seguro, saludable y sostenible. 

Mejora de la formación inicial

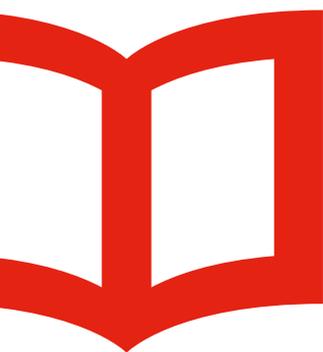
ESTRUCTURAR UN NUEVO MODELO DE FORMACIÓN INICIAL DEL PROFESORADO ES UNA DE LAS CUESTIONES MÁS COMPLEJAS QUE ENFRENTAMOS. Y lo es por varias razones, pero una de las más importantes es que hay que conjugar las culturas profesionales de instituciones tan complejas como la Universidad, las administraciones educativas, los propios sistemas educativos, los centros, las familias, el contexto social y cultural... Por ello, el reto es de enorme envergadura, ante un futuro definido por el cambio y la incertidumbre, en el que la amenaza de propuestas totalitarias y populistas que impulsan soluciones simples ante problemáticas complejas cada día parecen tener más éxito.

En esta dirección, que debe ir acompañada de un cambio estructural del sistema educativo, se plantean las siguientes propuestas:

- La Universidad debe seguir siendo la principal institución responsable de la formación inicial del profesorado. Contará en este proceso con la colaboración de los centros y de las administraciones educativas.
- Todos los grados universitarios deberían reservar un cupo de plazas para aquellas personas que quieran dedicarse a la docencia, separadas de otras opciones. Estas deben estar abiertas y ser flexibles, pero deben existir. De igual modo, la opción dirigida a la docencia tendrá un carácter globalizador en cuanto al abordaje de los saberes científicos y didácticos, conectados con las necesidades de las aulas de las enseñanzas no universitarias.
- Avanzar hacia una formación inicial del profesorado de carácter global y multidisciplinar, con el fin de conseguir un profesorado altamente cualificado.
- Se considera necesario un cambio en la estructura del currículo de los estudios

universitarios, con mayor importancia y duración de las prácticas de enseñanza en los centros educativos (prácticum).

- En este sentido, se plantea un modelo curricular flexible y concurrente que ofrezca una profunda visión científica, psicopedagógica y didáctica de las distintas materias, sin olvidar su compromiso ético y colaborativo, y su aplicación en la práctica.
- Los distintos aprendizajes disciplinares que se aborden estarían enmarcados en un enfoque competencial para enfrentarse a los retos del siglo XXI. Este planteamiento tiene que enriquecerse con un decidido compromiso con:
 - La coeducación y las diferencias de género, para dar respuesta a la diversidad de todo el alumnado.
 - La preparación en el uso educativo de las tecnologías de la información y de la comunicación.
 - Un enfoque inclusivo y reconecedor de la diversidad lingüística de nuestro Estado, que marque los procesos de aprendizaje de las lenguas, tanto vernáculas como extranjeras, alejado del enfoque actual del mal llamado bilingüismo que, en muchos casos, únicamente ha servido para reforzar la inequidad y la segregación escolar, y que se ha convertido en una potente herramienta clasificatoria para el alumnado y los centros.
 - La formación específica en gestión de grupos, promoción de la convivencia democrática y resolución de conflictos, y una formación inicial en metodologías participativas, activas, experienciales y motivadoras.
 - El conocimiento actualizado científico-técnico de alto nivel.
 - La comprensión sobre los procesos de construcción del conocimiento y los procesos cognitivos que lo sustentan.





Tendríamos que hablar, en vez de desajuste, de una falta de planificación de la carrera profesional. Nunca sobran docentes

- La reflexión sobre la propia educación y sus fines.
- El conocimiento y la potenciación del papel de la comunidad, con todas sus riquezas, como elemento fundamental del proceso educativo.
- La capacidad para informar e implicar a las familias.
- La preparación para la toma de decisiones colaborativas y el trabajo en equipo y cooperativo.
- Reforzar la función pública, democrática y social del colectivo docente.
- Asegurarse de que en la formación inicial se incluyan las evidencias sobre lo que mejor funciona en la educación.
- Incluir formación en equidad, género y sostenibilidad y, en general, derechos humanos y de la infancia.
- Conocer los acuerdos y recomendaciones internacionales más importante referidas a la educación.

Como vemos, en la propuesta de CCOO es fundamental dotar de sentido a la Formación Inicial para trabajar desde el principio con los y las futuras docentes respecto de cuál es su función y cuáles sus tareas una vez que empiece su carrera profesional.

- El nivel de máster debe ser el requisito común de los y las docentes que vayan a ejercer en los centros públicos, concertados y privados. Este proceso debe ir acompañado, de manera ineludible, de un generoso programa de becas y de la equiparación de los precios de los créditos del máster con los del grado, para que los condicionantes socioeconómicos no sean el elemento defi-

nitorio de la continuidad o el abandono. De igual manera, sería necesario que se incrementasen de manera notable las plazas públicas de estos estudios.

- El prácticum debe ser una pieza fundamental en la formación de los/as futuros/as docentes. Este requiere de una red de centros expertos con profesorado y recursos dedicados expresamente a la tarea de formación en práctica. Debe llevarse a cabo exclusivamente en centros públicos con un reconocimiento profesional y económico para los/as tutores/as.

A todo ello habría que unir el enorme desajuste entre el número de alumnos/as de estudios orientados a la docencia no universitaria y la oferta de trabajo como docente. Desde CCOO hemos denunciado desde hace años el déficit de docentes y la necesidad de incrementarlos, así como de incorporar nuevos perfiles de apoyo a la docencia. Tendríamos que hablar, en vez de desajuste, de una falta de planificación de la carrera profesional. Nunca sobran docentes.

La propuesta de CCOO es la ineludible planificación global de las necesidades de profesorado y del acceso a los grados universitarios relacionados con la profesión docente, tanto inicial como durante el periodo de formación.

Desde CCOO consideramos ineludible alinear la oferta a la posible demanda, con la reducción de ratios y con la implementación en tiempo lectivo de las labores de coordinación y planificación, junto con la formación permanente del profesorado, entre otras actuaciones, que permitiesen mejorar la profesión docente. 

Formación permanente y con recursos dentro del horario laboral

LA LOMLOE YA RECOGE EN SU JUSTIFICACIÓN LA IMPORTANCIA DE LA AGENDA 2030, de las directrices europeas, de la UNESCO, entre otras. Así mismo, destaca la importancia de formarse en temas como digitalización o sostenibilidad; en materias como el acoso y malos tratos, y en prevención, detección y actuación frente a la violencia contra la infancia.

