

 **editorial**
Francisco García. Secretario general de FECCOO

entrevista
Beatriz García. Secretaria de Juventud de FECCOO 

 **última página**
Unai Sordo. Secretario general de CCOO

trabajadores/as de la enseñanza. Noviembre-Diciembre 2018

Estabilizar empleo
Recuperar la negociación colectiva
Recuperar poder adquisitivo

ES EL MOMENTO!

DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS

ELECCIONES SINDICALES 2018

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

ADJUNTA A LA DIRECCIÓN

María del Carmen Romero Carrión

REDACCIÓN

Tomás Loyola Barberis

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Jorge Pérez
Aragón: Jorge Tabuenca
Asturias: Susana Nanclares
Canarias: Moisés González
Cantabria: Conchi Sánchez
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Cataluña: Juanjo Bravo
Ceuta: Alberto E. Gabarre
Euskadi: Arantza Sempurín
Extremadura: Tomás Rodríguez
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: Maria Angels Aguiló
La Rioja: Naiara Cantabrana
Madrid: Isabel Galvín
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Juana Martínez
Navarra: Tamara Gutiérrez
País Valencià: Rafael Martínez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez
José María Ruiz
Julio Serrano
Encina González
Belén de la Rosa
Cuqui Vera
Luis Fernández
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Beatriz García
Encarnación Pizarro
Milagros Escalera
Pedro Ocaña
Pedro Badía
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.

La revista TE no se hace responsable de las opiniones vertidas por sus autores.



editorial

Reforzar el liderazgo de CCOO, ganar las elecciones sindicales.

Francisco García 3

elecciones sindicales

Modelo social, trabajo decente y acción sindical 4

Acción sindical en política internacional 5

Revalidar la mayoría sindical en la enseñanza pública para seguir recuperando derechos 6

Comprometidas con nuestro futuro 10

Reconocer el trabajo del Personal de Servicios Educativos Complementarios a través de un incremento retributivo 14

Salud Laboral y Medio Ambiente: logros y retos ante el nuevo escenario educativo 18

Beatriz García: "Que seamos jóvenes no quiere decir que debamos tener un trabajo precario" 22

La Universidad y la crisis financiera: la falta de la dimensión social 26

Sindicato y políticas sociales 30

Superar la crisis y la contención salarial en Privada y Servicios Socioeducativos 34

Recuperar el derecho a la formación permanente de trabajadores y trabajadoras 38

Elecciones sindicales en la enseñanza 42

Reforzar el liderazgo de CCOO, ganar las elecciones sindicales



Francisco García
Secretario general de FECCOO

@ pacogarcia@fe.ccoo.es

Abordaremos en los próximos meses el grueso de los procesos de elecciones sindicales. El reto estriba en renovar la mayoría sindical de CCOO, tanto a nivel confederal como en el sector.

A nivel confederal, CCOO es la primera fuerza sindical, al tener una representatividad del 35,55%. El reto para FECCOO es mantener y mejorar nuestro liderazgo.

Ser el primer sindicato nos coloca en posición privilegiada ante administraciones y patronales, y nos garantiza visibilidad y credibilidad ante la sociedad.

Concurrimos a los procesos electorales en mejores condiciones que hace cuatro años. Entonces lo hicimos arropados por el liderazgo en la movilización contra los recortes y las contrarreformas educativas del PP, por haber contribuido a aglutinar a la comunidad educativa en esa lucha y por nuestra capacidad para proponer alternativas a los principales problemas educativos. En esta ocasión lo hacemos avalados, además, por acuerdos que suponen un cambio de tendencia en cuanto a los recortes y la pérdida de derechos, lo que permite iniciar la senda de la recuperación de lo arrebatado. Acuerdos en el Estado, y en la mayoría de las comunidades autónomas, son el resultado de años de lucha en defensa de nuestros derechos y de nuestra firme decisión de exigir, en justicia, a la salida de la crisis, el reparto del crecimiento de la economía.

El Consejo Confederal aprobó la puesta en marcha de una estrategia que se resumía en una frase: no puede haber crecimiento sin reparto. Esto se ha plasmado en resultados concretos como el incremento del SMI o el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) que permiten no solo iniciar la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, sino que suponen una apuesta por incrementar los ingresos más bajos a través de un salario mínimo de convenio de 14.000 euros al año.

También hemos conseguido importantes acuerdos en el ámbito de los empleados/as públicos/as que nos

van a permitir consolidar el empleo, recuperar derechos laborales –como la IT o la jornada de 35 horas–, e iniciar la recuperación del poder adquisitivo de nuestros salarios.

La negociación descentralizada rinde asimismo resultados. A nivel autonómico estamos consiguiendo importantes acuerdos en materia de empleo, de retribuciones o de recuperación de derechos que nos permiten acudir a la cita electoral con resultados concretos fruto de nuestra acción reivindicativa.

El cambio de Gobierno y nuestra firmeza nos han permitido, además, avanzar en alguna de las reclamaciones más sentidas por los/as trabajadores/as del sector. En la primera reunión con el nuevo equipo del Ministerio de Educación, exigimos la derogación del RD 14/2012 y un escenario de derogación de la LOMCE y de elaboración de una nueva ley educativa, acompañado de un desmontaje urgente de los aspectos más regresivos de las políticas educativas del PP. Por lo que respecta a la derogación del 14/2012, hemos manifestado nuestra incomodidad con la fórmula elegida, que no garantiza su aplicación en este curso ni tampoco la recuperación de las 18 horas lectivas o la reducción de las ratios con carácter básico, porque el Gobierno ha dejado en manos de las comunidades autónomas la solución definitiva de estos asuntos.

Hemos exigido, también, la apertura de una negociación en torno a un sistema transitorio de acceso a la función pública docente que garantice un verdadero proceso de consolidación del empleo. Esta negociación debería anclarse en otra de mayor calado y más largo recorrido que no hemos olvidado: el Estatuto Docente.

En definitiva, abordamos los procesos de elecciones sindicales como referente de las movilizaciones de los últimos años, fortalecidos por nuestra capacidad de propuesta y por acuerdos firmados que suponen un cambio de tendencia en la destrucción de empleo, y marcan la senda de la recuperación. El reto es reforzar el liderazgo de CCOO, ganar las elecciones sindicales. 

Modelo social, trabajo decente y acción sindical

Pedro Badía

Secretaría de Política
Educativa de FECCOO

 pbadia@fe.ccoo.es



LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO afronta unas nuevas elecciones sindicales en el sector de la educación teniendo en cuenta que la magnitud de la crisis económica y sus efectos devastadores sobre el empleo, así como el sesgo ideológico de su gestión política, basada en recortes de derechos sociales y prestaciones, siguen manteniendo un considerable peso sobre gran parte de la población. La socialización de las pérdidas y la privatización de los enormes beneficios conseguidos

por determinadas élites económicas, que se ha dado en llamar “crisis”, ha impactado con especial crudeza sobre las capas más sensibles de la sociedad, entre ellas la infancia, principal objetivo del sistema educativo. Pero también sobre los trabajadores y las trabajadoras del sector, docentes y no docentes, cuya presencia es fundamental para el sostenimiento de un sistema de calidad. Sobre este colectivo ha recaído la precariedad laboral, recortes en los derechos sociales, disminución de los recursos materiales y, en los últimos años, pérdida constante del poder adquisitivo.

Equilibrar las relaciones laborales

Las distintas reformas, aún por revertir, han desequilibrado radicalmente las relaciones laborales y amenazan seriamente el poder contractual del sindicato. Las tareas más importantes con las que se presenta CCOO en estas nuevas elecciones sindicales están centradas en la reversión de los recortes y la recuperación de los derechos sociales y laborales de los trabajadores y de las trabajadoras de la enseñanza. En situar el trabajo decente como un principio de actuación universal, en un ámbito tan sensible y complejo como el de la educación. En poner en valor la función del sindicalismo de clase, sociopolítico, que representa nuestro sindicato, como un componente estratégico de la acción sindical, reforzando la idea de servicio del sindicato. Y en reforzar la presencia social de la

acción sindical y su reconocimiento público.

El nuevo reto hunde sus raíces en nuestros 40 años de vida como federación: reivindicación del sindicalismo de clase y puesta en valor de la labor de todas las compañeras y compañeros implicados en el trabajo sindical como elementos centrales del modelo social y educativo que demanda CCOO.

No olvidamos el objetivo más importante de nuestro modelo socioeducativo: niñas, niños, adolescentes y jóvenes. CCOO es un sindicato sociopolítico, de clase, que sitúa el derecho a la educación y la equidad en el centro de sus reivindicaciones sindicales. Entendiendo el derecho a la educación como un derecho de ciudadanía, universal, que debe estar garantizado por los poderes públicos, que tiene que ser una realidad vivida por el alumnado y las familias, y que precisa del derecho a la compensación de las carencias de partida de los ciudadanos y ciudadanas. Y construyendo un espacio social, político y jurídico que permita ganar en calidad, en equidad y en derechos.

Ante las próximas elecciones sindicales, CCOO vuelve a poner en valor un modelo educativo reconocible, aunque adecuado a los tiempos, como un componente estratégico de la acción sindical, con dos importantes objetivos: fortalecer y ampliar la mayoría sindical de CCOO, para garantizar una educación de calidad para todas y para todos, sin exclusiones. 

Acción sindical en política internacional

Cuqui Vera

Secretaría de Política Internacional de FECCOO



cuquivera@fe.ccoo.es

La Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO) es un sindicato afiliado a la Internacional de la Educación (IE), organización que está presente en más de 175 países del mundo, integra a más de 425 sindicatos de la educación y representa a más de 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. La región Europea de la IE (European Trade Union Committee for Education, ETUCE) tiene presencia en 51 países, engloba a 132 sindicatos educativos y representa a 11 millones de trabajadores/as de la enseñanza. En la actualidad, FECCOO representa a España en el Comité Sindical Europeo de la Educación.

