



actualidad educativa

Lo que no queda reflejado en la LOSU

entrevista

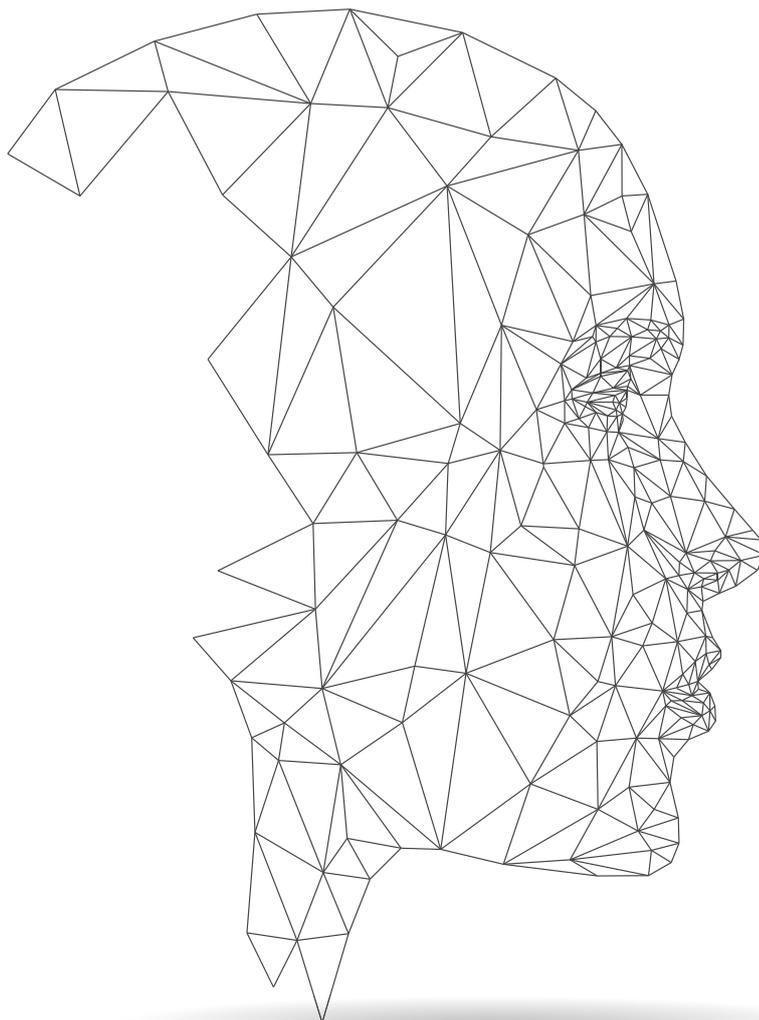
Luis García: “Es necesario un consenso de país que nos asegure que no se nos tratará como el patito feo”



igualdad

Referentes femeninos en el currículo

NUEVA LEY DE FP: ESPERANZADORA E INSUFICIENTE



dosier



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: 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.

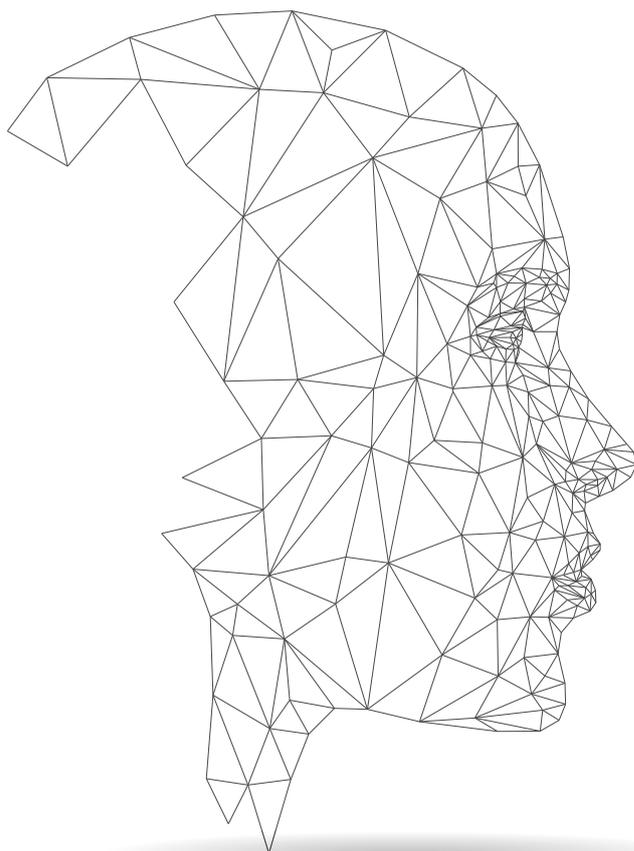
Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

	editorial	Negociación colectiva: preservar el poder adquisitivo de los salarios <i>Francisco García</i>	4
	internacional	Por el bienestar de la comunidad educativa <i>Louise Magnard</i>	6
	actualidad educativa	Lo que no queda reflejado en el anteproyecto de LOSU El Ministerio se pone las pilas o tendrá que repetir la mayor parte del curso 16 de mayo: Día Mundial del PAS educativo Juventud y personal laboral, dos conceptos cada vez más opuestos Yo, la solidaridad Y llegó el acuerdo de la nueva reforma laboral	8 9 10 11 12 13
	entrevista	Luis García Domínguez: "Es necesario un consenso de país que nos asegure que, si vienen mal dadas, no se nos tratará como el patito feo" <i>Mari Carmen Romero Carrión</i>	14
	reflexión	Ucrania: las dos caras de la moneda <i>Yolanda Gamero Verdugo</i>	34
	igualdad	Profesorado LGTBIQ+, la importancia de los referentes educativos <i>Isabel Descals Sanchis</i> Referentes femeninos en el currículo <i>Iria Antuña Domínguez</i>	36 37
	salud laboral	"PIEFcitos busca mejorar los hábitos de vida del alumnado y sus familias" <i>Encarnación Pizarro / Rafael Páez</i>	38
	cultura/libros	Un despiste de 38 toneladas <i>Víctor Pliego de Andrés</i> Hitos de la lucha obrera en España <i>Tomás Loyola Barberis</i>	40 41
	última página	Cómo el mercado entró en la escuela <i>Borja Llorente Álvarez</i>	42



dosier

NUEVA LEY DE FP: **ESPERANZADORA E INSUFICIENTE**



La nueva ley educativa de FP

Rodrigo Plaza Pérez. Secretaria de Política Educativa de FECCOO

20

El profesorado y los cambios que trae la nueva Ley de FP

Pedro Javier Antolín Ferrer. Secretario general de la Federación de Enseñanza de CCOO de La Rioja

21

Formación profesionalizante Dual

Patricia Ortiz Fernández. Responsable de FP de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

24

Oferta educativa de Formación Profesional: ¿insuficiente?

Patricio Pérez Pacheco. Miembro de la Ejecutiva en la Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía

28

La Orientación profesional en la nueva Ley de FP

Antonio J. Heras Fernández. Miembro de la Junta Directiva de Anprofol

32

Negociación colectiva: preservar el poder adquisitivo de los salarios

Francisco García
Secretario general de FECCOO

 pacogarcia@fe.ccoo.es

Quando parecía que los efectos de la crisis de la COVID-19 sobre la economía se iban amortiguando, vislumbrábamos la recuperación de las macromagnitudes prepandémicas y el empleo crecía a niveles históricos, irrumpió la crisis bélica que volvió a poner sobre la mesa el escenario de la incertidumbre y que ha venido acompañada de un brutal repunte del IPC, y de una ralentización del crecimiento económico.

Para dar respuesta a la situación, el Gobierno teoriza la necesidad de alcanzar un Pacto de Rentas, es decir, un esfuerzo concertado de país para repartir de forma equilibrada los costes y soslayar con la mayor rapidez posible la compleja situación económica y social.

Desde CCOO definimos una agenda para el pacto que pasaba, por un lado, por abordar los costes de la situación desde políticas públicas, con medidas de protección a los hogares vulnerables; intervenir sobre el sistema de fijación de los precios energéticos y sobre los alquileres –desindexándolos del IPC–, fomentar la sostenibilidad y el uso del transporte público, o introducir cambios en la fiscalidad para hacerla más progresiva. La otra pata del pacto era la negociación de un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que garantizase el poder adquisitivo de los salarios a través de una cláusula de revisión salarial que compensase la desviación del IPC interanual.

El problema es que el Gobierno ha puesto en marcha alguna de estas medidas fuera del marco del diálogo social, dejando, además, de lado aspectos sustantivos para el sindicato, como la reforma de la fiscalidad. Por otro lado, la CEOE ha imposibilitado el cierre del AENC, planteando unos incrementos salariales por debajo del IPC, a la vez que una cláusula de revisión que solo operaría al final del periodo de tres años



del acuerdo, es decir, condenando a trabajadores y trabajadoras a la pérdida de poder adquisitivo. La pandemia y la crisis subsiguiente debilitaron la negociación colectiva. En 2020 se redujo en 1.213 el número de convenios firmados respecto al año anterior, con un saldo de 1.200.000 personas menos protegidas. En 2021, la ralentización continuó con 2.172 convenios firmados menos que en 2019 y 2.651.000 personas menos protegidas.

En paralelo se ha producido un repunte inflacionista, agravado por el conflicto bélico en Ucrania. Durante la segunda mitad de 2021, la inflación interanual alcanzó picos del 6,5%, situándose la inflación media en ese año en el 3,5%, mientras el incremento salarial medio fue del 1,49%. Durante 2022, la tendencia al descontrol de los precios se ha recrudecido, situándose el

En el sector educativo abordamos la negociación de importantes convenios, como el de Discapacidad o Educación Infantil, en los que tendremos que poner toda la carne en el asador para desplegar la estrategia confederal. En el sector público, más de tres millones de empleados y empleadas públicas (y los sectores concertados que dependen de los PGE) han sufrido incrementos salariales en 2022 que nos condenan a la pérdida de poder adquisitivo y estamos desplegando una campaña bajo el lema “Recuperar lo arrebatado” que, entre otras cuestiones, va a plantear el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

La puesta en marcha de la nueva Ley de FP y la llegada de los fondos europeos exigen que estemos especialmente vigilantes. El Gobierno ha aprobado una partida de 1.200 millones de euros (una parte de



Durante 2022 la tendencia al descontrol de los precios se ha recrudecido, situándose el IPC acumulado en abril en el 8,4%. Diferentes organismos e instituciones pronostican una moderación de este índice para el final del año, hasta el entorno del 5%

IPC acumulado en abril en el 8,4%. Diferentes organismos e instituciones pronostican una moderación de este índice para finales de año, hasta el entorno del 5%, pero hay suficientes incertidumbres en el escenario como para poner en cuestión esa estimación. Conviene recuperar la frase de aquel Premio Nobel de Economía que señalaba que “los economistas son los científicos que mejor predicen el pasado”.

En este contexto, CCOO ha decidido tensionar la negociación colectiva para asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, en una estrategia concertada con UGT. El elemento estratégico para su sostenimiento es la fijación de cláusulas de revisión que operen al final de cada año, compensando la desviación que se haya podido producir entre el incremento salarial pactado en convenio y la inflación interanual.

los 5.500 que se van a destinar a la implantación y desarrollo de la nueva normativa). CCOO ha exigido que las partidas transferidas a las CC. AA. para este fin tengan carácter finalista y solo se puedan utilizar para FP. Igualmente, hemos planteado que dicha partida se destine a la educación pública, que presenta un fuerte déficit de plazas e instalaciones.

Por otra parte, los fondos europeos deben venir acompañados de un esfuerzo inversor por parte de nuestro país que sea suficiente para alcanzar los objetivos marcados en la Ley, sostenido en el tiempo y equitativo para que atienda a la mayoría de la población.

Nos encontramos ante una apuesta estratégica que puede condicionar no solo el futuro de nuestra juventud, sino también la configuración de nuestro modelo productivo. 

Por el bienestar de la comunidad educativa



Louise Magnard
Coordinadora en la Red
Educación y Solidaridad

LA RED EDUCACIÓN Y SOLIDARIDAD FUE CREADA POR ACTORES DE LA EDUCACIÓN Y LA SALUD para reunir a aquellos que comparten la convicción de que la educación, la salud y la solidaridad están en el centro del desarrollo humano. Actualmente, la Red acompaña a los sindicatos de la enseñanza y a las mutuas de salud de todo el mundo para llevar a cabo proyectos de solidaridad al servicio de la salud y el bienestar de las comunidades educativas y de la extensión de la protección social solidaria.

Es una asociación internacional que reúne a actores de los sectores de la educación y la salud en los cinco continentes. Fue creada en 2009 por la Internacional de la Educación, la MGEN (Mutua General de Educación Nacional Francesa) y la Asociación Internacional del Mutualismo, con la misión de mejorar el bienestar de las comunidades educativas y ampliar los sistemas de protección social basados en la solidaridad.

Los fundadores de la Red estaban convencidos de que construir puentes entre la salud, la protección social y la educación mejoraría el bienestar de las comunidades educativas y el desarrollo humano. Recientemente, la pandemia ha puesto en evidencia esta interdependencia entre salud y educación. La buena salud física y mental de alumnas y alumnos, así como la del personal educativo, son fundamentales para una educación de calidad. Y, al influir en las actitudes y los comportamientos, la educación permite a los y las jóvenes –y en general a todas las personas– tomar decisiones de vida saludables y solidarias en el futuro.

En la actualidad, la Red, que colabora estrechamente con la Internacional de la Educación, reúne a más de 40 organizaciones de la sociedad civil y de la economía social y solidaria del mundo entero, principalmente sindicatos de la educación y mutuas de salud. Estas organizaciones pueden ser muy diferentes en tamaño o funcionamiento, pero comparten valores en común: la defensa de la democracia, la solidaridad, lo humano, la no rentabilidad de la educación y la salud, unos servicios públicos fuertes...

Actividades de la Red Educación y Solidaridad

En primer lugar, la Red constituye una plataforma de conocimientos sobre las cuestiones de la salud del personal educativo y de protección social, con eventos y talleres internacionales que permiten intercambiar buenas prácticas sobre estos temas.

También moviliza a sus miembros para que participen en iniciativas locales, nacionales o internacionales. Desde herramientas para promover la salud y la igualdad de género entre las y los jóvenes, hasta una aplicación móvil para ayudar a maestros, maestras, docentes, profesorado y personal educativo en general a cuidar su voz... A través de la Red Educación y Solidaridad, sus miembros descubren iniciativas innovadoras y ponen en marcha colaboraciones internacionales. Por ejemplo, la Red apoyó a los sindicatos de la educación en Burkina Faso para que creasen su mutua de salud. En Bélgica, ha desplegado una herramienta para ayudar a abordar el tema de la salud con alumnado, pero dirigida a los cuerpos docentes.





Por último, la Red Educación y Solidaridad ha coordinado estudios y campañas de defensa o sensibilización sobre los temas de la cobertura sanitaria universal o de la salud en el trabajo. Uno de los principales proyectos de la Red en 2021 fue la realización del Barómetro Internacional de Salud y Bienestar del Personal de la Educación, con la participación de seis países o regiones de tres continentes distintos (Bélgica, Francia, Quebec, México, Marruecos y Gambia).

I Barómetro Internacional de la Salud y el Bienestar del Personal de la Educación

Sobre qué revelaron los resultados de la primera edición del Barómetro Internacional de la Salud y el Bienestar del Personal de la Educación, es necesario destacar que estos sugieren que la crisis de la COVID-19 no solo ha alterado el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, sino que también ha exacerbado los problemas preexistentes en el sector educativo.

La encuesta pone de manifiesto la preocupante banalización de la violencia

escolar, así como la falta de una formación pertinente, de perspectivas de desarrollo y de apoyo por parte de la jerarquía. Aunque parezca que la salud general está preservada, lo cual evidencia la resiliencia de la profesión, la salud psicológica de las y los docentes parece, sin embargo, estar debilitada en algunos países, probablemente como resultado de la crisis provocada por la pandemia y sus consecuencias en el ámbito educativo, pero también en la vida social y personal.