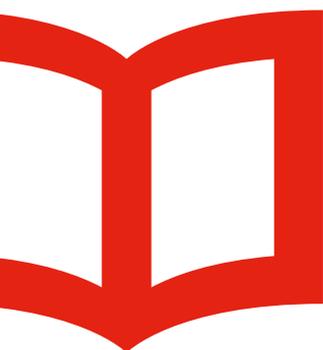
No obstante, lo que no explica el borrador de propuesta son las grandes líneas maestras sobre las que se debe asentar la formación permanente. Explica lo que ya sabemos e insiste en modalidades. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO creemos que se queda muy pobre, sobre todo porque no entra en algunas cuestiones que, desde el sindicato, se consideran fundamentales:

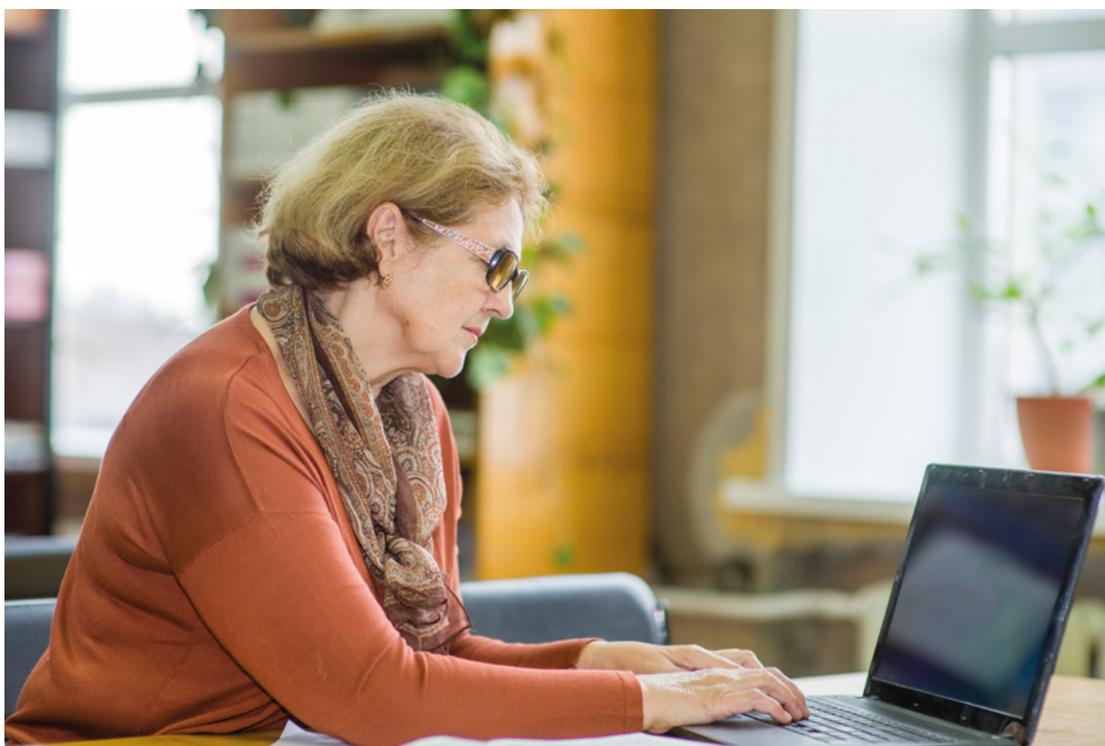
1. La formación permanente tiene que realizarse en el centro de trabajo.
2. La formación permanente debe formar parte del horario laboral.
3. La formación permanente debe impactar en la calidad de la docencia y de la investigación educativa.
4. La calidad de la formación permanente debe ser contrastada mediante una evaluación.
5. La formación permanente, ya contrastada, es parte importante del currículo profesional a la hora de mejorar en la profesión.
6. Desde CCOO demandamos la recuperación de la red de centros de formación del profesorado en todo el Estado.

7. CCOO reclama un plan anual de formación permanente del profesorado, consensado con las administraciones educativas y las organizaciones sindicales representativas del profesorado.
8. Desde CCOO reivindicamos que el centro educativo, como organización compleja que es, con sus fortalezas y debilidades, debe ser la unidad básica en la que se inserte la formación permanente del profesorado. Los modelos de formación tienen que ser coherentes con la innovación, la investigación y la experimentación educativa, el trabajo colaborativo y los proyectos de centro.
9. De igual modo, desde CCOO demandamos que la formación permanente del profesorado debe potenciar e impulsar, tanto las estrategias de formación de grupos de docentes de diversos centros, organizados en seminarios o en grupos de investigación, como los esfuerzos individuales que permitan adecuar la práctica docente a las necesidades educativas actuales, potenciando los itinerarios formativos del profesorado.

Desde FECCOO se entiende que la formación permanente es un derecho y un deber de naturaleza ética del profesorado. Para concretar este derecho, y cumplir con el mismo deber, esta formación debe programarse dentro del horario laboral del profesorado, teniendo además la opción de poder dedicar días retribuidos a llevar a cabo su proceso de formación y/o de actualización científica y didáctica.

Como herramienta fundamental en el desarrollo de esta propuesta, urge la recuperación





**CCOO
demanda
una nueva
relación
de mutua
colaboración
entre la
Universidad
y los
centros de
formación del
profesorado**

de los centros de Formación del Profesorado en todo el territorio del Estado y el impulso de una red colaborativa entre ellos, que permita el enriquecimiento de los procesos de formación.

En el conjunto, hay que tener muy presente las peculiaridades de la formación permanente del profesorado de FP, impulsando las estancias en empresas, las redes de docentes (que permitan un intercambio de experiencias fluido), la colaboración entre administraciones educativas y potenciar la colaboración y las estancias de formación con los centros de referencia nacional, y en otros centros y entidades similares de carácter estatal e internacional.

Estos planteamientos generales, deben ir dirigidos ineludiblemente a mejorar:

- Los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- La reflexión sobre la práctica docente.
- La convivencia en los centros educativos y su desarrollo como comunidades de aprendizaje insertos en su contexto socioeconómico.
- La consecución de una nueva cultura profesional alejada, por tanto, del modelo trans-

misivo del actual formato de tipo curso, en el que el profesorado recibe de forma pasiva la información transmitida por una persona experta. Esta nueva cultura profesional debe entenderse como una tarea colectiva basada en proyectos comunes del profesorado, anclados en las necesidades y en la mejora de los centros educativos.

En este contexto, de igual modo, se hace necesario el desarrollo, debate e implementación de un modelo de evaluación de la formación permanente del profesorado, fundamentalmente dirigido a valorar el impacto que la formación permanente tiene sobre la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y sobre la adecuación de las repuestas que los centros educativos ofrecen a su alumnado ante los retos de la sociedad del siglo XXI.

El modelo de formación permanente del profesorado que se defiende desde la Federación de Enseñanza de CCOO demanda una nueva relación de mutua colaboración entre la Universidad y los centros de formación del profesorado, con el fin de acompañar un modelo formativo coherente, que abarque tanto la formación inicial como la permanente. 

Desarrollo y carrera profesional atractiva, articulada y bien incentivada



ALGUNAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESTÁN ESTABLECIENDO SUS PROPIAS NORMAS DE CARRERA PROFESIONAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y DE DOCENTES, pero lo que es necesario para todas y todos es que exista un modelo común de carrera profesional docente para todo el Estado, que sea realmente atractivo, bien articulado y convenientemente incentivado. El marco para establecerlo de manera adecuada es un Estatuto Docente, en concordancia con el resto de los apartados.