En el marco internacional, desde FECCOO nos marcamos los siguientes objetivos:

1. Lograr mayor colaboración entre docentes y trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en todos los países y niveles educativos, con acciones concretas que apuesten por mayor inversión en la enseñanza pública, exigiendo el cumplimiento de las metas recogidas en el ODS 4.
2. Seguir participando y trabajando en las campañas internacionales contra las políticas de privatización y comercialización de la educación que se están implementando en muchos países, bajo los discursos neoliberales del Banco Mundial, la OCDE y el FMI.
3. Dignificar las condiciones de trabajo y de empleo de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación, y promover su estatus profesional a escala internacional.
4. Reconocer el papel y la implicación de los sindicatos de la educación en el marco del “diálogo social europeo”, demandando un proceso de consulta por parte de los gobiernos a nivel nacional y con la Comisión, Consejo y Parlamento Europeo.
5. Conseguir y mantener el reconocimiento de los derechos sindicales de trabajadoras y trabajadores de la educación en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
6. Continuar trabajando en los planes de acción sobre la igualdad de género del Comité Sindical Europeo de la Educación y de la IE, para poder contribuir a reducir y luchar contra los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado de trabajo.
7. Seguir defendiendo la paz, la democracia, la justicia social, la libertad y la igualdad mediante el desarrollo de la educación, a través del uso de la fuerza colectiva de los docentes y trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en el ámbito internacional.
8. Promover el derecho a la educación para todos los seres humanos en el mundo, sin discriminación, a través del establecimiento y la protección de sistemas educativos e instituciones académicas y culturales abiertos, públicos y debidamente reglamentados, cuyos objetivos principales sean el desarrollo democrático, social, cultural y económico de la sociedad.
9. Luchar contra todas las formas de racismo o de discriminación en la educación y en la sociedad por motivos de género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión política, estatus socioeconómico u origen nacional o étnico, mediante acciones concretas en el marco europeo y en cualquier región de la IE.
10. Fomentar la solidaridad y la cooperación internacional entre las organizaciones miembro, contribuyendo así a potenciar el movimiento sindical internacional, en particular en aquellos países en los que las condiciones políticas, sociales, económicas u otras impiden el ejercicio de los derechos humanos y sindicales. 

Revalidar la mayoría sindical en la enseñanza pública para seguir recuperando derechos

José María Ruiz Herranz

Secretaría de Pública no universitaria de FECCOO

 joseruiz@fe.ccoo.es

Las elecciones sindicales de 2014 revalidaron la confianza del profesorado en la estrategia sindical de CCOO durante los recortes. Fueron años de movilizaciones y confrontaciones con las políticas educativas del Partido Popular. Así iniciamos un ciclo en el que la recuperación de las condiciones laborales del profesorado y la defensa de la educación pública siguieron siendo el eje de las actuaciones de la Federación de Enseñanza de CCOO. Actuaciones que ahora, cuatro años después, deben ser refrendadas por compañeras y compañeros, esta vez en un contexto político diferente.

Durante los últimos años nos hemos enfrentado a la consolidación de la LOMCE y los recortes en la educación pública impuestos por la mayoría parlamentaria del Partido Popular. A partir de las elecciones autonómicas de mayo de 2015, los populares perdieron parte de los gobiernos, abriéndose la posibilidad de recuperar la negociación colectiva y revertir algunas de las políticas educativas más



dañinas. En las elecciones generales de junio de 2016, el Gobierno del Partido Popular no logró una mayoría suficiente para seguir ahondando en estos recortes y planteó en el ámbito de la educación una Comisión Parlamentaria para la configuración de un Pacto por la Educación que, tras meses de comparecencias y discusiones, fracasó en el momento de abordar el tema de la financiación. Aun así, los distintos grupos parlamentarios pusieron sobre la mesa sus propuestas sobre el profesorado, consiguiendo situarlo en el centro del debate, incluso después del fracaso de la iniciativa del PP.

Tras la moción de censura del 1 de junio de 2018, primera que ha prosperado desde la Transición, el PSOE alcanzó el Gobierno con 84 diputados, lo que implica una geometría variable de acuerdos para sacar adelante las políticas. En lo que al profesorado se refiere, el Ministerio de Educación y Formación Profesional planteó en julio de este año un anteproyecto de ley de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria que pretende derogar los artículos 2, 3 y 4 del RDL 14/2012. Estos artículos supusieron unos recortes de extrema agresividad para la educación en materia de jornada lectiva, gestión de la contratación de personal y de aumento de alumnado en las aulas. A pesar

de valorar esta iniciativa positivamente, en la Federación de Enseñanza de CCOO consideramos que todavía estamos muy lejos de que la mejora de las condiciones laborales del profesorado sea una realidad.

En estos cuatro años, CCOO ha sido un actor fundamental en la movilización, tanto estatal como autonómica, contra la LOMCE y los recortes, impulsando la convocatoria de la huelga general educativa del 9 de marzo de 2017. Además, hemos comparecido en los trabajos de la subcomisión parlamentaria sobre el Pacto Educativo, donde hemos llevado las reivindicaciones del profesorado y el rechazo a la LOMCE.

Consolidación del empleo

La recuperación de la negociación colectiva, fruto de la presión de la movilización, en el ámbito de los empleados y empleadas públicas, ha posibilitado la firma de dos acuerdos que permitirán la consolidación del empleo temporal, que en educación es de un 30%; recobrar una parte del poder adquisitivo perdido con los recortes iniciados en 2011, y retomar la negociación colectiva autonómica, que está dando sus frutos en materia de jornadas, incapacidad temporal, etc.



La amplia representación que tenemos, como primer sindicato de la enseñanza pública estatal, nos ha permitido llevar a las instituciones nuestra propuesta educativa.





Además, el sindicato es sujeto activo en las negociaciones colectivas autonómicas que han permitido durante los últimos cuatro años recuperar parte de los derechos hurtados durante los años de crisis económica. Aspectos como las condiciones laborales del personal interino, aumento del personal docente, reducción de la jornada lectiva, subidas salariales del profesorado, mejoras en las licencias y permisos, etc., están siendo objeto de negociación en las distintas comunidades autónomas, con resultados positivas en algunas de ellas.

La amplia representación que tenemos, como primer sindicato de la enseñanza pública estatal, nos ha permitido llevar a las instituciones nuestra propuesta educativa, contenida en el texto *La educación que queremos*; así como acordar mejoras para el conjunto de los empleados y empleadas públicos y recuperar las condiciones laborales del profesorado en las comunidades. La representación sindical supone la máxima expresión de legitimidad y confianza que los trabajadores y trabajadoras depositan en un sindicato. Esta legitimidad se alcanza mediante un sistema democrático de elección en los centros de trabajo, las elecciones sindicales. El sindicato se convierte de esta manera en un instrumento de la fuerza laboral organizada para la defensa de sus derechos e intereses. Esta manera de entender el sindicato es un aval para nuestro modelo de educación pública, de calidad, para todas y todos.

Firmes ante las agresiones a la educación pública

El próximo 4 de diciembre tendrán lugar las nuevas elecciones sindicales en prácticamente todas las comunidades autónomas, a excepción de Euskadi, Catalunya, Navarra, Ceuta y Melilla. Nos presentamos con la garantía de habernos mantenido firmes ante las agresiones a la educación pública, y con la convicción de haber llevado las reivindicaciones del profesorado a las mesas de negociación.

Obtener un alto grado de representación es de gran importancia y supone una garantía para continuar defendiendo el modelo de escuela pública y la lucha por la dignidad del profesorado. Afrontamos este reto porque estamos convencidos de que la acción del profesorado es nuestra acción, como trabajadores y trabajadoras, pero también como ciudadanos y ciudadanas.

CCOO somos el sindicato en el centro de trabajo y el sindicato en la sociedad. 

Comprometidas con nuestro futuro

Belén de la Rosa

Secretaría de Mujer, Políticas de Igualdad y LGTBIQ de FECCOO

@ bdelarosa@fe.ccoo.es

Los pasados 26 y 27 de octubre asistí al I Congreso Internacional de Coeducación y Género que se celebró en el campus de la Universidad Carlos III de Leganés. La verdad es que no tenía claro qué iba a encontrar allí. Mientras caminaba hacia la sala pensaba si hacía bien en invertir mi tiempo de ocio y descanso, no tanto por las ponencias o debates que iba a escuchar, sino por con quién compartiría mi tiempo. Mi sorpresa fue mayúscula cuando me vi rodeada por más de 1.000 personas con mis mismas inquietudes, convencidas sobre la necesidad de implementar estrategias que promuevan una educación en igualdad. Más todas las que estaban siguiendo el congreso por *streaming*.

Miraba la sala llena y lo que veía era mucha gente joven. También compañeros de trabajo dispuestos a dar pasos a favor de una educación en igualdad. Entonces tomé conciencia de varias cosas: que no es cierto que los y las docentes no estén interesados en estos temas o piensen que están desfasados porque ya educamos en igualdad; y que solo es posible realizar un avance transformador en educación con nuestros compañeros en acción contra las violencias, la edu-



cación sexista o la educación segregadora. ¡Compañeros, tenéis que pasar a la acción! Ya no vale la excusa de “esto tiene que ver con unos cuantos desaprensivos maltratadores”, o “qué pesada te pones con el lenguaje”, o “total, si son chistes sin ninguna transcendencia”. Tenéis la obligación de cuestionar vuestros privilegios y plantearos las masculinidades para trascender un modelo androcéntrico y patriarcal que, a decir verdad, tampoco os beneficia mucho.

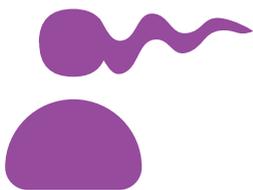
La otra cosa que pululaba en mi cabeza continuamente es lo tramposo que es el discurso de gobiernos, que hablan de excelencias, talentos naturales, esfuerzos y emprendimientos individuales, y, sin embargo, evitan hacerlo de financiación pública para la Educación. Y pongo con conciencia “Educación” con mayúsculas. La colectividad es el camino, la energía de lo común se mete por las venas. En soledad no conseguimos lo mismo.

