

7 | 8 | 9 mayo 2025

Ponencia Propuesta



CON GRESO

“Acabar con las
desigualdades y
ganar nuevos
derechos”

CCOO enseñanza

Indice

1. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO, ECONÓMICO Y EDUCATIVO: DISPUTA POR LA BATALLA IDEOLÓGICA Y CULTURAL	9
1.1. Contexto internacional: inestabilidad mundial	9
1.2. Contexto estatal: crispación política	11
1.3. Marco educativo: la ofensiva neoliberal	12
1.4. La acción del sindicato: más organización, más derechos	14
2. REALIDADES EDUCATIVAS EMERGENTES	16
2.1. Los retos de la digitalización	16
2.2. El sector educativo frente a la emergencia climática	18
2.3. El desafío de la transición demográfica	22
3. JÓVENES: PRESENTE Y FUTURO	22
3.1. Vivienda	24
3.2. Educación pública	24
3.3. Espacios de participación para la juventud en el sindicato	25
3.4. Edadismo: negociación colectiva y EESS	25
3.5. Universidad	26
4. IGUALDAD REAL EN LA EDUCACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	27
4.1. Feminismo y coeducación	27
4.2. Diversidad LGTBIQ+	29
5. DEFENSA DE LO PÚBLICO: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA	30
5.1. Objetivos	31
5.2. Actuaciones	37

6. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN Y DE LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS	39
6.1. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria	44
6.2. En lo que respecta al personal de administración y servicios educativos (PAS-Educativo-PSEC)	48
6.3. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública universitaria	49
6.4. Específicamente en el ámbito de los sectores privados y socioeducativos	51
6.5. Garantizar la negociación colectiva en las administraciones públicas como derecho fundamental	53
7. PEGADOS A LA VIDA COTIDIANA DE LAS TRABAJADORAS: DENSIDAD SINDICAL, ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	54
7.1. Desarrollo organizativo y extensión sindical	54
7.2. Afiliación y participación	55
7.3. Representatividad y legitimación en el ámbito educativo y socioeducativo	57
7.4. Reforzar nuestro compromiso con la transparencia y eficacia financiera	59
7.5. La formación sindical como estrategia de acción sindical	59
7.6. Comunicación	60
7.7. Servicios jurídicos y de asesoramiento	61
7.8. Representación institucional	62



CON
QRS
SOMZ

“Acabar con las desigualdades y ganar nuevos derechos”

 enseñanza

1	1. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO, ECONÓMICO Y EDUCATIVO: DISPUTA POR LA BATALLA IDEOLÓGICA Y CULTURAL	1
		2
		3
2	Este congreso se reúne en medio de una situación sociopolítica, económica y educativa marcada por un ataque brutal de la derecha y la ultraderecha, en el ámbito internacional y estatal, y desde todos los frentes, para hacer retroceder las condiciones de trabajo y de vida, y los derechos de todo tipo de la clase trabajadora y de la mayoría social. Estamos en un conflicto gigantesco, con el ataque más frontal que haya existido al bienestar y calidad de vida de las clases populares. Un congreso, por tanto, que se lleva a cabo en un contexto difícil, complicado, duro, hostil y donde estamos viendo un gran auge de los populismos.	4
		5
		6
		7
		8
		9
		10
		11
3	A lo que se le une una gran incertidumbre debido a los cambios demográficos, ecológicos y tecnológicos que se están produciendo de manera muy acelerada.	12
		13
		14
4	Al mismo tiempo, constatamos que vivimos en una sociedad cada vez más diversa y compleja, y esta realidad se refleja también en la educación, en los centros educativos y en el alumnado; pero no en los recursos públicos que se destinan para compensar las desigualdades que observamos día a día, ni tampoco se apuesta decididamente por el prestigio de las profesiones educativas.	15
		16
		17
		18
		19
5	La Federación de Enseñanza de CCOO asume como tarea principal para los próximos cuatro años lograr una educación de calidad, pública, inclusiva, equitativa y democrática para todos y todas, y conquistar nuevos derechos para todas las personas profesionales de la educación, acabando con la precariedad laboral en todos los sectores educativos y sabiendo que de esta manera también acabamos con la brecha salarial de género en un sector tan feminizado como es el de la educación. Y lo haremos frente a una ideología neoliberal que está impregnando al conjunto del sistema educativo.	20
		21
		22
		23
		24
		25
		26
6	En definitiva, estamos atravesando tiempos difíciles en los que se espera que demos lo mejor de nosotros mismos. Son momentos de gran adversidad, que afectan a la clase trabajadora y a nuestro mismo sindicato. Por ello, es crucial que nos mantengamos unidos y unidas, y firmemente comprometidos y comprometidas. Tendremos que trabajar al máximo, y entregarnos por completo para revertir los efectos nocivos y lograr nuestros objetivos.	27
		28
		29
		30
		31
		32
7	1.1. Contexto internacional: inestabilidad mundial	33
	Un tsunami neoliberal, derecha y ultraderecha, recorre el mundo. Disputan la batalla ideológica, cultural y educativa contra movimientos como el feminismo, el ecologismo, la restauración de la memoria democrática, las lenguas minorizadas o el sindicalismo de clase. Con el cuchillo entre los dientes despliegan políticas reaccionarias con el fin de desmontar programas de protección social, políticas para la igualdad entre hombres y mujeres, acuerdos sindicales; desmantelan empresas públicas privatizándolas y, lo peor, con ideas profundamente machistas, reaccionarias, homófobas, clasistas, racistas y xenófobas. Un contexto, además, agravado por la inestabilidad política, las incertidumbres económicas, los conflictos bélicos y el torrente de cambios en el ámbito tecnológico, climático y demográfico.	34
		35
		36
		37
		38
		39
		40
		41
		42
		43
8	A estas incertidumbres se suma la situación de nuevos actores en el orden internacional como China, Argentina, India o Brasil.	44
		45
		46
9	En este momento, observamos que el panorama económico apunta que las políticas expansivas están llegando a su fin y parece que nos estamos acercando a una desaceleración económica. El crecimiento económico mundial se frena en medio de un entorno de políticas monetarias y condiciones financieras restrictivas, de escalada de conflictos bélicos, tensiones financieras, mayor persistencia de la inflación y desastres relacionados con el clima y la pérdida de biodiversidad. En cualquier caso, la reactivación económica internacional tras la pandemia del COVID-19 no ha evidenciado una mejo-	47
		48
		49
		50
		51
		52

- 1 ra de la vida de las personas, especialmente, de los que siempre pierden, de las clases populares y de 10
2 las víctimas de la pobreza, de la desigualdad y de los recortes sociales y económicos. Se ha transitado
3 por un periodo de recuperación económica a la vez que asistíamos a una incongruente e irracional
4 paradoja, esta reactivación económica después del período pandémico no se ha trasladado ni a la
5 clase trabajadora ni a las más desfavorecidas.
6
- 7 Por otro lado, las innovaciones tecnológicas, el cambio climático y los retos demográficos definirán 11
8 el futuro inmediato. Sin duda, estos factores serán los principales motores de la transformación eco-
9 nómica y social que se avecina. Según estudios recientes, estos tres vectores vendrán acompañados
10 a su vez de movimientos migratorios, tensiones geopolíticas, cambios en los hábitos de consumo y,
11 como consecuencia, la transformación en los modelos de negocio de las empresas, que deberán po-
12 ner mayor foco en la sostenibilidad y la conducta ética como vía de generación de valor compartido
13 con los distintos grupos de interés: clientes, personas trabajadoras, accionistas y la sociedad en su
14 conjunto.
15
- 16 Habrá un importante cambio en nuestra vida diaria debido a los avances tecnológicos como la inteli- 12
17 gencia artificial (IA), la conectividad de las redes 5G, la computación cuántica o la realidad virtual. Y,
18 por tanto, esta revolución tecnológica dará pie a dilemas éticos y regulatorios a los que las empresas
19 tendrán que responder dando prioridad a la generación de valor y a la sostenibilidad. El desarrollo de
20 la regulación se deberá centrar en tres grandes ámbitos: la protección de datos, la competencia y la
21 sostenibilidad.
22
- 23 En los estudios mencionados se apunta a que el cambio climático, los retos de la gestión de recursos 13
24 naturales y residuos, o la protección de la biodiversidad requerirán una transformación radical de la
25 economía hacia un modelo circular cambiando prácticas, procesos y estrategias empresariales. Y que
26 las proyecciones de evolución demográfica dibujan un planeta “muy poblado y desequilibrado”, ya
27 que Europa envejece con una esperanza de vida creciente, con España como el país más longevo del
28 mundo en 2040, mientras Asia y África aportan gran parte de la población joven.
29
- 30 Finalmente, la escalada de conflictos bélicos en Gaza y Ucrania ha sido extremadamente grave. En 14
31 Gaza, el genocidio perpetuado por el gobierno de Israel cuyos líderes han disfrutado de total impu-
32 nidad, se produce tras el incumpliendo de las resoluciones de la ONU. Esto incluye la del Consejo de
33 Seguridad, que ordenó un alto el fuego inmediato en Gaza, y la del Consejo de Derechos Humanos,
34 que solicitó a todos los países detener la venta de armas a Israel. El genocidio en Gaza, junto con el si-
35 lencio y la complicidad de Estados Unidos y la UE, será recordado en la historia y en la memoria de las
36 futuras generaciones como un nuevo holocausto. Tampoco podemos ser indiferentes ante la vulnera-
37 ción del derecho internacional por parte de Rusia invadiendo Ucrania, con ataques indiscriminados
38 que afectan a zonas pobladas, causando la muerte de civiles, destrucción de infraestructuras y un
39 alto número de personas desplazadas y refugiadas. Pero hay una clara diferencia con el conflicto an-
40 terior: la reacción internacional. La UE necesitó solo tres semanas y cientos de muertos para acordar
41 sanciones contra Rusia por la invasión de Ucrania, y la Corte Penal Internacional rápidamente emitió
42 una orden de captura contra Putin. Sin embargo, tras conocer la existencia de miles de muertos y des-
43 aparecidos bajo los escombros, además de ciento de miles de heridos y desplazados, la comunidad
44 internacional permaneció mucho tiempo impasible ante la actitud y los constantes ataques de Israel
45 contra el pueblo palestino.
46
- 47 En todos estos conflictos, en todas las guerras, debemos siempre mencionar cómo se ven afectadas 15
48 las niñas y las mujeres; atrapadas muchas veces en un fuego cruzado entre dos bandos. La mayoría
49 son separadas de sus familiares, detenidas o víctimas de la violencia. Tienen que encontrar la resi-
50 liencia y los recursos para hacer frente a los desafíos y traumas de la guerra. Su sufrimiento suele ser
51 ignorado o directamente silenciado. Y especial mención para la situación de las mujeres afganas que,
52 desde el regreso de los talibanes, han sufrido un grave retroceso en sus derechos, se han impuesto
severas restricciones, limitando su acceso a la educación, el trabajo y vida pública.

- 16 Desde CCOO debemos promover los movimientos por la paz, junto con otras organizaciones políticas, sociales y sindicales. Los objetivos deben ser denunciar la oleada belicista y concienciar sobre las terribles consecuencias de la guerra, proponer una cultura y una educación por la paz y soluciones pacíficas y diplomáticas a los graves conflictos que afectan a Europa, el Mediterráneo y el mundo en general. Además de establecer políticas de migración seguras, de solidaridad y de comprensión con las víctimas de estas tragedias. 1
2
3
4
5
6
7
- 17 Estas situaciones generan una gran desigualdad en los sistemas educativos de los diferentes países, de ahí la importancia de continuar apostando por ampliar nuestra presencia en el exterior, potenciando nuestra acción sociopolítica e internacional como sindicato internacionalista que somos. 8
9
10
11
- 18 **1.2. Contexto estatal: crispación política**
Tras las elecciones del 10 de noviembre de 2019, la ciudadanía decidió una gobernanza no en solitario de Pedro Sánchez, sino una gobernanza que empujaba a un Gobierno de coalición progresista. España superaba así el ciclo bipartidista iniciado en 1978. Pasábamos de una democracia mayoritaria a una democracia consensual. Se abría un período de esperanza en el que las izquierdas tenían la oportunidad de conducir a nuestro país a ser más igualitario, tolerante y verde; y una oportunidad para la regeneración democrática, la recuperación de la agenda social y para poner a las personas en el centro de las políticas, sobre todo a las más desfavorecidas. 12
13
14
15
16
17
18
19
20
- 19 Y desde entonces se han dado pasos importantes en este sentido. Pero también, desde ese momento y, en especial con mayor virulencia y crispación tras las elecciones de julio del 2023, el Gobierno Progresista ha tenido enfrente a todo el facherío mediático, económico, futbolístico, religioso, torero... Y lo han hecho –y lo siguen haciendo– con una ferocidad inusitada. La derecha es así, cuando no gobierna ataca sin freno y hará lo imposible por demostrar el desastre que supone ser gobernados por la izquierda; y siempre con unos aliados potentes como son: el poder judicial, el poder económico o el poder mediático, al servicio de los anteriores. A los bancos y las grandes empresas del IBEX, a algunos de los integrantes del poder judicial, así como a los medios de comunicación que les sirven, no les agrada este gobierno progresista, de ahí que estén haciendo todo lo posible para cuestionar su legitimidad y acortar su mandato. 21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
- 20 Un Ejecutivo que gobierna enfrentándose a numerosos obstáculos, en condiciones muy difíciles y acosado desde distintos frentes políticos, mediáticos, económicos y sociales, los cuales no escatiman esfuerzos para derribarlo cuanto antes. 32
33
34
35
- 21 A pesar de este contexto de ataque al gobierno progresista, “comunista, asesino, bolivariano...”, según denominación de la derecha política y mediática, la economía española se ha comportado mejor en los últimos años que las del resto de la Unión Europea. En 2023, España experimentó un crecimiento del 2,5%, superando las expectativas gracias al fuerte impulso de la actividad económica durante el primer semestre, al que seguro han contribuido los acuerdos en el ámbito del diálogo social, como ha sido, entre otros, la Reforma Laboral. Lo que no significa que tengamos que ser complacientes con esta situación económica favorable, pues ya en 2024 el PIB ha crecido a un ritmo más lento. Además, la precariedad sigue impregnando la mayoría de las capas de la sociedad, situando ya como un problema central de la ciudadanía de nuestro Estado el acceso a una vivienda digna. Hablamos de la centralidad de este derecho porque, como sindicato de clase, sabemos que es condición para muchos otros, y entendemos qué repercusiones puede tener no poder conseguir una vivienda, una vida independiente, para jóvenes, mujeres o personas del colectivo LGTBIQ+. Unas por imposibilidad de llegar a una emancipación real, otras por exponerse en mayor grado a violencias en su hogar de origen. Frente a este problema, CCOO debe servir de catalizador para que los sectores de la sociedad más afectados por este problema vean en nuestro sindicato una herramienta de organización. En 2024 y en los años siguientes, tendremos que enfrentar los efectos de una política monetaria más estricta, que ha elevado significativamente los tipos de interés, el fin del impacto positivo de los fon- 36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52

1 dos europeos y el restablecimiento de las normas fiscales tras la reforma del Pacto de Estabilidad y 22
2 Crecimiento, lo que pondrá un freno a las políticas públicas expansivas. A pesar de estos desafíos y
3 de la ofensiva neoliberal, parece que España seguirá creciendo por encima de la media europea. De
4 hecho, a precariedad sigue impregnando la mayoría de las capas de la sociedad, situando ya como
5 un problema central de la ciudadanía de nuestro Estado el acceso a una vivienda digna. Hablamos
6 de la centralidad de este derecho porque, como sindicato de clase, sabemos que es condición para
7 muchos otros, y entendemos qué repercusiones puede tener no poder conseguir una vivienda, una
8 vida independiente, para jóvenes, mujeres o personas del colectivo LGTBIQ+. Unas por imposibilidad
9 de llegar a una emancipación real, otras por exponerse en mayor grado a violencias en su hogar de
10 origen. Frente a este problema, CCOO debe servir de catalizador para que los sectores de la sociedad
11 más afectados por este problema vean en nuestro sindicato una herramienta de organización.

12
13 En este escenario, CCOO debe seguir abogando por políticas progresistas, siempre desde nuestra 23
14 autonomía, exigiendo su intervención para garantizar y proteger los derechos de la mayoría trabaja-
15 dora, asegurando servicios públicos de calidad y universales que incluyan la educación, la salud, las
16 pensiones, el empleo, la dependencia, la vivienda, la protección social y el ocio. Exigiremos redistribuir
17 la riqueza y las oportunidades; y reivindicaremos un modelo productivo que reduzca su impacto
18 ecológico, que sea resiliente frente a la crisis climática y la emergencia ecosocial, y que, por supuesto,
19 asegure las necesidades sociales.

21 **1.3. Marco educativo: la ofensiva neoliberal** 24

22 Este panorama mencionado, de ataques e insultos sin medida, de la “maquinaria del fango”, para
23 acabar con un gobierno que, además, adolece de una enorme debilidad parlamentaria que le obliga
24 a la búsqueda permanente de acuerdos de geometría variable, a veces de dificultad extrema, condi-
25 ciona, obviamente, las políticas educativas de este gobierno progresista.

26
27 En las comunidades autónomas, que son las que tienen las competencias en el ámbito educativo, 25
28 especialmente en las que gobierna la derecha, se están tomando decisiones muy perjudiciales para
29 la educación pública y para todas las personas trabajadoras de la enseñanza, como han sido la su-
30 presión de unidades públicas, privatizaciones de servicios educativos, recortes en la financiación de
31 la enseñanza universitaria...

32
33 A nivel estatal, en el ámbito no universitario, seguimos con la LOMLOE, una ley en la que CCOO consi- 26
34 guió introducir una batería importante de enmiendas, pero que no es nuestra Ley, pues CCOO habría
35 llegado más lejos en determinados aspectos, como la inversión de un 7 % del PIB en un calendario
36 negociado, la bajada de ratios en todos los niveles educativos, laicidad, la ampliación de refuerzos
37 para la diversidad, el derecho subjetivo a las becas...; pero no es menos cierto que para nuestra orga-
38 nización ha sido muy importante la aprobación de esta Ley Orgánica que vino a derogar la LOMCE, la
39 peor ley de Educación que ha conocido la democracia. Sí, es cierto que la LOMLOE hace una apuesta
40 significativa por la mejora de la equidad de nuestro sistema educativo, por el reparto equitativo del
41 alumnado con más vulnerabilidad, por la eliminación de discriminaciones y por una mejor y mayor
42 implicación del Estado con la enseñanza pública, como es, por otra parte, su obligación. Sin em-
43 bargo, olvida al profesorado, no incorpora ninguna de las reivindicaciones defendidas por nuestra
44 organización para la mejora de las condiciones laborales del personal educativo y complementario,
45 limitándose a desviar la atención hacia una posible negociación del Estatuto Docente, regulación que
46 nunca llega.