Tras las estadísticas subyacen una serie de aspectos que podrían mejorarse para promover el bienestar docente: intensificar las posibilidades de formación y desarrollo profesional, fortalecer el apoyo jerárquico, revalorizar los salarios, así como mejorar la información en materia de salud y reforzar la salud en el trabajo. Se trata de temas en los que se podrían llevar a cabo nuevas colaboraciones y reflexiones dentro de la Red. Actualmente ya estamos trabajando en la segunda edición del Barómetro, en la que contaremos con la participación de la Federación de Enseñanza de CCOO para conocer la realidad en España. 

La encuesta pone de manifiesto la preocupante banalización de la violencia escolar, así como la falta de una formación pertinente, de perspectivas de desarrollo y de apoyo por parte de la jerarquía

Lo que no queda reflejado en el anteproyecto de LOSU

**Jesús Escribano,
Francisco Javier
Ramos, José Palazón,
Carmen Agustín,
Encina González**
Secretaría de Universidad e
Investigación de FECCOO

SI BIEN CCOO COINCIDE CON EL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES EN QUE UNA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU) debe ser configurada con amplitud de miras, flexibilidad y voluntad de perdurar, no es menos cierto que el anteproyecto que se ha hecho público a primeros de mayo nos provoca preocupación, porque no aborda con decisión los acuciantes problemas que arrastra la Universidad pública desde la anterior crisis financiera, entre los que CCOO considera trascendentales la financiación del sistema universitario público y el abuso de la temporalidad y la precariedad del empleo, especialmente en el ámbito del profesorado.

En el anteproyecto se contempla que la financiación mínima pública debe ser del 1%, pero esta cifra aún está muy lejos de la inversión que se realiza en los países europeos de referencia y tampoco se señala el horizonte para conseguirlo. ¿Será inmediato el incremento de financiación tras la aprobación de la Ley o tendremos que esperar hasta 2030 como indicaba la versión anterior? ¿Cómo se va a asegurar la finan-



ciación básica de las universidades para que puedan desarrollar sus misiones fundamentales?

Además, el anteproyecto no erradica la precariedad, ya que contempla porcentajes de temporalidad en las plantillas de profesorado que se pueden aproximar a cifras similares a las actuales, al excluir determinadas figuras (ayudantes doctores y profesores asociados de Ciencias de la Salud) e introducirse nuevamente el concepto de dedicación con equivalencias a tiempo completo. Y, lo que es más preocupante para CCOO, es que sigue sin definirse y establecerse una carrera académica (en el anteproyecto solo hay una referencia al Estatuto del PDI en una disposición adicional) y se obvian en toda la Ley los ámbitos de negociación colectiva a favor de futuras legislaciones de las CC. AA. o del propio Gobierno de España. El sindicato entiende que aún es necesario introducir algunas modificaciones que aseguren la viabilidad de la Universidad pública y la calidad en las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas.

Por otra parte, el Gobierno es demasiado complaciente con las universidades privadas y ni siquiera se reflejan en el anteproyecto criterios mínimos para su creación, dejando toda su regulación a desarrollos reglamentarios posteriores. Teniendo en cuenta la proliferación descontrolada de estas en las dos últimas décadas y la facilidad que dan algunos gobiernos autonómicos para su creación, opinamos que algunos aspectos centrales deberían quedar establecidos en la LOSU.

Es un texto que deja a CCOO con una sensación de malestar, puesto que recoge algunas de nuestras aportaciones, pero es demasiado generalista en aspectos relevantes y muy prolija en otros, que podrían ser contemplados en decretos posteriores. Lo fundamental es que el anteproyecto de Ley, en su actual redacción, suprime el derecho a la negociación colectiva para empleadas y empleados de las universidades públicas, y este hecho, en ningún caso, puede ser asumido por nuestro sindicato. 

El Ministerio se pone las pilas o tendrá que repetir la mayor parte del curso

Héctor Adsuar López
Secretaría de Pública No
Universitaria de FECCOO

Rodrigo Seoane Ruano
Secretaría de Pública No
Universitaria de FECCOO

LA LOMLOE APELA HASTA EN 211 OCASIONES A LA EVALUACIÓN: del alumnado, del profesorado, de los planes de mejora, diagnósticas, de los centros, de los equipos directivos... Y desde CCOO hacemos aquello que a estas alturas de curso escolar nos es tan familiar: evaluar al Ministerio de Educación y FP (MEFP) con carácter informativo, formativo y orientador.

Esfuerzo y puntualidad: aprobado por la mínima

Le reconocemos al MEFP que la necesidad de desarrollo normativo derivado de la aprobación de la LOMLOE es ingente. Los RD de Enseñanzas Mínimas, de Evaluación, de Ordenación de la FP, etc., son labor ardua y se ha puesto a ello. Sin embargo, a veces tiene la fea costumbre de presentar las tareas sin acabar. Llegó tarde a la negociación del RD de Acceso a la Función Pública que debía regular los procesos selectivos hasta 2024 y, como consecuencia y de forma ventajista, muchas autonomías han convocado sus procesos por el RD antiguo. Llegó tarde también con un borrador de Estatuto que no contenía los aspectos esenciales para regular la función docente. Finalmen-



te, para algunos temas importantes, como la coordinación de las CC. AA., alega no haberse enterado de la propia tarea ni de las fechas de entrega.

Adquisición, desarrollo y profundización de contenidos: suspenso

El Ministerio no ha abordado aspectos clave como la reducción del horario lectivo con carácter básico y estatal de todo el profesorado, el paso al A1 de los y las maestras, el aumento al nivel 26 del profesorado de Secundaria, la regulación de la jubilación anticipada, voluntaria e incentivada; la homologación al alza del salario del profesorado, la mejora de los permisos y licencias, las condiciones de mayores de 55 años, la reducción de ratios y la mejora de la atención a la diversidad, entre otras.

Resolución de conflictos a través del diálogo: mejor, pero insuficiente

Educación ha convocado a la representación de los y las trabajadoras a mesas de negociación. Un avance teniendo

en cuenta que en el pasado CCOO ha tenido que denunciar al Ministerio por vulneración de la negociación colectiva. Sin embargo, en este curso los sindicatos no hemos sido interlocutor preferencial del MEFP y lo acordado en las mesas de negociación ha sido enmendado en otros ámbitos con la connivencia del Ministerio. Caso palmario es el desaguado con los dos formatos de concurso-oposición. Dialogar es requisito necesario, pero no suficiente, para la resolución de problemas. También hay que cumplir con lo acordado.

Nota final y observaciones: necesita mejorar

Aproveche el final de curso y los meses de verano para retomar y revisar temas importantes para el profesorado. Tenga en cuenta que CCOO estará a su lado siempre en la defensa del personal docente y la educación pública y, si pierde el paso, le seguiremos enseñando la senda por la vía de la presión y la movilización. 

16 de mayo: Día Mundial del PAS educativo

José Luis García Mancera
Secretaría de PSEC de FECCOO

LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE), QUE REÚNE A ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE TODO EL MUNDO, con más de 383 organizaciones miembros en 178 países y territorios, entre las cuales está la Federación de Enseñanza (FECCOO), proclamó en la primera Conferencia sobre el Personal de Apoyo Educativo (PAE) de la IE, celebrada en mayo de 2018, una declaración sobre los derechos y el estatuto del personal de apoyo educativo instando a su aplicación en todo el mundo.

En ella se define a nuestro sector “como trabajadoras y trabajadores de la educación que desempeñamos una amplia diversidad de funciones en todos los niveles de la educación y en las instituciones educativas”.

Realizamos funciones y tareas muy importantes e imprescindibles para garantizar una educación de calidad para todos y todas, y dar un servicio público educativo acorde a las necesidades del siglo XXI. Fomentamos entornos de aprendizaje positivos y seguros, garantizando que las instituciones educativas funcionen de manera efectiva para que todo el alumnado pueda aprender, porque enseñamos y educamos.

Somos muy importantes para formar estudiantes “integrales”, contribuyendo a asegurar la satisfacción de las necesidades académicas, socioemocionales y buenas prácticas, fomentando sistemas equitativos e inclusivos. Como parte de la comunidad educativa, tenemos la posibilidad de participar y contribuir en la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas.

Tenemos derecho a tener un trabajo decente y condiciones de empleo de alta calidad para poder realizar nuestras funciones de manera profesional,



con el fin de atender lo mejor posible al alumnado. Todos los aspectos relativos al empleo deben estar fuera de cualquier discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, opinión política, origen o condición social o económica, garantizando la equidad salarial.

Nuestro entorno laboral debe ser seguro y no podemos sufrir acoso, abusos ni violencia en el lugar de trabajo. Las administraciones educativas deben garantizar la seguridad y la salud

de las trabajadoras y trabajadores de nuestro sector.

Todas estas declaraciones de derechos del personal educativo proclamadas por la Internacional de la Educación coinciden y son parte de las propuestas y reivindicaciones que, desde CCOO, en general, y desde el sector del PAS educativo, en particular, defendemos y llevamos a las mesas de negociación en los diferentes territorios.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO celebramos el Día Mundial

del Personal Educativo defendiendo su labor esencial en los centros, además de seguir luchando por mejorar la negociación colectiva para recuperar derechos perdidos, y conseguir unas condiciones laborales y salariales acordes con las necesidades de las y los profesionales de nuestro sector, además de lograr una mejor cualificación profesional en el marco de un nuevo escenario propio de negociación, que nos diferencie del resto de ámbitos públicos, dada nuestra particular singularidad. 

Juventud y personal laboral, dos conceptos cada vez más opuestos

Juan Carlos García
 Adjunto a la Secretaría
 de Juventud de FECCOO
 de Castilla y León

CUANDO HABLAMOS DE PSEC (PERSONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS COMPLEMENTARIOS), nos estamos refiriendo al personal laboral al servicio de la Administración. Nuestras tareas son esenciales, como se vio en la pandemia, pero en multitud de ocasiones invisibilizadas. Somos personal de limpieza, de mantenimiento, de cocina, de lavandería y conserjería, ayudantes técnicos educativos, fisioterapeutas, educadoras, informáticas, responsables de centros, enfermeras y dos *rarezas* en un sistema público: docentes de religión y de asesoramiento lingüístico.

Para entender cualquier relación con la juventud, hay que cambiar el marco. Somos hijos e hijas de las crisis: la de 2008 y de esta. Una circunstancia que ha marcado nuestro crecimiento, pero que va más allá de lo económico. Somos también hijos e hijas de una crisis económica, social y de valores que marca la falta de horizontes esperanzadores.

Libertad

Las personas de nuestra generación no estamos educadas para saber en qué consiste la libertad, una palabra tan manida en estos últimos tiempos. ¿Tienes libertad cuando para estudiar necesitas trabajar por 500 €? ¿Tienes libertad cuando encadenas trabajos temporales? Tal como decía Julio Anguita, “libertad significa que yo puedo



decidir si tengo todos los elementos para formular mi decisión”.

Dentro del PSEC, pese a ser el sector menos cualificado y peor remunerado de la educación, hay diferencias abismales entre sus categorías. Las más altas alcanzan los 3.000 €; sin embargo, las más bajas rondan los 1.600 €, una diferencia considerable que conlleva una elevada temporalidad, mayor incluso que en la privada, lo que no facilita realizar un proyecto de vida con estabilidad. Los sistemas de acceso, que favorecen la experiencia previa y requieren estar pendientes de los boletines oficiales, tampoco benefician a las personas jóvenes. Además, los bajos salarios para el sector público lo hacen poco atractivo.

Otro problema viene del proceso de estabilización que, lejos de acercar a las personas jóvenes para realizar el obligado relevo generacional, supone una amenaza y les expulsa directamente al no contar con mucha experiencia –y casi ninguna en el sector público–, una endogamia laboral que

hace muy difícil subirse “al carro” de la Administración.

Este sistema está caracterizado por un clarísimo componente de clase, puesto que acrecienta la diferencia salarial en función del nivel de estudios. Y la juventud no contempla el empleo público como de primeras oportunidades, lo que supone una distancia considerable entre ciudadanía y Administración.

Por todo ello, el empleo público necesita cambios para hacerlo atractivo a la juventud menos cualificada, a aquella que se queda en sus territorios y que, sin posibilidades de acceder a él, queda al albur del sistema capitalista, que ataca con más dureza a las personas más débiles. Esos cambios deben suponer un acercamiento en la información, un modelo de acceso al empleo que incentive la parte práctica en las categorías laborales, mejores condiciones y más facilidades para quienes buscan su primera oportunidad laboral. Es la única manera de que la juventud no sea una víctima fácil del capital. 

Yo, la solidaridad

María Díaz Silva
Secretaría de Políticas
Sociales de FECCOO

SEGÚN LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, soy “una adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros”, pero en realidad esa definición no es completa. Soy un valor humano, el valor humano por excelencia, basado en la prestación gratuita de apoyo, recursos, tiempo, medios..., es decir, ayuda a una persona o colectivo, a una causa. La clave es que no espero nada a cambio. La solidaridad “pagada”, de alguna manera, no es solidaridad.

Soy la colaboración mutua entre las personas, aquello que las mantiene unidas, una ayuda desinteresada y protección. Lucho por las causas justas y cambio el mundo, lo hago mejor. Soy imprescindible para la vida.

Es fácil encontrarme en situaciones de desastres naturales, guerras, de injusticia o desigualdad, pero es más difícil dar conmigo en la vida diaria. Sin embargo, en las situaciones cotidianas, donde a veces me relegan a un segundo plano debido a la rutina, es donde más necesaria soy.

Justicia

Estoy muy relacionada con la empatía, las habilidades sociales, con una actitud positiva ante la vida, pero, so-



bre todo, con la justicia y el respeto hacia las demás personas, a todas las personas, con independencia de su edad, sexo, etnia, situación laboral o social... Hay quienes me confunden con la caridad, pero somos muy distintas. La principal diferencia es que ella actúa desde una posición de superioridad hacia personas con una posición subordinada, y yo lo hago desde una posición entre iguales que cooperan entre sí. Es una diferencia importante. La caridad va en una sola dirección, de arriba abajo, y la solidaridad interactúa en todas direcciones, de manera que las posiciones son equivalentes, ninguna persona es más ni menos importante que otra, todas son útiles y valiosas para todas.

Tengo muchos enemigos, los más comunes son el racismo, la aporofobia, el maltrato, la xenofobia, el sexismo, la baja autoestima, la discriminación por cualquier motivo, la violencia en

general o, simplemente, no prestar atención a lo que ocurre en el entorno, no “darse cuenta” de situaciones injustas cercanas. Solo observando es posible descubrir situaciones que podrían resolverse fácilmente con algo de solidaridad, pero que “no se ven”.

Es fundamental que niñas y niños me conozcan, me sientan, desde sus primeros años de vida. Que se acostumbren a mí, que creen hábitos que favorezcan su solidaridad. Solo sintiendo a las demás personas como iguales desarrollarán un comportamiento solidario de forma natural.

En esto, como en todo, la EDUCACIÓN (así con mayúsculas) tiene un papel importante. Educar en valores y en solidaridad hará que las niñas y los niños de hoy, personas adultas futuras, consigan vivir en un mundo mejor y más justo. 