Para desarrollar satisfactoriamente su carrera profesional, el profesorado necesita tiempos y espacios adecuados para contribuir a su propio progreso como docente, al del equipo educativo en el que se ha integrado y al del sistema público en general. Para ello es imprescindible la reducción de su carga lectiva, racionalizar sus funciones y horarios, y tener derecho a la formación permanente, la innovación y la investigación-acción en su horario laboral.

Teniendo en cuenta lo planteado, el modelo que la Federación de Enseñanza de CCOO propone se asienta en las siguientes consideraciones:

- Para el desarrollo docente son relevantes una multitud de aspectos, tales como la práctica docente en el aula y en el centro, con todo el alumnado y en particular con aquel más vulnerable; la función tutorial; la implicación en actividades, experiencias y proyectos relacionados con el puesto de trabajo o del centro; el grado de es-

pecialización en algún área o materia, o la profundización en aspectos generales o transversales de la profesión (proyectos de innovación, aplicación de nuevos procedimientos o programas, etc.); la progresión en las capacidades y experiencias de trabajo en equipo (asunción de responsabilidades en el centro, actitudes de cooperación, coordinación del trabajo colectivo, la implicación en procesos de formación y mejora de tipo individual que tengan impacto en la práctica laboral); y, en general, cualquier otra actuación o implicación en la vida del centro que suponga una mejora del servicio educativo que se presta. Además, hay que tener muy en cuenta la diversidad de los centros, de su alumnado y la situación social de su entorno.

- Cualquier promoción profesional, al igual que el actual sistema de sexenios, no tendrá, en ningún caso, repercusión en la estructura ni en las plantillas de los centros, ni se valoraría en los concursos de traslados. Tampoco se podrá exigir estar en determinado estadio para ocupar ningún puesto directivo, de coordinación o similar. Los nuevos estadios tienen que seguir siendo una condición personal del docente, que no repercuta en la ocupación de un determinado puesto o plaza dentro del centro.
- Debe ser compatible con el actual sistema de sexenios.
- El profesorado interino debe poder acogerse a cualquier sistema. 📖

Revisión del ingreso y acceso primando los aspectos pedagógicos, con una fase de prácticas con recursos, realmente formativa y bien planificada

CCOO DEFIENDE UN SISTEMA QUE PERMITA DEMOSTRAR, ADEMÁS DE LOS CONOCIMIENTOS ACREDITADOS POR LA TITULACIÓN, LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LLEVAR A CABO LA TAREA EDUCATIVA. No se trata de hacer más complejo el proceso selectivo, sino más eficaz para seleccionar buenos candidatos y candidatas.

Para CCOO, el sistema de ingreso a la función pública docente debe ajustarse al modelo de un concurso-oposición basado en los siguientes principios:

- Las capacidades didácticas y pedagógicas de las personas aspirantes serán la base del proceso selectivo. Entre estas deben incluirse el trabajo en equipo, la empatía, la atención de calidad al alumnado más vulnerable y sus familias, la organización del aula, la planificación y la aplicación de buenas prácticas.
- El conocimiento de las necesidades y los derechos de la infancia y de la adolescencia.
- La capacidad social de relacionar el centro con el entorno.
- Los instrumentos para evaluar los conocimientos de la materia a enseñar deben permitir valorar, fundamentalmente, la capacidad de estructuración y elaboración, al tiempo que proporcionan información sobre la actualización de la persona opositora.
- La experiencia docente debe ser reconocida, como en otros ámbitos, garantizando el equilibrio necesario para posibilitar el acceso a quienes no tengan experiencia docente.
- Todas y todos los aspirantes deben poder demostrar en las diferentes fases del proceso selectivo sus conoci-

mientos, competencias y capacidades, incluyendo aquellas adquiridas con anterioridad al proceso selectivo.

- Este debe ser transparente e incluir mecanismos que garanticen la equidad, incluyendo la reducción del número de aspirantes por tribunal, la publicación de los criterios de valoración, la garantía del anonimato, la revisión de las pruebas por parte de la persona aspirante, la adaptación a quienes presenten diversidad funcional, etc.

El MEFP recoge que “se espera que el sistema de prácticas del concurso-oposición sirva como instrumento real para formar y evaluar a los futuros funcionarios de carrera docente, y no sea un mero requisito formal”. Este texto requiere una explicación clara, que evite al Ministerio un problema de difícil solución, pues ¿qué sucede si la evaluación no es positiva?

El problema viene en los centros concertados, para los que no se exige este requisito ni ningún otro regulado que garantice el acceso o la selección de calidad de los y las docentes de dichos centros.

En la evaluación de las prácticas debe intervenir el equipo docente del centro, así como profesorado de la misma etapa, especialidad, etc. Debe existir, además, un reconocimiento por su labor docente e investigadora, tanto económicamente como en términos de reducción de horas lectivas.

En lo que respecta al acceso a otros cuerpos y la adquisición de nuevas especialidades para el funcionariado de carrera, debe abordarse una simplificación de esos procesos teniendo en cuenta la carrera profesional y los méritos de las personas aspirantes. 

Concreción de las funciones del profesorado para evitar la acumulación de tareas y el exceso de burocracia

EL ESTATUTO DOCENTE DEBE ORDENAR Y PONER LÍMITE AL CONJUNTO DE FUNCIONES SUPLETORIAS QUE LOS Y LAS DOCENTES LLEVAN A CABO EN LOS CENTROS. Hemos asistido hace poco a la última demostración del efecto siniestro de la acumulación de tareas en el profesorado con la creación e implementación de la figura de coordinación de bienestar y protección de la infancia el



último año, y la transformación de la coordinación TIC en digitalización de centros. En ambos casos, no existe una normativa básica que regule una reducción de horas lectivas suficientes, por lo que el profesorado se vuelve a echar a sus espaldas la responsabilidad y realiza estas tareas a expensas de una excesiva sobrecarga y estrés que en nada le benefician, ni tampoco a la calidad educativa y al alumnado. Desde CCOO hemos exigido un cupo a jornada com-

pleta más en cada centro, para la primera, y medio, para la segunda función.

Estas dos tareas mencionadas, que son sin duda importantes, se superponen a las decenas de otras funciones que también son esenciales, que ya viene realizando el profesorado en los centros educativos, en muchas ocasiones, sin reservar en su horario el suficiente tiempo para su realización. Por poner solo algunos ejemplos: tutorías, coordinaciones pedagógicas docentes, funciones de jefatura y dirección, coordinación de ciclos y departamentos, coordinación Erasmus+, gestión de biblioteca y una larga lista de responsabilidades.

Esta falta de tiempo, de exceso de tareas y de urgencias en las que vive una parte importante del profesorado tal vez explique la sensación de exceso de burocracia de las actividades docentes. Por poner tan solo un ejemplo: la elaboración y las revisiones de las programaciones didácticas, que debiera ser un momento de análisis y de reflexión de la propia práctica docente, se convierte en una actividad de urgencia que hay que finalizar para dar cabida al listado de cosas pendientes.