47
48 De la LOMLOE emana una ley de una importante trascendencia, la Ley Orgánica de Ordenación e 27
49 Integración de Formación Profesional, aprobada en 2022. Con esta nueva Ley, la FP incorpora el ca-
50 rácter dual de la formación en dos intensidades, general e intensiva, en función del tiempo en el que
51 el alumnado se forme en la empresa y de los resultados de aprendizaje asumidos por esta. Desde el
52 curso 2024-2025 toda la formación profesional será dual en el primer curso de los ciclos formativos

- 28 de Grado Medio y de Grado Superior, así como en los másteres de FP que contemplan prácticas. El 1
alumnado se formará en el centro y en la empresa desde el primer año de formación, eliminando así 2
de forma gradual –hasta su desaparición en el curso 2025-2026– el módulo profesional de formación 3
en centros de trabajo (FCT) que se viene desarrollando en una empresa durante el último trimestre 4
del segundo año. Y, muy importante, desde principios de 2024, el alumnado en prácticas está cotizando 5
a la Seguridad Social durante el tiempo de formación en la empresa, un coste que no repercutirá 6
en las empresas. 7
8
- 29 En cualquier caso, son muchos los datos de nuestro sistema educativo que demuestran la falta de 9
una apuesta clara para que la educación pública sea una columna fundamental en nuestro Estado del 10
bienestar. Concretamente, la pobreza infantil está cerca del 28%, el abandono escolar prematuro es 11
del 16,9% y la diferencia de horas de aprendizaje entre estudiantes que acceden a actividades fuera 12
del horario escolar y quienes no acceden es de más de 6.000 horas al acabar la enseñanza obligatoria. 13
Estos datos nos sitúan delante de un panorama que nos lleva a denunciar que no tenemos un sistema 14
educativo que garantice la igualdad de oportunidades para todo el mundo. 15
16
- 30 En el ámbito universitario, después de años de parálisis, con una nula negociación con las y los repre- 17
sentantes de los trabajadores/as, y sin perspectiva de avances a pesar de la entrada del Gobierno de 18
coalición, se aprobó la LOSU, ley de la que ya se deben modificar o flexibilizar algunas disposiciones 19
adicionales para poder hacer frente a la urgente necesidad del aumento de plantillas, o la erradica- 20
ción de la precariedad de los falsos asociados, del PDI o del PTGAS, además de poder abordar solu- 21
ciones para la financiación de las universidades y de la investigación que se realiza en ellas, aumentar 22
la inversión en infraestructuras y establecer mejores políticas de gestión. 23
24
- 31 Siendo conscientes de que los sectores más precarizados en el ámbito educativo los encontramos en 25
las universidades públicas, en el personal educativo de administración y servicios (PSEC) y en algu- 26
nos subsectores de la enseñanza privada como el Ocio educativo, las escuelas infantiles y el sector 27
de la Discapacidad, hemos de comprometer a nuestra organización en la firme tarea de mejorar las 28
condiciones laborales y sociales de las trabajadoras y trabajadores de estos sectores, negociando y 29
presionando con fuerza, conectando con las personas en sus puestos de trabajo para hacerles co- 30
partícipes de las reivindicaciones y movilizaciones necesarias para lograr avances significativos en 31
nuevos acuerdos y convenios. 32
33
- 32 Vivimos un momento en el que la ideología neoliberal está impregnando al conjunto del sistema 34
educativo, en sus distintos componentes: escolar, familiar y sociocultural; y que, en muchos casos, 35
convivimos con ellos sin darles mayor importancia. 36
37
- 33 El neoliberalismo mantiene un cuidadoso y manifiesto interés por el conocimiento, por la educa- 38
ción y la cultura. Los ha situado en el centro de un proyecto epistemológico y educativo muy claros 39
y con objetivos muy definidos. El proyecto educativo neoliberal lleva tiempo construyéndose y no 40
ha sido promovido, principalmente, por el Estado ni los gobiernos, sino por las grandes empresas y 41
los bancos (multinacionales, grupos de bancos, fondos de inversiones, etc.). No tiene paredes, sino 42
plataformas y trabajadores y trabajadoras las 24 horas del día. Practica la universalidad sin equidad. 43
No necesita ser excluyente porque individualiza los talentos, los recorridos vitales y el aprendizaje: el 44
apoyo mutuo es cosa del pasado. 45
46
- 34 Pero hay otros componentes que afectan directa o indirectamente a la presencia y fortalecimiento 47
de las ideas neoliberales en el sistema educativo. Uno de ellos son determinadas prácticas sindicales 48
corporativas, y de las asociaciones conservadoras del sector, que se convierten con sus reivindica- 49
ciones en los guardianes de las esencias más conservadoras del sistema educativo, desarrollando 50
como organizaciones objetivos propios contrarios a la innovación educativa, y que ayudan a man- 51
tener todo aquello que pone freno a la equidad y a una escuela pública sin adjetivos, enturbiando y 52

- 1 debilitando el derecho a la educación. Otro, son las reformas educativas que se hacen y se aplican 35
2 con poca o ninguna implicación del profesorado, sin experiencias previas a su aplicación y sin tener
3 en cuenta el importante trabajo que numerosos colectivos docentes realizan a lo largo y ancho del
4 territorio español. Estas reformas se terminan traduciendo en más burocracia, el famoso “papeleo”, y
5 concitando el rechazo de un importante número de docentes, familias y estudiantes.
6
- 7 No menos importante es la inversión, otro de los componentes esenciales que fortalece y hace posi- 36
8 ble una de las premisas neoliberales más visibles: los recortes para que todo funcione. La educación
9 española sigue siendo la peor vestida de Europa; en concreto, la inversión media en el conjunto del
10 Estado en 2023 es del 4,2%, mientras que en la Unión Europea es del 4,6%, cuando las instituciones
11 internacionales educativas recomiendan como mínimo una inversión de un 6%.
12
- 13 Seguimos con ropa de mala calidad, siempre con remiendos, siempre con tallas que no son las ade- 37
14 cuadas. Y esto, aun reconociendo el esfuerzo inversor del gobierno de coalición PSOE-Unidas Pode-
15 mos. El cómo se materializan estas nuevas inversiones en las comunidades autónomas ante la pasi-
16 vidad del Ministerio de Educación y Formación Profesional o la falta de acuerdos con el Ministerio de
17 Ciencia, Innovación y Universidades, nos introduce en otro de los componentes esenciales, la lealtad
18 o deslealtad institucional delante de las políticas públicas.
19
- 20 En España existen básicamente dos formas diferentes de entender las políticas educativas, que tie- 38
21 nen que ver con la ideología del partido político gobernante; por ejemplo, el Gobierno de la Comu-
22 nidad de Madrid es el que más fondos devuelve al Gobierno de España de aquellos que se destinan
23 para la creación de plazas públicas en FP, programas PROAS, Formación del Profesorado, etc.; la que
24 menos recursos públicos invierte en la educación pública y de las que más detraen para invertir en el
25 sector privado.
26
- 27 **1. 4. La acción del sindicato: más organización, más derechos**
- 28 Una importante responsabilidad de un sindicato combativo, riguroso y confederal como el nuestro 39
29 ha de ser la de la gestión cotidiana del conflicto social. Y esta gestión se hace tanto en las mesas de
30 negociación y en la concertación social como en la confrontación y la movilización. Ambas partes son
31 indisociables de la práctica del movimiento sindical. La virtud del éxito de la acción sindical es saber
32 escoger el momento de cada cosa.
33
- 34 Y es lo que vamos a hacer en los próximos cuatro años. Saldremos a la ofensiva, movilización, denun- 40
35 cia y negociación. Ni nos callarán, ni nos pararán. Seguiremos alzando nuestra voz, en la negociación
36 y en la movilización, denunciando las políticas neoliberales que atenten contra la enseñanza pública
37 y contra las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras de la enseñanza.
38
- 39 En el ámbito confederal, y en este contexto en el que la derecha solo habla de sanchismo, amnistía y 41
40 de ataque a la Constitución y a la democracia..., hemos conseguido –fruto de la determinación y la
41 movilización de CCOO en el ámbito del diálogo social y con este gobierno progresista– avances con-
42 sensuados que han mejorado las condiciones de vida y trabajo, y han posibilitado una recuperación
43 más justa e inclusiva. Acuerdos como los ERTE, la reforma laboral, las reformas de la Seguridad So-
44 cial, la reforma de las pensiones, las prestaciones extraordinarias para los autónomos, el teletrabajo,
45 la regulación de las y los repartidores de las plataformas digitales, la Ley de Empleo, mejoras en la
46 protección por desempleo, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), el Acuerdo
47 Marco para una Administración del siglo XXI..., son un claro ejemplo de avances que han mejorado
48 la vida de la gente y que han puesto en valor el diálogo y la concertación social como instrumentos
49 fundamentales para profundizar en el Estado social y democrático de derecho, a través de su par-
50 ticipación para defender los intereses del mundo del trabajo y el Estado del bienestar. Y, por tanto,
51 desde CCOO seguiremos exigiendo que, mediante el diálogo y la concertación social, se configuren
52 un conjunto de medidas económicas y sociolaborales que permitan preservar el tejido productivo, el
empleo, las rentas familiares y los servicios públicos.

- 42 En definitiva, salimos a la ofensiva, sabiendo que somos la organización decisiva para lograrlo; y lo haremos como acostumbramos, negociando y pactando, cuando sea posible, y movilizándonos cuando no haya otro camino. Y no estaremos solos ni solas, lucharemos desde la organización confederal a la que pertenecemos, a la que se intenta continuamente debilitar. Porque un debilitamiento del sindicalismo de clase es un debilitamiento de la mejor herramienta que tienen los trabajadores y las trabajadoras, y por ende la ciudadanía, para mejorar sus condiciones de vida. No ha habido progreso ni avance social que no haya tenido detrás a sindicatos de clase fuertes; de ahí los ataques y las campañas orquestadas contra nuestra organización. Siempre ha sido así, es y será, allí donde se alcanza más arraigo sindical, la clase trabajadora se hace más fuerte y se consiguen mejores condiciones laborales. 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
- 42 En el ámbito educativo será una tarea prioritaria de nuestra Federación liderar la batalla ideológica, cultural y educativa, y plantar la bandera de una educación pública, humanista, inclusiva, equitativa, democrática, laica, coeducativa... frente a la educación neoliberal, segregadora, excluyente y anti comunitaria. Hemos de abanderar el discurso contra la ofensiva neoliberal que tiene como leitmotiv la privatización de los servicios públicos, entre ellos la educación, bajo pretexto de su “liberalización” frente al “monopolio estatal”; y desacreditar sus lugares comunes, entre los que figuran la reversión de anteriores conquistas laborales y sociales, reducción del gasto social y privatización de sectores públicos. 11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
- 43 El sistema educativo ha de mostrar al alumnado la realidad en la que viven, integrándose activamente en la vida social y cultural; y haciendo que el sistema educativo se transforme en un elemento de ruptura. Esto pasa, indudablemente, por una defensa férrea de la realidad plurinacional y plurilingüística de nuestro Estado. Frente a los embistes del neoliberalismo imperialista solo podemos estar preparadas para blindar nuestros derechos a pensar, hablar, educar y aprender en todas las lenguas oficiales de nuestro Estado, garantizando su permanencia en igualdad de condiciones en la escuela pública. La educación ha de contribuir a que el estudiantado desarrolle un espíritu crítico y solidario y también se han de promover en el alumnado unas necesidades y motivaciones de acción que les hagan tomar conciencia de que, al desarrollarse ellos mismos, contribuyen también a la realización de los demás miembros de la sociedad. 21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
- 44 El profesorado ha de estar en un proceso de formación continua y una práctica docente basada en una pedagogía activa, fomentadora del trabajo en equipo, crítica e insertada en la vida cotidiana del alumnado. 32
33
34
35
- 45 Nuestra tarea es ingente. Necesitamos recuperar y fortalecer el discurso desde el Humanismo. Definir el sentido de la educación es definir el sentido de la emancipación. Es preguntarse por la dignidad humana de manera abierta. Emancipación y dignidad, a través de la autonomía que nos proporciona una educación crítica. Es recorrer el camino, siempre inacabado, del progreso como mejora moral que el neoliberalismo ha convertido en “prosperidad” entendida de la forma más excluyente y anti-comunitaria. 36
37
38
39
40
41
42
- 46 Tomás Mann, en la conferencia ¡Alerta Europa! de 1935, discurso coloquio del Comité Permanente de las Artes y de las Letras sobre el tema “la formación del hombre moderno”, echaba en falta un humanismo militante, “un humanismo que descubriera su fortaleza y se empapara de la convicción de que el principio de la libertad, de la tolerancia y de la duda, no debe dejarse explotar y arrollar por un fanatismo sin vergüenza y sin titubeos”. 43
44
45
46
47
48
- 47 No debemos refugiarnos en la indiferencia y en la desafección, sino ser capaces de volver a la vida, las ideas y las acciones más reivindicativas del humanismo más militante. No debemos desaprovechar ser el primer sindicato en un sector tan complejo como el de la educación y tan proclive al corporativismo de todo tipo, para fortalecer nuestro discurso como sindicato de clase y nuestro modelo 49
50
51
52

1	educativo como soporte fundamental de la sociedad que queremos: más justa socialmente, más so-	48
2	lidaria, más humana y con una mirada siempre puesta en lo colectivo y en el bien común.	
3	No permitiremos que nos cambien las piezas que componen el sistema educativo.	
4		
5		
6	2. REALIDADES EDUCATIVAS EMERGENTES	49
7		
8	Nos encontramos en una encrucijada frente a grandes desafíos globales que nos afectan especial-	50
9	mente en el ámbito educativo: la transición digital, la emergencia climática y la transición demográ-	
10	fica. Ante estos retos hay que considerar los riesgos que conllevan y las oportunidades que ofrecen	
11	para la comunidad educativa. En todo caso nuestra acción sindical se debe abordar desde una visión	
12	integral, materialista, no determinista y sociopolítica.	
13		
14	A su vez, es fundamental que nos planteemos estos temas desde una triple dimensión: la esfera cu-	51
15	rrricular, la propia vida diaria de la comunidad educativa y las condiciones laborales de las personas	
16	trabajadoras de la enseñanza.	
17		
18	2.1. Los retos de la digitalización	
19	El principal reto al que nos enfrentamos es defender los derechos digitales de las personas trabajado-	52
20	ras de la educación, el alumnado y la comunidad educativa en su conjunto.	
21		
22	<i>La defensa de los derechos digitales de las personas trabajadoras de la enseñanza</i>	
23	Desde FECCOO debemos proteger los derechos recogidos en la Carta de Derechos Digitales, docu-	53
24	mento elaborado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital de España, apro-	
25	bado el 14 de julio de 2021 con especial atención a los puntos referentes al ámbito laboral.	
26		
27	Las personas trabajadoras de la enseñanza necesitamos dotarnos de las herramientas necesarias	54
28	que nos permitan afrontar la transición digital con garantías de seguridad, salud, protección de nues-	
29	tros propios derechos digitales y mejora de nuestras condiciones laborales.	
30		
31	La transición digital afecta a: el tiempo de trabajo, los lugares de trabajo, la carga de trabajo, mo-	55
32	vilidad y reclasificación profesional, a la igualdad, a la estructura remunerativa, la salud laboral, la	
33	formación profesional y a la protección de datos.	
34		
35	En este sentido es prioritario:	56
36		
37	• Diseñar y ejecutar evaluaciones de riesgos con perspectiva digital. Atendiendo a los aspectos	57
38	psicosociales, ergonómicos, visuales, etc.	
39		
40	• Lograr la desconexión digital efectiva de las personas trabajadoras de la enseñanza.	58
41	• Regular el teletrabajo en el ámbito educativo en todo el territorio español.	
42		
43	• Mejorar las condiciones laborales de las figuras relacionadas con las nuevas tecnologías en los	59
44	centros educativos, con mayor dotación económica y de horas.	
45		
46	• Evaluar y mejorar la formación en competencia digital docente. Cómo se están realizando es-	60
47	tas formaciones y cómo afectan a las personas trabajadoras.	
48		
49	• Prestar especial atención al impacto de las nuevas tecnologías en todo el ámbito educativo,	61
50	desde la formación reglada obligatoria hasta la Formación Profesional, Escuelas Oficiales de	
51	Idiomas y Enseñanzas artísticas.	
52		