Claves para el cambio

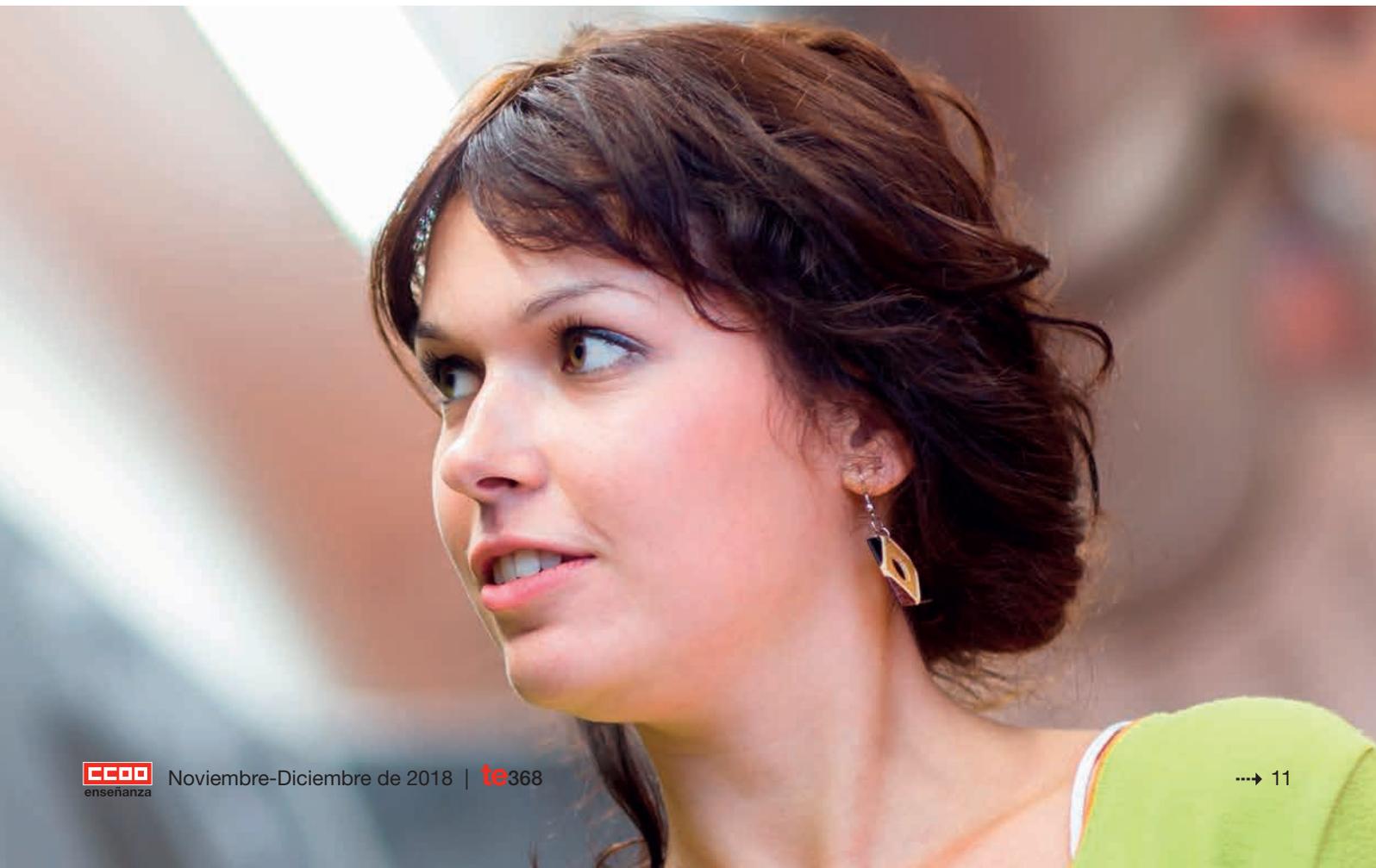
Efectivamente, la educación es una de las claves para el cambio de paradigma del sistema patriarcal, heteropatriarcal y, si voy más allá, cisheteropatriarcal. A nosotras ya no nos vale este sistema obsoleto, que no nos nombra, que nos sitúa en segundo lugar, que nos mide solo en parámetros académicos, que nos relega al cuidado, al afecto, a la moda, a la estética y al consumo.

Nos vendieron una crisis que no habíamos generado y tuvimos que pagarla no solo en dinero, sino también físicamente. Sobre todo nosotras, que tuvimos que hacer frente a la crisis, al paro y al cuidado de los demás.

Luego miro las estadísticas de las mujeres asesinadas en el año en curso, nada más y nada menos que 57, a las que hay que añadir tres niños y seis niñas menores, según los datos del Ministerio del Interior.



La colectividad es el camino, la energía de lo común se mete por las venas. En soledad no conseguimos lo mismo.



Desde CCOO exigimos la puesta en marcha inmediata de planes de igualdad en las administraciones educativas.



Entonces, aparte de indignarme, tomo conciencia de la necesidad de pelear con uñas y dientes para situar en el centro del debate político, social y educativo la igualdad, una educación con perspectiva de género e identidad de género, con contenidos concretos que hagan gala de la verdad; que pongan de manifiesto el trabajo de las mujeres, de la historia de las mujeres; contenidos curriculares que doten de recursos a nuestro alumnado para un pensamiento crítico, en positivo, con niñas empoderadas en el lugar que les corresponde por derecho, sin miedos, sin inseguridades y sin la certeza de que ser niña, primero, y mujer, después, supone ser blanco del abuso, la discriminación o la violencia.

Sector feminizado

Hace ya varios años que se aprobó la LOMCE y no podría decir ni uno solo de sus beneficios. Nos encontramos en un contexto con más precariedad, menos profesorado, menos perfiles de atención a la diversidad, más horario, clases masificadas, sin recursos económicos, con mayor segregación para el alumnado, sin formación permanente para trabajadores y trabajadoras, menos personal de atención educativa complementaria, menos becas, un aumento obsceno de las tasas universitarias, menos oferta en los módulos de Formación Profesional... Este panorama no puede ser casual. Teniendo en cuenta que el sector de la educación es potencial y prácticamente femenino, no puede ser casualidad que aumente la precariedad laboral en un sector feminizado y que, además, vaya en detrimento de la Educación con mayúsculas.

Y es que si pensamos en los datos, el sistema educativo lo sustentamos prácticamente las mujeres que trabajamos en él. Pese a nuestra mayoría, estamos silenciadas en los libros de texto, con una presencia del 18,32%, como bien afirma Carmen Heredero en su obra *Género y Coeducación*. Por otra parte, en función de la etapa educativa, según se va subiendo de nivel, desciende la presencia de mujeres, sobre todo en puestos de responsabilidad. En la actualidad hay siete rectoras en las universidades públicas españolas frente a 43 rectores.

Ya estamos preparadas de sobra, la educación transformadora tiene que ser una educación feminista.

Ahora, exigimos un cambio en el currículo para que integre contenidos coeducativos, sobre diversidades sexogenéricas, identidades, educación sexual, que incluya la historia de las mujeres en todas las disciplinas. Así lo dijimos el pasado 8 de marzo en una huelga y unas manifestaciones masivas.

Agentes de igualdad con crédito horario

No será posible avanzar en el cambio sin disponer de una persona por centro que garantice el trabajo por la igualdad, con crédito horario de al menos una hora al día para promover medidas concretas en función del tipo de centro, situación general, alumnado, enclave, familias..., que cuente con un trabajo incorporado en la vida de centro al mismo nivel que el resto de las materias.

Desde CCOO exigimos la puesta en marcha inmediata de planes de igualdad en las administraciones educativas, donde se incumple la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres sin ni siquiera ruborizarse. Es necesario preservar el derecho a la maternidad y garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres gestantes en los procesos de oposiciones; formación obligatoria tanto inicial como permanente que bareme especialmente sobre conciliación, género y coeducación, porque no tiene lógica que las personas que van a ser docentes en el futuro no tengan acceso a una preparación oportuna. Además, reivindicamos la ampliación de los permisos por maternidad y paternidad intransferibles que generen un reparto en el cuidado, porque la conciliación nunca puede suponer que las mujeres doblen o incluso tripliquen sus jornadas laborales viendo mermadas sus posibilidades de desarrollo profesional.

En definitiva, señoras y señores del Gobierno, tienen ustedes mucha suerte de contar con unas profesionales que no solo están a la altura de las circunstancias, sino que mejoran notablemente el sistema. Propuestas institucionales como la del programa de coeducación Skolae de Navarra pueden ser un hecho si se quiere educar en igualdad y promover una educación más acorde con los tiempos.

Es el momento, juntas podemos, con vosotros aún más y ya no hay marcha atrás. Estamos comprometidas con nuestro futuro y el de las generaciones venideras. 🌸

Reconocer el trabajo del Personal Complementarios a través de un

Luis Fernández

Secretaría de Personal
de Servicios Educativos
Complementarios y Área
Pública de FECCOO



luisfernandez@fe.ccoo.es

El panorama político cambiante, la situación económica de incertidumbre perenne y el escenario mediático en permanente acoso y derribo hacia la labor sindical, son especialmente dañinos para el sindicalismo de clase que representa CCOO. Son muchos y muy poderosos los ataques hacia nuestro sindicato, puesto que somos y seremos la última línea de defensa real que tenemos los trabajadores y las trabajadoras contra las políticas económicas neoconservadoras, que en muchos países, y también en el nuestro, ya han mermado el Estado del Bienestar.

Por esto, hay que conseguir que trabajadores y trabajadoras identifiquen con claridad cuál es el problema de fondo y reaccionen ante él dando su apoyo a nuestras listas electorales. Ahora, es el momento.

Próximamente, en el sector público se realizarán elecciones sindicales en los distintos ámbitos. En nuestro sector del personal laboral y funcionarios de la administración y servicios de centros educativos públicos, las afrontaremos con la máxima ilusión, fuerza y dedicación.

al de Servicios Educativos n incremento retributivo

CCOO ha sido, es y será, el sindicato que jamás renunciará a nada en la lucha por la mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras, sea por la vía de la negociación, por medio de acuerdos o desde la movilización y/o el conflicto, liderando las protestas o manifestaciones en la calle. Siempre con un discurso alternativo, propuestas sólidas y estudiadas, y, si es preciso, también desde los tribunales.