Situaciones como esta, sin duda, repercuten en la calidad educativa. Por todo ello, el estatuto docente debe contener con carácter básico:

- Una reducción del horario lectivo suficiente para cada una de las coordinaciones y jefaturas.
- La regulación normativa del máximo de funciones asignables a cada docente.
- Aumentos de las plantillas de los centros, tanto docente como no docente, y de administración y servicios educativos y complementarios.
- La reducción y simplificación de la documentación y los procedimientos a realizar. 📖

Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo también licencias y permisos y acción social

LA DIVERSIDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS SON EVIDENTES. Las CC. AA. tienen competencias en materia educativa y en la gestión de los recursos docentes, por lo que cada una de ellas decide lo que se



destina a masa salarial del profesorado. Pero esto no quiere decir que no haya que buscar un mínimo de homogeneidad, además de la que genera el grupo y nivel de complemento de destino que define el sueldo base y los trienios.

Es necesario buscar una homogeneidad superior a la actual en las licencias y permisos, la acción social con ayudas al

profesorado y otras condiciones laborales asociadas a las normativas de gestión del personal. El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece un mínimo común de licencias, permisos, reducciones de jornada, excedencias y otras cuestiones para las empleadas y los empleados públicos que luego se amplían en los acuerdos, por un lado con Función Pública, y, por otro, en las mesas sectoriales docentes. En el Estatuto Docente debe incluirse una mejora del TREBEP, adaptada al sector, que sirva como un nuevo mínimo común. El punto de partida para esto debe de ser la regulación más favorable dentro de los actuales acuerdos sectoriales autonómicos.

Como hemos visto, otros apartados del necesario Estatuto Docente tratados en las páginas precedentes marcan condiciones que deben mejorarse muy significativamente y que deben ser comunes, como cuerpos estatales, para todos/as los/as docentes. El hecho de que el máximo de horario lectivo y de permanencia, las condiciones de carrera profesional, el derecho a la formación permanente en horario laboral y otros aspectos tratados se regulen con carácter básico, es decir, de obligado cumplimiento para todas las administraciones educativas, sumado a esta mejora de lo que marca el TREBEP específicamente para el sector docente, son buena parte de la homologación que necesitamos y demandamos desde el profesorado para que no haya agravios comparativos y nos igualem al alza.

Una mejora y homologación de las condiciones de trabajo de los y las docentes y de las condiciones de cálculo de efectivos para los centros públicos, no solo contribuyen a esa igualdad dentro del colectivo, sino también a evitar que el sistema tenga diferentes condiciones que produzcan disparidad en el derecho a la educación. Las condiciones del profesorado están íntimamente relacionadas, ya hemos argumentado, con la calidad del sistema. Hay otros elementos que impactan en el sistema educativo público, pero el profesorado es el más importante. 

Estatuto Docente, igualdad y perspectiva de género

SOMOS CONSCIENTES Y CONOCEDORAS DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO EXISTE UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES; y, aunque existen herramientas como los planes de igualdad – que sirven para mitigar esta brecha– aún nos queda un largo camino por recorrer. Pero será largo y arduo. Por un lado, porque hablamos de un problema estructural; y, por otro, porque vivimos en una sociedad donde las mujeres han sido sistemática e históricamente excluidas y discriminadas simplemente por su condición de ser mujeres. Romper con esta idea tan arraigada es muy difícil, ya que se trata de generar un cambio profundo en la sociedad.

Si a este problema estructural le sumamos el discurso de la ultraderecha, cada vez más presente, y su perorata dura y crítica contra los logros alcanzados y el avance de las mujeres, el asunto se hace aún más complejo. Es una estrategia que utilizan para poder conseguir atención y espacios donde se les escuche, alegando que son políticas que perjudican a los hombres. Detrás de sus palabras se evidencia que no están por la labor de que las mujeres ocupemos espacios ni consigamos la igualdad, ya que esto supondría avances importantes y una sociedad que prospera, precisamente lo contrario a lo que quieren.

La educación no es una excepción ante esta desigualdad estructural, sino que es un claro ejemplo de ella, pese a lo que podemos pensar.

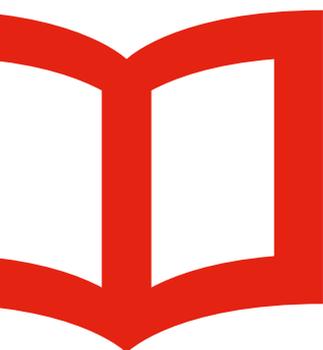
En un sector muy vinculado con los cuidados, principalmente en la etapa educativa de 0-3, y altamente feminizado, es donde mayor relevancia adquiere la desigualdad. A medida que vamos subiendo en la escalera de las

etapas educativas, la presencia de las mujeres va, poco a poco, disminuyendo, dando paso a una mayor presencia de los hombres, tanto en la docencia como en los equipos directivos. Y es sabido que, según se va subiendo de etapa educativa, encontramos mejores condiciones laborales y salarios. En el cuadro de la página siguiente podemos comprobar de forma gráfica esta tendencia.

Claramente lo podemos ver en los cargos directivos, donde la presencia de mujeres directoras en Educación Infantil es de un 94%, reduciéndose en Primaria a un 67% y pasando a un 42% en los Institutos de Educación Secundaria. Estos datos han mejorado considerablemente, aunque no estaría de más pensar que las administraciones educativas tienen mayores dificultades, hoy en día, para encontrar directores y directoras que se presenten voluntariamente para ocupar dichos cargos, y se vean así en la necesidad de designar a una persona. Siguiendo esta línea de pensamiento y las estadísticas (por ejemplo, en el caso de maestros/as: 82% mujeres frente a 18% hombres), resulta más probable que se designe a una mujer. Ejemplo de ello es lo que sucede este curso en Castilla y León, donde de los 64 centros educativos en los que es necesario cubrir las funciones de dirección, en 19 de ellos no se ha postulado nadie para ocupar dicho puesto.

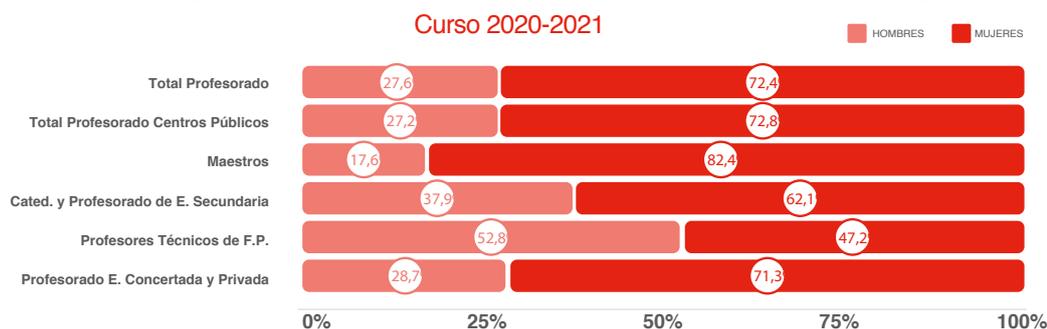
Negociación urgente

En vista de lo expuesto, se hace imprescindible la negociación y desarrollo del Estatuto Docente con urgencia para mejorar las condiciones laborales de los y las docentes y, con ello, sin duda, la mejora de la calidad educativa (carga lectiva, recursos, jubilaciones, carrera profesional, etc.).