- 62 • Las plataformas educativas necesitan una revisión integral tanto de su regulación, implantación, protección de datos de las personas que integran la comunidad educativa, disponibilidad y condiciones de uso, derechos y deberes, etc. 1
2
3
4
- 63 **La Inteligencia Artificial (IA) en la educación** 5
La inteligencia artificial (IA) es una herramienta muy potente para la investigación científica y para la educación. Ofrece un abanico de oportunidades de aprendizaje muy atractivo, pero de la misma manera conlleva un alto índice de riesgos. Para afrontar su uso y desarrollo en el ámbito educativo es necesario desarrollar regulaciones específicas que emanen del marco europeo adaptadas al contexto educativo. Esto debe incluir una adecuada formación específica para las personas trabajadoras de la enseñanza y grupos de trabajo multidisciplinares que puedan diseñar programas de actuación para desarrollar las oportunidades y minimizar los riesgos. 6
7
8
9
10
11
12
13
- 64 **Evitar la precarización de la educación en el entorno digital** 14
Nos enfrentamos a una realidad que conlleva cambios muy rápidos, que genera incertidumbre y que provoca barreras en nuestra intervención y acción sindical como es la dificultad de intervenir en la gobernanza de las estructuras educativas emergentes por la propia estructura que fomenta el aislamiento de las personas al no compartir centros de trabajo físicos. 15
16
17
18
19
- 65 Es necesario hacer frente a las estructuras empresariales que están proliferando a gran velocidad que no ofrecen los estándares mínimos necesarios para garantizar la calidad educativa y las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la enseñanza, sobre todo en el ámbito de las enseñanzas privadas, concertadas, los centros especiales de empleo, así como de los sectores de Discapacidad e Infantil, entre otros. Por eso es de vital importancia que desde nuestra Federación defendamos los derechos digitales y laborales para impedir el avance de la precarización en estos sectores. En este momento, debemos prestar una especial atención a la expansión de la FP en línea y privada. 20
21
22
23
24
25
26
27
- 66 **La protección de los derechos digitales de niños, niñas y adolescentes (NNA)** 28
Como sindicato de clase y sociopolítico, desde la Federación de Enseñanza de CCOO debemos analizar no solo el entorno laboral, sino también a las personas que en este se forman que, en general, en el futuro serán también trabajadores y trabajadoras. Por eso, debemos tener muy presente que existe una amplia y numerosa evidencia científica sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la infancia y en la adolescencia. Por eso, para nosotros debe ser prioritario crear entornos digitales seguros a través de la educación para garantizar un uso saludable en la esfera social y la configuración de las nuevas tecnologías en oportunidades de aprendizaje al servicio del estudiantado. 29
30
31
32
33
34
35
36
- 67 Cuando nos referimos a entornos digitales seguros para la población infanto-juvenil debemos establecer dos esferas claramente diferenciadas e interconectadas, la de ocio y la educativa. 37
38
39
- 68 **Los entornos digitales en la esfera social** 40
En el ámbito en el que la tecnología se utiliza como una herramienta de ocio y relación social, podemos referirnos a la situación como una “emergencia digital”, ya que, para garantizar los derechos digitales de la población infanto-juvenil, urge tomar medidas ante riesgos tales como exposición a abusos sexuales, acoso, trastornos relacionados con la autopercepción, sedentarismo, aislamiento, entre otros. Hay una clara desprotección, que causa preocupación y frustración en las familias. Se crea el miedo a que las niñas, niños, adolescentes y jóvenes se queden fuera del grupo de iguales si no acceden a las experiencias tecnológicas; pero, por otro lado, observan con impotencia su falta de herramientas legales y de otros tipos para que estas experiencias se realicen con garantías de salud y seguridad. 41
42
43
44
45
46
47
48
49
- 69 Desde FECCOO debemos: 50
• Impulsar y colaborar en la creación de marcos legales actualizados y efectivos que protejan la seguridad y la salud de NNA. 51
52

1	• Promover una mayor información y sensibilización social a través de la alianza con las AFA,	70
2	otras organizaciones relacionadas con NNA, administraciones y empresas sobre la dimensión	
3	de la situación actual y los riesgos a corto, medio y largo plazo a los que nos enfrentamos en los	
4	entornos digitales de ocio.	
5		
6	• Limitar el uso de dispositivos digitales personales de ocio, en función de la edad, en los cen-	71
7	tros educativos.	
8		
9	Entornos digitales en el ámbito educativo	72
10	Hay que garantizar los derechos digitales y las oportunidades de aprendizaje de todo el alumnado, lo	
11	que, entre otras cuestiones, exigirá prestar atención a esta brecha digital, que según diferentes estu-	
12	dios afecta al menos al 14% de nuestro alumnado, y que la COVID-19 puso en evidencia.	
13		
14	Si queremos aprovechar plenamente las capacidades que ofrece la tecnología, es urgente que las	73
15	distintas administraciones ofrezcan los recursos humanos y materiales que permitan una educación	
16	inclusiva y de calidad donde la equidad sea un eje fundamental.	
17		
18	Las personas que trabajan en el ámbito educativo no cuentan en la actualidad con los suficientes re-	74
19	recursos para garantizar totalmente la seguridad y la salud en relación tanto con los entornos digitales	
20	como con otros entornos en los centros educativos.	
21		
22	Faltan docentes y otros perfiles profesionales, las ratios son demasiado altas para prevenir detectar	75
23	e intervenir ante situaciones de riesgo, se necesitan mayores recursos materiales, más formación	
24	especializada, entre otros aspectos.	
25		
26	2.2. El sector educativo frente a la emergencia climática	76
27		
28	El desarrollo sostenible como eje prioritario de acción sindical	77
29	Ante la crisis climática y medioambiental que estamos sufriendo, y que afectará y perjudicará sobre	
30	todo a las generaciones venideras de personas trabajadoras, las Comisiones Obreras no podemos	
31	quedarnos al margen como organización sociopolítica y sindical que somos. Por ello debemos re-	
32	clamar y promover un cambio en nuestro sistema económico, que sea sostenible, defienda la bio-	
33	diversidad de nuestro planeta y que luche por la transformación social y económica de nuestras so-	
34	ciedades. La Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, es un	
35	plan de acción global a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que atribuye a la educación	
36	un valor estratégico. Entre los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), el número 4 establece	
37	el siguiente compromiso: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover	
38	oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.	
39		
40	Los ODS deben reflejarse en los grandes ejes temáticos y estratégicos de la Federación y en su prácti-	78
41	ca sindical y educativa. Asimismo, las secretarías, tanto sectoriales como transversales, deben desa-	
42	rrollar acciones concretas, formación, negociación colectiva, elaboración de materiales educativos,	
43	etc., comprometidas con la Agenda 2030, que impacten directamente en la comunidad educativa y	
44	sirvan para adquirir una competencia ecosocial acorde con estos ODS. Es por eso que tanto nuestra	
45	organización y acción sindical, como las reclamaciones y peticiones por las cuales luchamos, tienen	
46	que estar impregnadas de esta visión, visibilizando el compromiso ecológico y de sostenibilidad con	
47	el fin de ayudar a la comunidad educativa a desarrollar las actitudes, competencias, perspectivas	
48	y conocimientos específicos para fomentar la reflexión consciente y el pensamiento crítico para la	
49	toma de decisiones bien fundamentadas que hagan del mundo un lugar mejor y más sostenible.	
50	Teniendo en cuenta este marco teórico, FECCOO adquiere el compromiso de realizar un plan de efi-	
51	ciencia energética y de recursos que permita utilizar los recursos de la Federación de Enseñanza de	
52	la manera más sostenible posible. En este sentido y como primera medida nos comprometemos a	
53	reducir el uso y gasto de papel tanto interna como externamente.	

- 79 **La emergencia climática y su impacto en los centros educativos** 1
 La emergencia climática nos obliga a tomar medidas ambiciosas para minimizar los efectos nocivos 2
 para la seguridad y la salud en el ámbito educativo. Prueba de ello es la exposición a temperaturas 3
 extremas y los desastres naturales que cada vez afectan más a nuestros centros, desde olas de calor y 4
 frío, hasta inundaciones y vientos intensos. Por eso es necesario trabajar en varios niveles. 5
 6
- 80 La cuestión medioambiental es una prioridad la acción sindical de FECCOO. El irreversible proceso 7
 del cambio climático y la emergencia que de él se deriva, la esquilmación y agotamiento de los recur- 8
 sos del planeta, la contaminación atmosférica, edáfica y acuática, la pérdida de biodiversidad, la cri- 9
 sis energética, etc., incluso los conflictos geopolíticos que de ello se están derivando, son exponen- 10
 tes de un problema cuya raíz se encuentra en el modelo productivo capitalista, sobre todo desde la 11
 Revolución Industrial. La apuesta permanente por el crecimiento infinito, basado en la especulación 12
 financiera, la explotación de recursos y de la mano de obra, choca con la propia realidad de nuestro 13
 planeta como un espacio finito, de recursos limitados y un frágil equilibrio. Por ello debemos tomar 14
 medidas urgentes y drásticas en todos los sectores y ámbitos, siendo la enseñanza clave para rever- 15
 tir y aspirar a reconducir en el futuro esta situación. La educación medioambiental tiene que incluir 16
 de una manera notoria y destacada todo lo relativo a una educación para la emergencia y la crisis 17
 climática, contemplando, por supuesto, no solo las repercusiones que esta tiene, sino todas las posi- 18
 bilidades que existen para enfrentarla de manera adecuada, insistiendo, asimismo, en las políticas y 19
 acciones que pueden y deben frenarla tanto a nivel individual como colectivo. 20
 21
- 81 **Intervenciones a través del currículo** 22
 Si tenemos en cuenta que la labor de los centros es la docencia, es necesario que toda esta proble- 23
 mática se aborde también a nivel pedagógico e implique a las personas trabajadoras, al alumnado y 24
 a toda la comunidad educativa. Debemos apostar por políticas que potencien el análisis, el debate y 25
 la toma de conciencia por parte del alumnado y sus familias de la importancia del medio ambiente y 26
 la necesidad urgente de tomar medidas de cara a su protección. 27
 28
- 82 Es prioritario incorporar al currículo los riesgos a los que ya nos estamos exponiendo y los futuros 29
 riesgos causados a medio largo y plazo por la acción humana. De manera transversal es clave trabajar 30
 desde una perspectiva con conciencia eco-social y eco-feminista, impulsando actividades en el ám- 31
 bito educativo que promuevan el conocimiento de las crisis energética y de materiales, así como las 32
 alternativas existentes. Es fundamental sensibilizar y concienciar para provocar cambios en la socie- 33
 dad a través de la educación. Como organización sindical de clase y de izquierdas debemos combatir, 34
 de manera intensa y coherente, todos los discursos negacionistas que alimentan las derechas y que 35
 se difunden sin control por las redes sociales a las que están expuestos los más jóvenes, e incluso 36
 muchas personas trabajadoras. 37
 38
- 83 Desde los centros escolares hay que fomentar el desarrollo de planes integrales que incluyan gru- 39
 pos de trabajo interdisciplinarios para desarrollar la realización de actividades complementarias y 40
 extraescolares relacionadas con la emergencia climática (consumos responsables, alimentación sa- 41
 ludable, gestión de residuos, movilidad, protección de la naturaleza...). 42
 43
- 84 **Adaptar las infraestructuras de los centros educativos para convertirlos en entornos sostenibles 44
 de trabajo** 45
 Por lo general, los centros educativos no están adaptados a la situación actual y mucho menos a las 46
 que deberemos enfrentarnos en el futuro y que ya vamos notando con más intensidad año tras año. 47
 Hay que diseñar e implementar un plan estatal, de manera urgente e inmediata, para la adaptación 48
 y adecuación de todos los centros educativos de nuestro país a estas nuevas realidades que estamos 49
 viviendo y que cada vez se presentarán con más intensidad. Por ello, es necesario que desde las dis- 50
 tintas administraciones se pongan en marcha planes de sostenibilidad para el conjunto de los cen- 51
 tros educativos, exigiendo que también se implementen y desarrollen en el ámbito de las empresas 52

- 1 privadas del sector. La transición energética debe contemplar a la escuela como uno de sus pilares, 85
2 tanto a nivel físico como educativo.
3
- 4 Esto implica la realización de los necesarios estudios y análisis de la realidad bioclimática y de confort 86
5 de todos y cada uno de los centros, de manera individualizada, para determinar sus características
6 de partida en base a su ubicación geográfica, orientación, grado de exposición al sol, tipología cons-
7 tructiva, materiales de construcción empleados, calidad del aislamiento, posibilidades de reforma,
8 etc., de forma que se determinen sus necesidades específicas en cuanto a ventilación, cerramientos,
9 aislamiento de paredes y cubiertas, necesidad de aparatos de acondicionamiento de aire, elementos
10 de sombra en los patios, etc.
11
- 12 Desde FECCOO debemos apostar por convertir los centros educativos en entornos sostenibles, tan- 87
13 to en el plano estrictamente laboral como en el de su función pedagógica y educativa, pero todos
14 estos cambios no se pueden hacer sin tener en cuenta que su impacto y su coste energético sea el
15 menor posible. Desde la Federación debemos impulsar la puesta en marcha de estas adaptaciones
16 de los centros educativos partiendo de una serie de premisas como son la sostenibilidad energética
17 de los edificios y las instalaciones educativas. Debemos tender al desarrollo de edificios pasivos. En
18 la negociación colectiva y la acción sindical debemos demandar las inversiones necesarias que per-
19 mitan convertir los centros en espacios con una huella ecológica cero, implantando políticas activas
20 de descarbonización tendente a eliminar todos los consumos de energías fósiles y apostando por la
21 autogeneración de electricidad, como pueden ser paneles solares y aerogeneradores de pequeño
22 tamaño adaptados a su instalación en edificios y cuyos excedentes podrían ser exportados y puestos
23 al servicio del entorno en el que se ubican, haciendo un uso responsable y adecuado del consumo de
24 agua, etc., consiguiendo que se implementen medidas de aislamiento térmico que contribuyan a la
25 reducción del consumo de calefacción, mejorando las condiciones de ventilación de los espacios, tan
26 necesarias como ausentes –que quedaron en evidencia durante la pandemia–, convirtiendo los edifi-
27 cios en eficientes desde un punto de vista energético y limpios en cuanto a la gestión de sus residuos.
28 Debemos exigir la incorporación de lo verde en los centros, partiendo del hecho de que una cubierta
29 vegetal es el mejor aislante, además de contribuir a refrescar y mejorar la calidad del aire, interviniendo
30 tanto en los elementos de fachada como de cubierta; en todo caso, los elementos externos deben
31 dotarse de unos adecuados sistemas de aislamiento térmico. La climatización, además de ser pasiva,
32 debe contemplar la ventilación mecánica de los edificios para mejorar la calidad del aire y evitar po-
33 sibles enfermedades, tiene que hacerse mediante elementos cuyo consume energético sea neutro o
34 lo menor posible, empleando la geotermia, la aerotermia y el uso adecuado de cubiertas y paneles de
35 sombreado adecuados y flexibles.
36
- 37 De esta forma lograremos que las escuelas sean lugares no solo respetuosos con el medio ambiente, 88
38 sino que contribuirán a la mejora de la salud y el bienestar de toda la comunidad educativa. Tene-
39 mos que impulsar en los centros la modificación del actual modelo lineal, abierto y derrochador de
40 consumo de recursos naturales, por otro circular, cerrado y de potenciación del reciclado, donde los
41 productos utilizados puedan tener una segunda vida. Para lograr esto debemos exigir planes estata-
42 les y autonómicos para que, en un plazo razonable de tiempo, todos nuestros centros sean espacios
43 sostenibles y saludables desde el punto de vista medioambiental.
44
- 45 Para impulsar estas acciones debemos realizar campañas en alianza con la comunidad educativa en 89
46 las que tenemos que presionar a las distintas administraciones para que aborden y empiecen a solu-
47 cionar toda esta problemática.
48
- 49 Desde CCOO debemos trabajar en la concienciación de las personas trabajadoras y, en el ámbito de 90
50 la negociación colectiva, poner en marcha planes de movilidad sostenible, haciéndolos extensibles
51 al conjunto de la comunidad educativa. Esto habría que hacerlo también en el marco del desarrollo
52 del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima. También debemos valorar la repercusión de la digi-
53 talización a nivel medioambiental en los centros educativos.

- 91 **Impulsar la figura de delegada o delegado de medioambiente** 1
 En el ámbito de las mesas sectoriales y en el de la negociación colectiva debemos reivindicar, tanto a 2
 nivel ministerial como autonómico y ante las empresas, la creación e implantación de la figura de de- 3
 legada o delegado sindical de medioambiente en los centros educativos de nuestro país, que debería 4
 contar con la adecuada dotación horaria y formación. Todos los planes y actuaciones que hemos 5
 reseñado con anterioridad, que deben promover las distintas administraciones y empresas, así como 6
 todos los problemas y actuaciones a nivel medioambiental que puedan surgir y se vayan a poner en 7
 marcha en los centros de trabajo, deben ser objeto de actuación por parte de la figura de delegada o 8
 delegado sindical de medioambiente, para que contemplen la perspectiva laboral al aplicarse en los 9
 centros de trabajo. 10
 11
- 92 **Introducir cambios organizativos en los centros educativos** 12
 Con respecto a las administraciones educativas, debemos exigir la puesta en marcha de los adecua- 13
 dos planes de contingencia ante las cada vez más frecuentes situaciones de riesgo por temperaturas 14
 extremas, en especial las más elevadas, que cada vez se adelantan en el calendario a mayo y se re- 15
 trasan a septiembre y octubre. 16
 17
- 93 Esto implica que se establezcan protocolos que permitan a los centros, en base a su autonomía orga- 18
 nizativa y en función de sus características específicas y etapas a las que imparte enseñanza, adoptar 19
 medidas urgentes tendentes a paliar los efectos de las temperaturas extremas mediante la flexibi- 20
 lización de los horarios, las agrupaciones del alumnado, la utilización de espacios alternativos, la 21
 suspensión de la jornada escolar o parte de ella, etc. Esto deberíamos exigir que se vinculase a las 22
 posibles alertas que al respecto emite la propia AEMET. 23
 24
- 94 **Impulsar acciones desde la escuela que contribuyan a frenar el cambio climático** 25
Gestión de residuos 26
 Fomentar el eje de las 3 erres: reutilizar, reducir y reciclar desde los centros educativos. Realizar una 27
 gestión eficiente de los residuos también es educar para prevenir la emergencia climática, facilitando 28
 por parte de las administraciones educativas y de las patronales todos los elementos que puedan 29
 contribuir a ello. Para eso, es fundamental que estos criterios se tengan en cuenta en la gestión diaria 30
 de los centros educativos. 31
 32
- 95 *Comedores escolares* 33
 Trabajar de manera decidida para que los menús en los centros educativos sean ecosaludables y 34
 variados, incorporando productos de proximidad y km cero, frescos y eliminando los alimentos ultra- 35
 procesados. Es imprescindible apostar por las cocinas propias en lugar del catering. 36
 37
- 96 *Movilidad en el ámbito educativo* 38
 Fomentar la movilidad colectiva y evitar el uso de medios de transporte contaminantes. Para ello es 39
 imprescindible poner programas por parte de las empresas y las administraciones educativas que 40
 fomenten e incentiven las alternativas al transporte individual, ya sea favoreciendo el uso del vehí- 41
 culo compartido, los transportes públicos, la locomoción en bicicleta o a pie, puesta en marcha de 42
 programas de seguridad vial en los entornos escolares, limitar el acceso a los centros en transporte 43
 individual con vehículos de combustión, etc. 44
 45
- 97 Impulsar programas del tipo de los caminos escolares es no solo una buena manera de enseñar a 46
 movernos de una manera más ecológica, eficiente y saludable, sino también para descongestionar 47
 las entradas y salidas de los centros educativos. 48
 49
- 98 *Programas de préstamos de libros de texto* 50
 Los programas de préstamos de libros son un buen ejemplo de medidas de lucha contra la emergen- 51
 cia climática desde una perspectiva ecosocial. Hay que profundizar en este tipo de acciones. 52