Próximamente, en el sector público se realizarán elecciones sindicales en los distintos ámbitos. En

nuestro sector del personal laboral y funcionarios de la administración y servicios de centros educativos públicos, las afrontaremos con la máxima ilusión, fuerza y dedicación, entendiendo este periodo no como un examen al que nos enfrentamos cada cuatro años, sino como un reto, puesto que este proceso nos da, por un lado, la legitimidad como sindicato; y, por otro, la fuerza y la representatividad necesaria para seguir luchando o combatiendo por lo que consideramos justo y de necesidad para los trabajadores y trabajadoras en sus condiciones laborales, económicas y sociales.



Somos del sector y conocemos al sector. Por lo tanto, tenemos muy claro cuáles son las necesidades, prioridades e inquietudes de los trabajadores y trabajadoras de nuestro ámbito.

Por ello:

- Queremos garantizar los servicios públicos. Por eso siempre estamos en contra de cualquier privatización de comedores escolares, vigilancia, limpieza, aulas matinales y mantenimiento que se prestan en los centros educativos.

La Federación de Enseñanza de CCOO reivindicará y tendrá siempre el compromiso con los trabajadores y trabajadoras de este sector que sean contratados por las administraciones públicas correspondientes, lo que supondrá, sin ninguna duda, unas mejores condiciones laborales y mejor calidad en el sistema educativo público.

- Queremos impulsar y recuperar la negociación colectiva en cada ámbito, puesto que este es el único mecanismo para poder mejorar las condiciones laborales, como son la jornada, el empleo, la seguridad y la salud laboral, y fomentar medidas de igualdad, formación continua y específica, carrera profesional, etc.
- Queremos que las administraciones públicas valoren y reconozcan en su justa medida la relevancia de nuestra actividad profesional para el buen funcionamiento de los centros educativos, y con ello que se considere y evalúe cuánto gana en calidad el sistema educativo público.

Quede claro que este reconocimiento se debe traducir en un necesario incremento retributivo, puesto que los profesionales de este sector están infravalorados económicamente y no se reconoce su trabajo y especificidad. 

Somos del sector y conocemos al sector, por lo tanto tenemos muy claro cuáles son las necesidades, prioridades e inquietudes de los trabajadores y trabajadoras de nuestro ámbito.





Rafa Páez Castro
Encarnación Pizarro Pariente
Secretaría de Salud Laboral y
Medio Ambiente de FECCOO

@ rpaez@fe.ccoo.es

@ nanypizarro@fe.ccoo.es

Salud Laboral y Medio Ambiente: logros y retos ante el nuevo escenario educativo

Ante el próximo periodo electoral, llega el momento de analizar los avances conseguidos y los que quedan por llegar en materia de Salud Laboral y Medio Ambiente. Es hora de poner nuestros logros y retos sobre la mesa.

Comenzamos nuestro balance destacando la firma del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo. Su importancia radica en que recoge las exigencias básicas de CCOO para iniciar la recuperación de los derechos arrebatados a las trabajadoras y los trabajadores del sector público tras la lamentable política de recortes ejecutada por el Gobierno del PP durante sus mandatos, tanto en el Estado como en las comunidades autónomas. Este logro posee una doble dimensión: en primer lugar, es un triunfo simbólico, porque significa poner fecha de caducidad al gran sufrimiento que se impuso al conjunto de la sociedad y que todavía se padece, de manera dramática, en la enseñanza; y, en segundo lugar, es un triunfo práctico por los avances conseguidos de manera concreta en el sector.

No pagar por enfermar

Deteniéndonos en lo concreto, si nos paramos a analizar la repercusión que ha tenido el acuerdo en materia de salud laboral, observamos que en el apartado quinto se aborda de manera específica la incapacidad temporal (IT), permitiendo negociar en el ámbito autonómico medidas que revierten los recortes. Se señala “el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación del régimen propio de cada trabajador (Seguridad Social o regímenes especiales de funcionarios civiles y militares), alcance el cien por cien de sus retribuciones previas al inicio de la IT”. El desarrollo de este apartado ha supuesto abrir mesas de negociación en los territorios. Ya hay comunidades, como Madrid o La Rioja, donde se pueden disfrutar los beneficios que permiten regresar a la situación previa a la crisis, en la que no disminuía el sueldo por este tipo de contingencias. Hemos recuperado lo arrebatado en un tema crucial que constituía la principal preocupación manifestada por las y los compañeros en las asambleas. Se nos solicitaba lucha y soluciones; pues bien, la lucha ha desembocado en dejar de pagar por estar enferma o enfermo. Solución conseguida que demuestra que la lucha sostenida produce frutos sociales beneficiosos para la clase trabajadora. Sin em-



bargo, en el apartado de los retos relacionados con este importante logro, hay aspectos que habrá que vigilar con detenimiento, como los relativos al control del absentismo laboral recogido en el acuerdo para evitar abusos por parte de algunas administraciones.

Visibilizar para proteger

Continuando con nuestro balance, en estos últimos años ha sido fundamental nuestra intención de informar y concienciar al conjunto de las trabajadoras y trabajadores en la prevención de riesgos laborales. Hemos insistido, por ejemplo, en mostrar los peligros del amianto, ese enemigo silencioso que nos acecha en la enseñanza y sobre el que hemos realizado una minuciosa tarea que ha dado como resultado que las administraciones (y la sociedad en general) conozcan los riesgos y se proteja a todas las personas expuestas. El camino iniciado por las y los compañeros de País Valenciano y Euskadi ha servido de modelo y referencia a todo el Estado y tiene continuidad en la actualidad en la Comunidad de Madrid.

Hay muchos más retos preventivos de los que nos vamos a seguir ocupando a la vuelta de las elecciones sindicales: riesgos psicosociales, sustancias cancerígenas en educación, estrés térmico, reconocimiento de enfermedades profesionales y mayor profundización en el

control de la actividad de las mutuas para evitar abusos sobre las y los trabajadores.

La conciencia ecológica como herramienta

Otra clave en la que debemos detenernos es el creciente protagonismo de todo lo relacionado con el medioambiente y su relación con la salud de las personas, especialmente en el entorno laboral. Es primordial comenzar a concienciarnos sobre la importancia que tienen nuestras acciones sostenibles para modificar nuestro bienestar y, por consiguiente, prevenir el desarrollo de futuras enfermedades causadas por los efectos tóxicos derivados de la degradación de nuestro planeta. El reto es dar visibilidad a la conciencia ecológica como herramienta para mejorar las condiciones de vida actuales y futuras de la comunidad educativa.

Los ODS como guía

Retos y oportunidad es tomar como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Concienciar a la comunidad educativa de la importancia de los ODS es una manera de asegurarnos un futuro en el que se reduzcan las desigualdades y aumente el bienestar de la Humanidad. Los ODS son una apuesta de la ONU por la mejora de las condiciones de vida de las personas con una perspectiva



inclusiva. Forman parte de la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible de la ONU y se concretan en 17 objetivos que tratan problemas que van desde la superación de la pobreza, la salud y bienestar, la educación y la protección del medio ambiente, entre otros.

Movilidad sostenible y salud

Otro gran reto es avanzar en las políticas de movilidad sostenible trabajadas de manera rigurosa desde hace años en CCOO y que ya han dado sus frutos en algunos territorios como Aragón o Cataluña. Se trata de exportar lo que funciona. Un claro ejemplo de toda esta labor se traduce en las experiencias en el desarrollo de caminos escolares que se presentan como propuestas de movilidad sostenible para la construcción de entornos urbanos compartidos, seguros y limpios. Además, son una excelente ocasión para favorecer la autonomía personal en las niñas y niños. Lo más llamativo de esta senda es que supone una mejora del entorno, a la vez que proporciona la posibilidad de realizar acciones saludables para todas y todos, ya que se fomenta la práctica de ejercicio diario al realizar traslados a pie, en bici, etc.

Potenciar las tres erres

Fomentar el consumo responsable permitirá su reducción, conllevará una mejor gestión de los recursos y, por exten-

sión, menor producción de los residuos. Tenemos que concienciar de la necesidad de que la comunidad educativa conozca y valore la importancia de la puesta en práctica de las tres erres en la gestión de residuos: reducir, reutilizar y reciclar.

Conseguir centros eficientes

Es necesario dotar a las trabajadoras y trabajadores de herramientas que permitan analizar las situaciones de los centros, las llamadas auditorías ambientales o ecoauditorías. Estas consisten en analizar la situación de los centros en materia medioambiental para conocer su realidad. Tenemos que sensibilizar sobre la protección de los recursos medioambientales, consumo responsable, alimentación ecosaludable, eficiencia energética, movilidad, reparto justo de recursos...

Y, por último, es fundamental impulsar la participación en estos procesos desde todas las áreas de aprendizaje y en todos los ámbitos laborales para conseguir la mejora del clima democrático en los centros de enseñanza, lo que redundará en la mejora de toda la sociedad. Más y mejor democracia en un entorno laboral sostenible y saludable es posible. Con tu voto, convertiremos los retos en logros. 

Llegar a ser docente cuesta más de 10.000 euros, y eso sin contar el material escolar y sin repetir ninguna asignatura



Beatriz García Herrero. Secretaria de Juventud de FECCOO

“Que seamos jóvenes no quiere decir que debemos tener un trabajo precario”

Mari Carmen Romero

Periodista

 cromero@fe.ccoo.es

Fotos: Teresa Rodríguez

La temporalidad y la precariedad que atrapa a las personas jóvenes que trabajan en el sector educativo centra las preocupaciones de Beatriz García, que, desde la Secretaría de Juventud de FECCOO, pide cambios sensatos en la formación inicial y permanente del profesorado y en el acceso a la función pública, y denuncia las irregularidades que se suceden en distintos ámbitos de la enseñanza. Lo más importante, dice, es que las y los jóvenes estén bien informados.

Según las comparativas internacionales, tanto de la UE como de la OCDE, España es uno de los países con menos docentes menores de 30 años. ¿A las personas jóvenes ya no os interesa la docencia?