Es indispensable organizar dichas acciones formativas dentro del horario laboral para facilitar el acceso de las mujeres, una reclamación histórica del sindicato

Distribución del profesorado de EE. de Régimen General no universitarias por sexo



Porcentaje de mujeres en los equipos directivos de los centros educativos de Régimen General no universitarios, por tipo de centro y cargo

	2010 - 2011			2020 - 2021		
	Directoras	Secretarías	J. de Estudio	Directoras	Secretarías	J. de Estudio
Todos los centros	58,4	60,7	60,8	67,6	67,8	67,8
Centros públicos	54,2	58,3	60,9	68,2	68,8	69,1
Centros E. Infantil	93,2	93,9	98,4	94,4	95,3	93,9
Centros E. Primaria ¹	54,0	63,5	71,0	65,6	72,7	72,6
Inst. E. Secundaria	20,8	41,1	48,0	42,3	50,3	58,0
Centros E. Concertada y Privada	88,5	70,3	60,7	70,1	71,7	84,4

(1) Se consideran todos los centros públicos que imparten E. Primaria

Pero no puede redactarse ni negociarse sin perspectiva de género, que ha de estar presente en todos y cada uno de los puntos, para así alcanzar una igualdad real y efectiva entre los y las docentes del sistema público, romper con el problema estructural, y asumir que la educación es uno de los pilares fundamentales para llegar al ansiado cambio social.

Otro punto también imprescindible, y que es necesario recordar para tener en cuenta en la negociación, es la salud laboral y los posibles riesgos ergonómicos y/o psicosociales de las personas docentes, que en la actualidad no están evaluados ni valorados con perspectiva de género (doble presencia, carga mental, trastornos musculoesqueléticos, entre otros factores).

Esta situación necesita ser revertida. Es urgente una evaluación, ya que los riesgos y las medidas para prevenirlos son diferentes en función del sexo, y es imprescindible dar una respuesta adecuada en función de sus necesidades y peculiaridades.

Una mención importante se merecen los permisos y licencias. En la gran mayoría de los casos son las mujeres quienes los solicitan para llevar a cabo los cuidados de familiares o menores en caso de ser necesario, con lo que esto

conlleva tanto para la vida laboral como para la jubilación, la incapacidad, etc. Nuevamente son necesarias medidas que favorezcan una solicitud igualitaria de los permisos y que no penalicen a la mujer.

En cuanto a la formación en el ámbito laboral, como una vía necesaria para la promoción, las mujeres son de nuevo las más penalizadas, ya que en muchas ocasiones, debido a las labores de cuidado que asumen, no pueden acceder a las formaciones impartidas fuera de la jornada laboral, que son la mayoría. Por ello, es indispensable organizar dichas acciones formativas dentro del horario laboral para facilitar el acceso de las mujeres, una reclamación histórica del sindicato.

Estas dinámicas expuestas no son más que el reflejo del problema estructural que persiste actualmente en la sociedad. Así, el estatuto docente debe ser una de las principales herramientas para avanzar y romper con esta realidad y conseguir la igualdad real y efectiva para todas y todos. CCOO, como sindicato de clase, exige un estatuto para que se reconozca la profesión docente, pues esta solo será dignificada en la práctica con un marco normativo que, necesariamente, tenga en cuenta esa perspectiva de género. 

De dónde vienes, para dónde vas



Carlos Cruz Vial
Periodista

ELIÉCER, LUISA Y SU FAMILIA LLEGARON A MADRID, DESDE COLOMBIA, HACE POCO MÁS DE UN AÑO. Tras empadronarse en Ciudad Lineal, buscaron una escuela para el y la menor, de 11 y 6 años. Encontraron una, pero sin plazas, por lo que se acercaron a otro CEIP, donde sí pudieron matricularlos. Ambos le comentaron a su madre que se sentían muy cómodos, pues “era como su colegio de Pasto”.

En España, la concentración de inmigrantes en centros públicos es así, real. Como indica el informe *La población de origen inmigrante en el sistema educativo español*, de Jorge Calero (Universidad de Barcelona): “La segregación urbana, que condiciona los lugares de residencia de la población inmigrante, es amplificada por los procesos de segregación educativa”. Agrega que “encontramos alumnado inmigrante escolarizado “con mucha más frecuencia que la media, en centros de titularidad pública”. Según el estudio, a los 15 años casi el 80% de este colectivo asiste a centros públicos.

La segregación es un duro golpe a la cohesión social. Según el estudio *Diversidad y libertad: Reducir la segregación escolar respetando la capacidad de elección de centro*, del Centro de Política Económica de Esade y la ONG Save the Children, “una escasa diversidad escolar puede tener un impacto muy negativo sobre la eficiencia y la calidad del sistema educativo y las oportunidades del alumnado”.

La “escasa diversidad” se ve aumentada por el distrito único, pues consolida criterios aislacionistas que impactan a familias con bajos índices de capital so-

cial cuando los centros educativos “filtran” a niños o niñas que solicitan plaza.

La conformación de las matrículas según origen

La segregación educacional es “la desigual distribución de los estudiantes en las escuelas en función de sus características personales o sociales”, según Capellán de Toro (2013). Es decir, cómo el alumnado se concentra de acuerdo con unas características concretas. El investigador Jesús Rogero (Universidad Autónoma de Madrid) lo vincula con la fe de las familias: “el alumnado de familias musulmanas es acogido abrumadoramente por la pública, mientras que el latinoamericano, católico más frecuentemente, es el alumnado inmigrante que más acude a la concertada”. Esto es significativo, señala, porque las y los estudiantes de habla castellana “tienen menores dificultades educativas”.

La escuela concertada recibe un 14,45% del alumnado extranjero. Pero, según el Ministerio de Educación, para el curso 2019-2020, no de forma homogénea: el alumnado proveniente del Norte de África representa un 8,18%; de Centroamérica, 19,08%; y de Sudamérica, 19,38%. Así y todo, la educación concertada, que se rige y financia con criterios estatales, excluye también por criterios económicos (cobros adicionales) y sociales (selección “hereditaria”).

Las fortalezas preasumidas de la educación privada

Según Jorge Calero y Josep Oriol, en su estudio *Calidad del profesorado y adquisición de competencias por parte de los alumnos. Un análisis basado en los resul-*



tados de PIRLS-2011, vemos que “el profesorado y los equipos directivos con las competencias más eficaces para el aprendizaje están en los centros educativos con menos alumnado en desventaja”. Así, la segregación escolar deteriora la calidad de las escuelas porque, como afirman Esade y Save the Children, “la concentración viene a menudo acompañada de huida de profesorado cualificado e inestabilidad de plantillas, que dificultan la consolidación de un proyecto educativo para estos centros”.