1	2.3. El desafío de la transición demográfica	99
2	Nuestra pirámide de población presenta una imagen en la que se observa un claro descenso de las	
3	tasas de natalidad que ha supuesto que tengamos una pirámide invertida. Esto supone que la mayor	
4	parte de la población española, la nacida durante las décadas del baby boom español ya está en edad	
5	de jubilación o muy próxima a ella, y, sobre todo, que las etapas fértiles ya están concluyendo. La con-	
6	secuencia es un descenso acusado de la población infantil causado por el descenso de la natalidad.	
7	A esto hay que añadir que se ha seguido incrementando la concentración de la población en zonas	
8	urbanas, sobre todo en ciudades intermedias, generando una baja densidad poblacional en las zonas	
9	rurales. Por lo que debemos impulsar medidas orientadas a compensar los desequilibrios generados	
10	por los cambios demográficos que impactan en el sector educativo.	
11		
12	La descompensación entre el ámbito rural y urbano requiere medidas adaptadas para cada escena-	100
13	rio en las que nuestros objetivos deben ser asegurar el derecho a la educación del alumnado y, a su	
14	vez, las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la enseñanza, tanto en el ámbito rural	
15	como en el urbano, contemplando las peculiaridades que cada uno de estos entornos lleva apareja-	
16	dos.	
17		
18	A su vez, es prioritario garantizar los derechos laborales de las personas migrantes que se incorporen	101
19	a la actividad laboral de la enseñanza. Haciendo especial hincapié en la lucha contra la precariedad,	
20	la defensa de la seguridad, salud y bienestar, y la medidas encaminadas a la plena inclusión en la	
21	sociedad.	
22		
23	Lograr la plena inclusión de las personas migradas en el mundo laboral y sindical del ámbito	102
24	educativo	
25	Las personas de origen migrante son un colectivo con más dificultades de inserción laboral.	
26	Desde CCOO hemos de promover la figura de la persona delegada de igualdad en las empresas para	
27	garantizar las políticas de gestión de la diversidad y de la prevención del racismo y la xenofobia. He-	
28	mos de seguir luchando contra la instrumentalización de la inmigración y reivindicar los derechos	
29	políticos de participación de las personas migradas.	
30		
31	También hemos de promover acciones para organizar y potenciar la participación de estas personas	103
32	en las elecciones sindicales y en nuestras candidaturas. y para estén como candidatas en nuestras	
33	listas.	
34		
35	Desarrollar el derecho a la educación desde la perspectiva inclusiva	104
36	La bajada de la natalidad puede abordarse como una oportunidad si aprovechamos el descenso en	
37	el número del alumnado para mejorar la calidad educativa mediante la bajada de las ratios en el sis-	
38	tema educativo, acercando nuestros niveles a los de nuestro entorno europeo.	
39		
40	La atención a la incorporación del alumnado proveniente de los flujos migratorios debe incorporar	105
41	una perspectiva inclusiva que conlleve un aumento de los recursos materiales y humanos necesarios	
42	para que este proceso se produzca con garantías de protección a NNA, y como una oportunidad para	
43	construir una sociedad que fomente la diversidad y la inclusión desde el sistema educativo.	
44		
45		
46	3. JÓVENES: PRESENTE Y FUTURO	106
47		
48	La precariedad define a la juventud trabajadora de nuestro país. Laboralmente, se traduce en altas	107
49	tasas de desempleo, contratos temporales, trabajos a tiempo parcial y salarios bajos. Aunque la	
50	temporalidad ha disminuido significativamente gracias a la reforma laboral de 2021, la situación del	
51	empleo juvenil aún necesita mejoras. Entre 2008 y 2022, los salarios han aumentado solo un 8,9%,	
52	mientras que la inflación subió un 24,7% y los alquileres un 35,2%. Esto significa que los salarios de	

- 108 las personas jóvenes no han seguido el ritmo de los costes de una vida digna, dificultando nuestra emancipación y la creación de proyectos de vida autónomos, afectando a la tasa de natalidad y teniendo repercusiones demográficas. 1
2
3
4
- 109 Además, la precariedad incluye problemas como los falsos becarios, falsos autónomos y fraudes en la contratación, que son formas modernas de explotación laboral que podemos observar en sectores como el ocio y tiempo libre, la universidad o la formación profesional, entre otros. 5
6
7
8
- 110 Por otro lado, la juventud trabajadora no es homogénea y la interseccionalidad es importante para entender qué nos afecta. Las mujeres jóvenes enfrentamos dificultades específicas en el mercado laboral, ya que ocupamos lugares de trabajo menos remunerados o valorados peor socialmente. Aunque ya somos mayoritariamente mujeres en casi todos los escalones del sistema educativo, estamos más presentes en sectores como la educación infantil o primaria, con salarios notablemente más bajos que los de la educación secundaria. Lo que no solo limita nuestras oportunidades de desarrollo profesional y personal, sino que también perpetúa la desigualdad de género. 9
10
11
12
13
14
15
16
- 111 Por otro lado, la escasez de mujeres en estudios STEM desde la educación obligatoria contribuye a esta desigualdad. Es esencial fomentar la participación de las mujeres en estos campos desde temprana edad y ofrecerles las mismas oportunidades de desarrollo profesional, visibilizando a aquellas que ya están en dichos puestos de trabajo y educando fuera de los parámetros que imponen los roles de género. 17
18
19
20
21
22
- 112 Es necesario también, poner especial atención a el hecho de que las tecnologías de información y comunicación, como las redes sociales y la inteligencia artificial, han generado nuevas formas de violencia machista que afectan gravemente a las mujeres jóvenes, como el sexting no consentido y el ciberacoso. Estas manifestaciones de violencia requieren atención especial y medidas específicas para proteger a las mujeres jóvenes y garantizar su seguridad, que deben atajarse desde los centros educativos, con la colaboración de las familias y del alumnado. 23
24
25
26
27
28
29
- 113 En resumen, la combinación de estos factores hace que muchas personas jóvenes se desvinculen de un sistema político y sindical que perciben como ineficaz y ajeno a sus necesidades. Cuando el sistema no proporciona oportunidades, vivienda y nos culpa de los problemas actuales, la desafección es inevitable. Para revertir esta situación, es crucial apoyar a la juventud, generar relevos y asegurar la integración de los jóvenes en el sindicato, trabajando desde los sectores más precarios para que nadie se quede atrás. 30
31
32
33
34
35
36
- 114 Además, hemos visto en los últimos años como el avance de la ultraderecha ha permeado también en los centros educativos. Creemos que es crucial para ello fomentar espacios de socialización para las personas jóvenes que escapen de las lógicas del neoliberalismo de consumo, como la apertura de las canchas de los centros educativos en fines de semana, impulsar programas públicos de ocio y tiempo libre y extraescolares accesibles para todas las personas jóvenes, o la lucha por una vertebración real de los servicios públicos de calidad (transporte, sanidad, educación, etc.) entre las zonas más rurales y las urbes. 37
38
39
40
41
42
43
44
- 115 La juventud trabajadora de nuestro Estado ha demostrado su sensibilidad hacia estos temas, con grandes movilizaciones feministas, ecologistas, LGTBIQ+ y por la salud mental. Debemos constituirnos como un espacio de autoorganización para que las personas jóvenes de nuestros sectores desarrollen en las Comisiones Obreras sus proyectos de lucha dentro y fuera de las aulas. Además de continuar visibilizándonos como un sindicato sociopolítico en las campañas y visitas a centros, para atraer a todas esas personas que ya están politizadas, pero no están organizadas. 45
46
47
48
49
50
51
52

3.1. Vivienda

La juventud no es una cuestión monolítica, no se trata de un grupo estanco ni homogéneo. Aun así, venimos observando como el acceso a la vivienda se ha convertido en uno de nuestros principales problemas socioeconómicos. Esto, unido a la precarización de nuestras vidas, que cada vez es más duradera, contribuye a una suerte de perpetua adolescencia de la juventud: dependencia de abuelos y padres, compartir piso sin llegarse a emancipar, perpetuar las lógicas de la época universitaria, etc. Muchos comparten piso con desconocidos en ciudades que no son las suyas porque han conseguido trabajos allí hasta bien entrada la cuarentena, como puede ser en el caso de los empleos en el mundo universitario o de las interinidades en la educación pública, uniendo esto a la inestabilidad de los contratos de estos sectores y los bajos salarios en muchos casos.

Tenemos pues, como sindicato de clase, el deber de luchar para mejorar el acceso de las personas jóvenes a la vivienda. Para ello, debemos promover que los centros educativos, especialmente en poblaciones pequeñas, tengan convenios con sus ayuntamientos para la garantizar que las profesionales de la educación que sean destinadas allí tengan una vivienda digna y asequible. Así como servir de catalizador para que los sectores de la sociedad más afectados por este problema vean en nuestro sindicato una herramienta de organización para conseguir dicho objetivo.

3.2. Educación pública

Un gran problema de la juventud en la educación pública es la precariedad o incertidumbre derivadas de las altas tasas de interinidad. Esto lleva a cambiar de centro cada curso o dentro del mismo curso a mucha parte del profesorado, a no cobrar el verano a otras muchas, a tener que decidir si cobrar el paro acumulado o no sin saber si, para el siguiente curso, vamos a trabajar en septiembre, en enero o, tal vez, en ningún momento.

Este problema persiste en nuestro sistema, con lo que ello conlleva: falta de apego en el centro, gran dificultad en trazar un plan pedagógico de varios años (el alumnado de un curso no tiene por qué ser el del siguiente), e incluso falta de estabilización de la propia vida personal. Esto se ve agravado muchas veces, por la asignación continua de plazas en zonas rurales y periféricas a las personas interinas menos experimentadas, lo que conlleva que en estas zonas haya una mayor rotación de profesionales, lo que con seguridad no contribuye a la calidad educativa de dichos centros.

Por eso, creemos que deben convocarse todas las plazas necesarias para bajar la temporalidad de la educación pública por debajo del 8% y que no se supere nunca ese porcentaje. Así mismo, queremos que promover la revisión del modelo de ingreso y acceso para actualizarlo, primando aspectos pedagógicos y didácticos. Además, de mejorar la fase de prácticas, con recursos para que sea realmente formativa y esté bien planificada.

Por otro lado, la defensa de una educación pública va mucho más allá de las condiciones laborales del profesorado. La subcontratación de los servicios necesarios para el funcionamiento de los centros educativos ha llevado a la precarización de sus puestos de trabajo y la pérdida de calidad, lo que acaba siendo un menosprecio a la tarea educativa que se lleva a cabo también en momentos como puede ser el del comedor. En este sentido, creemos que debemos poner atención a los servicios complementarios (jardinería, limpieza, cocina, etc.), combatiendo la externalización y privatización de todos los servicios del ámbito educativo. Además de proponer que la alimentación de los centros educativos sea de km0 con intención de mejorar la calidad y el impulso del comercio local. Eliminando la línea fría y recuperando la cocina in situ en los colegios, de forma que se favorezca la relación entre centros educativos y comercios del barrio.

Además, para que realmente todas las jóvenes tengan las mismas oportunidades, debemos proteger la escuela rural, dotándola de los recursos necesarios. Necesitamos también un aumento de la oferta pública de la FP y que se asegure la realización de prácticas con garantías. Es decir, en centros pú-

- 123 blicos siempre que exista la posibilidad y con objetivos y evaluaciones pedagógicas suficientes para combatir el fraude en las prácticas educativas. Las jóvenes queremos formarnos cuando pasamos por la Formación Profesional, no sustituir puestos de trabajo. 1
2
3
4
- 124 Creemos además que, como jóvenes sindicalistas, debemos poner el foco en el cambio demográfico de la composición de las aulas, y proponer y exigir medidas concretas para que el alumnado migrante cuente con las mismas oportunidades que las demás. Para ello, creemos que se debe promover la figura del o la intérprete para familias de origen migrante y que el profesorado debe contar con la suficiente oferta de formación en materia de inclusión y antirracismo. 5
6
7
8
9
10
- 125 Por último, debemos seguir luchando porque se incluya la historia del sindicato en el currículo educativo, así como una asignatura educación afectivo-sexual innovadora, fuera de los parámetros del sistema cisheterosexual, y que eduque también en la educación sentimental, y emocional en las relaciones humanas., defendiendo siempre la perspectiva de género en todas ellas. 11
12
13
14
15
- 126 **3.3. Espacios de participación para la juventud en el sindicato**
El sindicato sufre un claro envejecimiento en sus espacios de participación y toma de decisión. Los afiliados de base menores de 30 años son unos 50.000, en un sindicato con más de un millón de personas afiliadas, por lo que creemos que debemos poner más esfuerzos en la inclusión de la juventud en todos los niveles. 16
17
18
19
20
21
- 127 Uno de los principios de CCOO es que se trata de un sindicato asambleario y creemos que debe ser una de las herramientas para atraer a la afiliación joven. Queremos un sindicato que se parezca mucho más a su afiliación y una afiliación que se parezca mucho más a la sociedad. 22
23
24
25
- 128 Queda claro que para conseguir esto debemos hacer partícipes a afiliados de base, generando cuadros intermedios, por ejemplo, el de «antena de centro» en el centro educativo, permitiendo una mejor conexión entre el sindicato y la realidad laboral, y generando espacios donde estos cuadros intermedios puedan tomar decisiones y ser partícipes de la construcción del sindicato. Por otro lado, proponemos fomentar las asambleas a nivel territorial (como por ejemplo a nivel local, comarcal o provincial), coordinadas por las federaciones territoriales junto con los espacios de juventud creados en los territorios. Creemos que debemos poner énfasis en hacer un mínimo de estas asambleas de manera presencial, siempre que el sector lo permita, y siempre buscando un feedback real y que los asistentes se sientan partícipes del sindicato (más allá de las reuniones online generales). El objetivo de estas asambleas es que poco a poco tengan cada vez más estructura, con periodicidad, responsables de organización de la asamblea, etc. Todo esto, teniendo en cuenta, que debemos flexibilizar los métodos de participación de la juventud en el sindicato, favoreciendo las asambleas online, o en horarios compatibles con su jornada laboral, etc. Atendiendo a la idiosincrasia de cada territorio. De esta manera, podremos crear espacios de militancia permanentes para que las personas jóvenes podamos desarrollar un sentimiento de pertenencia o arraigo al sindicato. Estas actividades permanentes podrían ser las charlas en centros educativos o la creación de campañas. 26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
- 129 Por otro lado, la comunicación es un asunto esencial en la tarea de atraer a nueva afiliación joven. Debemos empezar a comunicar desde la juventud y para la juventud cada uno de los conflictos en los que tomemos parte como sindicato. Es esencial que actualicemos continuamente el lenguaje que usamos en las RRSS y que nos esforcemos en crear contenidos que hagan que las personas jóvenes se referencien en nuestro sindicato. 43
44
45
46
47
48
- 130 **3.4. Edadismo: negociación colectiva y EESS**
Los espacios de juventud dentro del sindicato nacen como eje vertebrador de la participación juvenil trabajadora ante la dificultad de nuestra incorporación al sindicato a través de las EESS y la negociación colectiva. 49
50
51
52

- 1 Esto ocurre por la precariedad, temporalidad e inestabilidad laboral que sufrimos como juventud 131
2 trabajadora, que nos impide en muchos casos participar en igualdad de condiciones en la represen-
3 tación sindical en nuestros centros de trabajo. Pero también debemos tener en cuenta que esto se
4 produce en el contexto de una sociedad adultocéntrica, es decir, vivimos en una sociedad con un
5 sistema de valores y prácticas que otorga mayor importancia y poder a un determinado segmento de
6 población en detrimento de las personas jóvenes.
- 7
- 8 El edadismo es una forma de discriminación que afecta tanto a personas jóvenes como a mayores, 132
9 manifestándose a través de estereotipos, prejuicios relacionados con la edad, así como narrativas y
10 discursos en la esfera pública y discriminaciones etéreas. Para combatirlo en la negociación colecti-
11 va, creemos que se debe generar un grupo de trabajo permanente entre la secretaría o las secretarías
12 encargadas de la negociación colectiva y la de juventud para tener en cuenta la visión juvenil en la ac-
13 ción sindical del conjunto del sindicato, así como fomentar que se realicen más estudios y tengamos
14 más información sobre las discriminaciones en el empleo de la juventud trabajadora en los sectores
15 de la educación. Además, obviamente, de potenciar mayor presencia de candidatos jóvenes en las
16 elecciones sindicales y en las secciones sindicales tal y como recoge la resolución del Consejo Confe-
17 deral de cierre de la conferencia de Juventud.
- 18
- 19 Por último, creemos que la eliminación o reducción para menores de 30 años del requisito de acceso 133
20 gratuito a los servicios jurídicos a partir de tres años de afiliación sería una herramienta de atracción
21 de la afiliación joven al sindicato, acabando con una discriminación evidente, que nos impide hacer
22 uso de esta ayuda, por habernos incorporado tarde y mal al mercado laboral.
- 23
- 24 **3.5. Universidad** 134
- 25 Hay un crecimiento preocupante de las universidades privadas en España, según el informe CYD 2023.
26 Desde 1998, se han creado 27 universidades privadas y ninguna pública. Las universidades privadas
27 están cerca de superar en número a las públicas: 43 privadas frente a 50 públicas. Todo esto, con un
28 beneficio económico significativo para las universidades privadas, de crecimiento del 44.7% en los
29 últimos cinco años y una facturación de 3.265 millones de euros en 2022.
- 30
- 31 Las condiciones del profesorado que trabaja en las universidades privadas son, además, manifiesta- 135
32 mente peores en la gran mayoría de casos, que en las universidades públicas. Ya hay casos de pisos
33 alquilados y convertidos en call centers donde se reúnen varios profesores para dar clases virtuales a
34 estudiantes de todo el mundo, a horas intempestivas en el Estado español.
- 35
- 36 Por otro lado, la falta de equiparación de los contratos predoctorales a figuras análogas que hacen el 136
37 mismo trabajo (por ejemplo, técnicos de laboratorio). Aquellos que están haciendo un doctorado, co-
38 bran menos que las figuras análogas con las que trabajan, por hacer el mismo trabajo, lo que supone
39 una desigualdad inexplicable.
- 40
- 41 Además, existe la problemática de la realidad de los profesores asociados: una figura pensada para 137
42 aquellas personas que tienen un trabajo fuera de la universidad, pero empleada realmente para con-
43 tratar a bajo coste a jóvenes, haciendo precario su acceso a la universidad. Actualmente, se quiere
44 convertir en indefinida a la figura del profesor asociado, reduciendo cosméticamente la temporali-
45 dad, pero alargando de forma perversa la precariedad del joven que, en realidad, no tiene un trabajo
46 fuera de la universidad (y, simplemente, se ha dado de alta en autónomos para acceder a la univer-
47 sidad como profesor asociado). Ya conocemos casos, como el de la Universidad de Oviedo, donde
48 hay una figura, la de laboral interno, que al menos no tiene la precariedad económica del profesor
49 asociado joven, que realmente no tiene otro trabajo. Esta figura podría extenderse al resto del Estado.
50 Lo que queda claro, es que debemos demandar que se equiparen los sueldos de los contratados «pre-
51 doc» a las figuras análogas que hacen el mismo trabajo. En este sentido, proponemos como primer
52 paso, crear una red de jóvenes predocs coordinada entre la secretaría de Universidad y la de Juven-
53 tud, para sindicalizar este sector tan precario.

