

# Retos y opiniones del profesorado joven

Este artículo se basa en estudios elaborados por la Confederación Sindical de CC.OO. y por su Federación de Enseñanza, que tratan de conocer la situación y opiniones del profesorado que tendrá que impartir la enseñanza a las generaciones cuya formación debe permitirles incorporarse a la sociedad del conocimiento, un objetivo compartido por la UE

## Secretaría de Juventud y Estudios

**ES EL** profesorado de un sistema educativo que debe formar a los jóvenes como ciudadanía, capaz de defender los valores democráticos y participar activamente en las instituciones de la UE; un profesorado que debe incorporar las nuevas tecnologías y los idiomas y al que se le va a exigir que ayude a superar el actual fracaso escolar y que más del 85% de su alumnado alcance al menos la cualificación propia de la Secundaria postobligatoria (FP y Bachillerato).

Estamos hablando de más de 150.000 profesores de la enseñanza no universitaria y, sobre todo, profesoras de menos de 35 años, que forman parte de una nueva generación caracterizada en lo personal por el retraso en la emancipación y en la constitución de una relación familiar y en lo laboral por una mayor temporalidad y, en general, precariedad de las relaciones laborales

Hablamos de un medio altamente feminizado que sufre de primera mano esta precariedad como colectivo doblemente de riesgo por ser joven y mujer.

En el profesorado joven se pone de manifiesto el progreso en la feminización de este sector, feminización que se muestra con más fuerza en la enseñanza privada que en la pública. Su situación conlleva un retraso en la constitución de una relación familiar y, por el contrario, viven solos o con su familia de procedencia en un porcentaje que es el doble que el de la media del profesorado. El número de los hijos que tienen es sólo un tercio de la media (0,4 frente a 1,29), lo que no se aleja mucho del comportamiento general de la población, ya que, según el INE, el 61% de las mujeres tienen su primer hijo después de los 30 años.

Desde el punto de vista profesional, si bien la inserción laboral de los docentes es, en términos relativos, claramente mejor que la de otros trabajadores jóvenes, su situación supone un recorte de derechos respecto de los que están vigentes para el conjunto del profesorado.

El profesorado menor de 35 años, que en conjunto representa alrededor del 25% del total, aporta más de la mitad del total de los interinos de la enseñanza pública y más del 80% de los contratos temporales de la enseñanza privada.

Tienen también un mayor peso en los colectivos sin plaza fija: provisionales y en expectativa de destino, y apenas si desempeñan cargos directivos o de jefaturas de departamento. Es decir, son los que pagan la imprevisión y falta de una mínima programación general de la enseñanza de las administraciones educativas y, en menor medida, de las patronales educativas.

La estabilidad de la demanda laboral en este sector (las necesidades de profesorado se pueden anticipar y, en cualquier caso, se mantienen durante todo un curso escolar) y su fácil previsión hacen innecesarias las interinidades de vacante, pero éstas suponen más de la mitad del total de las interinidades, dedicándose la otra mitad a sustituciones por bajas de enfermedad,...

La antigüedad de los interinos demuestra la persistencia de una situación que debe ser corregida con una amplia oferta de plazas y con la mejora del sistema de acceso.

En la enseñanza pública cerca de un 30% de sus trabajadores temporales tiene una antigüedad ininterrumpida de más de tres años, cifra que se reduce a un 13% en el sector privado.

Pero la precariedad no afecta sólo a la inestabilidad; repercute también en unas relaciones jerárquicas de mayor subordinación (especialmente respecto de directores e inspectores); en un recorte de sus derechos en la prestación sanitaria y en las cotizaciones y acceso a la jubilación; se muestra en una mayor carga laboral (más horario y cursos más difíciles), con menor relación entre la formación recibida y las materias o especialidad asignada (más afines); también en una jornada más amplia o en peores turnos (profesores itinerantes, compartidos, en dos turnos, ...); en una limitación en el acceso a la formación permanente y a los cargos directivos; etc.

Sin embargo, el profesorado joven tiene mejor formación inicial, continuando (con cursos de idiomas, postgrado, master, ...) la de su titulación; y llevan a cabo más horas de formación permanente, superando las 70 anuales.

Se sienten más identificados con su profesión y apenas contemplan su abandono. Se interesan más por los temas más profesionales (desarrollo profesional, evaluación docente, salud laboral, ...), que por los puramente laborales (retribuciones, jornada, vacaciones, ...).

En su opinión sobre el sistema educativo destaca su aprecio por la atención a la diversidad y las medidas que la potencian, así como por la autonomía de gestión y la dirección elegida. También en mayor medida que a la media les preocupan la disciplina y los problemas de convivencia y, por lo que respecta a los aspectos laborales, el acceso al puesto de trabajo y la movilidad, lo que es lógico si se tiene en cuenta la situación que sufren.

Por último, se trata de un profesorado que, por su falta de experiencia en la resolución de conflictos laborales, tiene una menor tasa de afiliación que la media, si bien sus preferencias sindicales (de afiliación y valoración sindical) mantienen las tendencias generales que atribuyen a los sindicatos de clase y confederales la mayoría de la representación. Esto se cumple tanto para la enseñanza privada como para pública.

El compromiso de este profesorado con la enseñanza y de la Administración educativa y las patronales y de la comunidad educativa en su conjunto con él, será fundamental para avanzar en la resolución de los problemas educativos.

Reducir la temporalidad y la precariedad, mejorar sustancialmente el sistema de acceso a la docencia (con amplias ofertas de plazas) y abrir perspectivas de un cierto desarrollo profesional y de programas de formación permanente son pasos imprescindibles que deben darse con la exigencia y el impulso de todos.

Por todo ello la Federación de Enseñanza de CC.OO. trabaja para conseguir la incorporación laboral en igualdad de condiciones para el profesado joven.

**El profesorado joven se siente más identificado con su profesión y apenas contempla su abandono y se interesa más por los temas más profesionales**

## **Amplias ofertas de empleo público**

**EN CC.OO.** reivindicamos amplias ofertas de empleo público que garanticen el pleno empleo, con derechos para todos y todas, la reducción de la temporalidad en la escuela pública y la igualdad de condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras de la escuela sostenida con fondos públicos.

Igualmente exigimos la regulación laboral en todos aquellos perfiles de carácter educativo vinculados al nuevo modelo de centro, nuevos perfiles profesionales que han de incorporarse al ámbito educativo con plenos derechos.

La implantación de la LOE y su desarrollo reglamentario y, en general, las modificaciones normativas en educación (también las de los títulos universitarios) constituyen una posibilidad de mejorar el marco jurídico que permita e impulse la solución de los problemas del profesorado joven.