Sí, sí que nos interesa. Y mucho. Las y los jóvenes seguimos viendo la docencia como un ámbito muy atractivo. El problema es que los recortes en becas y ayudas y las subidas de las tasas han expulsado a un número desorbitado de estudiantes de las aulas. Cada vez es más caro estudiar. La crisis ha servido para limitar la llegada de las clases más populares a los estudios superiores con la excusa de que sobran universitarios y universitarias. Además, después de aprobar la carrera y el máster, para acceder a la enseñanza pública tenemos que prepararnos las oposiciones, con todo lo que ello implica. Es un proceso largo, y tienes que poder pagártelo. Cuando por fin lo consigues, es probable que hayas superado los 30 años.

En términos económicos, ¿cuánto cuesta ser docente?

Mucho. Según nuestros cálculos, más de 10.000 euros. Y eso sin contar el material escolar y sin repetir ninguna asignatura. Si contabilizáramos estos dos aspectos, estaríamos hablando de una cifra mucho más elevada. Muchas familias tienen serias dificultades para poder costear los estudios de sus hijas e hijos, por eso, es habitual encontrar a muchas personas que se ven obligadas a compaginar estudios y trabajo para poder hacer frente a los gastos y a otras que tienen que dejar la carrera a medias.

¿Cuál es la edad media del profesorado actual y cuál es el peso de mujeres y hombres? ¿Cuál debería ser el promedio de edad en un sistema educativo demográficamente sano?

Actualmente, tras los recortes, hay un docente menor de 30 años por cada siete mayores de 50. La OCDE establece que lo ideal sería que hubiera un menor de 30 por cada dos mayores de 50. En cuanto al peso de mujeres y hombres, en términos generales nos encontramos con un sector feminizado, en el que un 70% son mujeres y un 30% hombres. La presencia de docentes mujeres es mayor en Infantil y Primaria. En Secundaria ha comenzado a igualarse y en la Universidad

Beatriz García (Madrid, 1991) se parte el cobre por los derechos de las y los jóvenes por el día, y estudia por las noches. Como muchas otras personas de su generación, compagina trabajo y estudios. Tras sufrir en carne propia la precariedad laboral durante tres años como cuidadora en una ludoteca, decidió afiliarse a CCOO y participar activamente en el Sindicato Joven de Madrid. Ahora, desde la Secretaría de Juventud de la Federación de Enseñanza de CCOO, lucha por mejorar las condiciones laborales de las personas de menos edad, sin dejar de lado su gran pasión: la educación infantil.



hay mayor presencia de hombres, sobre todo en puestos de responsabilidad.

¿Qué consecuencias tiene la menor presencia de docentes jóvenes en las aulas?

Jóvenes y mayores, de forma conjunta, conseguimos impartir una educación de calidad. Las personas jóvenes aportamos frescura y dinamismo. Las mayores, experiencia y conocimiento. Para que las aulas funcionen con normalidad y el sistema educativo consiga adaptarse de forma ágil a los cambios, es importante que haya un equilibrio generacional.

¿Qué opinas de la formación que se imparte en las facultades de Educación? ¿Está en consonancia con las necesidades de la escuela actual?

Necesita actualizarse. Yo tengo las dos titulaciones, la de técnico superior en Educación Infantil y la de maestra de Educación Infantil. Pese a que la Universidad me facilitó una base teórica, la FP me puso mucho más en contacto directo con el sector, algo que eché de menos en mi formación universitaria, exceptuando los periodos de prácticas.

¿Cómo podría mejorarse la formación que se recibe en las facultades?

De muchas formas, no solo cambiando los contenidos, que también. Por ejemplo, disminuyendo el número de estudiantes por aula. Con clases de 80 es muy difícil dar una atención personalizada. Si además pensamos que cada docente tiene cuatro, cinco o seis grupos de 80 personas, nos daremos cuenta de que es imposible.

¿Qué te parece el actual sistema de oposiciones?

Es mejorable en muchos aspectos. Uno de los que más nos preocupan es el carácter eliminatorio de las pruebas. Si se suprimiera, aumentarían las opciones de las personas candidatas, que podrían demostrar realmente sus aptitudes

y evitar que los nervios les gastaran malas pasadas. En la actualidad, muchas se quedan varadas en la prueba de conocimientos y no llegan a demostrar su potencial en la parte práctica. Si no queremos perder talento, hay que modificar las pruebas de acceso a la función pública docente.

Otra de las reivindicaciones del sindicato tiene que ver con el aumento del peso de la experiencia en la nota final de las oposiciones. ¿En qué lugar deja esto a las personas que acaban de salir de las facultades?

Durante los últimos años, muchos profesores y muchas profesoras no han podido conseguir una plaza fija por la limitación de la tasa de reposición y han trabajado de forma interina en la enseñanza pública. Ahora que estamos logrando recuperar parte del empleo perdido a través de convocatorias de oposiciones con una oferta amplia, es justo que se reconozca esa experiencia. En 2019 yo también me presentaré por primera vez a las oposiciones docentes, en mi caso para intentar conseguir plaza como maestra de Educación Infantil, y tendré menos puntos que quienes han estado trabajando de forma interina, puesto que esas personas tienen una experiencia de la que yo carezco. En estos momentos, hay 120.000 personas interinas a nivel estatal y se estima que se convocarán 151.000 plazas, por lo tanto, pese a que la experiencia importa, hay plazas para todas las personas que aprueben. El verdadero problema sería que hubiera pocas plazas.

De cuando en cuando aflora el debate sobre si en educación es conveniente la implantación de un periodo de prácticas similar al MIR de medicina. ¿Crees que es una buena propuesta?

Tal y como se plantea, estoy totalmente en desacuerdo. Los docentes estamos en continua formación, no necesitamos un MIR educativo. Mientras cursamos la carrera y el máster realizamos prácticas. Además, en el momento en el que nos presentamos a una oposición y no conseguimos plaza, pasamos a la bolsa de personal

Jóvenes y mayores, de forma conjunta, conseguimos impartir una educación de calidad. Las personas jóvenes aportamos frescura y dinamismo. Las mayores, experiencia y conocimiento

interino. Una vez que obtenemos la plaza, tenemos un año completo de prácticas en el centro bajo la supervisión de un docente tutor y del inspector. Por lo tanto, mi respuesta es no.

Hasta el momento hemos hablado del profesorado no universitario. Pero, ¿qué está pasando en las universidades, donde proliferan las figuras de profesorado docente e investigador joven precario?

Lo que ocurre en las universidades es vergonzoso. Falta inversión en I+D y el abuso de la figura del profesorado asociado ha llevado a miles de jóvenes a vivir una situación insostenible, con sueldos que, en el mejor de los casos, rondan los 500 euros mensuales. Conseguir una plaza fija es una empresa de titanes que, en muchos casos, solo es posible pasados los 50... y, para entonces, muchos han desistido y se han ido al extranjero o, directamente, han abandonado la docencia y la investigación.

¿Qué ocurre a nivel laboral en otros ámbitos educativos?

Están muy precarizados. Y esta precarización se ceba sobre todo con las personas más jóvenes, que sufren todo tipo de irregularidades. En el sector de servicios socioeducativos, por ejemplo, una práctica habitual es desempeñar unas determinadas funciones con un contrato laboral de una categoría muy inferior, como les ocurre a monitoras y monitores de ocio y tiempo libre. No podemos permitir que esto suceda.

¿Qué papel desempeña CCOO en la defensa de las y los jóvenes trabajadores?

Trabajamos en muy diversos ámbitos, desde los territorios, las federaciones y la Confederación, pero con un mismo objetivo: dar a las personas jóvenes voz y un espacio de participación en el que debatir, compartir, decidir y llevar a la práctica propuestas e ideas. Les ayudamos en todos los

ámbitos. Que seamos jóvenes no quiere decir que debemos tener un trabajo temporal y precario. Eso es lo primero que les decimos. Pese a la fuerte campaña de desprestigio que sufrimos desde hace tiempo los sindicatos, muchas chicas y muchos chicos han tomado conciencia de la necesidad de trabajar de forma conjunta para hacer frente a los abusos y se están acercando a nosotros. Lo más importante ahora es no defraudarles.

En concreto, desde la Secretaría de Juventud que diriges, ¿qué se está haciendo para ayudar a las personas jóvenes?

Hemos hecho campañas en el sector de los servicios socioeducativos destinada a monitores/as de ocio y tiempo libre, otras dirigidas a docentes, estamos preparando cursos de formación gratuitos para jóvenes desempleados, hemos puesto en marcha un plan de acogida para las nuevas afiliaciones que tengamos y estamos preparando también la I Escuela de Juventud de la Federación de Enseñanza.

¿Cuáles son las líneas de trabajo de tu Secretaría de cara a los próximos cuatro años?

Seguir reivindicando los derechos de las personas jóvenes, para lo que prepararemos campañas específicas que denuncien los abusos y ayuden a la juventud a resolver sus dudas, de manera que sepan actuar en cualquier conflicto de trabajo y puedan acceder a un futuro laboral mejor.

¿Qué le dirías a una persona joven que acaba de empezar su trayectoria laboral o está a punto de hacerlo en el sector de la enseñanza?

Que el futuro es suyo. Que nunca nunca tire la toalla y que, de manera conjunta, apoyándonos, seremos más fuertes y lograremos hacer frente a todas las injusticias. 

La Universidad y la crisis financiera: la falta de la dimensión social

Encina González

Secretaría de Universidad e
Investigación de FECCOO

@ egonzalez@fe.ccoo.es

En las dos últimas décadas, la universidad pública se ha visto sometida a un estrés constante y sostenido para adaptarse a las nuevas demandas y retos de la sociedad, y ha sido criticada continuamente por su situación en los *rankings* internacionales.

La Universidad se ha enfrentado al reto de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), con la ordenación de las enseñanzas oficiales en tres niveles: grado, máster y doctorado, y las sucesivas modificaciones de diversos aspectos en ulteriores reales decretos. Durante este intervalo, las universidades han implantado los estudios de grado de 240 ECTS excepto en titulaciones con directivas europeas (300-360 ECTS), los estudios de máster con una duración entre 60 y 120 ECTS, y los de doctorado con una duración de tres años para estudiantes a tiempo completo. No obstante, antes de que las universidades completasen la implantación del EEES, cuando estaban inmersas en el proceso de acreditación de la mayor parte de sus títulos de grado, el Gobierno modificó la duración de los estudios de grado permitiendo que fueran de 180 ECTS (RD 43/2015), basándose en favorecer la internacionalización de las universidades.