- 138 Sin embargo, la progresiva privatización del sistema universitario no solo nos afecta como personas trabajadoras, sino que, como alumnas, nos priva de la oportunidad de acceder a una educación pública y de calidad. Con casos especialmente significativos como es el del Máster de Profesorado, que en el curso 2024-2025 su oferta privada de plazas ya doblaba la pública, con lo que eso conlleva a efectos de perfil del profesorado y expulsión de las capas más humildes de la sociedad de la posibilidad de trabajar como docentes. Debe ser una tarea primordial para nuestra federación, visitar especialmente los centros de magisterio y máster de profesorado para situarnos como sindicato de referencia. 1
2
3
4
5
6
7
8
9
- 139 Pero, además, queda claro que debemos exigir un incremento de la financiación pública: aumentar la inversión en universidades públicas para asegurar suficientes plazas y recursos. De la misma manera que endurecemos las condiciones de diseño de carreras y másteres y de contratación de profesorado en las universidades privadas, así como los criterios para certificarse como universidades. 10
11
12
13
14
15
- 140 **4. IGUALDAD REAL EN LA EDUCACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO** 16
17
- 141 La sociedad y las nuevas realidades nos llevan a diferenciar dos ejes donde centrar nuestros esfuerzos sindicales. 18
19
20
- 142 **4.1. Feminismo y coeducación** 21
La lucha por la igualdad real, en todos los ámbitos, y la erradicación de la violencia de género son claves para conseguir una sociedad justa y equitativa. En el mundo laboral, las mujeres todavía sufrimos una situación de discriminación intolerable debido a las brechas en las condiciones de trabajo: las dificultades para acceder a puestos de responsabilidad, la segregación de las profesiones, la desvalorización de los sectores más feminizados, la distribución de los trabajos... 22
23
24
25
26
27
- 143 Si a esto sumamos, además, uno de los grandes problemas estructurales de nuestra sociedad, que es la falta de corresponsabilidad de los hombres en los trabajos domésticos y en el cuidado de las personas, comportando para la mayoría de las mujeres una jornada de trabajo agotadora con peor calidad de vida y de salud. 28
29
30
31
32
- 144 Para cambiar la sociedad desde una perspectiva feminista es necesario incidir en la educación de las nuevas generaciones y, por lo tanto, es imprescindible situar la coeducación como eje central de las políticas educativas y políticas sociales, y exigir a las administraciones y empresas que inviertan los recursos necesarios para hacerla realidad en los centros educativos. 33
34
35
36
37
- 145 Tampoco podemos olvidar seguir incidiendo en que el feminismo y la igualdad real es algo transversal que afecta a toda la sociedad, no solo a un parte. El cambio debe darse en todos los ámbitos de la sociedad y la educación es la herramienta para poder alcanzar y avanzar en este cambio social. 38
39
40
41
- 146 El feminismo tiene que ser, por tanto, un eje central y transversal del sindicato y desde la Federación de Enseñanza de CCOO debemos jugar un papel clave. Así, desde los sectores educativos y socioeducativos, sectores altamente feminizados (en la enseñanza existen categorías profesionales donde se discrimina a las mujeres y cuyas condiciones son muy precarias, ejemplo de ello son: PDI en Universidades, docentes con contratos parciales, educadoras infantiles, PTIES, trabajadoras de Ocio y tiempo libre...), tenemos la responsabilidad y obligación de actuar tanto para la consecución de mejoras en las condiciones de trabajo y la revalorización de las profesiones educativas y socioeducativas, como para la instauración de la coeducación, igualdad y bienestar real en los centros educativos. 42
43
44
45
46
47
48
49
50
- 147 A pesar de los cambios conseguidos en los últimos años, queda mucho camino por recorrer y no podemos ni contentarnos ni dar por hecho que estén consolidados, especialmente teniendo en cuenta 51
52

1	el auge de las ideologías machistas. Estamos perdiendo derechos, se adoctrina en que las mujeres	148
2	tienen más derechos que los hombres y no podemos permitirlo.	
3		
4	Para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, y mejorar las condiciones labora-	149
5	les de las mujeres, es necesario romper con el “suelo pegajoso” tan presente en la mente de nuestra	
6	sociedad, por lo que lo hace especialmente difícil erradicar, ya que es un problema estructural. El	
7	machismo es un problema estructural.	
8		
9	Los cuidados, trabajos principalmente ejercidos por mujeres, deben ser una cuestión de Estado, no	150
10	pueden quedar fuera de las políticas sociales ni, algo de tanta relevancia social, se debe resolver	
11	dentro de cada familia en función de sus recursos económicos. Estas medidas son discriminatorias y	
12	crean grandes desigualdades.	
13		
14	Todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas, pero a unos cuidados de calidad, públicos y	151
15	dignos, por lo que es imprescindible para poder avanzar en profesionalizar los cuidados, ya que será	
16	la única manera de conseguir dos objetivos fundamentales:	
17		
18	• Que las mujeres no renuncien a una igualdad de condiciones laborales o a su vida profesional	152
19	debido al cuidado de un menor o familiar a cargo.	
20		
21	• Que el trabajo de los cuidados tenga el reconocimiento que se le debe otorgar, como ya sabe-	153
22	mos, imprescindible en esta sociedad. Pero es de los que menor reconocimiento tiene y peores	
23	condiciones laborales; y esto se soluciona profesionalizándolos.	
24		
25	Para la instauración de la coeducación efectiva y la igualdad real en los centros educativos, estos	154
26	necesitan recursos, principalmente personal que pueda trabajar con el alumnado (coordinador/a de	
27	igualdad, agente de igualdad...) con crédito horario y complemento salarial para poder hacer un tra-	
28	bajo real, eficaz y de calidad; así como una jornada lectiva para poder trabajar todos estos conteni-	
29	dos, que también deben ser transversales en todas las materias.	
30		
31	Se hace necesario crear espacios para compartir las buenas prácticas de igualdad en los centros de	155
32	trabajo; Para ello debemos crear una escuela sindical feminista, con la dos finalidades principales: di-	
33	fundir y dignificar la profesión. Y también se hace necesario abrir el debate sobre la agenda feminista	
34	que queremos.	
35		
36	Los planes de igualdad son una de las mayores herramientas sindicales con las que contamos en la	156
37	actualidad. Gracias a ellos conseguimos datos reales y actualizados de cuál es la situación de la em-	
38	presa, los procesos de selección, los procesos de formación de la plantilla, el registro retributivo, la	
39	valoración de puestos de trabajo...	
40		
41	Con todos estos datos, además de poder introducir medidas correctoras, se pueden coordinar planes	157
42	para acabar con las desigualdades, crear protocolos de acosos sexual y por razón de sexo en los cua-	
43	les participamos podemos y debemos hacer una gran labor sindical en todos los centros de trabajo,	
44	Nuestro objetivo y poder no termina en la negociación del plan de igualdad, ya que luego seguimos	
45	presentes en su seguimiento, además de continuar en el control del cumplimiento de las condiciones	
46	de trabajo, con lo que podemos y debemos exigir lo acordado a las empresas.	
47		
48	Esto conlleva que los planes de igualdad tienen un papel principal en este sindicato, no solo para	158
49	conseguir la igualdad efectiva y real, sino también para seguir avanzando en todo tipo de derechos	
50	de las personas trabajadoras.	
51		
52		

- 159 Pero lo que debe quedar claro es que esto no es de las secretarías de mujeres y políticas de igualdad. Como bien decíamos, es una de las grandes herramientas sindicales y son imprescindibles para la acción sindical en los centros de trabajo. Por lo que debe existir una implicación de toda la organización (elecciones sindicales, para lograr RLPT en los centros donde no existe, ya que, si no el plan de igualdad no es efectivo; organización para coordinar el trabajo, acción sindical, AP, personal laboral, universidad privada y servicios socioeducativos, tanto acompañando como negociando; salud laboral...).
- 160 Las administraciones públicas de las comunidades autónomas deben comprometerse a la elaboración de un plan de igualdad en las diferentes mesas negociadoras de condiciones laborales.
- 161 Se hará especial hincapié en la salud laboral con perspectiva de género en todos los sectores de la Federación, dándole importancia a los riesgos psicosociales, formando e informando a todas las personas trabajadoras de su existencia y consecuencias.
- 162 No debemos cesar en el diseño y en la elaboración de campañas con perspectiva de género. Todas las campañas de la Federación de Enseñanza deben cumplir esta premisa, como contra la violencia machista, acoso sexual, discriminación por razón de sexo, brecha salarial...
- 163 Debemos prestar especial atención al acoso sexual y por razón de sexo. Cada territorio tendrá una persona con formación en estos, que asesorará y gestionará los casos de denuncia que correspondan a dicho territorio y la Federación de Enseñanza de CCOO contará con un servicio de asesoramiento y defensa jurídica laboral y penal con personal especializado.
- 164 **4.2. Diversidad LGTBIQ+**
En los últimos tiempos hemos visto que la llegada de la ultraderecha a las instituciones ha puesto en peligro los avances en derechos e igualdades que tanto han costado conseguir, poniendo incluso en entredicho derechos fundamentales para las personas del colectivo LGTBIQ+. Por todas las personas es conocido nuestro compromiso en materia de lucha contra la LGTBIQ+fobia.
- 165 Los centros educativos y socioeducativos deben ser espacios seguros tanto para las personas menores –en los años clave de su desarrollo individual– como para todo el personal educativo y socioeducativo que desempeña su labor allí.
- 166 En el ámbito educativo es primordial tomar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad y la prevención de situaciones de odio y discriminación. Debemos comprometernos a crear las herramientas necesarias para forzar a las empresas y administraciones a que cumplan con su obligación de que los centros sean espacios seguros.
- 167 La lucha contra la discriminación y la LGTBIQ+fobia es un tema transversal que se debe trabajar desde las diferentes áreas de FECCOO.
- 168 Es necesario llevar a cabo una formación y sensibilización de las personas trabajadoras para conseguir la igualdad y la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ tanto en el sector de área pública como privada y sectores socioeducativos, aportando herramientas a las personas trabajadoras, como el desarrollo de talleres para la adquisición de habilidades de acceso al empleo, buscar y crear equipos de orientación, apoyo en la búsqueda activa de empleo y promoción laboral y profesional... Elaborar campañas preventivas de la LGTBIQ+fobia en el trabajo, para conseguir y asegurar que todos los centros de trabajo sean espacios seguros, este objetivo debe ser de máxima prioridad.
- 169 En el ámbito de la salud laboral es necesario poner en marcha estudios específicos, haciendo especial hincapié en las mujeres lesbianas, trans, personas intersex y en los riesgos psicosociales.

1	Comunicativamente es imprescindible hacer una revisión del lenguaje inclusivo de los documentos	170
2	de FECCOO y continuar haciendo visibles los días significativos del colectivo LGTBIQ+ para seguir	
3	sensibilizando a la sociedad. Así como diseñando y elaborando campañas afiliativas específicas vin-	
4	culadas al colectivo LGTBIQ+.	
5		
6	En el plano internacional debemos seguir participando en las áreas, proyectos y desarrollo de políti-	171
7	cas de solidaridad.	
8		
9	En lo interno de nuestra organización, la formación sindical (cuadros sindicales, personas delegadas	172
10	y afiliadas) en 4 niveles: negociación colectiva, formación de formadores, acción sindical y sensibili-	
11	zación.	
12		
13	Debemos mantener y fomentar la participación de la Escuela Sindical LGTBIQ+ Veri Pazos con una	173
14	periodicidad anual.	
15		
16	Establecer una coordinación entre personas asesoras y personas que acuden a las diferentes nego-	174
17	ciaciones para la intervención directa, así como una formación continua de personas negociadoras y	
18	la elaboración de material con propuestas sindicales que sirvan de guía.	
19		
20	Debemos contar con un servicio de asesoramiento y de defensa jurídica laboral y penal especializado	175
21	ante discriminaciones LGTBIQ+fóbicas.	
22		
23	FECCOO debe contar con un protocolo para erradicar la discriminación y el acoso a las personas	176
24	LGTBIQ+ y a la diversidad familiar dentro de su estructura.	
25		
26		
27	5. DEFENSA DE LO PÚBLICO: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA	177
28		
29	En CCOO seguimos defendiendo, como lo hemos hecho siempre, que la educación es un derecho de	178
30	ciudadanía que no puede ser puesto al servicio ni del ánimo de lucro de las empresas ni de los pro-	
31	yectos de adoctrinamiento reaccionario de ningún colectivo. Consideramos que es imprescindible	
32	que las administraciones educativas inviertan los recursos necesarios para que toda la ciudadanía	
33	tenga acceso en igualdad de condiciones a una educación y una formación pública, de calidad y a lo	
34	largo de toda su vida.	
35		
36	Y creemos que hay una línea de continuidad indestructible entre unas condiciones de trabajo dignas	179
37	para los y las profesionales de la educación y una educación de calidad, no segregadora y crítica.	
38	Desde nuestra condición de sindicato de clase estamos en la mejor situación posible para agrupar	
39	a los trabajadores y las trabajadoras de todos los sectores educativos para avanzar en los aspectos	
40	comunes y apoyarnos mutuamente en todas las reivindicaciones propias de cada colectivo.	
41		
42	CCOO defiende la educación pública obligatoria, preobligatoria y postobligatoria, en todas las etapas	180
43	y enseñanzas, pues es la que asegura la igualdad de oportunidades, la cohesión y la justicia social, la	
44	compensación de desigualdades, la atención a la diversidad y un cambio social positivo. Queremos	
45	una educación pública, laica, democrática, plurilingüe, que asegure la diversidad lingüística, inclusi-	
46	va y transformadora.	
47		
48	Los objetivos de CCOO en este aspecto son vitales, ambiciosos y en el contexto actual especialmen-	181
49	te relevantes, pues las tendencias privatizadoras y mercantilistas de muchas administraciones son	
50	enormes y los intereses de nicho de mercado muy grandes, especialmente en determinadas ofertas	
51	educativas como la Educación Infantil, la Formación Profesional y la educación superior en general.	
52		

182	5.1. Objetivos:	1
	En este eje nos planteamos los siguientes objetivos principales:	2
		3
183	1. Luchar contra la privatización y revertirla.	4
		5
184	2. Conseguir el crecimiento del sistema educativo público. El dinero público para la escuela pública.	6
		7
		8
185	3. Incrementar los recursos para una educación inclusiva y compensadora de desigualdades.	9
		10
186	4. Mejorar los recursos y condiciones de los centros y de sus trabajadoras y trabajadores.	11
		12
187	5. Asegurar e incrementar la oferta educativa pública en la Educación Infantil, en las enseñanzas de Formación Profesional y superiores.	13
		14
		15
188	5.1.1. Luchar contra la privatización y revertirla	16
	El gran problema para el sistema público es la privatización a la que muchas administraciones lo están sometiendo con diferentes estrategias y mecanismos, como por ejemplo la falta de inversión o el cierre de unidades públicas frente al mantenimiento e incremento de las concertadas. Esta privatización es una prioridad para la derecha política en cuanto gobierna y, a su vez, desde las administraciones de otro signo no se revierte o frena de forma efectiva cuando llegan a gobernar.	17
		18
		19
		20
		21
		22
189	La LOMLOE define claramente lo que es un centro público en su artículo 108:	23
		24
190	1. Los centros docentes se clasifican en públicos y privados.	25
		26
191	2. Son centros públicos aquellos cuyo titular sea una administración pública.	27
		28
192	3. Son centros privados aquellos cuyo titular sea una persona física o jurídica de carácter privado y son centros privados concertados los centros privados acogidos al régimen de conciertos legalmente establecido.	29
		30
		31
		32
193	Y en el artículo 109 se establece en su punto 3: En el marco de la programación general de la red de centros de acuerdo con los principios anteriores, las Administraciones educativas programarán la oferta educativa de modo que garanticen la existencia de plazas públicas suficientes, especialmente en las zonas de nueva población. Y añade en su punto 5: Las Administraciones educativas promoverán un incremento progresivo de puestos escolares en la red de centros de titularidad pública.	33
		34
		35
		36
		37
		38
194	Evidentemente, la visión de CCOO es bastante más ambiciosa que lo que se recoge en estos artículos, pero uno de los principales problemas es que estas disposiciones legales no se están cumpliendo ni se están haciendo cumplir de manera efectiva.	39
		40
		41
		42
195	Las pruebas de esta situación de incumplimiento son evidentes y CCOO ha realizado estudios, denuncia pública, movilizaciones y actuaciones a nivel global y a nivel territorial para revertirlas. Todos nuestros informes y estudios ponen claramente de manifiesto alarmantes tendencias que tenemos que conseguir parar y revertir.	43
		44
		45
		46
		47
196	En un contexto prolongado de bajada de natalidad, que lógicamente se está haciendo notar primero en Infantil y Primaria, pero que en breve se notará en el mismo grado en las etapas posteriores, se está aprovechando desde las administraciones educativas para recortar en pública y no en privada-concertada, es decir para privatizar aún más el sistema y que al final la escuela pública se convierta en residual o muera por inanición y olvido.	48
		49
		50
		51
		52