Y llegó el acuerdo de la nueva reforma laboral

Diego Molina Collado
Secretaría de Acción
Sindical de FECCOO

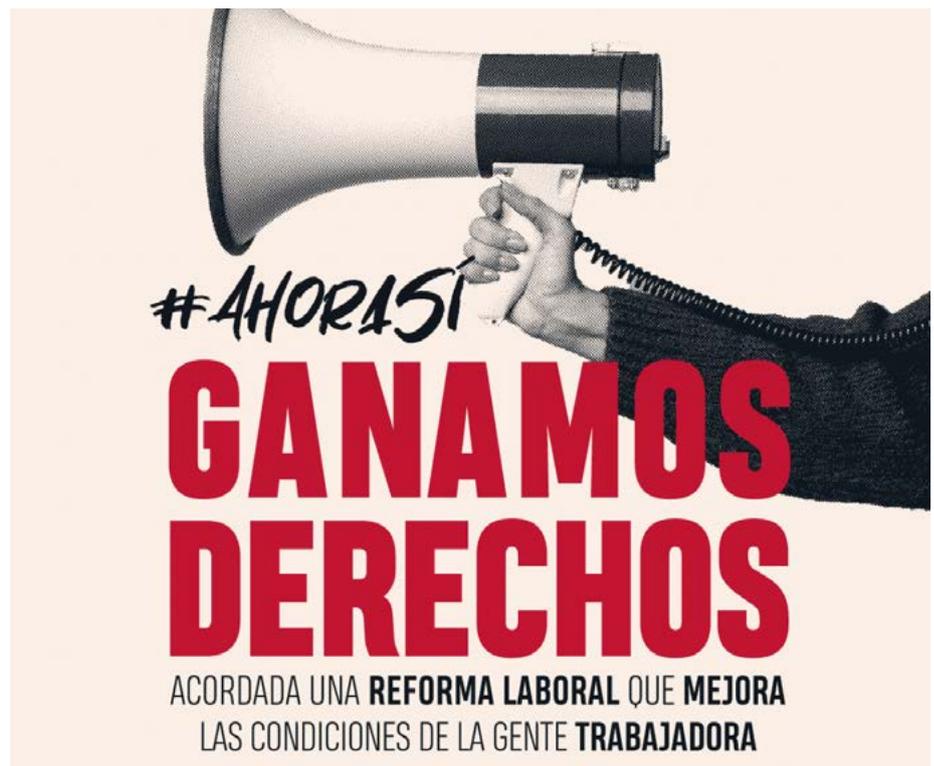
COMIENZO CON LA FRASE FINAL DEL TEXTO DE ESTA SECCIÓN EN EL NÚMERO ANTERIOR, "... en el momento de la elaboración de este artículo, Gobierno, sindicatos y empresariado han llegado a un gran acuerdo sobre modernización del mercado laboral". Efectivamente, un acuerdo, calificado por muchos de histórico, sobre el que se ha hablado y debatido mucho.

Se le ha calificado como histórico por una incuestionable razón: por primera vez en décadas, la clase trabajadora española ha logrado que una reforma laboral no profundice en la pérdida de sus derechos, si no, al contrario, consiga poner freno a algunos de los atropellos que fueron bendecidos por anteriores gobiernos. Y esto, especialmente, porque se consiguen recuperar las reglas que estructuran y ordenan la negociación colectiva, al ser los propios sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales las que han consensuado tales reglas; y porque se da un giro de 180 grados a la concepción política del empleo y del despido, al apostar por un modelo laboral basado en la contratación estable e indefinida, causalizando y acotando la temporalidad y el uso de la subcontratación. Ahora vuelve a ser la causa la que defina la creación del empleo; si la causa es indefinida, el

contrato también lo será; y si es claramente temporal, no habrá rotación para la misma causa.

Estamos, sin duda, ante un acuerdo que supone un punto de inflexión en el marco legal de nuestro sistema de relaciones laborales, que afecta al modelo de contratación, a los mecanismos de flexibilidad interna en la empresa, y que vuelve a preservar los

se ponen las bases para mejorar las condiciones de vida de la mayoría social española. Mientras, por una parte, la derecha y la ultraderecha ladran con impotencia por el fracaso de su estrategia de confrontación desestabilizadora; y, por otra, ciertos sectores de la izquierda, con una actitud, desde mi punto de vista, temeraria y contraria a los propios intereses, tildan el acuerdo de insuficiente, de maquillaje.



aspectos esenciales de la eficacia de la negociación colectiva que habían sido demolidos por la reforma de 2012, como es la ultraactividad del convenio y la prevalencia del convenio sectorial para ordenar el salario.

En definitiva, gracias al empeño de Yolanda Díaz, y la tenacidad y responsabilidad de los sindicatos CCOO y UGT,

Y termino con las frases finales del discurso en defensa del acuerdo que hizo la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz: "... que el trabajo sea un espacio de democracia e igualdad, nunca más un reducto de inseguridad, miedos, de explotación laboral y desesperanza. La igualdad social es una garantía de confianza...". 

Luis García Domínguez. Director del IES Puerta Bonita de Madrid y presidente de FPEmpresa

“Es necesario un consenso de país que nos asegure que, si vienen mal dadas, no se nos tratará como el patito feo”



Mari Carmen Romero Carrión
Periodista

@ cromero@fe.ccoo.es

Fotos: José Manuel Cortés Cortajarena

¿Cómo es el día a día en su instituto?

En un centro como Puerta Bonita, con 1.000 estudiantes, 60 docentes y 25 trabajadores de administración y servicios, cada día es diferente. Lo importante es garantizar que las herramientas que tienen que manejar los profesores y con las que tiene que aprender nuestro alumnado en los talleres están preparadas. Nos preocupa mucho cuando un profesor se pone enfermo o no está adecuadamente formado, o cuando los chicos no están suficientemente motivados. A esto, que es común a cualquier nivel de enseñanza, se suma la necesidad de que las instalaciones, los equipos, las herramientas, etc., estén en perfecto estado.

¿Cómo cree que va a cambiar su dinámica interna con la nueva Ley de FP?

En lo que tiene que ver con el aula, creo que va a cambiar relativamente poco, porque, de alguna manera, se viene a profundizar en tendencias hacia las que ya apunta la mayoría de los centros. De lo que se trata ahora es de que seamos más accesibles al ciudadano, con independencia de la edad que se tenga. Evidentemente, para los chicos que aterrizan en la FP Básica o en un Grado Medio o Superior, que nos llegan desde otros institutos, no va a haber grandes modificaciones. Pero la integración de los dos sistemas antiguos, la FP educativa y la FP para el empleo, hará que los centros se conviertan en acreditadores

de competencias mediante lo aprendido formal o informalmente a través de la experiencia de la vida. El objetivo de la Ley es que, con el tiempo, los centros de FP sean lugares no solo donde se enseña a chicos y chicas de 16, 17, 18 o 20 años, sino también a una persona de 24 años que abandonó de manera prematura el sistema y quiere retomar sus estudios, o a un parado o a un trabajador que tienen que adquirir determinados conocimientos que no poseen o se les han olvidado, etc. Se trata de asegurar el aprendizaje a lo largo de la vida. Además, los centros públicos y los sostenidos con fondos públicos somos muy capilares y estamos en todas partes. Ya tenemos el espacio, la estructura y las instalaciones. Ahora hay que aprovecharlas. No tiene sentido montar algo *ad hoc* para dar una formación cuando ya disponemos del espacio para ello. Los centros de FP podemos impartir desde grados básicos, medios y superiores hasta microformaciones que den respuesta a los continuos cambios del mercado laboral.

Para que esto sea posible, ¿qué papel debe desempeñar la orientación profesional?

Desde hace casi un siglo, las familias, las empresas y la sociedad han dado un valor residual y poco importante a la Formación Profesional. ¿Qué estaba fallando? La orientación. Entendíamos que, para progresar en la vida, se necesitaba cursar estudios universitarios e, incluso, másteres y doctorados; y lo contrario era de fracasados. Eso hay

LUIS GARCÍA DOMÍNGUEZ,
(Olivares de Júcar, Cuenca, 1967) es profesor de la especialidad de Procesos y Medios de Comunicación y director del IES Puerta Bonita de Madrid, además de presidente de FPEmpresa, la asociación que reúne a centros de Formación Profesional públicos, concertados y privados de toda España. Cursó Ciencias de la Información en la Universidad Complutense de Madrid y ha completado su formación con los estudios de Antropología Social y Cultural por la UNED y varios másteres. En la actualidad, también colabora como profesor asociado en el Departamento de Periodismo y Comunicación de la Universidad Carlos III.

LA GRAN REVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN ESPAÑOLA se llama Formación Profesional. Después de décadas relegada a una opción de segunda, la falta de personal cualificado que dé respuesta a las demandas de un mercado laboral ávido de técnicos la ha impulsado a los altares de la empleabilidad. Olvidada la mala fama, ahora los retos, que llegan de la mano de la nueva Ley de FP, son otros. Luis García Domínguez, director del IES Puerta Bonita de Madrid, los reduce a uno que engloba a todos: financiación suficiente.

que cambiarlo a través de la información, que hasta ahora ha estado sesgada. La FP no es un callejón sin salida, sino una vía paralela a la académica en la que, además de competencias generales, se adquieren otras específicas que te dan la posibilidad de trabajar. La Formación Profesional te permite progresar, aprender, formarte y educarte de otra manera distinta y adquirir esas competencias. La Ley debería impulsar la orientación para que cualquiera pudiera acudir y recibir ayuda sobre cómo mejorar sus competencias, para tutori-

zar sus capacidades y ver dónde encajan, recibir asesoramiento sobre los sectores más demandantes de empleo, etc.

Todo esto dependerá del desarrollo de la Ley, y en esto tienen mucho que ver las comunidades autónomas.

Sí, dependerá muchísimo de ellas. Y también de los recursos de los que dispongan. Si se crea un marco normativo excelente, pero tenemos un orientador cada miles de ciudadanos...

Necesitamos músculo suficiente, herramientas y coordinación. Hay que ofrecerle un sitio cercano al ciudadano. Nos tenemos que ayudar de las oficinas de empleo, de los observatorios que hay en los territorios, de los sindicatos, las asociaciones empresariales y cámaras de comercio. Todo este apoyo debería cristalizar en un sitio para no volver loco al ciudadano.

¿Qué papel deberían jugar las organizaciones sindicales en el desarrollo y aplicación de la Ley?

Yo creo que su papel es esencial. Son fundamentales a la hora de ofrecer orientación sobre las condiciones de trabajo. Y, ahora que toda la formación pasa a ser Dual y el lugar de trabajo se convertirá en una extensión del centro educativo, su papel va a ser clave.

¿Es factible una FP todo Dual como plantea la Ley? ¿Contamos con recursos suficientes y un tejido empresarial capaz de dar respuesta a las necesidades de formación de todo el alumnado de FP?

Es un reto para la dos modalidades que se contemplan, la general y la intensiva. Desde hace años se realizan estancias formativas en las empresas de aproximadamente 400 horas. En la FP Dual general ahora esas 400 horas serán 500. Es un año más, y se establece que se hagan en más de un periodo si es factible. Los planes formativos van a ser más ambiciosos, con más horas y 

“Hay familias profesionales con una fuerte empleabilidad en las que tenemos grandes problemas para encontrar profesores porque estamos en pugna directamente con las empresas”



“No queremos una ley que se quede en un mero titular y que no vaya acompañada de los recursos necesarios”



periodos de estancia en las empresas. Por tanto, tiene que haber más comunicación entre la empresa y el centro, y se consumirán más recursos de tiempo y personas. ¿Se puede? Estoy convencido de que sí. Hace años había dificultad para encontrar empresas, ahora cada vez menos. Por otro lado, tenemos la Dual intensiva, en la que más del 35% de las horas transcurrirán en la empresa. Esto será complejo. Entre otras cosas porque, y esto supone un avance, a partir de 2028 la presencia de estudiantes en las empresas irá unida a un contrato específico que se tiene que regular y que estará ligado al salario mínimo interprofesional durante el tiempo que el alumno se encuentre en la empresa. De 17 modelos de FP Dual, en función de la comunidad autónoma, con resultados diversos y dispares, vamos a pasar a un modelo único, aunque estará matizado obviamente por cada una de las comunidades autónomas. Tendremos que ayudar a formar a los tutores de las empresas y facilitarles toda la información para que se involucren. Ha llegado el momento de que en Formación Profesional nos echen una mano.

Las organizaciones sindicales recelan en parte del aumento de la estancia del alumnado en los centros de trabajo y piden que se garanticen los mismos derechos tanto en los centros educativos como en las empresas. ¿Hay razones para preocuparse?

Los recelos no vienen solo desde los sindicatos, sino también desde los propios centros. La FP Dual general, que aumenta la estancia en empresas hasta las 500 horas y no contempla ningún tipo de compensación al alumnado, puede dar pie a que los estudiantes se consideren una mano de obra más barata. Nosotros desde la asociación también pedimos algún tipo de compensación para el alumnado de esta modalidad y no solo para el de la FP Dual intensiva, donde sí se dará a partir de 2028.

¿Por qué se espera hasta 2028?

Porque hay mucha variedad de casos, comunidades donde se dan becas y otras en las que no, por ejemplo, y se necesita un periodo transitorio para armonizarlo.

¿Serán suficientes las 200.000 plazas que se ha comprometido a crear el Gobierno o seguiremos, como en Madrid y Cataluña, viendo cómo miles de chicas y chicos se quedan sin acceder a los estudios de FP deseados?

No queremos una ley que se quede en un mero titular y que no vaya acompañada de los recursos necesarios. No basta con decir que la educación es gratuita y universal hasta los 16 años. Hablamos, además, de otro derecho recogido en la Constitución, que es el

derecho al trabajo. Tanto la Formación Profesional inicial como la Formación Profesional para el empleo, esa que necesitamos a lo largo de la vida, deben ser universales y gratuitas. Aparte, puede haber una oferta de formación privada para aquellas personas que prefieren otros modelos

El problema ahora es que muchas personas se ven empujadas a la FP privada no por predilección, sino porque, ante la escasez de plazas, no tienen otra opción. Y también hay quienes, directamente, no pueden permitirse ir a la privada y desisten de continuar con sus estudios.

Lo importante es tener plazas suficientes y que quien elija la privada lo haga porque así lo quiere, no porque no haya oferta pública. Las plazas actuales no son suficientes. Muchas veces se nos da la excusa de que faltan plazas en los estudios más demandados, pero de que sobran en otros. Existe muy poca transparencia en los datos públicos. Los recabados por Comisiones Obreras, por ejemplo, hablan de un auténtico drama, especialmente en Grado Medio. Aquí tenemos un problema. Deberíamos invertir dinero en confirmar si de verdad han quedado plazas vacantes mientras otras están sobredemandadas, y especialmente en ver cuál es su nivel de empleabilidad y gastar dinero en una buena orienta-

ción. Tenemos que garantizar suficientes plazas y conseguir, a través de la orientación, que haya mayor equilibrio entre oferta y demanda. Y no debemos olvidar que, aunque algunos grados medios tengan poca empleabilidad, muchas veces consiguen que chicos y

formación lo más personalizada posible. Necesitamos recursos para bajar ratios y contratar más profesorado. Aquí tenemos otro problema añadido. Y es que hay familias profesionales con una fuerte empleabilidad, sobre todo las que denominamos STEM, en

cialización dentro del departamento del centro. Ahora hay en marcha un plan de estabilización de las plantillas públicas que esperemos que dé sus frutos. Pero insisto en que en algunas familias profesionales no solo se da el problema de la temporalidad, también



“No me parece correcto que una universidad pública, a través del subterfugio de una fundación, cree un centro de Formación Profesional”

chicas sigan en contacto con las aulas, descubran su talento y se reconcilien con la educación. Hay que dar opciones a todo el mundo.

Y para eso se necesitan recursos.

En la FP necesitamos dinero, sobre todo para el profesorado y el personal que trabaja en nuestras instalaciones desarrollando tareas auxiliares y de ayuda y apoyo. En este país tenemos infraestructuras de transporte equiparables a cualquier país de Europa; sin embargo, en cuanto a Formación Profesional, viajamos a otra velocidad.

¿Serán suficientes los 5.474 millones de euros de inversión prevista en cuatro años para hacer frente a los desafíos que plantea la Ley?

Para este periodo, sí. Los grupos de trabajo con alumnos, especialmente en Grado Medio y FP Básica, deben ser más pequeños para ofrecer una

las que tenemos grandes problemas para encontrar profesores porque estamos en pugna directamente con las empresas. Algunas listas de contratación de docentes en algunas comunidades autónomas están tiritando. Urge una estrategia que nos permita atraer talento a la educación. Tenemos dos alternativas. Una sería pagar más. Y la otra, o una combinación de ambas, sería permitir que ese profesional de la empresa pueda dedicar su tiempo de forma parcial a impartir clase. Hay que buscar una fórmula garantista que dé respuesta a este asunto.