Claves para el cambio

Los datos expuestos muestran que desde 2007 hasta la actualidad la Universidad ha estado sometida a una situación de cambio constante para adaptarse al EEES, con una capacidad importante de ajuste frente a las reformas de diversos aspectos de la ordenación de las enseñanzas oficiales contempladas en el RD 1393/2007. Todas estas transformaciones han supuesto una importante asignación de recursos humanos y materiales, por parte de las universidades públicas, para culminar con éxito su adaptación al EEES en un contexto muy desfavorable, con disminución de la financiación pública y del personal, tanto docente e investigador como de administración y servicios.

Las universidades públicas también participaron, en el ámbito de la Estrategia Universidad 2015, en el Programa del Gobierno de España Campus de Excelencia Internacional (2009-2011), con el objetivo de mejorar la calidad del sistema universitario y contribuir al desarrollo socioeconómico territorial. Si bien al principio el Ministerio correspondiente subvencionó determinados proyectos e iniciativas, en convocatorias posteriores, de fortalecimiento y excelencia, a los proyectos aprobados fueron concedidos en la modalidad de crédito que las universidades tienen que devolver actualmente con unos intereses muy elevados.

La última convocatoria ministerial de subvención para los Campus de Excelencia fue en 2015. El resto de actuaciones que están desarrollando los Campus de Excelencia se enmarcan exclusivamente en iniciativas propias de los agregados constituidos.

La Universidad también entendió que entre sus retos se encontraba el de la transferencia del conocimiento, y entre las iniciativas que ha liderado destacó en los años 1990 y 2000 su participación en la creación y mantenimiento de los parques científicos y tecnológicos; en dicho modelo, las universidades adquirieron compromisos financieros con la Administración central en calidad de préstamos, que también tienen que devolver actualmente y con una perspectiva presupuestaria menor que la esperada.

Modernización sin respaldo económico

Con estas premisas parece que la universidad española ha aprovechado la mayoría de las oportunidades que ha tenido a su disposición para su modernización e internacionalización. Sin embargo, lo ha hecho en las peores condiciones posibles:

- Con una disminución de la financiación pública desde 2008 de más del 20%, siendo el sexto país que menos gasta en educación superior en relación con su riqueza.



La universidad española ha aprovechado la mayoría de las oportunidades que ha tenido a su disposición para su modernización e internacionalización. Sin embargo, lo ha hecho en las peores condiciones posibles.





- Con una reducción considerable, tanto en convocatorias como en número e importe de Proyectos I+D+i financiados, que ha repercutido negativamente en la inversión en investigación en las universidades y ha comprometido el desarrollo de la actividad investigadora en grupos de investigación consolidados. Actualmente, la inversión en este ámbito está a niveles de 2003 y serían necesarios más de 1.300 millones de euros para recuperar la inversión pública en I+D+i de 2009.
- Con una política muy restrictiva o inexistente de reposición de plantillas (RD 14/2012) que ha derivado en una considerable reducción y envejecimiento de la plantilla del personal estable de la Universidad, en la ausencia de promoción y desarrollo de carrera profesional y en la precarización de la contratación del personal que se ha ido incorporando en los últimos años (puestos temporales, dedicación a tiempo parcial...). Este fenómeno se ha agravado por la paralización, durante dos años, de procesos de acreditación en la Aneca y por la modificación de los criterios, aumentando los niveles de exigencia.
- Con un incremento desmesurado en los precios públicos y una política restringida de becas y ayudas al estudio, que ha ahondado en la desigualdad en el acceso a la enseñanza superior, sobre todo a los estudios de máster.

A pesar de todas las dificultades mencionadas, más de la mitad de las universidades públicas españolas se sitúa en las clasificaciones internacionales entre el 5% de las universidades más prestigio-

sas del mundo y nuestro país ocupa el puesto número diez a nivel mundial en el *ranking* de la investigación.

Universidades públicas de calidad

CCOO apuesta por universidades públicas de calidad contrastada, que realicen investigación básica y aplicada, con transferencia a la sociedad, compuestas por plantillas de profesorado docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS) estables, con equidad en el acceso a la educación superior y que respondan fundamentalmente a la dimensión social, puesto que la educación superior es un bien y servicio público que contribuye a la cohesión y bienestar, incrementando la calidad de vida para un mayor número de ciudadanos y ciudadanas, generando más oportunidades al talento en la sociedad del conocimiento y aumentando el número de personas que pueden acceder a empleos cualificados. Además, CCOO entiende que la Universidad desempeña un papel fundamental en el cambio de modelo productivo que necesita nuestra sociedad.

CCOO ha demandado al Gobierno del PSOE, en el ámbito de la Universidad, que se deroguen los RD 14/2012 y 20/2012; que se impulse el Estatuto del PDI teniendo en cuenta el negociado en 2011, y se desarrolle una carrera estable para el personal de las universidades. Además, exige que se revise la estructura y sistemas de acreditación del profesorado e institucionales de Aneca, que se disminuyan los precios públicos y que se cambien los criterios y cuantías de las becas. Si lo logramos, nuestra Universidad avanzará en la dimensión social y en la internacionalización. 

Sindicato y políticas sociales

María Díaz

Secretaría de Políticas
Sociales de FECCOO



mariadiaz@fe.ccoo.es

Las políticas sociales son tan amplias y transversales que es difícil resumir lo que Comisiones Obreras opina sobre ellas y todo lo que hace para su desarrollo.

En un primer momento podría parecer que los temas a tratar en su más amplio sentido (migración, pobreza, empleo, acoso escolar, maltrato, discriminación, protección social...) son más propios de ONG que de un sindicato. Sin embargo, en CCOO entendemos que deben estar (y lo están) imbricados en la acción sindical cotidiana.

CCOO, como sindicato sociopolítico que es, tiene una doble vertiente: la laboral y la social. En la Federación de Enseñanza (FECCOO) la vertiente social se concreta en los aspectos educativos, que no se refieren exclusivamente a la enseñanza de las diferentes materias en la escuela, sino a la educación en su más amplio sentido: aprender a vivir, aprender a “ver” a todas las personas y convivir con ellas, respetando la diferencia, todas las diferencias.

La educación, si no es inclusiva, es incompleta. Nuestros niños, nuestras niñas, tienen derecho a una educación en valores, tienen derecho a vivir en un mundo donde se respeten las diferencias, todas ellas, porque todas las personas somos diferentes, únicas e irrepetibles.



Sociedad justa, libre e igualitaria

Es frecuente creer que enseñar a leer es enseñar la mecánica de la lectura, aprender que “la M con la A es MA”, pero es mucho más que eso. Aprender a leer y a escribir no solo es aprender la mecánica de la lectura y escritura: es saber interpretar un texto, comprenderlo y desarrollar opiniones propias, tener ideas, saber expresarlas (también por escrito) y argumentarlas. El aspecto pedagógico es fundamental para la Federación de Enseñanza, que defiende una educación de calidad, laica, equitativa, participativa, crítica, democrática e inclusiva como instrumento dinamizador de una sociedad más justa, libre e igualitaria, y de una convivencia pacífica, tolerante e integradora.

Por supuesto, la Federación de Enseñanza, como sindicato que es, defiende los intereses laborales y profesionales de todas las personas que trabajan en los

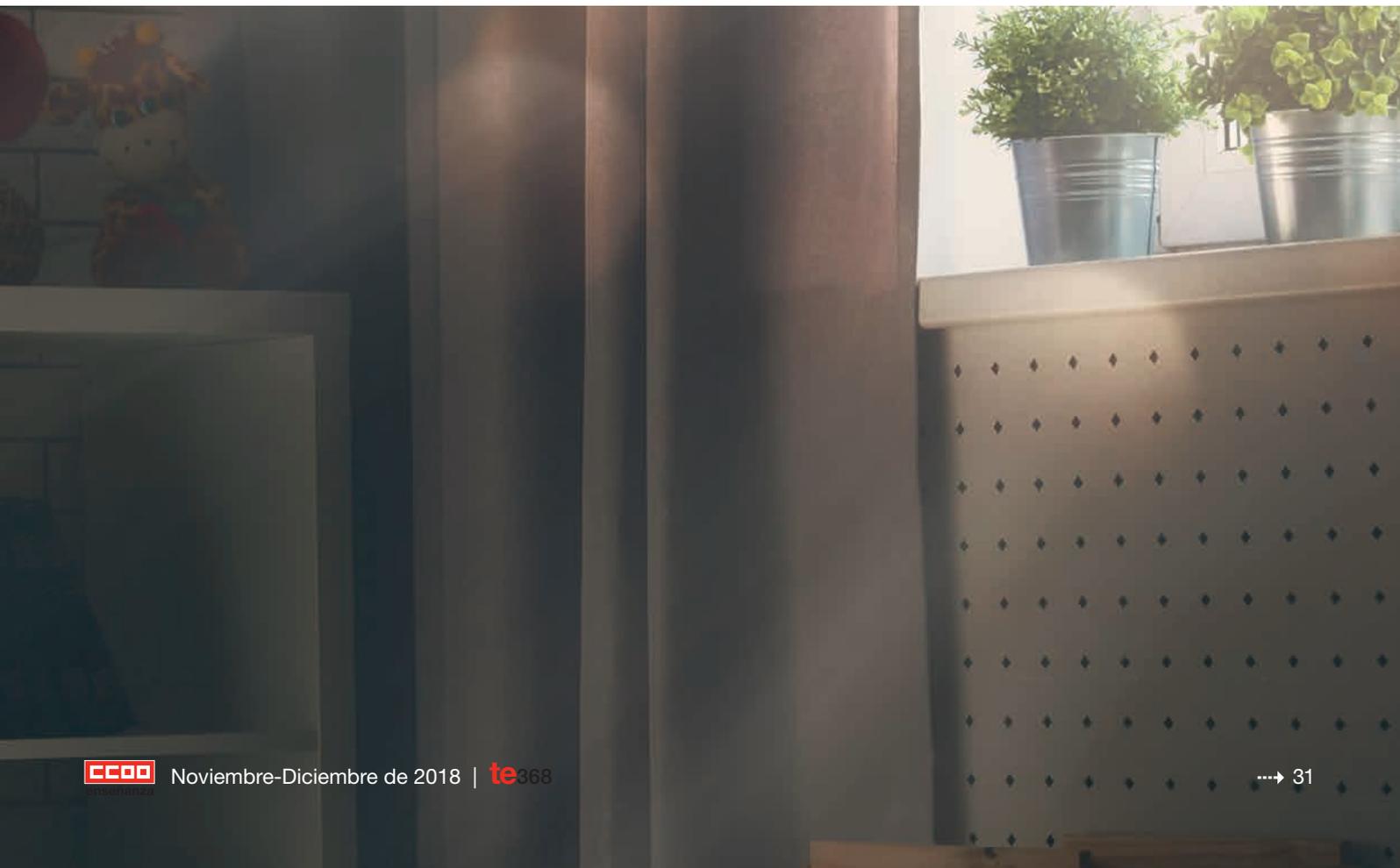
centros educativos, tanto del profesorado como de quienes apoyan la docencia en las múltiples actividades que se desarrollan en ese mundo que es el centro educativo. Todo el personal, desde quien da clase a quien limpia el aula, quien atiende en secretaría o quienes realizan labores auxiliares, todas las personas que trabajan en un centro educativo, todas, están al servicio de la educación. Así lo entiende la Federación de Enseñanza y así lo demuestra en su trabajo.