- 1 Por dar algunos datos que ilustran la progresión del sistema: en los últimos años en los CEIP, a pesar 197
2 de que el alumnado desciende aproximadamente en la misma medida en la red pública y en la pri-
3 vada-concertada, siendo incluso algo superior ese descenso en la segunda, las unidades se suprimen
4 en una proporción mucho mayor en la pública y no en la privada-concertada. Así, a nivel estatal, el
5 alumnado en CEIP públicos desciende un 7,06% y las unidades de esos mismos centros un 2,51%. Sin
6 embargo, en esas mismas etapas, en los centros privados-concertados, descendiendo algo más el
7 alumnado (7,45%), no pierden apenas unidades, solo un 0,13% de descenso. Con 202.094 alumnas y
8 alumnos menos, la pública ha perdido 3.490 unidades; y, con 102.265 alumnas y alumnos menos, la
9 privada-concertada ha perdido 72.
10
- 11 Por supuesto también se están usando otro tipo de fórmulas para beneficiar y proteger el negocio pri- 198
12 vado, como las políticas de cheques en etapas no concertadas, específico caso del Bachillerato, para
13 intentar que no pierdan alumnado. Esto supone una concertación encubierta, pues es dinero público
14 que acaba en manos privadas en lugar de dedicarse a la creación de plazas públicas. El proceso que
15 se está produciendo en las escuelas infantiles, la Formación Profesional y las enseñanzas superiores
16 tiene unas concreciones que se tratan más adelante.
17
- 18 Para evitar esta situación debemos movilizarlos y actuar con propuestas para que se legisle con nor- 199
19 mas que eviten de forma eficaz esta situación y generen un escenario completamente opuesto a lo
20 que está sucediendo, como iremos viendo en el resto de los apartados.
21
- 22 De esta voracidad privatizadora tampoco se libra el ámbito de la educación universitaria. Las uni- 200
23 versidades privadas no solo han crecido un 21,9% desde el curso 2015-2016, sino que, además, el
24 número de universidades públicas se encuentra estancado desde entonces. En los últimos 25 años
25 no se ha creado ninguna universidad pública frente a 27 privadas en el Estado español, siendo la gran
26 mayoría de estas últimas de una calidad más que cuestionable, en las que ni siquiera cumplen con el
27 RD 640/2021 de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y
28 acreditación institucional de centros universitarios.
29
- 30 **5.1.2. Conseguir el crecimiento del sistema educativo público:** 201
31 Para CCOO, el sistema público es el que asegura la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclu-
32 sión, para todas y todos, el que mejora la cohesión social y el que puede y debe atender con garantías
33 a todo el alumnado, generando además sinergias a través de esa diversidad que acoge y convierte en
34 un elemento educativo, con el fin de conseguir el éxito educativo de todo el alumnado.
35
- 36 Por ello, es una prioridad conseguir que la escuela pública crezca, tanto de forma neta como en pro- 202
37 porción con el resto de la red de centros, y, como hemos visto, así lo marca la LOMLOE. Debemos
38 exigir su cumplimiento sin excepciones.
39
- 40 Es de vital importancia que esto se produzca en todas las etapas educativas, tanto en las obligatorias 203
41 como en las que no lo son, y especialmente en las enseñanzas donde está creciendo la demanda y la
42 privatización se está produciendo con mayor intensidad, como es el caso de la Formación Profesio-
43 nal, la Universidad y Educación Infantil.
44
- 45 La gestión privada y sus patronales e intereses tienen muy claros los nichos de negocio y van a inten- 204
46 tar coparlos en detrimento de la red pública en todas las etapas y enseñanzas. Además, los intereses
47 privados no tienen enfrentamientos entre etapas o enseñanzas o dónde se ubican, son lo mismo y
48 solo quieren ventajas para poder ampliar su negocio. Por ello, en la red pública debemos estar uni-
49 dos, tener muy claro el objetivo común –que no es otro que el fortalecimiento del sistema educativo
50 público en todas sus dimensiones– y no entrar en enfrentamientos que a otros les interesa promover,
51 como, por ejemplo, la reciente polémica entre universidades y los centros de enseñanzas artísticas
52 superiores en relación con la Ley de Enseñanzas Artísticas.

- 205 Mención especial merecen también las enseñanzas públicas de idiomas en las Escuelas Oficiales de Idiomas (EEOOI). La oferta educativa pública en las EEOOI no se ha incrementado en los últimos 5 años e incluso se ha recortado ligeramente. Debemos reivindicar la enseñanza pública de idiomas y fomentarla, no pueden de ningún modo ser sustituidas por academias y servicios privados, por supuesto asegurando también y en todos los territorios la enseñanza de todas las lenguas oficiales del Estado. Debemos presionar para que se amplíe la red, para que sus titulaciones tengan mayor peso y hacer campañas por la matriculación. 1
2
3
4
5
6
7
8
- 206 Igualmente grave es la situación que observamos en la Educación de Personas Adultas donde se han reducido en los últimos años tanto los centros específicos como todos los tipos de actuaciones. La red de Educación de Personas Adultas funciona tanto como un elemento de segunda oportunidad como un elemento social específico imprescindible para la educación a lo largo de toda la vida, debemos reivindicar tanto el crecimiento de la red en general como los recursos para que tenga programas específicos y una adecuada orientación educativa y sociopedagógica. 9
10
11
12
13
14
15
- 206 Especial atención merecen también los recursos específicos dedicados a la atención educativa de las personas vulnerables de nuevo ingreso en el sistema, como son los recursos especializados para el alumnado inmigrante que, lejos de incrementarse, se reducen cada vez más sin atender a la realidad, como por ejemplo las Aulas de Enlace o servicios similares. 16
17
18
19
20
- 207 También apostamos por la atención desde el servicio público en todos los aspectos de la atención a la discapacidad y a la atención a los cuidados y a la conciliación. 21
22
23
- 208 Como hemos visto, la lucha por el fortalecimiento de los servicios educativos públicos, de la escuela pública y el crecimiento de la oferta de plazas públicas es absolutamente central en todas las etapas, servicios y enseñanzas a lo largo de todos los niveles y elementos del sistema a lo largo de toda la vida de la ciudadanía. 24
25
26
27
28
- 209 **5.1.3. Incrementar los recursos para una educación inclusiva y compensadora de desigualdades:** Como hemos visto una de las características claramente diferencial y positiva de la educación pública es su vocación de ser inclusiva, equitativa y compensadora. Asegurar que esta tenga los recursos y las condiciones adecuadas para poder realizarse con todas las garantías es vital para toda la sociedad y para el trabajo de todos y todas sus profesionales. 29
30
31
32
33
34
- 210 En este sentido, es imprescindible tener propuestas claras, concretas y viables por las que trabajar, reivindicar y movilizar. CCOO tiene propuestas que cumplen estas características y además tiene cuantificado su impacto. 35
36
37
38
- 211 Una de las principales propuestas es que todo el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, ya sean necesidades educativas especiales, dificultades específicas de aprendizaje en cualquiera de sus tipos o necesidades asociadas a desventaja social o compensación educativa compute doble o triple (dependiendo del grado de las necesidades) a efectos de ratio grupo a grupo. En nuestros informes están contabilizados el número de grupos extra necesarios y la plantilla necesaria para crearlos, desglosado además por CC. AA., el resultado es una petición absolutamente razonable si tenemos en cuenta la importancia de la cuestión pues serían unos 34.717 docentes más en el conjunto del Estado. Esta propuesta garantizaría, junto con el resto de las medidas que reivindicamos, una atención real a la diversidad de todo el alumnado. 39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
- 212 Otra de las propuestas es incrementar los recursos de la red de orientación educativa y psicopedagógica, especialmente para la detección y seguimiento adecuado de todo el alumnado con dificultades. Es necesario el incremento tanto del perfil de orientación como del de servicios a la comunidad, o figura análoga, del resto de apoyos específicos hablaremos en la siguiente propuesta. La estimación 49
50
51
52

1	de recursos necesarios a nivel estatal, en nuestros diferentes informes también está desglosada por	212
2	CC. AA., sería también muy razonable con unos 10.026 profesionales adicionales.	
3		
4	Por otra parte, es necesario incrementar los apoyos especializados en atención a la diversidad para	213
5	mejorar la atención y especialmente para atender también al alumnado con dificultades específicas	
6	de apoyo educativo, que actualmente no están asociadas a ningún profesional específico por ratio.	
7	Para esta cuestión deberían añadirse 21.177 PT y AL (Pedagogía terapéutica y Audición y lenguaje),	
8	teniendo en cuenta un ratio máximo de 12 DEA para cada uno.	
9		
10	De igual modo, para CCOO es fundamental un aumento de las becas y ayudas al estudio hasta la me-	214
11	dia europea, priorizando la inversión en la educación no universitaria, situándola como mínimo en el	
12	0,44% del PIB. Con una subida anual de la partida de becas, al menos, en lo que suba el PIB nominal	
13	para que el presupuesto destinado a becas no pierda peso.	
14		
15	También hemos hecho constar, nuestro radical desacuerdo con el mantenimiento de la parte variable	215
16	del modelo de becas. Puesto que lo consideramos, profundamente inequitativo y generador de una	
17	enorme incertidumbre, tanto en las/los estudiantes como en sus familias.	
18		
19	Además, para CCOO es fundamental que las becas y ayudas al estudio sean concebidas como un de-	216
20	recho subjetivo. Entendido como un derecho que pertenece al sujeto como propio y no puede estar	
21	sujeto a ningún tipo de restricciones, más allá de lo señalado en el art. 7.1 del Código Civil: “los dere-	
22	chos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”.	
23		
24	De igual modo, hemos vuelto a defender que el ingreso de la cuantía de las becas y ayudas al estudio	217
25	se realice antes del comienzo del curso, para que las familias no tengan que adelantar en ningún caso	
26	cantidad alguna, que pueda suponer algún problema para la incorporación de las/los estudiantes a	
27	las actividades académicas.	
28		
29	Hemos reivindicado la equiparación total del umbral 1 con el umbral real de la pobreza. Que se ten-	218
30	gan en cuenta las condiciones sobrevenidas para las familias y para las/los estudiantes derivadas de	
31	la pandemia de COVID-19 y la creación de un capítulo específico de becas y ayudas para el alumnado	
32	en riesgo de fracaso escolar en la ESO, para el alumnado que compatibiliza estudios y trabajo, y para	
33	el alumnado que retorna al sistema educativo.	
34		
35	Por último, hay que incrementar los recursos para la convivencia y el bienestar emocional de la co-	219
36	munidad educativa. Una de las figuras más relevantes a este respecto es la persona coordinadora de	
37	bienestar y protección a la infancia y la adolescencia, regulada por ley. La reivindicación de CCOO	
38	es que se ponga un cupo de plantilla extra exclusivo para estas funciones del perfil de servicios a la	
39	comunidad o figura análoga, esto implicaría 18.995 cupos en total. Es necesario también facilitar la	
40	coordinación entre los centros educativos y los servicios de salud mental infanto-juvenil de las dife-	
41	rentes zonas. Para ello, además de mejorar las condiciones de tiempos del profesorado en todos sus	
42	perfiles, es imprescindible aumentar los recursos específicos en salud mental y establecer profesio-	
43	nales con atención preferente/exclusiva a las problemáticas de los centros educativos y para toda la	
44	comunidad educativa.	
45		
46	Los recursos específicos y los procedimientos para la acogida y atención al alumnado y las familias de	220
47	incorporación tardía al sistema, en situación de desventaja social y con necesidades de compensa-	
48	ción educativa, deben incrementarse y mejorarse dentro del sistema educativo y también en el resto	
49	de los servicios públicos, especialmente en servicios sociales, y mejorarse las condiciones para su	
50	adecuada coordinación.	
51		
52		

- 221 Para nuestro sindicato la lucha contra la segregación escolar y por la igualdad de oportunidades es prioritaria, y pasa por una clara voluntad política y una decidida inversión. 1
2
3
- 223 **5.1.4. Mejorar los recursos y condiciones de los centros y de sus trabajadoras y trabajadores** 4
Desde CCOO tenemos un absoluto convencimiento de que las condiciones laborales del profesorado tienen una enorme y directa relación con la calidad de la educación pública. Por ello, es urgente mejorar las condiciones laborales del profesorado para mejorar también las condiciones de organización de los centros. 5
6
7
8
9
- 224 En lo que respecta al profesorado, elementos como un mayor reconocimiento, mejorar las condiciones de jornada de trabajo y rebajar la carga lectiva, poner recursos para eliminar la sobrecarga de tareas y la burocracia excesiva, mejorar las condiciones de jubilación, revisar la formación inicial y los procesos de ingreso y acceso, los recursos para la formación permanente y que esta se realice en horario laboral como un derecho, y el cuidado de su salud laboral de forma específica con especial atención a la salud mental y a los riesgos psicosociales, entre otras cuestiones, son aspectos fundamentales para el personal docente pero también para el sistema, que deben trabajarse y conseguirse para cristalizar de una vez en una ley orgánica de Estatuto Docente, una ley del profesorado que mejore y homologue sus condiciones laborales. Estos puntos esenciales están recogidos en nuestro decálogo que está desarrollado en el punto 6 de esta ponencia. 10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
- 225 En lo que respecta al personal de administración y servicios educativos (PAS-Educativo - PSEC) son esenciales las mejoras de sus condiciones y de los recursos para un mejor funcionamiento del sistema, y cuyas prioridades quedan recogidos igualmente desarrolladas en el punto 6. 21
22
23
24
- 226 Por otro lado, se está dando un cambio teleológico en la universidad, virando desde un servicio público centrado en la búsqueda del saber y la mejora de la sociedad, hacia una creciente mercantilización al servicio de los intereses financieros. 25
26
27
28
- 227 Ese viraje hace que el personal investigador se enfrente a una mayor presión por la publicación de artículos científicos para poder conseguir una financiación cada vez más exigua y orientada a la obtención de beneficios inmediatos. No solo eso, unas condiciones laborales con salarios precarizados, sumado a la falta de continuidad en la carrera investigadora, generan un impacto directo en la excelencia universitaria y en los frutos que obtiene la sociedad de una universidad cada vez menos centrada en la sociedad y más en el mercado laboral. 29
30
31
32
33
34
35
- 228 Aunque la recientemente aprobada nueva Ley del Sistema Universitario (LOSU) tiene la declarada intención de reducir la precariedad del sistema laboral universitario, esta no aborda ni resuelve el grave problema de precariedad y temporalidad que sufre el sistema universitario español, de manera que la precariedad se sigue pudiendo alargar en el tiempo. 36
37
38
39
- 229 **5.1.5. Asegurar e incrementar la oferta educativa pública en la educación infantil, en las enseñanzas de formación profesional y superiores** 40
41
Se ha establecido un apartado concreto para la educación preobligatoria en Educación Infantil primer ciclo, la FP y la educación superior, Artísticas Superiores y Universidad, por ser elementos target específicos en relación con la privatización y por tener, a excepción de Infantil, leyes específicas con elementos muy importantes en los que incidir para reivindicar la red pública. 42
43
44
45
46
- 230 En el primer ciclo de Educación Infantil partimos de una situación especial. Incluso a pesar de la definición como etapa educativa completa que hace la LOMLOE, en algunas CC. AA. ni siquiera se considera su carácter educativo y depende de consejerías diferentes, por lo que reivindicamos su carácter educativo público y su dependencia de las administraciones educativas. Además, la gestión indirecta, que en otras etapas se identifica claramente como enseñanza privada-concertada, se usa como 47
48
49
50
51
52

1 trampa para intentar confundirlo con sistema público cuando, como hemos visto en las definiciones 231
2 de la ley educativa, no lo es. La carencia de plazas públicas, por supuesto entendiendo públicas como
3 de gestión directa, en esta etapa es ingente y, al no crearse, es una etapa que supone un nicho de
4 negocio para las empresas. Las administraciones, especialmente las de la derecha, prefieren dar che-
5 ques a las familias para sufragar el gasto en Educación Infantil en lugar de crear plazas públicas. Esto
6 es una fórmula más para desviar dinero público a manos privadas.

7
8 CCOO ha presentado diversos estudios que ponen de manifiesto esta situación y harían falta 496.435 232
9 plazas para universalizar este ciclo con plazas públicas. Nuestra apuesta por las plazas públicas de
10 gestión directa en el 0-3 de Educación Infantil es absoluta y en esto tenemos que trabajar intensa-
11 mente. El personal en centros públicos de gestión directa tiene mejores condiciones que en la gestión
12 indirecta, pero deben mejorar muchísimo también y, además, incrementarse los apoyos, las planti-
13 llas y los recursos específicos para la orientación y la atención a la diversidad.

14
15 En la FP hemos asistido a un crecimiento mucho mayor de la oferta privada en relación con la oferta 233
16 pública. Los estudios difundidos por CCOO demuestran que en los ciclos de Grado Medio la pública
17 crece ligeramente, 4,7%, mientras que la privada lo hace mucho más, 25,7%. En Grado Superior este
18 diferencial es mucho más evidente: un 18,7% la pública por un 67% de incremento la privada. Esta
19 situación se agrava con la generalización de la FP a distancia y su enorme crecimiento en los centros
20 privados. La nueva Ley de FP y sus desarrollos no han puesto freno a esta situación, y los cambios
21 hacia posiciones conservadoras y ultraconservadoras de la mayoría de los gobiernos autonómicos
22 de hecho la han empeorado. Por ello, tenemos que luchar por la oferta pública en unas enseñanzas
23 que son uno de los nichos de mercado incluso para los fondos buitres. Una vez más, en estas ense-
24 ñanzas operan las estrategias de desviar dinero público a la gestión privada. Además, la dualización
25 de todo el sistema se ha hecho sin las garantías necesarias, las dificultades son muy grandes en los
26 centros y especialmente en las condiciones formativas en las empresas. La falta de implicación de los
27 gobiernos autonómicos y de las propias empresas, desinterés de la patronal que se multiplica en los
28 territorios que disponen de un tejido empresarial basado en micro o nano empresas, habitualmente
29 empresas familiares, no permite en gran medida cumplir con las exigencias de las prácticas en em-
30 presa por parte del alumnado de FP. A lo que se le suma la falta de compromiso de estos gobiernos
31 autónomos por una inversión suficiente para la implantación de una FP potente, de calidad; una FP
32 que se convierta en puente indispensable entre el periodo formativo y la inserción en el mercado
33 laboral de nuestros jóvenes.

34
35 En las Enseñanzas Artísticas Superiores y Profesionales puede suceder algo similar. Se ha aprobado 234
36 la nueva Ley de Artísticas con elementos novedosos e importantes en relación con estas enseñanzas;
37 pero, una vez más, no se establecen medidas para evitar la privatización y limitar que las administra-
38 ciones educativas autonómicas puedan seguir con sus estrategias y políticas que no favorecen la red
39 pública ni a sus trabajadoras y trabajadores. Desde CCOO debemos presionar en los desarrollos de
40 la nueva ley y en las normativas autonómicas, siempre en esta línea de conseguir que la red crezca a
41 través de la enseñanza pública y que esta tenga más recursos materiales y personales y con mejores
42 condiciones laborales, especialmente en lo que tiene que ver con la distribución de la jornada, para
43 abordar sus nuevas funciones.