Otro problema del profesorado es la alta tasa de temporalidad, que en algunas especialidades supera el 50%.

Es un problema general de toda la educación, aunque particularmente grave en la Formación Profesional, donde se requiere gran estabilidad de la plantillas. Las especialidades son tan complejas que es necesario que el profesor pueda profundizar en su propia espe-

existen grandes dificultades para encontrar docentes. Además, en FP la media de edad del profesorado es muy alta. En los próximos años se van a jubilar muchos profesores a los que hay que dar relevo. Si a esto le sumamos que en esos perfiles hay una competencia muy dura con el sector privado, pues tenemos un doble problema.

Y siguiendo con el profesorado, la nueva ley crea las figuras de tutores y coordinadores. ¿Cómo se van a articular estos nuevos roles?

Todas esas figuras ya existían, pero se perfilan de otra manera y van a adquirir más relevancia. Aparte del profesor, tal y como lo entendemos, alguien que da clase en el taller y que acompaña y dirige proyectos, y del tutor, que coordinaba la inserción en las empresas, en los centros de trabajo habrá un formador, una persona de la propia organización que atenderá a los alumnos de manera más directa. Para ello tendrá que formarse adecuadamente y la empresa 

“Ahora que toda la formación pasa a ser Dual y el lugar de trabajo se convertirá en una extensión del centro educativo, el papel de los sindicatos va a ser clave”



↳ debería reconocerle esa función, a través del salario o de otras fórmulas.

¿Más FP es sinónimo de menos abandono educativo y más empleabilidad tanto para personas jóvenes como personas desempleadas o en activo que quieran seguir evolucionando en sus puestos de trabajo?

No me gusta ligar la Formación Profesional solamente a una especie de apagafuegos. En el abandono educativo intervienen muchísimos factores relacionados con el sistema educativo, pero también con el sistema social. Pero sí, por un lado ayudamos a disminuir el abandono educativo temprano, y por otro funcionamos como una palanca de adaptación, que permite a las personas mejorar su empleabilidad y a las empresas aumentar su productividad. Tendemos a pensar que la FP va a remolque de las empresas. Y esto es así en muchos casos, pero ha habido periodos y sectores donde ha pasado al revés y la FP se ha convertido en una punta de lanza de la innovación, la investigación y el desarrollo del país. Pasó así con las Escuelas de Capacitación Agraria, que lograron la transformación del sector agrícola en España, y con las escuelas de FP de hostelería, de las que han salido grandes estrellas Michelin. Ahora,

por ejemplo, podemos ser de gran utilidad en la digitalización de pequeñas empresas y comercios, imprimiendo proyección a sus negocios. En este sentido, también ayudamos a que las empresas se formen y se renueven.

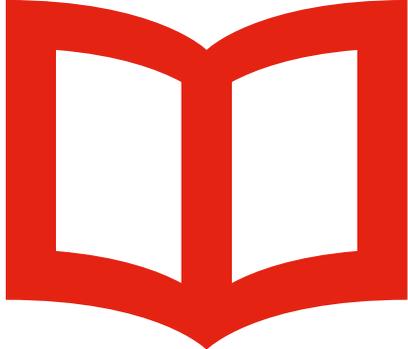
Las universidades también están empezando a poner el ojo en esta formación y hay algunas que ya han anunciado la impartición de determinados ciclos de cara al próximo curso. ¿Qué valoración hace de este modelo híbrido entre lo público y lo privado?

Me parece una mala idea. Hace unas semanas se dio a conocer el caso de la Universidad de Málaga. Cuando lees la letra pequeña, ves que en realidad quien va a impartir los ciclos es la fundación de la universidad, y lo hace, claro, de forma privada. La universidad hace un trabajo estupendo en enseñanzas de grado, posgrado, en investigación. Y recibe financiación pública para ello, no para Formación Profesional. Me gustaría saber qué aporta la Universidad de Málaga que no puedan aportar cualquiera de los centros públicos malagueños. Esto responde a que el 10% de nuestro alumnado, a veces el 15%, son estudiantes que han titulado en la universidad. Por lo tanto, es un tema exclu-

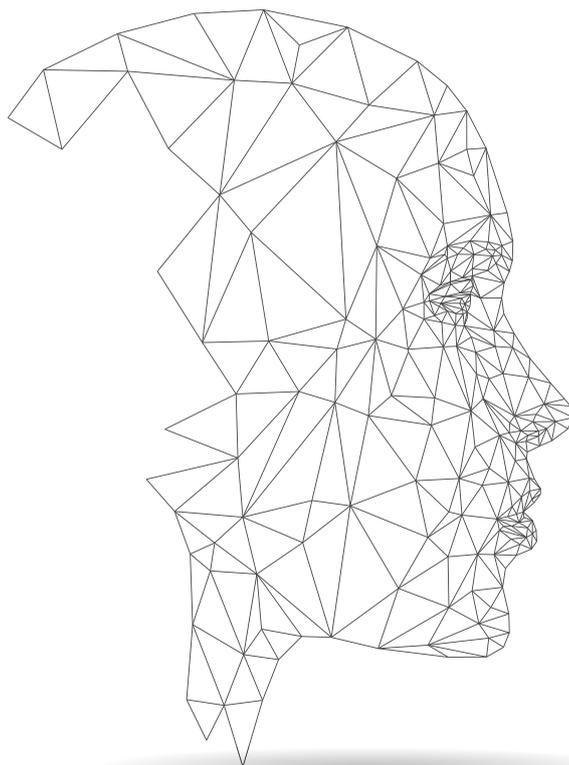
sivamente económico. Parece que, ante el actual descenso demográfico, quieren mantener el mismo número de estudiantes universitarios ampliando su oferta a la FP. La Ley deja claro que quienes tenemos que impartir esta formación somos los centros de FP. No me parece correcto que una universidad pública, a través del subterfugio de una fundación, cree un centro de Formación Profesional. Nos ha costado muchísimo poner la Formación Profesional donde está y ahora los créditos los quieren recoger en la universidad. Otra cosa distinta es que podamos colaborar y hacer proyectos de colaboración conjuntos y afinar las pasarelas.

En resumen, ¿de qué dependerá que la nueva Ley tenga éxito?

De que tengamos recursos de manera sostenida y haya una apuesta por las plazas, el profesorado y los equipamientos. Necesitamos músculo económico y estructura para llevar a cabo los retos que suponen el impulso de la orientación, la transferencia de conocimiento y la internacionalización. Es necesario que haya un consenso de país que nos asegure que, si vienen mal dadas, no se producirán recortes y no se nos tratará como el patito feo. 🐥



NUEVA LEY DE FP: **ESPERANZADORA E INSUFICIENTE**



La nueva Ley de Formación Profesional abre una puerta hacia el futuro, pero no lo hace de par en par. Si bien celebramos los avances que puede significar en la lucha contra el paro juvenil, el abandono educativo y hasta en una vinculación más estrecha entre la cualificación y las demandas del sistema en pleno siglo XXI, todavía hay importantes obstáculos que lanzan una gran sombra sobre la normativa. Por un lado, se sitúa a la FP como una prioridad educativa, pero, como viene siendo habitual, los presupuestos no son suficientes para un despliegue adecuado de la oferta, los centros, los medios y los recursos para que el avance sea significativo y redunde en buenos resultados y en una vía atractiva. De igual forma, no hay una respuesta contundente a la falta de plazas en la pública ni se han planteado las mejoras que el profesorado necesita, a pesar de sus continuadas demostraciones de profesionalidad y compromiso.

La nueva ley educativa de FP



Rodrigo Plaza
Secretaría de Política
Educativa de FECCOO

CUMPLIENDO CON LA AGENDA PREVIS- TA, el Gobierno ha aprobado la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional que sustituye la anterior Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, vigente desde hace 20 años y desplegada hasta hace escasos días. Se presenta como una de las medidas estrella para combatir el paro juvenil, el abandono educativo y el desajuste de la cualificación profesional de la mitad de la población activa, y para ello cuenta con una gran inversión presupuestaria de fondos propios y europeos destinados a cumplir el objetivo de acreditar a dos millones de personas y crear 200.000 nuevas plazas en los próximos cuatro años.



Desde la Federación de Enseñanza de CCOO celebramos la voluntad de situar la FP entre las prioridades educativas y las normas recientemente publicadas que dan respuesta a reivindicaciones históricas de nuestra organización, como el paso del profesorado técnico de FP al cuerpo de Secundaria o la acreditación de competencias profesionales permanente y gratuita.

Sin embargo, alertamos del peligro de exclusión y segregación educativa con la infrafinanciación y la privatización de esta etapa, fruto de la inacción de las administraciones ante el déficit de plazas públicas y la elevada demanda social que ha expulsado a miles de

estudiantes del sistema, y permitido la intrusión de empresas y fondos de inversión en el negocio de la formación de las personas, derecho de clase que debería ser garantizado por cualquier gobierno democrático.

Los recortes educativos de los últimos años todavía siguen vigentes, especialmente en la FP, castigada doblemente por la COVID. Esto ha puesto a prueba la eficiencia del sistema educativo con escasez de recursos y al personal docente le ha permitido demostrar su compromiso y profesionalidad, ejerciendo como actor indispensable en la formación del alumnado.

El escenario pospandemia de destrucción de empleo y de retorno al sistema educativo, el desencaje entre oferta formativa y las necesidades de empleo, la falta de orientación en las etapas obligatorias, el elevado abandono educativo, la brecha de género profesional, la falta de oferta pública o las necesidades formativas del profesorado de FP, son algunos de los desajustes y desigualdades estructurales que la Ley debería urgentemente abordar y corregir.

Además, la recuperación y la transformación económicas se fundamentan sobre los pilares de la sostenibilidad, la digitalización y la formación, y sitúan al sistema de formación profesional como la herramienta clave y necesaria para cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible de la Unión Europea, reflejados en las líneas estratégicas del Plan de Modernización que lidera el Ministerio de Educación y FP.

En las siguientes páginas, identificamos desde una visión territorial las debilidades que se reproducen en el sistema y aportamos propuestas para mejorar la calidad de la formación y de las condiciones laborales en los centros de Formación Profesional. 📖

El profesorado y los cambios que trae la nueva Ley de FP



**Pedro Javier
Antolín Ferrer**
Secretario general
de la Federación
de Enseñanza de
CCOO de La Rioja

LA PROBLEMÁTICA DEL PROFESORADO TÉCNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (PTFP) se remonta a la Ley General de Educación (LGE) de 1970. Esta estableció dos cuerpos de docentes de Formación Profesional: maestros de taller, que impartían las asignaturas más prácticas y eran titulados en Formación Profesional; y profesores numerarios, que se encargaban de las asignaturas teóricas y eran titulados universitarios.

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), en 1990, transformó a los maestros de taller en profesores técnicos de Formación Profesional (PTFP), y a los profesores numerarios los integraron en el cuerpo de profesores de Enseñanza Secundaria. En esta nueva norma, ambos cuerpos podían impartir tanto asignaturas teóricas como prácticas. Para acceder a ambos cuerpos comenzó a ser requisito el disponer de titulación universitaria, salvo ciertas excepciones que llegan hasta hoy. Estas excepciones, que afectan a diez especialidades (Cocina y pastelería, Estética, Fabricación e instalación de carpintería y mueble, Mantenimiento de vehículos, Mecanizado y mantenimiento de máquinas, Patronaje y confección, Peluquería, Producción de artes gráficas, Servicios de restauración y Soldadura), son las que van a ser integradas en el nuevo cuerpo docente de profesorado especialista en sectores singulares de la Formación Profesional (PESSFP).

La Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional deja al PTFP en una situación muy delicada. Por un lado, el profesorado que disponga de titulación

universitaria pasará al grupo A1. El PTFP de carrera, que no dispongan de esta titulación, quedará en el cuerpo a extinguir, A2 (tendrá un plazo de cinco años para poder presentar titulación universitaria y pasar al grupo A1), y el PTFP interino pasará al nuevo cuerpo de PESSFP.

Desde Comisiones Obreras, defendemos que el paso de un grupo a otro ha de hacerse de una forma rápida y sencilla, al que todo el mundo pueda acceder y sin limitación temporal. Además de facilitar el paso de un cuerpo a otro, se ha de mantener la posibilidad de realizar el concurso general de traslados en todo el Estado, sin merma alguna.

Es básico para el sindicato que cada uno de los cuerpos mantenga sus atribuciones docentes y las condiciones actuales de personal interino de todas las especialidades, y que se equipare salarialmente a todo el profesorado de FP. Este ha de ser el primer paso hacia el cuerpo único de docentes en el que se integraría a todo el profesorado en el grupo A1.

Otro punto a tener en cuenta, y que se ha de corregir con urgencia, es la alta tasa de interinidad existente en el profesorado de Formación Profesional. Hay especialidades con datos por encima del 50%. Esto hace que el profesorado no pueda tener continuidad, limitando su participación en programas de innovación educativa, proyectos y, en definitiva, en la vida de los centros. Desde Comisiones Obreras hemos lanzado la campaña “Sin plazas no hay plaza” para exigir al Ministerio que cumpla con el acuerdo sus- 

Hay especialidades con una tasa de interinidad superior al 50%



↳ crito con el sindicato para conseguir reducir la tasa de interinidad entre el profesorado al 8%. Este punto no es baladí, ya que existen especialidades como informática o las de la rama sanitaria, en las que es difícilísimo conseguir profesorado en todo el Estado. Estabilizar el sistema, con profesorado de plantilla orgánica, permitirá impartir una formación de mayor calidad y, al profesorado, realizar proyectos educativos que permanez-

can en el tiempo. La precariedad docente lleva a la precariedad del sistema.

Toca, en estos momentos de cambio, poner en valor la figura del profesorado de la Formación Profesional. Estos trabajadores y trabajadoras de la enseñanza aportan un plus al sistema educativo. Su implicación con el alumnado, con las actividades del centro, con el mantenimiento de las ins-

talaciones, con la apuesta por la innovación educativa, con el contacto con las empresas de sus sectores, con otros centros y familias profesionales, y un largo etcétera, hace que sean profesionales altamente cualificados e implicados en la formación integral de su alumnado.

Apuesta futura

La idiosincrasia de la propia Formación Profesional, teniendo ese carácter práctico y ligado al mundo del trabajo, hace que estas enseñanzas sean una apuesta de presente y futuro para el sistema educativo. La alta empleabilidad de estos estudios ha conseguido que en la última década hayan pasado a ser la primera opción entre una buena proporción del alumnado de nuestro Estado. Todos los estudios reflejan el aumento exponencial de la tasa de matriculación en FP, y esto ha de venir de la mano de una inversión en educación, por parte del Estado, acorde a las nuevas necesidades del sistema.

Renovar las instalaciones de los centros educativos, actualizar las aulas taller al siglo XXI, digitalizar todos los centros y, en definitiva, reconvertir los medios materiales del siglo pasado a los del presente, tiene que ser una prioridad si queremos implementar una formación profesional para el futuro. El profesorado está realizando su trabajo, en ocasiones en aulas-taller obsoletas, que en algún caso no cumplen ni los mínimos requisitos de seguridad. La tan anunciada renovación pedagógica ha de venir de la mano de unas instalaciones adecuadas a los nuevos tiempos en la FP. El Ministerio ha de poner las luces largas en este punto y apostar por unos centros de Formación Profesional digitalizados, multidisciplinares y adaptados a las metodologías de nuestro tiempo.

Respecto a la formación del profesorado de FP, se ha de implementar un sistema real de formación específica, adaptado a las necesidades de las y los docentes de las diferentes familias profesionales. Realizar cursos genéricos, que poco o nada aportan a nuestra actividad docente, ha de ser una práctica del pasado. Se ha de crear un departamento específico de formación del profesorado, que responda a las necesidades de este. Se han

de permitir e incentivar las estancias formativas del profesorado, en periodo lectivo, en empresas del sector. Esto permitirá tener actualizado y formado, en las necesidades del sistema productivo y nuevas tecnologías, a los y las docentes. Se han de ofertar cursos de formación para el profesorado adaptados a las necesidades de las diferentes familias profesionales, que habiliten a los y las docentes a realizar cursos de especialización. En resumen, la formación del profesorado ha de ser de calidad, a lo largo de su vida profesional y facilitada desde la Administración.