En definitiva, el trabajo de FECCOO va encaminado a la construcción de una sociedad justa en un mundo sostenible.

Contra la opresión y la explotación

Así, nuestro día a día no solo es trabajar por la mejora de las condiciones de vida y laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, también es trabajar por evitar toda opresión y explotación. Desde la Fe-

El trabajo de FECCOO va encaminado a la construcción de una sociedad justa en un mundo sostenible.



Defendemos las reivindicaciones de mujeres, jóvenes, personas LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales), personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, desempleadas, migrantes, pensionistas...





deración de Enseñanza prestamos una especial atención a la infancia, a la aplicación de sus derechos nacionales e internacionales y a su protección. Defendemos las reivindicaciones de mujeres, jóvenes, personas LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales), personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, desempleadas, migrantes, pensionistas...

Con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal, social o cultural, potenciamos la educación para la salud y el consumo, la educación ambiental, la coeducación y la educación para la tolerancia en todos los ámbitos.

Otro aspecto importante a tener en cuenta son las reivindicaciones específicas de personas migrantes, tanto dentro como fuera del país. Especial atención ponemos en evitar el racismo y la xenofobia promoviendo los valores del respeto y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos, realidad muy presente en numerosos centros educativos.

Igualdad de oportunidades

Entre los principios de FECCOO también está impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, planteando acciones que la favorezcan y evitando las situaciones de exclusión o discriminación de cualquier tipo.

Esta es nuestra razón de ser y así está claramente especificado en nuestros estatutos.

Sería imposible llevar a cabo esta tarea sin una dedicación importante de medios. Así, en la Federación de Enseñanza se contemplan responsabilidades específicas de distintos aspectos de las políticas sociales en su más amplio sentido (salud laboral, medioambiente, igualdad, mujer, Lgtbi, juventud, formación, empleo, pensiones, políticas sociales), así como la transversalidad de estos temas que recorren todos y cada uno de los sectores de acción sindical (Pública no universitaria, Privada, Personal de servicios educativos complementarios y Universidad). 🌱

Superar la crisis y la contención salarial en Privada y Servicios Socioeducativos

Pedro Ocaña
Secretaría de Privada y Servicios
Socioeducativos de FECCOO

@ pocana@fe.ccoo.es

Hace cuatro años la Federación de Enseñanza consiguió revalidar los resultados electorales del período 2010-2011 en la práctica totalidad de sectores privados. Fuimos capaces de mantener y mejorar resultados en aquellos ámbitos en los que ya teníamos una presencia consolidada y logramos seguir formando parte de la Mesa Negociadora en el sector de la enseñanza concertada, en el que tradicionalmente sufrimos la beligerancia desacomplejada de la patronal mayoritaria.

A diferencia de lo que ocurrió en otras federaciones, en las que la situación de crisis generalizada supuso el cierre de empresas, con la correspondiente pérdida de empleo y reducción de plantillas, y en consecuencia del número de representantes a escoger, en los sectores que integran la Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos el número de delegados y delegadas en juego se incrementó en 1.393. A pesar de que en sectores concretos el periodo de recesión tuvo efectos negativos en términos de mantenimiento de empleo, en general la actividad no se modificó sustancialmente.

Salvaguardar el empleo y la estabilidad laboral

Ante estas nuevas elecciones sindicales, es el momento de recordar la intensa labor desarrollada desde CCOO en circunstancias particularmente adversas, en las que hemos mantenido aspectos esenciales de los derechos de los trabajadores y trabajadoras conseguidos durante años de lucha sindical. En estos últimos años la prioridad ha sido salvaguardar el empleo y la estabilidad laboral. Aun en estas circunstancias, CCOO ha sido capaz de mantener abiertas constantes vías de presión y negociación, judicializando el conflicto siempre que ha sido necesario. Esta línea de actuación nos permite poner en valor el trabajo constante de nuestras reivindicaciones. Sin embargo, en el actual contexto de recuperación económica ya no es suficiente. Hemos de ir más allá.

Somos conscientes de que la evolución favorable de algunos datos macroeconómicos no está repercutiendo sobre el conjunto de la clase trabajadora. En los últimos meses nos hemos centrado en trasladar a los ámbitos de negociación que tenemos abiertos propuestas sindicales que permitan ir superando el periodo de recesión y de contención salarial, con el objetivo de plasmar acuerdos para la reversión de pérdida de derechos. Confluir en un escenario de mejora de las condiciones laborales, de estabilidad en el empleo y de recuperación del poder adquisitivo que suponga dignificar las retribuciones de aquellos colectivos en situación más precaria, se ha convertido en nuestra prioridad. En este sentido, tomamos como referencia el acuerdo estatal de negociación colectiva para el periodo 2018-2020 y el acuerdo del 9 de marzo en la Función Pública. Y en este contexto iniciamos nuestra andadura en el nuevo periodo de concentración electoral que tenemos a las puertas.

La evolución favorable de algunos datos macroeconómicos no está repercutiendo en el conjunto de la clase trabajadora.



Contra la actuación parcial de titularidades

Muchos serán los obstáculos y las dificultades que nos encontraremos por el camino. Volveremos a luchar contra la complicidad de las direcciones de los centros de trabajo, cada vez más generalizada, con los sindicatos corporativos representativos de la enseñanza privada (FSIE y USO). La actuación parcial de titularidades y direcciones facilitando la presencia de candidaturas de otras organizaciones sindicales y dificultando la concurrencia de candidatos/as de CCOO, representa un problema añadido en aquellos

ámbitos donde nuestro porcentaje de representatividad es bajo, el grado de sindicalización débil y la rotación de personal alta. La estructura sindical (en ocasiones) precaria, tanto a nivel de centros de trabajo (escasa implicación sindical, carencia de representantes de CCOO) como a nivel de algunas federaciones territoriales, se debería compensar con una mayor presencia del activo sindical en las empresas. La apuesta confederal por el sindicalista de referencia puede sernos de gran utilidad si somos capaces de implementar un modelo organizativo que nos garantice una mejor coordinación entre sectores, entre fe-





deraciones, entre territorios, de manera transversal, con una planificación más eficiente, que nos permita acceder a un mayor número de centros de trabajo. La carencia de garantías en muchos procesos electorales supone un hándicap importante para mejorar resultados.

Necesariamente estaremos obligados a hacer pedagogía sobre la importancia del papel que históricamente hemos jugado y jugamos las CC.OO. en la sociedad, ante la guerra sin cuartel que determinados medios de comunicación libran contra el sindicalismo de clase, conscientes de que para implementar sus recetas económicas ultraliberales primero han de eliminar el último dique de contención que encuentran en su camino. Como organización que antepone la defensa de los intereses de la clase trabajadora por encima de cualquier otra cosa, hemos de fomentar sin complejos la utilización de las horas sindicales a disposición de las representaciones legales para trasladar a los centros de trabajo nuestras propuestas de mejora, nuestra historia y todos aquellos logros que tanto esfuerzo y sacrificio costaron, y que, de tanto en tanto, conviene recordar a las nuevas generaciones para que sean conscientes de que aquello que tienen, pero no valoran, es fruto de la lucha que muchos compañeros y compañeras llevaron a cabo en algún momento de la historia sindical de este país.

Genoma reivindicativo y combativo

Aprovechar el perfil sociopolítico de la organización para atraer a personas que no solo busquen asesoramiento laboral tiene que convertirse en una prioridad. Hemos de trasladar al conjunto de la clase trabajadora las posiciones transversales de la organización, sin caer en el error de limitarnos exclusivamente en las informaciones estrictamente laborales y educativas, y procurando alejarnos en todo momento del sindicalismo de gestoría que tanto gusta a otras organizaciones sindicales. No debemos renunciar a la coherencia en la defensa de los derechos laborales que las CC.OO. hemos mantenido históricamente, al genoma reivindicativo y combativo del sindicato, y a la predisposición constante en la búsqueda de acuerdos que permitan la mejora de las condiciones laborales. Son valores que debemos seguir explotando, reforzando el sindicalismo de proximidad y facilitando el acceso al sindicato al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que aún no han tenido la oportunidad de conocerlos. Y en esta ardua tarea no podemos obviar la importancia que para la organización tienen las secciones sindicales como herramientas aglutinadoras de personas con sensibilidades e intereses comunes. En esencia, ser CC.OO. 