Todas estas condicionantes podrían aumentar el interés hacia el espectro concertado o privado. Sin embargo, señala el estudio *La segregación escolar, las desigualdades educativas y el modelo educativo de la derecha en España*, de la Fundación 1º de Mayo, que se marchan quienes “poseen recursos para poder escolarizarse en dichos centros, con lo que en realidad se produce una huida de la clase media, con lo que habría que añadir ese componente de clase social”.

Adaptarse a la disponibilidad

Hay un elemento intrínseco a la búsqueda de plaza por parte de familias inmigrantes: la matrícula viva, realizada fuera de plazo y a merced de la disponibilidad de cupos en los colegios públicos. Según Esade y Save the Children, atañe a estudiantes “con frecuencia de origen extranjero y escolarización tardía, y tiende a ser asignada a los centros educativos con mayor presencia de alumnado desaventajado o de origen migrante que por su estigmatización y baja demanda suelen disponer de más vacantes”. Para enfrentar este fenómeno, se debería mantener una cantidad determinada de plazas en los centros que aseguren la libre elección y el acceso a colegios cercanos al lugar de residencia para generar una distribución equilibrada del alumnado.

Adaptarse a la disponibilidad

Los planes de educación impuestos por la derecha en la Comunidad de Madrid han fortalecido estos fenómenos y golpeado a la enseñanza pública, como plantea la Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO) y lo reiteró tras la jornada de trabajo *La segregación escolar, las desigualdades educativas y el modelo de la derecha en España*. Según el sindicato, las decisiones del PP han “aumentado la pobreza y la exclusión, con graves consecuencias para la equidad y la cohesión social”. Al hilo de la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, avalando la LOMLOE, que pone acento en frenar la segregación escolar, CCOO exige a las autoridades “contundencia contra aquellos gobiernos autonómicos que pretendan sortear la Ley en vigor para seguir fortaleciendo la inequidad y la segregación escolar”.

Los autores Murillo, Martínez-Garrido y Belavi indican que “disminuir la segregación no garantiza necesariamente un trato justo y equitativo para las y los estudiantes, pues el mero hecho de compartir centro educativo no evita problemas como el asimilacionismo, el no reconocimiento, la discriminación o la exclusión”. Por eso, CCOO reivindica “reforzar el derecho a la educación, que tiene que ver con la apuesta por una educación inclusiva que no deje a nadie atrás, que garantice la igualdad de oportunidades y la equidad, que refuerce la escuela pública, las políticas socioeducativas y aquellas complementarias que impacten sobre el entorno familiar y sociocultural del alumnado, que promueva la igualdad de género y el respeto y el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual”, y ha exigido a las administraciones públicas la voluntad y las acciones para mejorar la calidad del sistema educativo, cuyos referentes deben ser el derecho a la educación y la equidad. ”



La “escasa diversidad” se ve aumentada por el distrito único, pues consolida criterios aislacionistas que impactan a familias con bajos índices de capital social

Reforzar la seguridad y salud laboral desde el diálogo social



Encarnación Pizarro
Secretaría de Salud
Laboral y Medio Ambiente
de la Federación Estatal
de Enseñanza de CCOO



Rafael Páez
Secretaría de Salud
Laboral y Medio Ambiente
de la Federación Estatal
de Enseñanza de CCOO

QUE EMPRESARIOS Y SINDICATOS ACUERDEN MEDIDAS PARA MEJORAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SIEMPRE ES UNA BUENA NOTICIA. Y si esos acuerdos llegan por partida doble, la posibilidad de mejora aumenta considerablemente.

Los dos últimos acuerdos firmados por los agentes sociales suponen grandes avances en materia de seguridad y salud, cuyo reflejo también veremos en el sector educativo. Nos referimos a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027 y al V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025. Tienen en común que su ámbito de actuación es estatal e incluyen ejes de actuación coincidentes, tales como el fomento de la cultura preventiva, la reducción de la siniestralidad laboral, la atención a la salud mental, la transición digital o la perspectiva de género, entre otros.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 es un documento de referencia para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales para España, en consonancia tanto con el marco europeo como con el autonómico. Su principal misión es mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y reducir la siniestralidad laboral a través de seis objetivos básicos, que se desarrollan con sus respectivas líneas de actuación. Son los siguientes:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
- Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las pymes, una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo para afrontar con éxito futuras crisis.

V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025

El AENC es un acuerdo general que establece un marco de referencia básico para la negociación colectiva. Los convenios que se desarrollen entre 2023 y 2025 deberán seguir las pautas recogidas en dicho documento.

A través del AENC, patronal y sindicatos reconocen la negociación colectiva de convenios como el escenario idóneo para impulsar actuaciones encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



A través del AENC, patronal y sindicatos reconocen la negociación colectiva de convenios como el escenario idóneo para impulsar actuaciones encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

En este sentido, se promueve la creación de protocolos, guías de sensibilización y otros materiales que refuercen la cultura preventiva en las empresas.

Entre los ejes prioritarios destacan: la reducción de la siniestralidad laboral; la perspectiva de género; contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención; impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo; la atención al envejecimiento; la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia y la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral, elaborando protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, *mobbing* y la violencia a través de los medios digitales; desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a ellos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización, e incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales que sean sencillos, eficaces y eficientes.

Cómo afectan estos acuerdos al ámbito educativo

Si echamos un vistazo al reciente Mapa de la salud laboral en la enseñanza, elaborado por la Federación de Enseñanza de CCOO, podemos observar que los ejes de actuación de los dos acuerdos afrontan retos que afectan directamente al ámbito educativo, tales como

los riesgos psicosociales, las transiciones digital y ecológica, los accidentes laborales, el reconocimiento de las enfermedades profesionales, entre otros. Por lo tanto, es crucial que se desarrollen con éxito para proteger a todas las personas trabajadoras.

No obstante lo positiva que resulta la existencia de este marco, hay que aclarar que el AENC solo está diseñado para el ámbito privado (la negociación colectiva del sector público va por otra vía). Por ello, es fundamental que en el trabajo que se realice en las mesas de negociación, además de buscar los consensos sobre las tablas salariales, la duración de las jornadas y muchas otras cuestiones habituales, se dedique también el tiempo y el espacio para desarrollar con garantías de calidad lo recogido en estos documentos.

Después de hacer un análisis respecto a los contenidos aportados por la EESST y el AENC, podemos asegurar que reforzar la seguridad y salud laboral desde el diálogo social es útil, necesario y salva vidas. 