Otro punto que atañe, y mucho, al profesorado en la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional es que toda la FP será Dual. Esta, en su modalidad intensiva, permitirá que se imparta más del 35% de las prácticas en empresa y que un 30% del currículo sea responsabilidad de estas. Esto supone otorgar a la empresa unas funciones que, desde el sindicato, defendemos que deben seguir siendo de las y los docentes de los centros educativos. Se abre una puerta al neocolonialismo de la enseñanza con el horizonte, ya cercano, de la privatización de la FP. Ya, a día de hoy, hay fondos buitres que se están haciendo con parte de la Formación Profesional (tanto reglada como para el empleo), mercantilizando la educación.

Desde el sindicato tenemos claro que se ha de poner freno a esta injerencia en el sistema. Se ha de garantizar el acceso de todo el alumnado a los estudios de FP, independientemente de su capacidad económica o estrato social, y evitar su privatización. Y vemos con preocupación el uso que se puede hacer de la figura del profesorado especialista, recordando que sus condiciones laborales y de contratación son limitadas, con lo que ha de reducirse el uso de esta figura en el sistema de Formación Profesional.

CCOO exige que se articule una carrera profesional docente que afecte a todo el profesorado, en la que se reconozca a todos los efectos la grandísima labor que están llevando a cabo los y las docentes del sector. Nuestro motor como sindicato es siempre estar al lado de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza. 

Se abre una puerta al neocolonialismo de la enseñanza con el horizonte, ya cercano, de la privatización de la FP

Formación profesionalizante Dual



Patricia Ortiz Fernández
Responsable de FP en la
Federación de Enseñanza
de CCOO de Madrid

EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY ORGÁNICA DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (en adelante, nueva Ley de FP) ya se advierte de muchas cuestiones de interés sobre la formación en las empresas del alumnado de Formación Profesional.

Se dice que, en España, por un lado, hay un elevado número de personas sin cualificaciones adecuadas a las necesidades de la economía actual, y que, por otro lado, también existe un elevado número de personas sobrecualificadas en relación con el trabajo que desarrollan. Se dice también que al combinar escuela y empresa, y situar a la persona en el centro del sistema, la FP logra un adecuado equilibrio entre enseñanza humanística y *formación profesionalizante*. A este respecto, habría que exigir que dicha *formación profesionalizante* fuera remunerada.

Teniendo en cuenta las dos cuestiones anteriores, la nueva Ley de FP otorga corresponsabilidad a las empresas en la formación del alumnado, y supone que el aprendizaje a lo largo de la vida en la sociedad actual pasa necesariamente por la cooperación entre escuelas (o centros de formación) y empresas.

Además, se cita textualmente que uno de los principios para la modernización de la FP es la colaboración público-privada y, singularmente, la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y el establecimiento de los programas formativos. Es decir, serán los futuros contratadores potenciales quienes determinen qué necesitarían para contratar al alumnado tras su paso por los estudios de FP.

La nueva Ley de FP considera esencial la alianza entre familias, empresas y centros de formación. Señala que es especialmente relevante en la FP por lo “Dual”, pero reconoce, al mismo tiempo, que el tejido empresarial de nuestro país está basado en medianas y pequeñas empresas, cuestión para nada baladí.

Se supone que, si las personas quieren formarse a lo largo de sus vidas, la fórmula que mejor les aproximará a las competencias demandadas por el mundo laboral en cada momento será la Formación Profesional, toda ella Dual. Dicho de otro modo, si una persona requiere cierta actualización en sus competencias, lo mejor que puede hacer es no solo ir al centro formativo, sino también *profesionalizarse* en una empresa que potencialmente pudiera necesitar mano de obra cualificada. Claramente *profesionalizarse* es un eufemismo de trabajar gratis, o *semigratis*, en el mejor de los casos.

Por supuesto, hay quien defiende que hay que estimular a las empresas para que contraten personal. Esta idea es un sin sentido. La simple observación nos transmite que las empresas españolas no van a contratar personas por un estímulo externo. Las empresas solo contratan bajo la necesidad de hacerlo.

Me gustaría explicarlo mejor. No nos pueden convencer de que la oferta de empleo es flexible, que depende; lo cierto es que no lo es y no depende de nada más que de la necesidad. En economía, una de las primeras cosas que se estudian es el comportamiento de la demanda y de la oferta. Hay mercados (el laboral es un mercado) cuya demanda es elástica, se dice; esto signifi-



La nueva Ley de FP considera esencial la alianza entre familias, empresas y centros de formación

ca que cuando el precio del producto baja, los consumidores compran más cantidad, y que, si el precio aumenta, los consumidores reaccionarán sensiblemente al aumento del precio y comprarán menos cantidad, ya que las familias están sujetas a presupuesto (sus ingresos). Sin embargo, hay productos cuya demanda es rígida; quiere decir que no por una rebaja en el precio de compra sus consumidores comprarán más. Un ejemplo de productos cuya demanda es rígida son los frigoríficos o las lavadoras.

Hay productos para los cuales una subida o bajada en el precio de compra es un factor determinante en la cantidad de producto a comprar o vender, pero también hay productos (o mercados) para los cuales una variación en el precio no es un factor determinante a la hora de fijar la cantidad. Es decir, que hay mercados en los que, por mucho que se varíe el precio, la cantidad a negociar no se mueve por dicha variación. Este es el caso del número de contrataciones. Solo hay nuevas contrataciones cuando se necesitan nuevos/as trabajadores/as, cuando el negocio crece. Los oferentes de empleo (empresas) contratan cuando lo necesitan, cuando es necesario para la buena marcha de su negocio, no cuando les sale

más barato hacerlo. Hay que darse cuenta de que las empresas necesitan mano de obra cualificada para poder operar con éxito en el mercado.

Corresponsabilidad

Esto se hace del todo evidente cuando las profesoras y profesores de FP buscamos empresas para firmar los convenios de formación para nuestros estudiantes. En algunos casos, es difícil convencer a las empresas de que acojan a nuestras alumnas y alumnos para que puedan completar sus ciclos formativos. Lo más frecuente es que aleguen que no tienen espacio o que no pueden hacerles el seguimiento adecuadamente; en definitiva, que como son medianas o pequeñas empresas, no tienen capacidad para “contratar” a más personas, ni siquiera, gratis.

La nueva Ley de FP llega a decir textualmente: “..., el carácter dual de toda la Formación Profesional de nuestro país. Se responde con ello al reto de convertir la Formación Profesional en una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas”. Sobre esta afirmación debemos insistir en que una empresa no es una escuela. 



Las empresas no nacieron con el ánimo de ser centros de enseñanza. A una empresa no se va a estudiar ni a tomar apuntes en una libreta, se va a trabajar, a producir



↳ Una empresa se establece en un mercado con ánimo legítimo de lucro. Una escuela no tiene ánimo de lucro, tiene ánimo de enseñar y brindar aprendizajes que servirán o no para mejorar la empleabilidad del alumnado, y que tal vez le sirvan para mejorar su calidad humana. Ahí es nada.

Y, ¿por qué se dice en la Ley que las empresas sirven de centro *profesionalizante*? Porque una vez más se acusa a las profesoras y profesores de que sus enseñanzas no son de calidad y que, fíjese usted, que la empresa sí enseña, es más, *profesionaliza*. A esto hay que contestar que las empresas no nacieron con el ánimo de ser centros de enseñanza. A una empresa no se va a estudiar ni a tomar apuntes en una libreta, se va a trabajar, a producir.

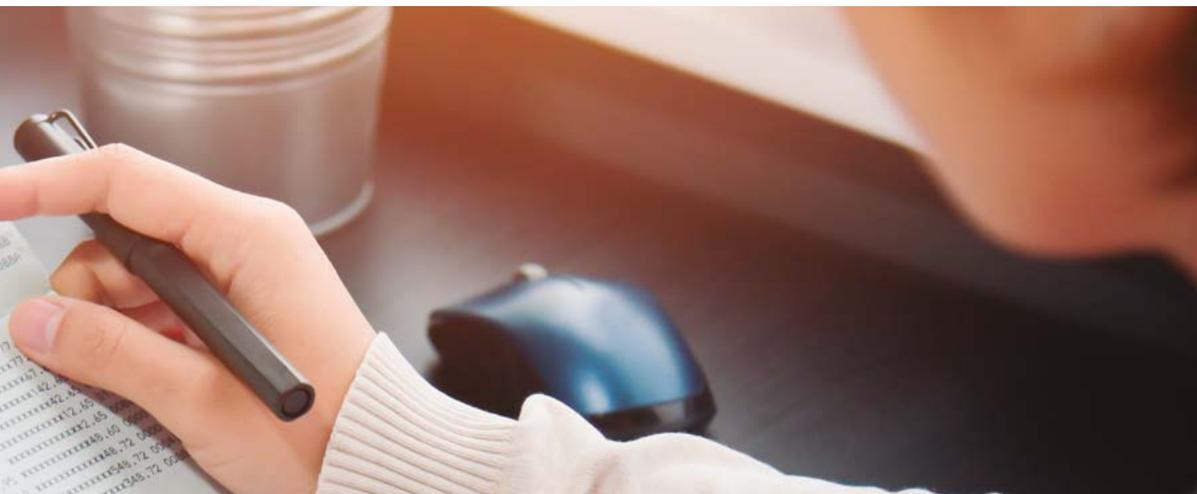
Está claro que cuanto más experiencia laboral se tenga, más competente será el o la profesional. Sin embargo, una persona adquiere experiencia laboral a lo largo de su vida cobrando, es decir, siendo contratada. Parece que lo que la nueva Ley de FP pretende es que esa experiencia laboral se obtenga trabajando sin cobrar o cobrando lo mínimo posible.

“Desde los centros de Formación Profesional, se adoptarán, de acuerdo con la empresa, las decisiones sobre la intervención de cada uno de ellos en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo, desde una asignación o distribución adecuada entre los centros de Formación Profesional y los

centros de trabajo. Asimismo, se establece la duración mínima de la formación en la empresa en el 25% de la duración total de la formación”. En este extracto de la nueva Ley de FP se dice “centros de trabajo”, y efectivamente, eso es lo que son las empresas.

En el Capítulo II de la Ley, se establecen los dos regímenes de la oferta de FP, ambos con carácter Dual, atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se ejercita y aprende en la empresa, y el estatus de la persona en formación. Por un lado, la Formación Profesional General, y por otro la Formación Profesional Intensiva, con una relación contractual en este último tipo para el tiempo de formación en la empresa, de lo que se entiende que, dependiendo de la acreditación formativa del alumnado y de la cantidad de horas que vaya a estar *profesionalizándose*, se estará ante una FP intensiva o general. Si es intensiva, habrá contratación; si es general, no.

En el artículo 55 se dice: “Toda la oferta de Formación Profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual. La oferta de Cursos de Especialización del Grado E tendrá carácter dual, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 52. La oferta de los Grados A y B podrá o no tener dicho carácter, en función de las características de cada formación”. O, dicho de otro modo, las personas más maduras a las empresas; quienes aún necesitan madurar, al centro formativo.



Parece que lo que la nueva Ley de FP pretende es que esa experiencia laboral se obtenga trabajando sin cobrar o cobrando lo mínimo posible

Ya el mismo artículo de la Ley indica: “Las Administraciones competentes en el desarrollo de ofertas de Formación Profesional adoptarán las medidas necesarias para garantizar el carácter formativo de las actividades desarrolladas durante el o los periodos de formación en la empresa, y evitar su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral, sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en el ámbito de la inspección de trabajo”. O sea, que se sabe perfectamente que los alumnos y alumnas realizan trabajo cuando van a las empresas. Y es que es evidente, no podía ser de otro modo. Llamativo sin duda es que se hable de la inspección de trabajo, desbordada y sin personal suficiente, para atender las denuncias actuales.

También resulta llamativo que la nueva Ley de FP subraye que: “... y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas”, refiriéndose a la formación en empresa. ¿Por qué no acepta que se denominen prácticas? Para que no pueda ser incluido en ningún contrato de prácticas de la nueva reforma laboral, al tratarse de una *profesionalización* durante el periodo formativo de obtención de título oficial.

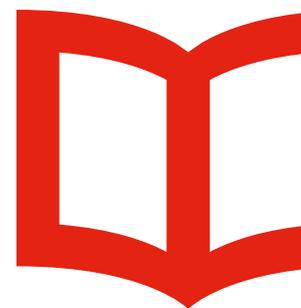
En el artículo 66 tenemos que: “Las ofertas de Formación Profesional se entenderán hechas en el régimen general, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurren, cumulativamente, las siguientes características:”, y viene a decir:

- a) Duración de la formación en empresa entre el 25%-35% de la duración total de la formación ofertada.
- b) Participación en hasta un 20% de los resultados de aprendizaje del currículo.
- c) Inexistencia de contrato de formación en la empresa.

Después señala que el tiempo de formación en empresa carece de carácter laboral y tiene naturaleza de formación práctica tutorizada no generadora de vinculación contractual con el centro de trabajo ni percepción de remuneración alguna.

Por su lado, el artículo 67 dice: “La Formación Profesional intensiva se corresponde con la Formación Profesional que se realiza alternando la formación en el centro de Formación Profesional y la empresa, y es retribuida en el marco de un contrato de formación”. Es el contrato para la formación en alternancia.

En la disposición transitoria quinta encontramos la transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de Formación Profesional intensiva. Se establece el 31 de diciembre de 2024 para la transición del sistema de beca para la Formación Profesional Dual al contrato de formación previsto en la nueva Ley de FP. Veremos cómo se produce la *profesionalización* en la empresa de la Formación Profesional. 



Oferta educativa de Formación Profesional: ¿insuficiente?



Patricio Pérez Pacheco
Miembro de la Ejecutiva
en la Federación de
Enseñanza de CCOO
de Andalucía

EL NÚMERO DE ALUMNADO QUE REALIZA FORMACIÓN PROFESIONAL ha venido incrementándose en los últimos años. Así se evidencia en el informe sobre el estado del sistema educativo para el curso 2019-2020 elaborado por el Consejo Escolar del Estado, el último disponible, que incluye datos estatales de escolarización. En términos globales, 103.550 estudiantes finalizaron en España estudios de Grado Medio, lo que supuso un incremento del 21,5% respecto al alumnado titulado en el curso escolar 2010-2011. En lo que respecta a Grado Superior, el número de titulados fue de 130.436, una cifra que supone un incremento de un 35,9% en relación con el alumnado titulado en el curso 2010-2011. Ha de tenerse en cuenta, de acuerdo a estos datos, que en ese mismo curso escolar 2019-2020, España contaba con 9.303.460 estudiantes matriculados en enseñanzas no universitarias y 1.633.358 en estudios universitarios. El número de escolares que finalizaron estudios de Formación Profesional en el Estado español ese curso fue de 233.986.

Pero, ¿es suficiente el número de nuevos titulados en FP que ofrece el sistema educativo cada nuevo curso escolar al mercado laboral o ese incremento lo es sobre un número escaso de plazas que con este crecimiento sigue sin dar respuesta a toda la demanda existente? Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) concluyen que la tasa de paro y el nivel de estudios son dos factores que están estrechamente relacionados. Por su lado, la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat, determina que la tasa de empleo de los universitarios españoles es del 76%, lejos de la media comunitaria, que alcanza el 84%. Y es

que la tasa de empleo de la población española que completó sus estudios superiores universitarios en los últimos tres años supuso que, en 2020, una de cada cuatro personas tituladas universitarias siguiese en paro pese a haber alcanzado este alto nivel educativo.