Recuperar el derecho a la formación permanente de trabajadores y trabajadoras

Milagros Escalera

Secretaría de Formación
para el Empleo y Formación
Sindical de FECCOO

@ milaescalera@fe.ccoo.es

Estamos en el periodo de concentración de elecciones sindicales en todos los sectores de enseñanza. Que CCOO sea el primer sindicato en número de delegados y delegadas del país, y su Federación de Enseñanza el primero de la educación, supone en nuestro marco normativo la condición de organización sindical más representativa y, por tanto, nos atribuye la facultad de actuar en tutela y defensa de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y trabajadoras, y asegura nuestra presencia en las mesas de negociación a todos los niveles y en la interlocución social con los gobiernos.

En este marco de tutela y defensa colectiva e individual se encuentra la formación permanente o formación para el empleo que, además de una necesidad económica y social, es un derecho laboral y personal reconocido en la Constitución Española (CE), que establece en su artículo 40.2 que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales”.



El derecho a la formación

Esta previsión constitucional se ha traducido en los diferentes estatutos reguladores de derechos y deberes de quienes trabajan. Así, al igual que el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho laboral “a la promoción y la formación profesional en el trabajo”, también se recoge este derecho en el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, en el Estatuto Básico del Empleado Público; y en el Estatuto del trabajo autónomo. De la misma forma, las normas reguladoras de la formación profesional y del Sistema Nacional de las Cualificaciones reconocen claramente este derecho a la formación.

Unido a esto, la formación se financia con la cuota de Formación Profesional (0,7% de la base de cotización a la Seguridad Social), el 0,6% lo aporta la empresa y el 0,1% las personas trabajadoras a través de la retención en la nómina. Son, por tanto, fondos finalistas de naturaleza laboral y la consecuencia es que se trata de una competencia exclusiva de la Administración del Estado.

Este sistema, que venía teniendo un desarrollo concertado a través de los acuerdos de formación, no ha estado al margen de las reformas y recortes que los gobiernos del PP han impuesto al margen del diálogo social y al calor de la crisis económica. La reforma

del sistema de formación cristaliza en la Ley 30/2015, que, lejos de favorecer la formación de las personas ocupadas o desempleadas, está suponiendo la dilapidación del sistema de formación para el empleo y la primacía de los intereses mercantilistas frente a los meramente formativos, de cualificación y recualificación de trabajadores y trabajadoras.

La conclusión es rotunda: en la actualidad la oferta formativa pública, gratuita, acreditada y de calidad para trabajadores y trabajadoras es insuficiente y, en algunos casos, inexistente.

En el marco del diálogo social, desde CCOO hemos instado al Gobierno a negociar los cambios suficientes para revertir los recortes presupuestarios y los aspectos más perniciosos, de manera que se impulse una oferta formativa que realmente responda a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y del sistema productivo.

Oferta formativa acreditada

Mientras tanto, desde FECCOO hemos puesto en marcha una oferta formativa acreditada para los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza que, además de proporcionar la formación necesaria para poder mejorar la carrera profesional o acceder a la







función pública, es especializada, de calidad, homologada y en línea, para facilitar la participación, y que se realiza en coordinación con todos los territorios.

Mejorar los resultados electorales nos proporcionará una posición de fuerza para conseguir negociar, entre otras cosas, un sistema de formación profesional para el empleo que garantice el derecho a la formación, su carácter gratuito, la igualdad y equidad en el acceso y, por supuesto, la mejora de las condiciones de trabajo, todo ello con la necesaria suficiencia presupuestaria.

Formar a nuestros delegados y delegadas, una tarea prioritaria

Culminado el periodo de concentración de las elecciones sindicales, delegados y delegadas, comités de empresa y miembros de las juntas de personal de FECCOO comienzan una tarea importante en los distintos ámbitos y mesas de negociación. Debemos ejercer la labor que nos han encomendado. Y, para ello, hemos de facilitar a nuestros delegados y nuestras delegadas los conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar la labor representativa. Los compañeros y compañeras nos dan su confianza votando nuestras candidaturas, por ello debemos ejercerla con las máximas garantías.

Esta formación atenderá las distintas necesidades y realidades de nuestro universo representativo, incidiendo en aquellos aspectos que nos son comunes y en otros específicos de cada sector, contemplando, asimismo, una formación transversal en igualdad entre hombres, mujeres y personas LGTBIQ. Apostamos por una formación que fomente la participación de delegados y delegadas jóvenes y de mujeres, que suponen más del 50% de nuestra organización, y visualice las señas de identidad y valores de CCOO.

Esta formación posibilitará a las personas elegidas en las listas de CCOO el ejercicio de las funciones representativas, así como conocer los derechos y garantías que tenemos y que en numerosas ocasiones son vulnerados por nuestras contrapartes. 🧑

Elecciones sindicales en la enseñanza

Unai Sordo

Secretario general de la Confederación Sindical de CCOO

La educación es un factor determinante en la conformación de un modelo social, de ahí su importancia estratégica y la relevancia que le da la Confederación Sindical de CCOO. Desde esta consideración, las condiciones de trabajo de todas aquellas personas que desempeñan su actividad profesional en los distintos ámbitos del sistema educativo se convierten no solo en una cuestión de justicia, sino en un elemento esencial de la calidad del propio sistema.

Ahora que estamos inmersos en un nuevo proceso electoral es un buen momento para que reflexionemos –y extendamos y compartamos la reflexión– sobre lo que suponen las elecciones sindicales para la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del sistema educativo.

Las elecciones sindicales son el momento en que todos los trabajadores y trabajadoras pueden elegir libre y democráticamente a aquellos compañeros y compañeras en quienes más confían para que representen y defiendan sus intereses personales y colectivos. Según la representación sindical obtenida, se establecen las mesas de negociación con empresarios y gobiernos, para afrontar las negociaciones que atiendan tanto las reivindicaciones laborales como las mejoras en el conjunto del sistema.

Las elecciones sindicales, como las políticas, son un derecho conquistado por los trabajadores y trabajadoras tras largas y duras luchas que no se puede devaluar por inhibición. La baja participación electoral o el desistimiento a que se celebren elecciones en un centro de trabajo resta tanta capacidad de interlocución a trabajadores y trabajadoras como poder discrecional otorga a empresarios y gobiernos. Es decir, a menor fuerza sindical, más fuerza de la contraparte y, por tanto, menor capacidad para conseguir nuestras reivindicaciones.

Entender la extensión electoral como extensión de derechos es fundamental para entender que lo que está en disputa en las elecciones sindicales es mucho más que un mero resultado cuya importancia se establece por comparación al que han obtenido otros. Lo que está en disputa es la fuerza que los trabajadores y trabajadoras somos capaces de movilizar para conseguir nuestros objetivos.

Esta concepción de las elecciones sindicales es la que lleva a CCOO a pasar a la ofensiva en este proceso para animar la participación electoral, celebrar elecciones en todos los centros que podamos y obtener los mejores resultados para nuestras candidaturas, porque todos ellos son factores fundamentales para dotar a trabajadores y trabajadoras de poder contractual.

Tenemos que interiorizar el eslogan: más sindicato, igual a más derechos. 📌



Contigo educa

Queremos participar en tu
comunidad educativa



Oferta para afiliados/as trabajadore/as de centros docentes



Ventajas y condiciones especiales en seguros a través de ATLANTIS.

Seguro de Hogar

GRATIS coberturas adicionales para docentes:

- Responsabilidad Civil profesional
- Rotura accidental de tablet o portátil dentro del recinto escolar

Seguro de Auto

Tarifas especiales para docentes

Seguro profesional para docentes

Seguridad, orientación y servicios por sólo **42 €** al año

Seguro Dental

9,50 € al mes por asegurado



El distintivo EthSI certifica el cumplimiento de criterios de orientación ética, solidaridad y responsabilidad social.

Y además...



Condiciones preferentes en cuentas corrientes, depósitos y préstamos a través de TARGOBANK, filial de nuestro grupo.



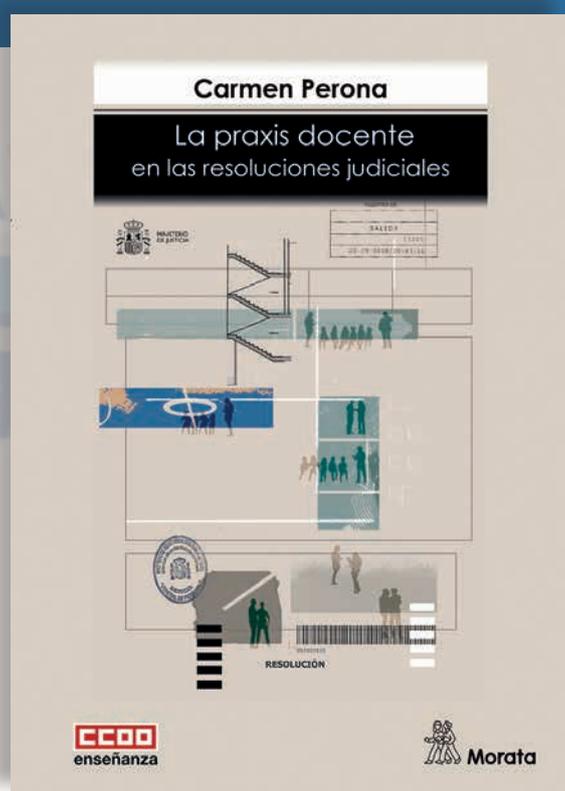
Colaboramos con los centros de enseñanza **en el desarrollo de acciones** para la educación en valores, la prevención y los hábitos saludables.

Infórmate sobre nuestras ventajas para trabajadores de la enseñanza y
nuestras fórmulas de colaboración con los centros docentes

935 050 194

www.atlantis-seguros.es

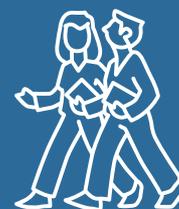
LA **RESPUESTA** AL AMPLIO ESPECTRO DE **SITUACIONES** DE **INSEGURIDAD JURÍDICA** DEL **PROFESORADO**



- **Accidente laboral**
- **Acceso a función docente**
- **Permisos retribuidos**
- **Incompatibilidades**
- **Acoso laboral-psicológico-escolar**
- **Responsabilidad jurídica**
- **Excedencia**
- **Protección de datos**

Disponible en e-book

Pídelo en tu librería o en
www.edmorata.es



Morata