Para saber más:

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

<https://acortar.link/nMhXNP>

V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025

<https://acortar.link/7eiP4r>

Mapa de la Salud Laboral en la Enseñanza

<https://fe.ccoo.es/noticia:662380>



Con la boca pequeña

Víctor Pliego de Andrés
Catedrático de Historia
de la Música en el Real
Conservatorio Superior
de Música de Madrid



LA ORQUESTA NACIONAL DE ESPAÑA CELEBRÓ A TODO TRAPO, EN 1992, EL QUINCUAGÉSIMO ANIVERSARIO DE SU CREACIÓN CON UN GRAN CONCIERTO, una exposición itinerante, una gira internacional, un logotipo para la ocasión y la publicación de un libro. Fue una iniciativa estupenda, aplaudida por medios y autoridades, salvo por un pequeño detalle que se omitió entonces: en realidad, la Orquesta Nacional de Conciertos había sido creada en 1937 por el gobierno de la República.

Sus primeras actuaciones tuvieron lugar, durante la guerra, en Barcelona, bajo las bombas de los fascistas (véase la web “La ciutat dels refugis”). Lo que se honró en 1992 fue el renacimiento de la orquesta, promovido por la dictadura militar en 1942, que se apropió de esta, como de tantas otras iniciativas, borrando la memoria de cualquier antecedente y atribuyéndose mérito que, aún hace treinta años, celebraba nuestro país a bombo y platillo.

Más recientemente, en 2017, la Comisión de Profesores de la Orquesta Nacional propuso celebrar el septuagésimo quinto aniversario de su origen republicano, sin obtener ningún eco por parte del Ministerio de Cultura y Deporte del que depende esta insigne y magnífica agrupación musical. Pero en algún despacho debieron tomar nota y ahora, en 2023, les ha dado por conmemorar

el octogésimo quinto, cifra algo inusual y que llega un año tarde, pero que supone el primer acto de reparación y memoria histórica con participación oficial.

Nunca es tarde si la dicha es buena, pero llama la atención que este aniversario tenga lugar sin la orquesta en pleno, fuera de su sede principal, que es el Auditorio Nacional de Música, y de espaldas a las personas abonadas. La evocación ha consistido en tres conferencias sobre la música en la Segunda República, seguidas de conciertos ofrecidos en la Residencia de Estudiantes, con la participación de grupos de cámara de la orquesta y el auspicio del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. Bien está que el Gobierno impulse la recuperación de la historia, pero sabe mal que lo haga con la boca pequeña, con poca valentía y menor resonancia.

Si bien se abre un espacio para la memoria, no se desmiente con la debida contundencia la falsa efeméride del año de los milagros. En 1992 pusieron mucho más interés en festejar el aniversario fascista que la que se ha puesto ahora, en 2023, para celebrar aquella gran iniciativa republicana, gestada y dada a luz entre las bombas. Cabe esperar que llegue el día en que la verdad sobre el origen de la Orquesta Nacional merezca iguales o superiores honores que los otorgados a las mentiras de la dictadura. ●

No nos robarán la memoria

Lecciones robadas. ¿Por qué perdimos la memoria?

Luis Vivas Ramos y alumnos/as

Editorial Vinatea. 2023

“DESDE EL FIN DE LAS GUERRAS CIVILES Y CONFLICTOS MUNDIALES QUE ASOLARON EUROPA EN EL SIGLO XX, Y ESPECIALMENTE DESDE EL HOLOCAUSTO, el impulso de las políticas de memoria democrática se ha convertido en un deber moral que es indispensable fortalecer para neutralizar el olvido y evitar la repetición de los episodios más trágicos de la historia. El firme compromiso con la pedagogía del «nunca más» se ha convertido en un imperativo ético fundamental en las sociedades democráticas en todo el mundo”.

Así arranca el preámbulo de la Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática. Y no puede ser más clara su redacción en estas primeras líneas: su vocación es evitar que la barbarie vuelva a campar a sus anchas, sobre todo cuando, en general, se hace poco por recordar los momentos más oscuros de nuestra historia, más aún de la reciente, para aprender de esas experiencias y no andar de nuevo los pasos que nos llevaron a esos momentos de quiebre social y político (aunque resulta doloroso escribir estas líneas cuando el avance de las ideas de ultraderecha y los discursos de odio y violencia van ganando legitimidad y presencia en la sociedad).

Por ello, *Lecciones robadas. ¿Por qué perdimos la memoria?*, de Luis Vivas Ramos y un buen puñado de sus estudiantes de los últimos años, se convierte en una herramienta útil y de gran interés para abordar precisamente esos momentos de nuestra historia reciente que o directamente no se abordan en el currículo o, si se hace, nunca hay espacio suficiente para traerlos al aula de una manera global, que permita conocer con mayor detalle los matices y las vivencias de todas las personas que vieron y vivieron el horror, así como de quienes todavía convivimos con las consecuencias de la dictadura.

A pesar de su título, no tiene un afán aleccionador, pero sí educativo y didáctico. Está pensado para ser interesante y lo suficientemente atractivo para las generaciones más jóvenes de alumnado, y para, en palabras de Vivas, “tratar de rellenar ese hueco que han dejado las editoriales escolares por motivos que quizás comprendamos mejor al finalizar esta lectura”. Sobre todo, teniendo en cuenta todos los años de ventaja que tuvo el Franquismo para instalar su propia versión de los hechos, dejando fuera del relato todas aquellas partes de la historia que fueron ocultadas por interés o necesidad.

Lecciones robadas... se convierte en una interesante fuente de consulta, ya que ofrece múltiples opciones para profundizar en los temas abordados en cada capítulo, y es una obra que, además de tener un fin solidario, pretende contribuir a nuestro crecimiento individual y social. ●



Tomás Loyola Barberis
Periodista

“NO ME PREGUNTÉIS PORQUÉ, PERO ACOSO A MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE CLASE, EN EL COLE Y FUERA TAMBIÉN. Tengo 10 años y ya me han echado varias veces del colegio. En esos casos intento que en casa no se enteren, pues con mi padre, sobre todo, es mejor no toparse, da unas palizas de muerte. Cualquier motivo es bueno”.

Este es un caso real de un centro educativo y es más frecuente de lo que nos podemos imaginar. Indudablemente es necesario proteger a las víctimas, pero ¿qué hacer con quien acosa?, ¿cómo actuar? Sin duda, es necesario evaluar caso a caso para establecer medidas sancionadoras y educativas a partir de los derechos que reconoce la Convención de los Derechos del Niño, cuando establece que “(...) la represión o el castigo, deben ser sustituidos por los de rehabilitación y justicia reformativa (...)”.

El acoso escolar hay que abordarlo con un enfoque global de derechos de la infancia, tanto para la víctima como para quien o quienes acosan, pues son menores cuyos derechos hay que garantizar y proteger.

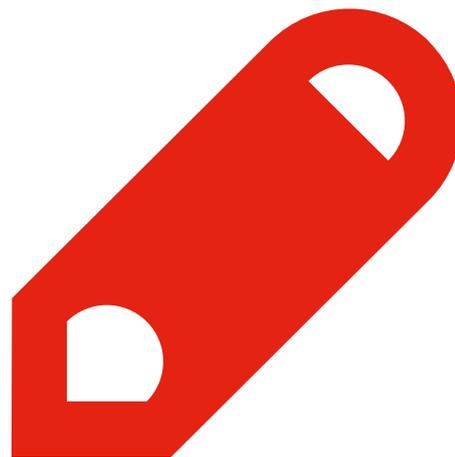
No se trata de asignar o quitar culpas, ni de evitar medidas para erradicar cualquier forma de violencia en el centro. Pero, de la misma manera en la que trabajamos para evitar la revictimización de la persona acosada, hay que poner en el foco de cualquier plan a quienes acosan y a quienes callan ante esta situación, una visión global para abordar todas las aristas del problema.