Según el informe sobre oferta y demanda de empleo en España 2020 del grupo Adecco e Infoempleo, la Formación Profesional se convirtió durante 2019 en la formación más demandada en España. Así lo indica que un 41,3% de las ofertas de empleo lo sean de FP y que estas hayan desmarcado las ofertas existentes para población universitaria. Los ciclos de Grado Medio han aumentado principalmente en áreas de Administración y Gestión, que son los más solicitados, siendo las titulaciones de Personal Técnico de Mantenimiento las que lideran las tasas de empleos más buscados. Y es que cuatro de cada diez ofertas de empleo en España lo son para personas tituladas de Formación Profesional, siendo las especialidades más demandadas Administración y Gestión, Electricidad y Electrónica, Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones y Comercio y Marketing. No puede obviarse, además, que en España un 43% de las ofertas laborales no llegan a cubrirse por no encontrar los perfiles profesionales adecuados, lo que denota una evidente falta de actualización de las ofertas de ciclos formativos y de las propias familias profesionales, y una importante falta de plazas de Formación Profesional.

Cifras ocultas

Si bien diferentes estudios, de las administraciones públicas y de distintas institucio-



Cuatro de cada diez ofertas de empleo en España lo son para personas tituladas de Formación Profesional

nes públicas y privadas, ofrecen cifras sobre la población que se matricula y finaliza estudios de FP, de la empleabilidad y de la demanda del mercado laboral, ningún dato se ofrece sobre el alumnado que solicita plaza para matricularse en estudios de ciclos formativos y que no es admitido, lo que evidencia el deseo de ocultar la insuficiente oferta de plazas de Formación Profesional existente en el sistema educativo español.

De hecho, los propios procedimientos de solicitudes de puestos escolares para realizar estudios de FP imposibilitan que los centros educativos conozcan el número de solicitudes no admitidas, en unos casos por contar con zonas únicas de escolarización; en otros, por el propio diseño de los programas informáticos de solicitudes de escolarización. Los distintos gobiernos, sean del color que sean, no facilitan datos sobre las numerosas solicitudes de Formación Profesional que no son admitidas, datos escandalosos que en

muchos casos se pretenden diluir con ofertas de formación a distancia, cada día más amplias por ser menos costosas, pero, y a su vez, de menor calidad formativa. La oferta de formación a distancia que se ofrece obvia la dificultad que supone realizar estudios de FP sin la necesaria incardinación en el mercado laboral de sus escolares, un modelo que se contradice con la implantación que las distintas administraciones educativas y entidades privadas pretenden realizar de la Formación Profesional Dual.

Resulta significativo que los distintos informes sobre escolarización y resultados de la FP no ofrezcan datos sobre el número de personas tituladas en esta formación a distancia en relación con el número de matriculaciones en esa misma modalidad formativa, un dato que podría evidenciar el fracaso de un modelo que, con sentido para la acreditación de quienes se encuentran en el mercado laboral, da escasa respuesta a la población escolar adolescente 

- ▷ y juvenil que desea formarse para acceder directamente al mercado de trabajo, principalmente entre quienes desean matricularse en ciclos formativos de Grado Medio. Que las administraciones educativas no faciliten estos datos viene a cuestionar el éxito de una modalidad pensada para
- mente no obligatorios, tal como los de Formación Profesional, se les garantiza una plaza escolar, quienes desean realizar estudios profesionales se encuentran condicionados por la disponibilidad de plazas, lo que conlleva que este acceso no sea siempre posible.

La falta de plazas de Formación Profesional está incidiendo directamente en la equidad de la educación



personas con limitación temporal para su formación y no para población que desea continuar su formación tras finalizar la escolarización obligatoria.

En tanto que a los escolares que desean realizar estudios de Bachillerato, igual-

Esta falta de plazas de Formación Profesional está incidiendo directamente en la equidad de la educación. La dificultad en el acceso a plazas públicas de FP por esta insuficiente oferta está generando un importante incremento de las plazas privadas de ciclos formativos, especial-

mente de Grado Superior, aunque no solo. Patronales tradicionales de la educación, junto a otras con menor experiencia en el campo formativo, han encontrado en esta falta de plazas una importante cantera para el negocio que genera la FP mediante una oferta privada que resulta costosa, 5.000 euros de media por estudiante y curso escolar, y a la que no tiene acceso toda la población, lo que viene a incrementar la brecha social que la educación y formación generan cuando estas no se ofertan de modo gratuito en términos de igualdad. Así, en tanto que la oferta de plazas públicas de Formación Profesional en España se vio incrementada en el curso escolar 2019-2020 con respecto al anterior en 23.704 nuevos puestos escolares (9.697 en ciclos de Grado Medio y 14.007 en ciclos de Grado Superior), en el caso de la oferta privada de Formación Profesional, este aumento fue ese mismo curso, respecto al anterior, de 23.367 plazas (5.983 en ciclos de Grado Medio y 17.384 en ciclos de Grado Superior).

Mientras que la oferta pública de Grado Superior creció el curso escolar 2019-2020 en un 4,57%, la oferta privada lo hizo en un 18,96%. La demanda que no atiende la educación pública se está cubriendo de modo progresivo, solo para una parte de la población, con oferta privada que rompe los principios de igualdad de oportunidades y a la que debe estar obligada la educación pública, pero que interesadamente se obvia.

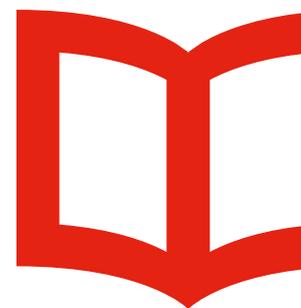
La diversidad formativa de la Formación Profesional, con 26 familias profesionales, amén de las 11 familias de las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño que imparten los ciclos profesionales de estas Enseñanzas de Régimen Especial, imposibilita que la oferta de Formación Profesional pueda generalizarse en la totalidad de los numerosos núcleos de población que constituyen nuestro territorio nacional, como sí ocurre, afortunadamente, en las enseñanzas obligatorias. Sin embargo, debe ser responsabilidad de los poderes públicos garantizar la formación para toda la población en términos de igualdad, por lo que razones de residencia no deben imposibilitar el acceso a la formación. La discriminación

que supone vivir en la España vaciada o en pequeños núcleos de población debe ser corregida por las administraciones educativas. Es por tanto necesario que la Formación Profesional disponga de servicios complementarios que eviten cualquier tipo de discriminación, incluido el hándicap que supone el lugar de residencia. Para ello se deben garantizar, cuando no sea posible el transporte, plazas en residencias escolares que, en régimen familiar sustitutorio, posibiliten que todo el alumnado, en términos de igualdad, pueda acceder al ciclo formativo en el que desee formarse, especialmente cuando son menores de edad.

Mención aparte, y no menos importante, es la repercusión que la Formación Profesional tiene en la creación de un nuevo modelo productivo respetuoso con nuestro planeta. Es necesario avanzar en ofertas de ciclos formativos de ámbitos laborales que generen un nuevo tejido productivo medioambientalmente sostenible, incluidas las energías renovables y la fabricación de materiales reciclables. La red de familias profesionales debe actualizarse según este principio, para lo que es necesario contar con una adecuada inversión que modernice los medios de los cuales dispone la Formación Profesional, incluidas sus instalaciones, y la capacitación profesional de su profesorado con planes de formación que incluyan estancias profesionales en empresas.

La reconversión del mundo laboral, para garantizar la empleabilidad y la sostenibilidad medioambiental, el gran reto de nuestro tiempo, requiere que las personas adultas puedan igualmente reciclarse. Partiendo de este principio, es necesario que se oferte formación permanente que se adapte en horarios a las personas adultas trabajadoras o en búsqueda de empleo, rentabilizándose las instalaciones que ya posee el sistema educativo. Deben implantarse centros integrados de Formación Profesional, incrementarse la formación semipresencial en este tipo de capacitación y realizarse una importante inversión en crecimiento de plantillas para ampliar este tipo de ofertas. 

La discriminación que supone vivir en la España vaciada o en pequeños núcleos de población debe ser corregida por las administraciones educativas



La Orientación profesional en la nueva Ley de FP



Antonio J. Heras Fernández
Miembro de la Junta Directiva de Anprofol

TRAS LA DEFINITIVA APROBACIÓN DE LA NUEVA LEY DE FP, DESPUÉS DE SUCESIVOS BORRADORES, el profesorado de Formación y Orientación Laboral (FOL) mantiene, en general, una valoración en la que se combinan, a la vez, expectación e incertidumbre. Aunque el texto de la Ley, en principio, anuncia un panorama básicamente positivo, la ausencia de concreción en la mayoría de los aspectos que afectan a nuestra especialidad genera una notable preocupación en nuestro colectivo, especialmente en relación con el mantenimiento de la formación del alumnado en el conocimiento de sus derechos y deberes como trabajadores y trabajadoras, su formación laboral.

Sin duda, la Orientación, a la que se le dedica el Título VII, mantiene en esta Ley un reconocimiento normativo de su importancia que contrasta con la mínima alusión a la formación de trabajadores y trabajadoras. Esta circunstancia choca con una de las características básicas de la Ley: la implantación generalizada del modelo de FP Dual para todo el sistema de formación profesional reglada. Este modelo, que ha sido desarrollado de forma desigual, en todos los sentidos, por las distintas administraciones educativas de las comunidades autónomas, despierta una entendible inquietud en el conjunto del colectivo del profesorado de FP, en todas las familias profesionales, no solo en el de la especialidad de FOL.

El modelo Dual al que la Ley otorga, literalmente, la función de “armonización de los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación”, se implementará en el nuevo sistema de FP partiendo,

en la mayoría de las comunidades autónomas, de una experiencia previa experimental poco satisfactoria. Existe en el ámbito de la Formación Profesional educativa pública una extendida interpretación sobre la imposición de este modelo: el legislador está abriendo una senda que conduce inequívocamente a la progresiva privatización del sector. Probablemente no haya resultado casual que, poco después de la promulgación de la Ley, en Andalucía se haya anunciado la impartición de ciclos formativos por entidades de carácter público-privado, como son las fundaciones asociadas a las universidades públicas andaluzas, concretamente la de Málaga.

Evidentemente, el “impulso de la dimensión dual de la formación profesional y de sus vínculos con el sistema productivo” que propugna la Ley, constituye un requisito imprescindible para el desarrollo de un sistema de FP adecuado, acorde con las necesidades del ámbito empresarial. Ahora bien, resulta más discutible, en todos los sentidos, la necesidad u oportunidad de externalizar funciones desarrolladas desde la Administración educativa, como ha venido siendo la tónica habitual en el desarrollo de la FP Dual en las distintas comunidades autónomas hasta ahora. La preocupación del colectivo del profesorado de FOL, muy probablemente extensible al conjunto del profesorado de FP, se basa no solo en la pérdida de atribuciones y cometidos encomendados al colectivo global, sino fundamentalmente en una eliminación efectiva de objetivos formativos que sacrifica la formación integral del alumnado como futuras personas trabajadoras en aras de una mayor adaptabilidad a empresas y modelos productivos específicos y concretos.

A esta percepción sobre la privatización progresiva de la Formación Profesional en su



Esperamos que se diseñe un modelo de cooperación directa entre la Orientación académica y la profesional en todos los centros que comparten enseñanzas de distintos niveles

conjunto, se suma la preocupante omisión de alusiones a la formación de usuarias y usuarios del nuevo sistema en materia de Derecho Laboral. Para gran parte del profesorado resulta alarmante que, en un Estado social y democrático de Derecho como el nuestro, y en el marco de una Unión Europea que apuesta contundentemente por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, la nueva Ley de FP obvie, por olvido y/u omisión, la formación en materia de derechos laborales. El Objetivo 8º, por un trabajo decente, en combinación con el 4º, por una educación de calidad, convierten la consciencia y la conciencia sobre el Derecho Laboral en una función imprescindible del sistema educativo. Sin el conocimiento adecuado de los derechos y deberes laborales resulta imposible el ejercicio de una ciudadanía y actividad laboral en los términos establecidos en la Carta Social Europea. A pesar de este lapsus inicial en la norma principal, desde Anprofol confiamos en que el desarrollo normativo de esta nueva Ley, tanto a nivel estatal como autonómico, respete, mantenga e incluso potencie la misión formativa y orientadora de nuestra especialidad.

Considerando la actual configuración de la Orientación en nuestro sistema educativo, podemos afirmar que desde el colectivo del profesorado de FOL se apuesta por que el desa-

rollo de la Ley conduzca a la optimización de todos los recursos disponibles en la materia. Por ello, serán bienvenidas todas las medidas normativas y efectivas tendentes al aprovechamiento de las sinergias entre la Orientación académica y vocacional y la Orientación profesional, representadas por las especialidades de Orientación y de Formación y Orientación Laboral, respectivamente. Esperamos que, con este fin, se diseñe un modelo de cooperación directa entre ambos ámbitos en todos los centros que comparten enseñanzas de distintos niveles educativos.

El éxito del futuro modelo educativo, tanto en relación con la FP como con los niveles educativos previos, deberá medirse por el grado de excelencia en la formación de personas preparadas para una vida plena. Como sabemos, la calidad de vida de la ciudadanía dependerá de su formación para el trabajo, no solo desde el punto de vista de su capacidad de servicio a las necesidades del mercado laboral, sino también como personas con capacidad para el disfrute y ejercicio de sus derechos. Para ello, el nuevo e incipiente modelo educativo puede contar con nuestro colectivo. Sabemos que la formación y la orientación laboral son claves para la vida. Ese es nuestro motor y queremos desarrollar toda nuestra capacidad al servicio de nuestro sistema educativo. 

Ucrania: las dos caras de la moneda



Yolanda Gamero Verdugo
Secretaria general de la Federación de Enseñanza de CCOO de Málaga

EN ANDALUCÍA, A MEDIADOS DE ABRIL YA HABÍAN LLEGADO MÁS DE 1.300 MENORES REFUGIADOS PROCEDENTES DE UCRANIA, el 44% a Málaga, cifra que ha ido en aumento tras las vacaciones de Semana Santa. Las direcciones de los centros educativos, desde el primer momento, empezaron a trabajar para que su acogida contase con todas las garantías, solicitando para ello a la Administración aquello que consideraban necesario: personal de Adaptación Lingüística, de Apoyo, de Pedagogía Terapéutica, de Audición y Lenguaje, etc. (no olvidemos que muchas aulas ya alcanzan el número máximo de estudiantes –incluso lo sobrepasan–, por lo que los recursos están a día de hoy demasiado ajustados). Pero la respuesta fue unas instrucciones en las cuales se indicaba que “de momento” no hay presupuesto para extras, que los procedimientos de admisión serían los habituales y que, si recibían nuevas instrucciones, avisarían. Por lo menos, se despedían diciendo que quedaban a disposición de los centros para todo aquello que necesitaran... ¡Qué contradicción!

Por un lado, enorgullece ver cómo colegios y familias han organizado por iniciativa propia campañas de solidaridad con el pueblo ucraniano; por otro, la Consejería de Educación y Deporte, fiel a su gusto por la improvisación, volvió a dejar en manos de los centros la responsabilidad, sin atender sus peticiones de recursos. Así que mucho me temo que estas niñas y niños llegarán a unas aulas desconocidas y saturadas, con miedo; pero, por fortuna, en nuestros colegios, a pesar de la escasez de materiales y personal, sobra la alegría, y eso facilita cualquier tarea.

Para paliar de alguna manera déficits como el descrito, que se repite en otros territorios, el Ministerio de Educación convocó a 200 auxiliares de conversación, con residencia en España, para repartir entre todas las CC. AA. según las necesidades, con una dedicación de 12 horas semanales. Una buena iniciativa, pero a todas luces insuficiente. Por su parte, el Principado de Asturias ha abierto un aula de inmersión lingüística de carácter itinerante, mientras que en Castilla y León el profesorado pedía, a primeros de abril, más refuerzos, no solo para la cuestión del idioma, sino en todas las áreas que pudieran apoyar positivamente la recepción del alumnado, como la Orientación, así como en presupuesto para el material escolar necesario.