44
45 En lo que respecta a la Universidad, una infrafinanciación –especialmente agravada desde la Gran 235
46 Recesión y la enorme bajada de la tasa de reposición desde 2008– ha impactado en las condiciones
47 laborales de todo el personal universitario, así como el crecimiento, modernización y mantenimiento
48 de las titulaciones o el personal. Así, se aprecia un incremento de titulaciones en las universidades
49 privadas mucho mayor, habiendo disminuido el peso del número de titulaciones de la universidad
50 pública sobre el total en los últimos diez años, eso sumado a la diferencia entre el precio de las ma-
51 trículas entre la pública y la privada, aumenta la brecha socioeconómica de la ciudadanía que puede
52 permitirse realizar estudios superiores, lesionando el carácter de servicio público que tiene la Uni-
52 versidad.

236	Además, debido a la falta de inversión y los recortes de las administraciones educativas en las universidades públicas, estas se ven abocadas a una supuesta colaboración público-privada, en forma de convenios, proyectos, etc., que consolida la presencia e influencia de entidades financieras e intereses privados en el sistema público.	1 2 3 4 5
236	5.2. Actuaciones: Para avanzar en todos los objetivos que nos proponemos planteamos los siguientes bloques de actuaciones:	6 7 8 9
237	1. Denuncia pública, social y mediática.	10 11
238	2. Reclamaciones y actuaciones jurídicas globales y centro a centro.	12 13
239	3. Acción sindical, campañas y movilizaciones.	14 15
240	4. Perfil propio y perfil unitario.	16 17
241	5. Presión-negociación para conseguir mejoras para toda la comunidad educativa.	18 19
242	5.2.1. Denuncia pública, social y mediática CCOO se caracteriza por la rigurosidad de sus posicionamientos e informaciones, sus estudios y conclusiones con propuestas claras, rigurosas y concretas. En este sentido, debemos seguir poniendo de manifiesto el carácter problemático de la realidad para basar nuestras propuestas en su análisis proponiendo medidas y actuaciones que realmente sean efectivas a corto, medio y largo plazo.	20 21 22 23 24 25
243	Por supuesto, tenemos que conseguir que los formatos de nuestros materiales sean diversos para que puedan ser difundidos entre todo tipo de perfiles y colectivos. Deben ser atractivos y directos, y tener muchas vías diferentes de difusión.	26 27 28 29
244	Nos dirigimos principalmente a las trabajadoras y trabajadores, pero también a la sociedad en general, y necesitamos seguir avanzando hacia la concienciación de toda la ciudadanía sobre la enorme trascendencia de defender y generalizar el sistema educativo público.	30 31 32 33
245	5.2.2. Reclamaciones y actuaciones jurídicas globales y centro a centro Las actuaciones jurídicas son un elemento más del conjunto de nuestra acción sindical. Debemos llevarlas a cabo siempre que sea posible, tanto a cualquier nivel normativo en el que podamos hacerlas como realizando reclamaciones y recursos centro a centro cuando se producen situaciones concretas.	34 35 36 37 38 39
246	Es previsible que las diferentes administraciones, en especial las de la derecha, publiquen normativa en contra de los intereses del sistema educativo público y no debemos dejar pasar ninguna posibilidad de recurrir judicialmente todo lo que se pueda argumentar que va en contra de la normativa básica superior.	40 41 42 43 44
247	Además, las supresiones, los excesos de ratio y el no cumplimiento en cualquier centro de las normativas y/o acuerdos debe ser objeto de reclamaciones y recursos específicos. Estas reclamaciones pueden estar enmarcadas en campañas globales con un tema específico. Está comprobado que estas actuaciones centro a centro tienen un impacto importante y hacen que CCOO sea una referencia en las plantillas y en las comunidades educativas afectadas.	45 46 47 48 49 50 51 52

1	5.2.3. Acción sindical, campañas y movilizaciones	248
2	La defensa de la educación pública y de sus trabajadoras y trabajadores es el punto principal de nuestra acción sindical.	
3		
4		
5	El punto clave de nuestras campañas y movilizaciones en la educación pública no universitaria y universitaria y en PAS/PSEC educativo es esta combinación de defensa de la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades, y la lucha contra la privatización y los recortes con la mejora de las condiciones laborales de las y los empleados públicos del sector como elemento esencial del sistema educativo público. Socialmente este emparejamiento de la defensa del sistema con los derechos de sus trabajadoras y trabajadores ha dado buenos resultados en el pasado y es un elemento estratégico fundamental.	249
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13	5.2.4. Perfil propio y perfil unitario	250
14	CCOO debe liderar con sus actuaciones de perfil propio la defensa de la educación pública. Como hemos visto, tenemos muchos elementos para hacerlo, pues somos la organización con más presencia en todos los sectores, con carácter sociopolítico y señas de identidad claras.	
15		
16		
17		
18	No obstante, la política de alianzas en este sentido es muy relevante. Alianzas tanto con otras organizaciones sindicales como con organizaciones sociales y políticas con las que podamos compartir objetivos. En este sentido, es necesario gestionar actuaciones intersindicales, siempre enmarcadas en nuestra planificación y estrategias propias, y también las que tienen que ver con plataformas diversas por la educación pública en las que están las familias, las organizaciones estudiantiles y otras organizaciones y movimientos sociales. No podemos renunciar a ningún espacio.	251
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25	Debemos ser un referente en todos los niveles, desde las estructuras de barrio o localidad, hasta las autonómicas y estatales.	252
26		
27		
28	Necesitamos gestionar las alianzas políticas y sociales, y constituir un elemento de cohesión, aglutinación de fuerzas y vanguardia en la defensa y promoción de todos los servicios públicos y de sus trabajadoras y trabajadores, en coordinación con el resto de las federaciones en nuestro Área Pública confederal. Y específicamente en la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades, la cohesión y la justicia social, imprescindibles para la clase trabajadora y para toda la sociedad.	253
29		
30		
31		
32		
33		
34	5.2.5 Presión-negociación para conseguir mejoras a toda la Comunidad Educativa	254
35	Nuestro elemento central para conseguir mejoras es la negociación, precedida de acumulación de fuerzas, presión y movilización. Es en esa negociación, en sus distintos niveles, donde más posibilidades tenemos de conseguir mejoras para el sistema público y sus trabajadoras y trabajadores.	
36		
37		
38		
39	Desde los contextos de negociación más generales de la función pública, pasando por los sectoriales estatales y llegando a los sectoriales autonómicos, tenemos posibilidades de mejorar las condiciones laborales pero también el sistema en general. Además, estamos presentes como sindicato mayoritario en contextos institucionales donde podemos defender la educación pública, y debemos hacerlo intensamente y con nuestra agenda y objetivos. Debemos forzar a las administraciones a modificar sus líneas políticas en virtud de los objetivos del sindicato antes mencionados, a través de todas las actuaciones planteadas y especialmente aquellas que tienen que ver con la concienciación social y los elementos sociomediáticos.	255
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		

256 **6. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN Y DE LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS**

- 257 El trabajo es el centro de cualquier proyecto de vida digna y decente que además actúa como elemento nuclear de la cohesión social, convirtiéndose en la base para la realización de otros derechos. Es necesario que se produzcan cambios que dignifiquen todos los trabajos y con ello las vidas de las personas trabajadoras. El trabajo tiene que concebirse como un derecho fundamental de las personas trabajadoras, con condiciones laborales no discriminatorias, equitativas y satisfactorias.
- 258 A pesar de que la lucha contra la precariedad ha tenido un gran avance en lo que tiene que ver con la reducción de la temporalidad y con la estabilidad laboral, como consecuencia de la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2022 y de los sucesivos procesos de estabilización, sigue habiendo personas trabajadoras con salarios bajos, sigue habiendo tasas de paro demasiado altas y sigue produciéndose contratación parcial no deseada. Todo ello, junto a la falta de seguridad en el trabajo, las pensiones escasas, las jornadas excesivas, la falta de promoción laboral o la excesiva flexibilidad existente en la distribución del tiempo de trabajo, perpetúan el rol impuesto a la clase trabajadora por quienes pretenden mantener el statu quo actual e impiden poder organizar la vida familiar y personal, relegando la conciliación a un plano testimonial. De hecho, el empobrecimiento de las personas trabajadoras y la ausencia de conciliación son factores que truncan los proyectos de vida, impactan negativamente sobre la salud mental de las personas y hacen que muchas personas trabajadoras se vean forzadas a escoger entre trabajo y salud.
- 259 En buena parte de la enseñanza y de los sectores socioeducativos sigue instalado un modelo de empleo de baja calidad y de bajo coste, como evidencian los altos niveles de precariedad, parcialidad no deseada, informalidad y pobreza laboral, con un claro sesgo de género. Es necesaria una respuesta a la precarización del empleo en los sectores feminizados y es necesario velar por los derechos laborales de los colectivos más vulnerables. Las trabajadoras de los sectores esenciales, notablemente feminizados, mayoritariamente empleadas en los trabajos más precarizados y menos valorados socialmente, relacionados con los cuidados, han sido las que históricamente, en tiempos de crisis, han sostenido los pilares de la sociedad del bienestar. En este sentido, el ejemplo más claro lo encontramos en las trabajadoras del primer ciclo de Educación Infantil que llevan años luchando por las mejoras de sus condiciones laborales.
- 260 Por otro lado, los Centros Especiales de Empleo (CEE) se han convertido en paradigma del fraude y de la fragilidad laboral. La finalidad para la que se crearon ha quedado totalmente desvirtuada con el paso de los años, convirtiéndose en una fuente de precariedad laboral que, además, destruye empleo de calidad en la empresa ordinaria, al generarse una competencia desleal basada en las peores condiciones laborales y retributivas de las personas con discapacidad que emplean dichos centros. Por ello, se hace necesario redefinir el concepto de CEE, endureciendo los requisitos para ser considerados como tales.
- 261 En esta situación, tenemos que encontrar las herramientas necesarias para conseguir en todos los sectores un trabajo digno, la recuperación de los derechos laborales perdidos aun no recuperados y un incremento del poder adquisitivo de los sectores más desfavorecidos. Y ello pasa, inexorablemente, por el reconocimiento social y la atención y el respeto a la negociación colectiva.
- 262 Hay que seguir potenciando el papel de la negociación colectiva como instrumento para seguir avanzando en la consecución de nuestros objetivos, redefiniendo los equilibrios en las relaciones con el empresariado y con la Administración. Es necesario e imprescindible ampliar el poder negociador de las personas trabajadoras y conquistar nuevos derechos de participación sindical en las relaciones con nuestros interlocutores.

1	En ámbito del personal empleado público esa consecución de reivindicaciones y derechos en la pre-	263
2	sión-negociación se inicia a nivel general en el ámbito de Función Pública y, por tanto, tenemos que	
3	conseguir el adecuado desarrollo de lo que falta del Acuerdo para una Administración del Siglo XXI y	
4	trabajar en un nuevo acuerdo que siga incrementando las retribuciones y mejorando las condiciones	
5	laborales, para ello es fundamental nuestra estructura de Área Pública Confederal y nuestro trabajo	
6	y propuestas en ella.	
7		
8	A través de la negociación colectiva hemos de ser capaces de abordar cuestiones nucleares, para el	264
9	conjunto de las personas trabajadoras de la enseñanza y de los servicios socioeducativos, tales como:	
10		
11	• El incremento del poder adquisitivo, tras tres años en los que afectó de lleno la crisis inflacio-	265
12	nista y la negociación se desarrolló, en sus primeros compases, sin existencia de AENC. Tene-	
13	mos que seguir apostando por incorporar en los acuerdos cláusulas de garantía salarial, vincu-	
14	ladadas o no a la evolución del IPC, que permitan mantener los salarios, sobre todo en momentos	
15	de incertidumbre.	
16		
17	• La estabilidad laboral. Los datos de afiliación a la Seguridad Social ponen cada verano de	266
18	manifiesto la precariedad y la rotación en el empleo en el sector educativo y socioeducativo.	
19	Hay que continuar restringiendo, a través de la negociación, el uso de la temporalidad, dando	
20	continuidad a los cambios que la última reforma laboral produjeron en la contratación.	
21		
22	• La mejora del acceso a los diferentes modelos de jubilación. Hay que garantizar una salida	267
23	del mercado laboral en condiciones de bienestar psicológico y físico, que disocie claramente la	
24	jubilación del envejecimiento.	
25		
26	• La desconexión digital y la regulación del teletrabajo con visión de género y de salud laboral.	268
27	La modificación de la organización del trabajo que representa el trabajo a distancia puede con-	
28	llevar riesgos asociados para la salud laboral. Habrá que implantar medidas que eviten el riesgo	
29	de reducción de los niveles de interacción social, que minimicen los riesgos ergonómicos y que	
30	garanticen el cumplimiento de los horarios acordados, evitando la sobreexplotación. Riesgos	
31	que suelen estar más presentes en el caso de las mujeres, que son las que, mayoritariamente,	
32	atienden de manera simultánea familia y trabajo. Asimismo, habrá que regular y concretar me-	
33	diante la negociación colectiva lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 10/2021, garantizando	
34	para las personas que teletrabajen una compensación económica de los gastos mensuales que	
35	por cualquier concepto pudieran tener por el hecho de prestar servicios a distancia.	
36		
37	Otro de los riesgos que presenta el teletrabajo y que afecta a la conciliación y a la correspon-	269
38	sabilidad en la vida familiar es la dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habi-	
39	tualmente son dos lugares distintos se convierten en uno. Este riesgo tiene que ser abordado	
40	mediante la desconexión digital.	
41		
42	• La formación, con el objetivo de mejorar la cualificación y promoción de las personas tra-	270
43	bajadoras, especialmente de aquellas con baja o escasa cualificación profesional. Mediante la	
44	formación se mejoran las expectativas personales y laborales, y se afrontan con mayores garan-	
45	tías los cambios laborales difíciles de asumir, particularmente en situaciones de crisis. Como	
46	en todos los demás derechos laborales, solo se puede ejercer en la práctica si se acuerda y se	
47	regula su aplicación en los convenios colectivos, especialmente en los convenios o acuerdos	
48	de empresa. Por ello, habrá que potenciar la orientación a nuestros delegados y delegadas de	
49	personal y a los miembros de los comités de empresa.	
50		
51	• La salud laboral. Los nuevos cambios del sistema productivo requieren un debate profundo	271
52	sobre el reparto del trabajo. Una vida y un trabajo dignos no se pueden garantizar sin un de-	

272	recho como la salud. Necesitamos evitar los daños producidos por el trabajo, incluyendo los riesgos sicosociales, y garantizar que las personas trabajadoras puedan recuperar la salud.	1 2 3
273	• La progresiva reducción de la jornada de trabajo que garantice un óptimo descanso y el disfrute del tiempo libre, como base de una sociedad más saludable y mejor desarrollada socioeconómicamente, con asunción corresponsable de cargas familiares.	4 5 6 7
274	• El desarrollo de los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo como eje transversal de la acción sindical, dando respuesta a la normativa vigente.	8 9 10
275	• La implementación de medidas de protección para las víctimas de violencia de género, que permitan afrontar, también desde el trabajo, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres. Hemos de garantizar que se contemplen las medidas recogidas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que se recogen, a través de la regulación de cuestiones como: la reducción de la jornada de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, las excedencias específicas, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, entre otras.	11 12 13 14 15 16 17 18 19
276	• La incorporación de medidas por la igualdad y por la no discriminación del colectivo LGTBIQ+ en los convenios colectivos sectoriales o de empresa, así como su regulación en las distintas administraciones públicas. Tendremos que incorporar protocolos contra la violencia y el acoso, en los que se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación.	20 21 22 23 24
277	• Los complementos salariales que retribuyan la experiencia laboral y la permanencia en los puestos de trabajo.	25 26 27
278	• La cobertura de los empleadores ante las responsabilidades civiles y penales de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo.	28 29 30
279	• La consecución de unas condiciones laborales de máximos, reduciendo las brechas por los desequilibrios territoriales para todas las personas trabajadoras de la educación.	31 32 33
280	• La reversión de los servicios públicos externalizados, evitando la privatización de dichos servicios y la complicidad de las administraciones en el enquistamiento de la precariedad en sectores como Ocio educativo, Discapacidad, Educación Infantil o Reforma juvenil y la protección de menores. En este sentido se protegerá el empleo existente, garantizando el mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas afectadas por las reversiones que se produzcan.	34 35 36 37 38 39
281	Mejorar la salud, el bienestar y la seguridad de las personas trabajadoras de la enseñanza La cultura económica en nuestro Estado, tanto en el sector público como en el privado, se sustenta en la precariedad laboral y en los bajos costes salariales, generando inestabilidad, parcialidad y temporalidad en el empleo, salarios que no cubren las necesidades básicas, excesivo número de horas trabajadas, inadecuación de la jornada laboral a la vida familiar. Y aunque esto se ha paliado en los últimos años gracias al impulso sindical de nuestra organización y las medidas al respecto adoptadas por el gobierno de coalición PSOE/Sumar, aún queda mucho por hacer para revertir el empleo de una obra de mano barata y desprotegida en derechos, sometida a procesos cada vez más intensos de sobrexplotación y deshumanización en nuestro país.	40 41 42 43 44 45 46 47 48 49
282	Esto hace que la salud laboral sea uno de los aspectos más vulnerables y que más contribuyen a esa precarización en el mundo del trabajo, cebándose especialmente en jóvenes, mujeres y migrantes. A su vez, en los últimos años los accidentes de trabajo y las muertes han sufrido un notorio repunte.	50 51 52