Las políticas de mano dura tienen efectos muy destructivos en menores, en particular en adolescentes, porque su enfoque punitivo victimiza a los niños y las niñas al responder a la violencia con más violencia, tal como señala el Comité de los Derechos del Niño.

El acoso escolar, en su vertiente más amplia, es un problema de difícil (que no imposible) solución y que pasa, necesariamente, por la educación. Con unos planes que promuevan valores de igualdad social, tolerancia por la diversidad y formas no violentas de resolución de conflictos, podríamos afrontar la situación para el presente y, sobre todo, de cara al futuro.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO entendemos que este tema requiere una reflexión en profundidad y un pacto por parte de toda la comunidad educativa. Todas y todos tenemos mucho que decir y hacer para evitar situaciones de acoso, de violencia, para educar en el respeto a la diversidad y a la diferencia, del tipo que sea. Otro mundo es posible... y está en nuestras manos conseguirlo. 

Todas las aristas del acoso escolar



María Díaz Silva
Secretaría de Políticas Sociales de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

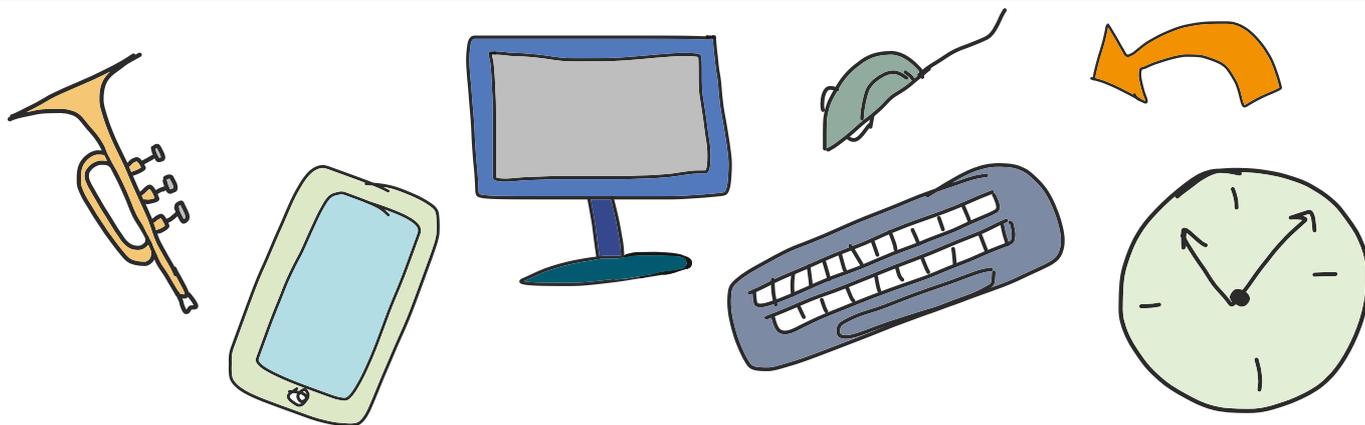


¿NO SABES?

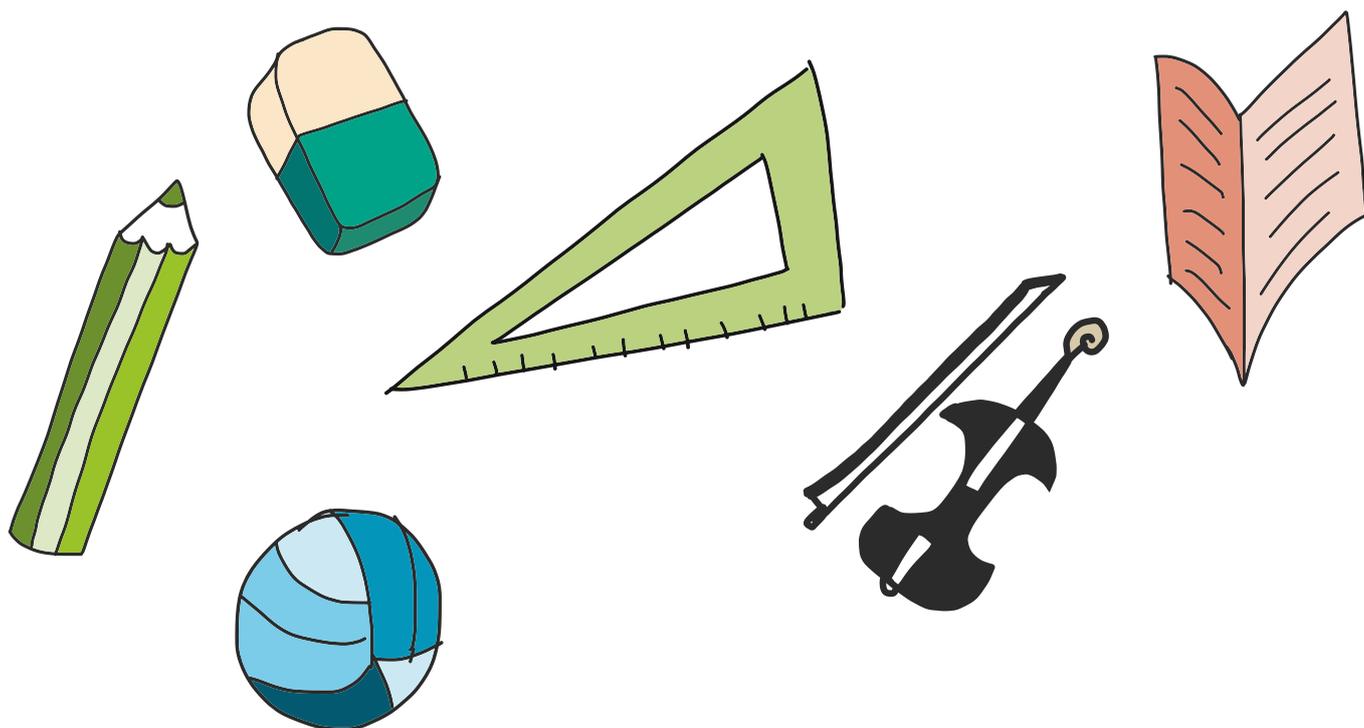
EN TU PRECARIEDAD

MOVILÍZATE





Campus FECCOO: Cursos on line de la Federación de Enseñanza de CCOO



Cursos reconocidos como formación permanente del profesorado, gracias al convenio de colaboración entre FECCOO y el Ministerio de Educación y Formación Profesional

Más información: formacion@fe.ccoo.es | www.fe.ccoo.es