Volviendo a Andalucía, el *Plan de medidas y apoyo: Andalucía con Ucrania*, promovido por la Junta, expone como una gran medida a adoptar que “la Consejería de Educación y Deporte ha intensificado la actuación del profesorado de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL), redistribuyendo a este personal en función de las necesidades derivadas de esta escolarización con objeto de dar un servicio educativo de calidad”. Usan el verbo intensificar, como si este profesorado no estuviera atendiendo a su alumnado bajo unas exigencias indeseables, como por ejemplo el hecho de tener que compartir varios colegios e institutos, o haber pasado de sesiones de una hora a otras de 30 o 45 minutos para poder atender a más alumnado, y todo esto antes de la guerra. Porque la solución es intensificar. No vayamos a creer que ante la llegada de más alumnado, que en este caso no cono-





ce nuestro idioma, se va a contratar a más personal. Con esta Administración eso sería una herejía.

Es especialmente importante la situación de las ATAL. El profesorado de estas aulas se encarga de acoger al alumnado migrante, de manera que se facilite su proceso de escolarización e integración, el aprendizaje del español como lengua vehicular y el mantenimiento de su cultura de origen, con el fin de promover el conocimiento y la valoración de las diferentes culturas. Pero, sobre todo, son docentes sensibles que, con una permanente sonrisa, transmiten la serenidad que requiere este alumnado que se enfrenta a un nuevo país, y que, para el caso de las niñas y niños en situación de refugio, es más necesaria que nunca. Especialmente, nos interesa saber si el corsé que establece la Orden de ATAL y que excluye a determinados tramos de edad y de enseñanzas dentro de la Educación Infantil y Primaria, Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos, se mantendrá. Y es que ante la crisis que ha provocado la guerra en Ucrania, y sus efectos en nuestra escolarización, la Consejería de Educación y Deporte debe informar ya sobre los recursos humanos y materiales que va a destinar a los centros.

Igualmente, en su plan nos recuerdan que “la normativa vigente permite elevar la ratio oficial un 10% por escolarización extraordinaria, generándose este aumento de ratio en alguna de las localidades o zonas educativas donde se está escolarizando al alumnado ucraniano”, aumento que hace tiempo pasó a ser algo habitual. La Consejería de Educación sigue en su afán de suprimir aulas en la escuela pública con la ex-

clusa del descenso de natalidad, porque lo de bajar las ratios no les parece necesario.

Y me pregunto si la Administración educativa va a tener en cuenta a este nuevo alumnado y va a deshacer estas supresiones, pues aún no sabemos hasta dónde puede llegar la demanda de la población migrante. Espero que no se pongan a hacer números y acaben repartiendo niños y niñas en colegios fuera de las zonas de acogida. Precisamente, es a las grandes áreas metropolitanas y a la capital donde más población refugiada está llegando, y coincide con que en estas zonas es donde en los últimos años más unidades escolares se están suprimiendo. Si en plena pandemia suprimieron aulas, ahora deberían actuar con mayor sensatez.

Hasta la última semana de abril habían sido escolarizados 15.567 estudiantes de Ucrania que han huido de la guerra y que se han integrado principalmente en la Comunidad Valenciana, Madrid, Andalucía y Murcia. Y la cifra seguirá aumentando, sobre todo si se cumplen las primeras previsiones que calculaban en 100.000 personas el incremento total del alumnado a causa del conflicto, cifra siempre sujeta a la duración de esta guerra.

Así, si las autoridades educativas no dotan a los centros de los recursos humanos y materiales necesarios, menores y jóvenes en situación de refugio no van a poder superar nunca las secuelas psicológicas y emocionales que el horror que han vivido en su país les ha dejado grabadas en sus retinas. Estos menores, y las mujeres que en la mayoría de los casos los acompañan, necesitan medidas que les garanticen un desarrollo integral y la normalización de sus vidas. ”



Es a las grandes áreas metropolitanas donde más población refugiada está llegando, zonas donde más unidades escolares se han suprimido en los últimos años

Profesorado LGTBIQ+: la importancia de los referentes educativos



Isabel Descals Sanchis
Permanente de Privada
e integrante del equipo
de negociación de
planes de igualdad en
FECCOO País Valencià

CCOO propicia espacios de intercambio, de formación, de contacto, de estudios, de compartir y crear materiales, de elaborar estrategias para seguir avanzando en derechos y en la consecución de la educación inclusiva

EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA ES INDISCUTIBLE LA IMPORTANCIA DE REFERENTES POSITIVOS COMO ELEMENTOS CRUCIALES DE APOYO. El profesorado lleva implícito en su papel de transmisión de conocimientos y valores la connotación educativa, puesto que no solo son palabras, sino que estimulamos la necesidad de aprendizaje y de desarrollo intelectual, personal y profesional. Enseñamos con qué decimos, cómo lo decimos, cómo actuamos, cómo somos.

La diversidad, en su sentido más amplio, es un factor de inclusión. Las aulas y la sala de profesorado son espacios diversos y deben ser incluyentes.

Para la población LGTBIQ+, un entorno educativo que propicie el respeto a las diferencias y que trabaje promocionando la inclusión, es un espacio seguro y sano, en construcción. De igual manera, el profesorado LGTBIQ+ visible, empoderado y formado, es de una importancia crucial para la construcción de ese entorno estable, tanto para alumnado como para toda la comunidad educativa.

De alguna forma, esto nos llama a ser referentes, sin pedirlo, sin pretenderlo y no siempre conscientes de ello, y es un hecho que no debemos perder de vista en ningún momento. Por ello, además, debemos insistir en la necesidad de tener formación específica para poder transmitir y enseñar a nuestro alumnado desde el respeto, la empatía y la inclusión.

Es imprescindible una red de apoyo colectiva integrada por afines, ya que,

demasiadas veces, actuamos en solitario, desarrollando ese papel de referente desde lo individual. Si lo hacemos de manera colectiva, en cambio, se multiplicarán los esfuerzos y los resultados serán infinitamente más positivos.

Encontrar una persona responsable en cada centro educativo que asesore, atienda y establezca las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades al alumnado, que ejerza un rol de coordinación dentro del centro, con unas horas de dedicación a dicha labor, es algo urgente y necesita la implicación de todas las personas trabajadoras para que la educación inclusiva –tan ansiada– llegue a instaurarse.

Un profundo homenaje de gratitud infinita para nuestros y compañeras que, sin identificarse en lo personal, solidariamente acarrear con todos los estigmas de nuestro colectivo y pelean codo con codo en la construcción de esa sociedad más justa e igualitaria, sensibilizando e informando sobre las realidades del colectivo a estudiantes, compañeros y compañeras en los centros educativos. ¡Tejamos esa red de apoyo mutuo!

CCOO propicia espacios de intercambio, de formación, de contacto, de estudios, de compartir y crear materiales, de elaborar estrategias para seguir avanzando en derechos y en la consecución de la educación inclusiva. Debemos asumir de una vez que la red educativa se nutre con nuestros espacios de crecimiento en la diversidad. Por eso te invitamos a sumarte a la red LGTBIQ+ educativa de CCOO. #TúSumas. 

Referentes femeninos en el currículo



Iria Antuña Domínguez
Secretaría de Mujer,
Políticas de Igualdad y
LGTBIQ+ de FECCOO

LA LOMLOE ES UNA LEY QUE ADOPTA UN ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO a través de la coeducación y fomenta, en todas las etapas, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en Secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con una perspectiva inclusiva y no sexista.

A pesar de ello, aún queda un largo camino que recorrer. Se hace imprescindible diversificar el currículo escolar en todas las etapas educativas y reconocer las importantes aportaciones de las mujeres a lo largo de los siglos en todas las disciplinas y corrientes.

En 2021, el portal de noticias Newtral¹ analizó asignaturas de 2º de Bachillerato: Fundamentos del Arte II, Historia de la Filosofía, Historia del Arte, Historia de España y Cultura Audiovisual II, las únicas en las que hay autores citados tanto en el apartado de contenidos como en los de criterios de evaluación y estándares de aprendizaje evaluables. En total, 419 nombres, de los cuales solo 20 correspondían a mujeres, un 4,8% (frente al 95,2% de hombres), concentradas en una única asignatura: Fundamentos del Arte II. En las otras no aparecía ninguna.

En el nuevo currículo se ha avanzado algo, pero no lo suficiente. En Historia de la Filosofía hay 26 nombres, 18 hombres y 8 mujeres. El resto de las asignaturas siguen una línea de proporciones similares, pero, como novedad, se va a incorporar perspectiva de género en las matemáticas para conocer las aportaciones de las mujeres en este ámbito del conocimiento.

Importancia de tener referentes

Incluir a las mujeres en el currículo supone proporcionar referentes femeninas a todo el alumnado. Una referente es una mujer modelo de rol en la sociedad, alguien a quien podemos tomar como ejemplo a seguir en un campo laboral determinado. Es una mujer que inspira con su historia.

Como dijo la profesora Ana López-Navajas en la presentación del proyecto *Women's Legacy*: “Si miramos nuestros referentes históricos suelen ser mayoritariamente masculinos. Esto nos lleva a una visión del mundo desequilibrada donde unos lo han hecho todo y otras apenas han hecho nada”.

Por ello, desde la Federación de Enseñanza de CCOO seguimos exigiendo que se incorporen referentes femeninos en todas las etapas educativas hasta la equiparación con los masculinos. Creemos imprescindible:

- Reivindicar el papel y la figura de las mujeres que han destacado y destacan en el mundo.
- Visibilizarlas para que la sociedad y, en especial, el alumnado, entiendan que las mujeres han aportado a la humanidad muchas otras sabidurías, además de la del cuidado de las personas.
- Revalorizarlas para ofrecer modelos en los que fijarse, que les den confianza en sí mismas y en sus capacidades, sin restricción de ámbitos.

Es urgente que el currículo deje de tener un discurso patriarcal y androcentrista, y pase a ser diverso, inclusivo y equitativo. 

¹ <https://www.newtral.es/mujeres-artistas-filosofas-curriculo-educativo-bachillerato-ebau/20210606/>

“PIEFcitos busca mejorar los hábitos de vida del alumnado y sus familias”



Encarnación Pizarro
Secretaría de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de FECCOO

@ nanypizarro@fe.ccoo.es



Rafael Páez
Secretaría de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de FECCOO

@ rpaez@fe.ccoo.es

LA LUCHA CONTRA LA VIDA SEDENTARIA, LOS MALOS HÁBITOS EN LA ALIMENTACIÓN y un trabajo continuado para animar una vida activa y saludable son los motores de *El camino de PIEFcitos*, un proyecto que implica a más de 1.200 docentes y casi 50.000 estudiantes de toda España. Para conocerlo en profundidad, hablamos con Carlos Chamorro Durán, profesor de Educación Física en el CEIP Cristóbal Colón de Villaverde (Madrid) y Laura Teresa Chinchilla, directora y profesora de Educación Física del CEIP La Escuela de Rivas-Vaciamadrid (Madrid).

¿Cómo surge la idea del proyecto?

Surge para afrontar una problemática que vivimos en las clases de Educación Física, como es la obesidad infantil. Año a año, el número de estudiantes con sobrepeso u obesidad va en aumento, pasando de uno o dos por cada 75 a 4 o 5 por cada 25. Además, los continuos titulares de prensa poniendo el foco en el tema y los resultados alarmantes de estudios de investigación a nivel internacional nos llevaron a planear la manera de, desde el centro y la Educación Física, generar un cambio en esta dinámica, pensando que muchas personas haciendo cosas pequeñas pueden mejorar el mundo.

¿Qué implantación tiene en toda España?

El proyecto está presente en todos los rincones de España. Contamos con centros educativos desde Infantil a ciclos formativos y formación universitaria, en todas las CC. AA., entrando de

lleno en centros educativos ordinarios, de Educación Especial y centros rurales agrupados. Crece año tras año. En esta tercera edición somos más de 370 coordinadoras y coordinadores, que implican a más de 1.200 docentes, llegando a casi 50.000 estudiantes y sus familias. Además, hemos dado el salto hacia otros ámbitos fuera de la educación, como es estar presentes en un centro asistencial de personas mayores en Málaga, y alejados de nuestras fronteras, ya que el proyecto se está llevando a cabo en centros educativos de Luxemburgo, Camboya y Colombia.

La esencia del proyecto es la educación saludable y sostenible. ¿Cómo se desarrolla este objetivo?

PIEFcitos busca mejorar los hábitos de vida del alumnado y sus familias, enfocados hacia la salud y una vida activa, alejándolos del sedentarismo. Todo esto lo conseguimos gracias a los ejes vertebradores en torno a los que gira nuestra labor, como son el descanso y la desconexión digital, la alimentación saludable, la actividad física, el desarrollo sostenible y el fomento de la lectura. Estos ejes se basan en la realización de diferentes actividades que el alumnado debe hacer, principalmente, fuera del horario escolar, con sus familias, persiguiendo el objetivo de que se incorporen en sus rutinas acciones que vayan modificando, poco a poco, los hábitos de vida. Estas acciones son enviadas, en forma de evidencia fotográfica o visual, a la figura que coordina el proyecto en el centro a través de un email, con el objetivo de comprobar

que se están llevando a cabo. Estas evidencias, a través de una infografía, que se adapta a cada centro y cada realidad educativa para resolver situaciones específicas para mejorar el clima del aula o del centro, se convierten en kilómetros saludables que les permiten realizar un viaje virtual por todo el recorrido que forma parte del proyecto, recorrido que pasa por todos los centros que participamos en cada edición, conociendo las características principales de todos y cada uno de los rincones en los que se divide nuestro país, explicado por el alumnado. Aparte de las actividades fuera del centro, también se hacen campañas dentro para que todos y todas puedan sumar.

¿Qué aspectos positivos aporta PIEFCitos a la práctica docente?

Estos son visibles desde el primer momento debido al cambio en la vida del centro y en la del alumnado. Es muy gratificante ver como aumenta el consumo de almuerzos saludables, la reducción de residuos sustituyendo los envoltorios de plástico o papel de plata por *tuppers*, fiambreras o bolsa de tela; la mayor participación de las niñas en los recreos deportivos o la mayor petición de libros tanto en la biblioteca del centro como en las municipales. Estas mejoras van en aumento, a medida que alumnos y alumnas se familiarizan con el desarrollo del proyecto y se instaura en la vida del centro tras participar en varias ediciones.

¿Ante qué retos os habéis enfrentado en el desarrollo del proyecto?

Llegar cada vez a más familias. Hay muchas de ellas que no ven sentido al proyecto, que no quieren realizar cambios en sus rutinas por verse “atacadas” o “evaluadas”. Este problema se suele solventar gracias a la labor que hacen las otras familias que sí participan y que comentan las mejoras provocadas en sus vidas en momentos en los que se ven fuera del ámbito escolar, provocando un efecto llamada que abre las puertas a las reticentes. Otro de

los retos que nos hemos encontrado ha sido la inacción por parte de muchos docentes a quienes se les presenta el proyecto y ven una carga de trabajo a sus labores diarias, no queriéndose implicar y dejando de lado el apoyo que requiere para que sea significativo, pues cuando se lleva a cabo de manera interdisciplinar y en todos los niveles, el proyecto gana un valor mucho mayor que cuando se lleva a pequeña escala o en pequeños grupos.

¿Qué aceptación ha tenido entre el alumnado?

La aceptación por parte del alumnado es muy alta, aunque somos realistas y sabemos que nunca llegaremos al 100%, pero nos conformamos con que cada año se incorporen 3 o 4 estudiantes nuevos con sus familias, para que vayamos aumentando el impacto.

¿Cuál es tu valoración del programa?

Realmente no somos conscientes del impacto en la sociedad y en nuestro centro, pero son muchas las llamadas, emails o contactos personales que nos hablan del proyecto, que lo conocen y que alaban la labor realizada. Da resultados, no solo los que hemos comentado anteriormente, sino también a nivel científico, gracias al grupo de investigación SAFE de la Universidad de Murcia que, en sus valoraciones preliminares, ha demostrado que los centros que participan en el proyecto hacen más actividad física y llevan una vida más saludable. Esto nos da alas para seguir pensando que estamos en el buen camino.

¿Cómo se pueden incorporar los centros interesados a esta iniciativa?

Deben escribirnos a piefcitos@gmail.com, en donde les daremos toda la información para incorporarse a la aventura. Además, estamos presentes en las redes sociales donde también nos pueden escribir y estaremos encantados de darles toda la información necesaria. 

El proyecto está presente en todos los rincones de España. Contamos con centros educativos desde Infantil a ciclos formativos y formación universitaria, en todas las CC. AA.



Video Presentación del proyecto <https://www.youtube.com/watch?v=vxMNFHRZkg4>

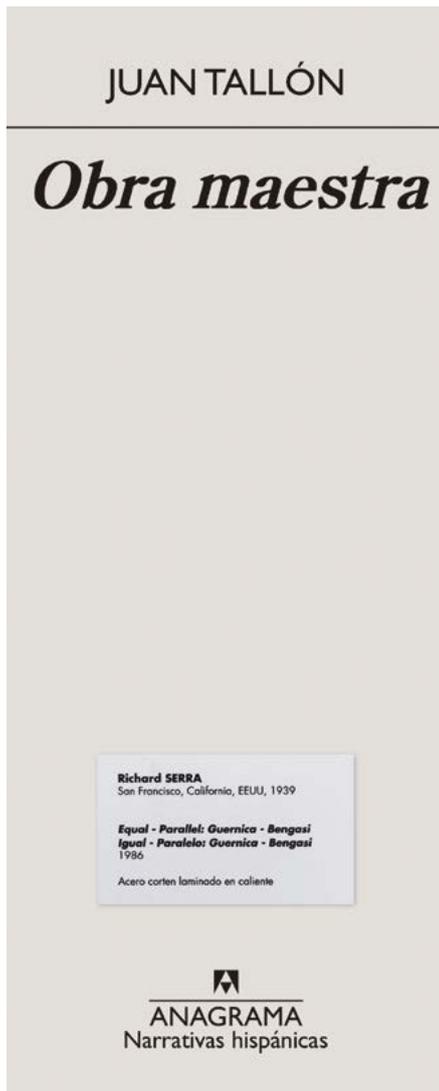
Blog del proyecto <https://elcaminodepiefcitos.blogspot.com/>

Twitter <https://twitter.com/CaMiNoPieFCiToS>

Instagram <https://www.instagram.com/piefcitos/?hl=es>

Un despiste de 38 toneladas

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



JUAN TALLÓN PRESENTA UNA DESCACHARRANTE E INCREÍBLE HISTORIA EN SU LIBRO *OBRA MAESTRA* (Editorial Anagrama, 2022). Es una novela de misterio, pero también es un ensayo estético, un reportaje, una crónica política, un relato judicial, una historia del arte, una crónica negra y un sainete alucinante.

Tallón recoge manifestaciones de quienes tuvieron algo que ver con el caso, y que dan a conocer, poco a poco, todos los detalles y perspectivas que rodearon la desaparición de una enorme escultura de acero de Richard Sierra, de 38 toneladas. Encargada por el Museo Reina Sofía para su inauguración en 1986, la pieza fue almacenada y unos años después la dirección del museo no supo dar con ella. Se había perdido. Sin embargo, cualquier visitante la puede ver hoy expuesta (se trata de “Equal-Paralelo/Guernica-Bengasi”).

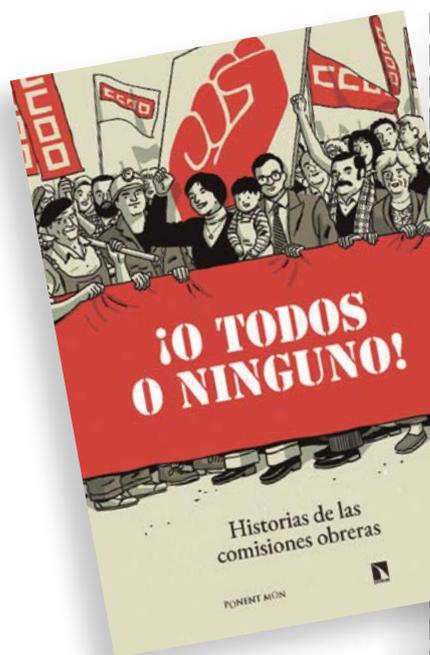
El escultor hizo magia encargando un duplicado que certificó como original. La pieza se ha reencarnado en un cuerpo idéntico al primero, en una perfecta maniobra de prestidigitación. Su denominación, “Equal-Paralelo”, ha sido profética. En definitiva, más que perderse, la obra ha renacido tras permanecer muerta y olvidada durante años. Tallón opina que, en definitiva, el extravío ha sido un acierto para el museo y una fortuna para la escultura, convertida ahora en leyenda. El enredo mereció la pena. No sabemos si el original aún existe o ha sido destruido, pero poco importa, pues ha brotado de nuevo.

La novela encadena declaraciones realizadas en primera persona por policías, artistas, vigilantes, ministros, galeristas, funcionarios, ingenieros, críticos, periodistas, académicos, transportistas, una etarra, un chatarrero o el propio escultor. Algunos personajes son inventados, no sabemos cuáles, pero todos resultan verosímiles y aportan pormenores, puntos de vista y opiniones sobre el suceso.

El texto de Juan Tallón tiene como escenario una España exultante, que estrenaba la democracia con ínfulas olímpicas y algo chapuceras donde, en medio del marasmo burocrático y de una gestión errática, cualquier responsabilidad se diluye. El escritor hilvana los testimonios con un fino sentido del humor y saltos temporales, dando lugar a una trama policíaca que mantiene un buen ritmo, que atrapa y divierte desde el principio. Las historias conforman un coro de 73 voces repleto de contrapuntos, detalles y fugas.

La escultura de Richard Sierra es una obra maestra, pero también lo ha sido su desaparición, resurrección y, ahora, su transformación en literatura. Las posibles alternativas sobre su destino final siguen sin aclarar: ¿Robo? ¿Venganza? ¿Destrucción? ¿Descuido? ¿Inocentada? El misterio se mantiene y quién sabe si el futuro dotará de nuevos capítulos de esta loca historia o no. El libro permanece abierto.

La obra está inacabada, aunque cada día cambia con las miradas que se posan sobre ella. Sigue campando a sus anchas, en sus mundos iguales y paralelos, como el gato de Schrödinger. ●



Tomás Loyola Barberis
Federación de
Enseñanza de CCOO

Hitos de la lucha obrera en España

¡O todos o ninguno!

Paco Roca, Felipe H. Cava, Antonia Santolaya, Ángel de la Calle, Raquel Gu, Pepe Gálvez, Guillem Escriche, Joan Mundet, Miguel Ángel Bou, Nacho Casanova, Laura Villalpando y Grupo Raim. Coordinadores: Pepe Gálvez y Bruno Estrada. Editorial Ponent Mon. 2021

LA POTENCIA DEL CÓMIC COMO HERRAMIENTA DIVULGATIVA NO SE PONE EN DUDA. La larga trayectoria del formato y el atractivo que tiene ya para varias generaciones, lo convierten en una puerta abierta para que pequeñas y grandes historias, que quizás no podrían cruzar las fronteras de otras manifestaciones artísticas, lleguen a un público nuevo, ávido de vivir los mundos de fantasía, pero también de conocer, con un lenguaje más preciso, los hechos sociopolíticos e históricos que nos han marcado como individuos, naciones o como humanidad.

Sin ningún afán comparativo, ese ha sido el recorrido de *Pyongyang* de Guy Delisle, *Persepolis* de Marjane Satrapi o *Maus: retrato de un superviviente* de Art Spiegelman. Junto a estas obras, otras tantas se han ganado el aplauso de la crítica y del público traspasando los hechos cotidianos, las historias no contadas, al formato de viñetas, que es exactamente lo que hace *¡O todos o ninguno!*

Editado en 2021, este cómic recopila siete hitos históricos en la conformación de las Comisiones Obreras, cuando la represión del franquismo y la articulación institucional del terror y el control férreo de todos los ámbitos de la vida intentaban aplacar cualquier idea disonante, cualquier ruido que pudiera revertir en un clamor social que pusiera en jaque al régimen. Hay hechos de gran calado y otros más locales, restringidos a una situación puntual, pero que es importante conocer y reconocer, porque forman parte de nuestro ADN social.

Así, asistimos a las huelgas mineras en Asturias, una de finales de los años 50 y otra de 1962, que se extendieron por distintos puntos de la península y pusieron el foco en este sector, encontrando eco, incluso, en otras capitales de Europa. Y también visitamos un encierro en la iglesia de Sant Andreu. De estas y de otras historias, podemos conocer de primera mano la fortaleza y compromiso de tantas mujeres que apoyaron los movimientos obreros y se enfrentaron a la represión en un momento en que lo único que se esperaba de ellas se circunscribía al hogar.

El salto a la terrible matanza de Atocha, a la huelga general del 14 de diciembre de 1988 y a la precaria situación de la sanidad en el arranque de la pandemia son otros de los hitos que esta variada compilación de estilos y situaciones pone a disposición de sus lectoras y lectores. Cierra la edición un intercambio generacional que refleja el traspaso de las luchas por los derechos laborales y sociales que no puede perder fuelle, sobre todo para que la tradición de las Comisiones Obreras en estas últimas décadas cale en las nuevas generaciones, quienes no solo deberán comprender la trascendencia de esos triunfos, sino también coger el testigo con el convencimiento de que todavía faltan muchos hitos por alcanzar. 

LAS JORNADAS “NEOLIBERALISMO Y EDUCACIÓN. Cómo el mercado entró en la escuela” tuvieron lugar entre los días 19 y 21 de abril, siendo también retransmitidas en *streaming*, lo que permitió la participación de docentes de América Latina (Cuba, Venezuela, Bolivia, Brasil, Colombia, México, Argentina, Ecuador, Chile...) y de la práctica totalidad de CC. AA.

El neoliberalismo ha trascendido su origen como doctrina económica y se ha convertido en un movimiento cultural que, poco a poco, ha ido colonizando el pensamiento y la cotidianidad en numerosas facetas de la vida. En el campo de la educación, esta ha pasado de ser concebida como un derecho universal a ser considerada como un elemento más de consumo.

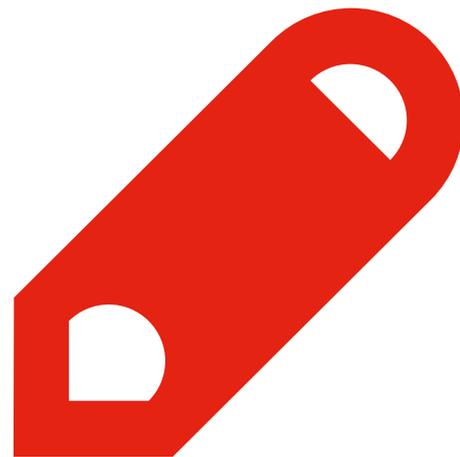
La ofensiva neoliberal, que en nuestro país comenzó con la LOPEGCE (1995), conocida como *Ley Pertierra*, y la LOU (2001), parecía centrarse, inicialmente, en los ámbitos relacionados con la gestión y el liderazgo, y en la introducción de mecanismos de competencia entre los centros educativos. Sin embargo, con el devenir de los años, ningún elemento educativo ha quedado a salvo: ya no se trata solo de “mercantilizar la gestión”. El currículo está siendo el principal campo de batalla. El matiz, respecto a lo ocurrido a finales del siglo anterior, es que esta nueva colonización no está contando con el rechazo de la comunidad educativa, sino más bien con su indiferencia.

Si la escolarización masiva del siglo XX se realizó en torno al currículo ilustrado, el actual giro neoliberal de la educación se construye en torno al modelo de enseñanza por competencias, aupado al trono de lo pedagógicamente correcto mediante la cuasi obsesiva retórica progresista de las metodologías activas y del sujeto como centro del aprendizaje –como si hasta ahora el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje hubiese sido otro–.

Es de vital importancia que las organizaciones sindicales que luchamos por la transformación social seamos capaces de relacionar los actuales problemas de la educación con la aplicación de los dogmas neoliberales. Por ejemplo, la paulatina desaparición del currículo de las humanidades, la música o la filosofía, tiene mucho que ver con ese abandono del modelo ilustrado y con la aplicación del modelo competencial: el neoliberalismo no quiere una ciudadanía cultivada, sino trabajadoras y trabajadores dóciles, que destaquen por su “adaptabilidad y flexibilidad” a la hora de afrontar nuevos “retos” –entiéndase por reto, cualquier trabajo precario con el que logran seguir sobreviviendo–.

Las jornadas de Oviedo, celebradas justo 20 años después de la cumbre de ministros del ECOFIN, que tuvo lugar en la ciudad durante la presidencia española de la UE, han servido para conjurar al profesorado asistente en mantener con determinación que otra educación y otra sociedad siguen siendo posibles. 

Cómo el mercado entró en la escuela



Borja Llorente Álvarez
Profesor técnico de Servicios a la Comunidad en el IES de Llanes y secretario general de FECCOO de Asturias

MÁS DERECHOS, MÁS CONQUISTAS



QUEREMOS

MÁS

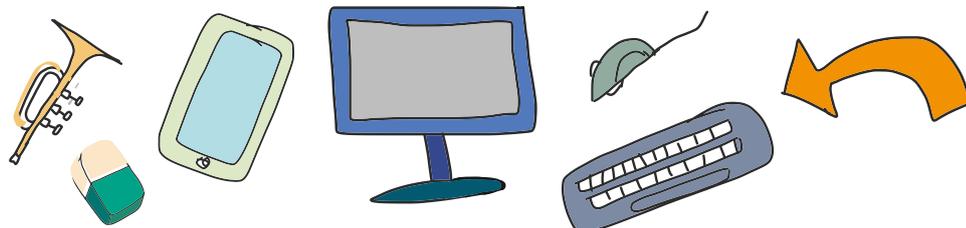
Contamos contigo



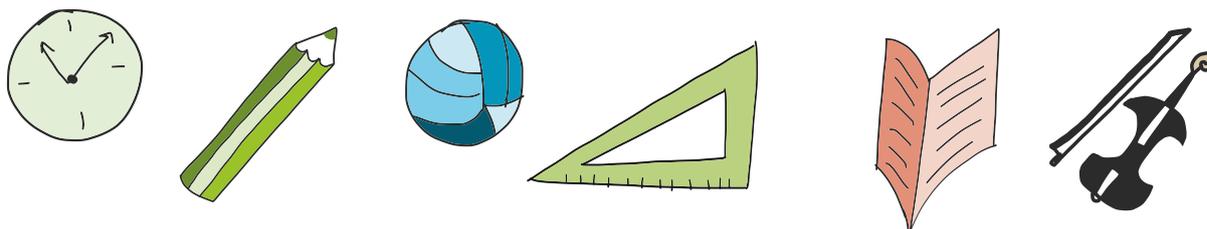
enseñanza



#QueremosMás



Oferta de Cursos en línea 2022 de la Federación de Enseñanza de CCOO



Aprendizaje basado en proyectos y aprendizaje colaborativo

30 horas | del 20 de junio al 20 de julio de 2022

Inscripción hasta el 15/06

30€ con afiliación | 60€ sin afiliación

Medidas y actuaciones coeducativas para el plan de igualdad en centros educativos

30 horas | del 01 de julio al 31 de julio de 2022

Inscripción hasta el 25/06

25€ con afiliación | 50€ sin afiliación

Excel avanzado

40 horas | del 01 de julio al 31 de agosto de 2022

Inscripción hasta el 25/06

40€ con afiliación | 80€ sin afiliación

Existe un cupo del 15% para personal que no está en activo y que cuente con la titulación acreditativa

Cursos en línea homologados por el INTEF para el personal docente con reconocimiento e inscripción en el Registro de Formación del Profesorado

Válido para sexenios y oposiciones

Mas información formacion@fe.ccoo.es | www.fe.ccoo.es