1	El sector educativo tampoco es ajeno a estas dinámicas que explican tanto la alta siniestralidad como	283
2	el elevado número de enfermedades profesionales y bajas médicas fruto de la actividad laboral.	
3	Combatir esto es una prioridad sindical para FECCOO.	
4		
5	La negociación colectiva como herramienta para fortalecer la salud y seguridad	284
6	en el ámbito educativo	
7	Desde CCOO entendemos que la implicación del sindicato en la prevención y actuación frente a los	
8	riesgos laborales del conjunto de trabajadoras y trabajadores del sector educativo es imprescindible	
9	en todos los procesos de negociación. Por ello, la salud y el bienestar debe ser uno de los principales	
10	ejes de acción sindical.	
11		
12	Este ámbito despierta un creciente interés entre la clase trabajadora y, además, en él CCOO dispone	285
13	de una gran ventaja comparativa con otras organizaciones de nuestro sector, al poder disponer de	
14	las sinergias que en este ámbito nos aporta nuestra estructura federal, confederal y territorial. La	
15	Federación de Enseñanza ha de contar con un conjunto amplio y coordinado de herramientas que	
16	den una respuesta integral y efectiva a las personas trabajadoras del sector educativo y atiendan los	
17	requerimientos de las organizaciones territoriales que así lo demanden en materia de salud laboral.	
18	Entre otras, destacamos la necesidad de incrementar nuestra capacidad de atención a las cuestiones	
19	de salud laboral con la posible creación de un gabinete a tal efecto o, con medidas de similar índole,	
20	contando con el debido asesoramiento jurídico y estableciendo mecanismos permanentes de coor-	
21	dinación interna para impulsar nuestra acción sindical.	
22		
23	Promover y afianzar los comités de Seguridad y Salud en el entorno laboral	286
24	Por otra parte, es lamentable que desde 1995, año en el que se traspuso en nuestro país la Directiva	
25	Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la	
26	salud de los trabajadores y las trabajadoras en el entorno laboral a través de la Ley 31/1995, de 8 de	
27	noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, esta siga sin cumplirse en muchos de sus aspectos.	
28	En el Capítulo V, Consulta y participación de los trabajadores, se establece cómo debe ser la partici-	
29	pación de las y los representantes de trabajadoras y trabajadores respecto a la prevención de riesgos	
30	laborales y la salud en el trabajo, disponiendo la obligatoriedad de constituir los comités de Seguri-	
31	dad y Salud en las administraciones públicas y en las empresas privadas, la participación sindical en	
32	materia preventiva a través de delegadas y delegados de prevención, etc. Para CCOO, es imperioso	
33	que los comités de Seguridad y Salud, tanto en el sector público como en el privado, funcionen de	
34	manera adecuada y cumplan con sus tareas y obligaciones.	
35		
36	Revisión y mejora de los servicios de prevención de riesgos laborales en la educación	287
37	Por otra parte, la externalización de servicios de prevención de riesgos laborales, así como de vigilan-	
38	cia de la salud, supone muchas veces una reducción de recursos destinados a dichos servicios, lo que	
39	se traduce en precariedad y aumento de la siniestralidad, que afecta a las trabajadoras y trabajadores	
40	de la enseñanza. Estas externalizaciones se producen mediante licitaciones que muchas veces se ba-	
41	san en pliegos sin acuerdo ni supervisión de los comités de Seguridad y Salud, y dan como resultado	
42	la gestión deficiente de los servicios de salud laboral. Debemos, por tanto, reclamar un modelo de	
43	gestión pública de la vigilancia de la salud que garantice este derecho y cuente con la calidad nece-	
44	saria.	
45		
46	Impulsar y afianzar la figura de la persona delegada de prevención en la enseñanza	288
47	Garantizar la participación de todas las trabajadoras y todos los trabajadores en la defensa de su sa-	
48	lud es un objetivo primordial. Seguimos reivindicando la figura de la persona delegada de prevención	
49	territorial y/o sectorial que garantizaría esta participación en los ámbitos más desprotegidos del sec-	
50	tor educativo, como ocurre actualmente en muchas microempresas. En un modelo laboral cada vez	
51	más desestructurado y atomizado, dicha figura permitiría aunar esfuerzos y generar sinergias para	
52	mejorar las condiciones de trabajo de estos colectivos.	

- 289 **Actualizar el modelo de vigilancia de la salud en el sector educativo** 1
También es imprescindible superar un modelo de vigilancia de la salud basado exclusivamente en 2
un reconocimiento médico anual generalista como el que se practica en el sector educativo y que 3
no contempla, en ningún caso, los riesgos psicosociales, que son los que más afectan a nuestra pro- 4
fesión. Por el contrario, hemos de fomentar un modelo de reconocimientos médicos y análisis epi- 5
demiológicos que permitan un estudio completo de cómo y por qué pierden la salud las personas 6
trabajadoras, incluyendo la exposición a los riesgos psicosociales. 7
8
- 300 Por otra parte es fundamental abordar la vigilancia de la salud con perspectiva de género. Para ello 9
es clave la realización de pruebas encaminadas a detectar enfermedades relacionadas con el perfil 10
feminizado de la actividad laboral educativa. 11
12
- 301 **Reconocimiento de enfermedades profesionales en el ámbito educativo** 13
Es necesario que articulemos una serie de medidas que contribuyan a paliar y revertir esta situación. 14
De manera urgente, hay que exigir la revisión del catálogo de enfermedades profesionales del sector 15
educativo que recoja las patologías psicosociales y todo lo que afecta a la salud mental de las perso- 16
nas trabajadoras de la enseñanza, las lesiones traumatológicas posturales y la exposición a trastor- 17
nos oculares y patologías de la voz. También hay que exigir la incorporación de nuevos mecanismos 18
para la detección y tratamiento de todo lo relativo a la salud mental y los riesgos psicosociales. Es no- 19
toria la falta de psicólogos/as clínicos en nuestro país, que se sitúan en 6 por cada 100.000 habitantes, 20
cuando la media en Europa es de 18 y en la OCDE, de 25. Por otro lado, hay que impulsar campañas 21
para visibilizar toda esta problemática, que generalmente esta oculta, infradeclarada y sometida a 22
procesos que hacen recaer la carga en la persona trabajadora y no en la mala organización del trabajo 23
que existe en el sector educativo de nuestro país por norma general. 24
25
- 302 Debemos hacer un esfuerzo para poner en valor, aún más si cabe, la importancia de la salud laboral 26
como una faceta más del más amplio concepto de la salud pública. La Ley General de Salud Pública, 27
Ley 33/2011, así lo reconoce. 28
29
- 303 **Desarrollo de planes de seguridad y salud en los centros educativos** 30
Desde FECCOO consideramos que es urgente que en cada uno de los centros educativos y en todas 31
las empresas del sector existan planes de seguridad y salud que no sean un mero trámite burocrático 32
ni un simple documento, sino verdaderos elementos que pongan en valor la necesidad de atender 33
los problemas derivados de la salud y la higiene en el trabajo, y que, de manera efectiva, cumplan su 34
función de prevención de riesgos laborales. Estos planes deben actualizarse de manera periódica y 35
contemplar la necesaria implementación de procesos de información y formación de todo el perso- 36
nal implicado en su ejecución. 37
38
- 304 **La formación y la información en prevención de riesgos laborales como herramienta para prote- 39
ger a las personas trabajadoras de la enseñanza** 40
Por último, en el ámbito de la negociación colectiva es necesario poner en valor la importancia de la 41
información y formación de todas las personas trabajadoras en lo relativo a la prevención, la segu- 42
ridad y la salud laboral, algo que debemos exigir tanto a las administraciones como a las empresas 43
del sector. Estos programas de formación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza 44
deben contemplar al menos algunos de los siguientes ejes temáticos: 45
46
- 305 • Salud mental y riesgos psicosociales. 47
48
- 306 • Digitalización: fomento del derecho a la desconexión para evitar riesgos asociados, preven- 49
ción de adicciones tecnológicas, prevención de problemas de comunicación y aislamiento, er- 50
gonomía preventiva, lucha contra el sedentarismo, prevención de problemas visuales, etc. 51
52

1	• Sustancias cancerígenas en el entorno laboral (amianto, radón, etc.).	307
2		
3	• Patologías de la voz.	308
4		
5	• Estrés térmico.	309
6		
7	• Problemas ergonómicos asociados a las tareas propias de cada especialidad docente.	310
8		
9	• Alimentación saludable y fomento de la actividad física en la enseñanza.	311
10		
11	La salud mental y los riesgos psicosociales	312
12	Es necesaria una atención especial a la salud mental y el bienestar en el entorno educativo. Las en-	
13	fermedades mentales, cada vez más en aumento debido a las condiciones sociolaborales, algo que	
14	resulta a todas luces preocupante si nos atenemos a los resultados del Barómetro que mide la Salud	
15	Mental del Personal Educativo y que realizó FECCOO en 2023, en el marco de un proyecto de análisis	
16	internacional.	
17		
18	Algunos de los problemas que más afectan a las personas trabajadoras del sector educativo tienen	313
19	su origen en los riesgos psicosociales, por lo que es imprescindible definir de manera concreta las	
20	patologías de estrés, acoso, depresión postraumática, de forma que se incluyan dentro del catálogo	
21	de enfermedades profesionales del sector educativo, para así potenciar los protocolos que puedan	
22	detectar a tiempo su existencia, así como otros que permitan corregirlos antes de llegar a convertirse	
23	en patologías que puedan afectar al conjunto de las personas trabajadoras.	
24		
25	Se deben potenciar en la negociación nuevas normativas que sirvan como marco para amparar pla-	314
26	nes integrales de actuación desde las administraciones en coordinación con las empresas y proto-	
27	colos que, tanto en función pública como en el ámbito privado, canalicen medidas eficaces para	
28	afrontar este problema. En este aspecto se necesita una respuesta ambiciosa y comprometida que	
29	implique a las administraciones en todos sus niveles y a las empresas para conseguir: reforzamiento	
30	de plantillas, contratación de perfiles profesionales específicos, coordinación con los servicios públi-	
31	cos sanitarios, dotaciones específicas de recursos económicos, etc.	
32		
33	Además, es clave que abordemos el tema desde un enfoque integral que se contemple el cuidado	315
34	de la salud mental y el bienestar de toda la comunidad educativa en su conjunto con el objetivo de	
35	conseguir medidas más eficaces e integradoras.	
36		
37	Inclusión de la perspectiva de género en la salud laboral del ámbito educativo	316
38	La enseñanza es una actividad laboral feminizada. Necesitamos incorporar a todos los planes y acti-	
39	vidades preventivas que se realicen en el ámbito educativo una mirada adaptada a nuestra realidad	
40	como instrumento para lograr una prevención y atención más eficaz, justa y realista. Ser mujer y es-	
41	tar en situación de precariedad aumenta la exposición tanto a riesgos psicosociales, accidentes, etc.	
42	Tendremos que prestar especial atención a cuestiones como la doble presencia, la necesidad de un	
43	aumento en la investigación en enfermedades que afectan en su mayoría a mujeres y una larga lista	
44	de temas que, sin duda deben constituirse como un eje prioritario en nuestra actividad preventiva.	
45	Además, es imprescindible profesionalizar el sector de los cuidados, y que estos sean públicos y de	
46	calidad, para así asegurar un buen control de la salud laboral de las personas trabajadoras de estos	
47	sectores.	
48		
49	6.1. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria	317
50	La precariedad laboral no es ajena al personal del sector educativo en el ámbito de la enseñanza pú-	
51	blica, tanto universitaria como no universitaria.	
52		

- 318 Las personas trabajadoras del sistema educativo vieron como en las dos últimas décadas empeoraban sus condiciones laborales y retributivas a la par que la temporalidad y precariedad laboral se asentaban debido a las políticas de recortes, con reducciones y congelaciones salariales, con la disminución drástica de las ofertas de empleo público, o con el aumento de las ratios y las horas lectivas, entre otras cuestiones. Todo esto provocó que las tasas de interinidad se disparasen en algunos territorios por encima del 40%, haciendo que diversas administraciones interviniesen en aras de revertir esta situación. 1
2
3
4
5
6
7
8
- 318 Aunque en los últimos años los acuerdos alcanzados por el Área Pública de CCOO han permitido avanzar en la recuperación de los derechos arrebatados, todavía queda mucho por hacer. 9
10
11
- 319 Estas mejoras han supuesto, entre otras cosas, que se haya avanzado en algunas CC. AA. en la reducción de la ratio y en la disminución de las horas lectivas, lo que ha redundado en un aumento de las plantillas, aunque aún no se ha generalizado a la totalidad de ellas ni en todas las etapas educativas. Con respecto a la tasa de temporalidad en el empleo, que estuvo situada en torno al 30% y que se ha visto reducida de manera notoria como consecuencia de los acuerdos de estabilización, aún está lejos del objetivo del 8% de interinidad en los sectores públicos. 12
13
14
15
16
17
18
- 320 Las principales acciones estratégicas a desarrollar pasan por: 19
20
- 321 • La reducción al mínimo exigido del 8% de las tasas de temporalidad. Hay que seguir defendido los procesos de estabilización como un primer paso urgente y necesario para reducir la temporalidad y dar estabilidad a las plantillas, denunciando la falta de compromiso de las administraciones públicas ante esta situación. Todo ello sin perjuicio del derecho del personal que ha sufrido abuso o fraude en la contratación a ser indemnizado. 21
22
23
24
25
26
- 322 • Conseguir que la eliminación de la tasa de reposición suponga crecimientos significativos en las plantillas y que estas sean estables y estructurales. 27
28
29
- 323 • Mejorar y homologar las condiciones del cobro del verano por parte del personal interino o las condiciones de cobro de algunos complementos. 30
31
32
- 324 • Defensa de los principios para el acceso a la función pública de igualdad, mérito y capacidad. 33
34
- 325 • Dotar de normas básicas que impidan el atropello de los derechos del personal interino, así como la implantación definitiva y sin ambages de la Directiva 1999/70/CE en materia de contrataciones temporales. 35
36
37
38
- 326 • Garantizar la movilidad de las personas trabajadoras. 39
40
- 327 • Evitar la derogación unilateral de los pactos y acuerdos. 41
42
- 328 • Que el tiempo disfrutado como permiso de maternidad/paternidad cuente como tiempo efectivo de trabajo y que se favorezca la realización de las pruebas de oposición a las interinas en caso de embarazo o de permiso por maternidad. 43
44
45
46
- 329 • Implantar medidas específicas para la mejora de las condiciones laborales al final de la carrera profesional, tales como la reducción de horas lectivas para mayores de 55 años, el derecho a la jubilación anticipada no penalizada de clases pasivas “60 años” o el reconocimiento de jubilación anticipada a las personas trabajadoras, entre otras. 47
48
49
50
51
52

1	• Implementar un Estatuto Docente con rango de Ley Orgánica que dé respuesta a las principales necesidades del personal docente de pública no universitaria. Esta norma básica para el profesorado debe incluir al menos los 10 apartados que ha venido reivindicando CCOO:	330
2		
3		
4		
5	<i>a. Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios</i>	331
6		
7		
8	La disminución de la carga lectiva de cada docente es claramente una medida que aumenta los recursos y mejora la labor de cada docente.	332
9		
10		
11	El horario de permanencia en el centro debe también reducirse para mejorar las condiciones laborales del profesorado y que se cumpla de verdad su horario total prescriptivo.	333
12		
13		
14	Las ratios deben mejorarse para incrementar la calidad educativa y las condiciones de la labor del profesorado en todos los sentidos. En este sentido, todo el alumnado con cualquier necesidad específica de apoyo educativo tiene que computar el doble a efectos de ratio.	334
15		
16		
17		
18	<i>b. Grupo A1 y subida de nivel para todos los cuerpos docentes</i>	335
19	Todos los cuerpos docentes desempeñan tareas de igual y vital importancia y las características de sus procesos selectivos son similares, por lo que no están justificadas las actuales diferencias. Se tienen que incluir especificaciones concretas, que permitan que todos los cuerpos sean A1, independientemente del ingreso, y que todos ellos suban de nivel.	
20		
21		
22		
23		
24	<i>c. Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todas y todos</i>	336
25	Hay que reinstaurar una jubilación voluntaria, anticipada e incentivada con gratificación para las y los docentes, independientemente de su régimen de cotización. Y esto solo se puede hacer con un Estatuto con rango de ley.	
26		
27		
28		
29	<i>d. Regulación específica docente de la salud laboral, incluyendo los riesgos psicosociales.</i>	337
30	Exigimos que la salud laboral tiene que aparecer por derecho propio en el nuevo estatuto docente como garantía de éxito de cara al abordaje de los riesgos que amenazan nuestra seguridad y salud en las aulas. Uno de los más importantes es combatir el alto grado de exposición de los y las docentes a los riesgos psicosociales.	
31		
32		
33		
34		
35	Necesitamos, por una parte, normativa específica desde una perspectiva prevencionista, para que el daño no se llegue a producir; y, por otro, que se refuerce la formación permanente del profesorado en materia de seguridad, salud y sostenibilidad para enfrentarse a los principales retos con garantías.	338
36		
37		
38		
39		
40	<i>e. Mejora real de la formación inicial, que responda a los retos de una profesión docente del siglo XXI</i>	339
41		
42		
43	Todos los grados universitarios deberían reservar un cupo de plazas para aquellas personas que quieran dedicarse a la docencia, separadas de otras opciones. Estas deben estar abiertas y ser flexibles, pero deben existir. De igual modo, la opción dirigida a la docencia tendrá un carácter globalizador en cuanto al abordaje de los saberes científicos y didácticos, conectados con las necesidades de las aulas de las enseñanzas no universitarias.	340
44		
45		
46		
47		
48		
49	Es fundamental dotar de sentido a la Formación Inicial para trabajar desde el principio con los y las futuras docentes respecto de cuál es su función y cuáles sus tareas una vez que empiece su carrera profesional.	341
50		
51		
52		

342	El nivel de máster debe ser el requisito común de los y las docentes. Este proceso debe ir acompañado, de manera ineludible, de un generoso programa de becas y de bajada de los precios para que los condicionantes socioeconómicos no sean el elemento definitorio. De igual manera, es necesario que se incrementasen de manera notable las plazas públicas de estos estudios.	1 2 3 4 5 6
343	El prácticum debe ser una pieza fundamental en la formación de los/as futuros/as docentes. Este requiere de una red de centros expertos con profesorado y recursos dedicados expresamente a la tarea de formación en práctica. Debe llevarse a cabo exclusivamente en centros públicos con un reconocimiento profesional y económico para los/as tutores/as.	7 8 9 10 11
344	f. Formación permanente con recursos y dentro del horario laboral Esta formación debe programarse dentro del horario laboral del profesorado, teniendo además la opción de poder dedicar días retribuidos a llevar a cabo su proceso de formación y/o de actualización científica y didáctica.	12 13 14 15 16
345	Además, se deben unificar los criterios de homologación de las actividades para que sean válidos en todas las comunidades autónomas.	17 18 19
346	g. Una verdadera carrera profesional, atractiva, articulada y bien incentivada Algunas CC. AA. están estableciendo sus propias normas de carrera profesional de función pública y de docentes, pero lo que es necesario es que exista un modelo común de carrera profesional docente para todo el Estado, que sea realmente atractivo, bien articulado y convenientemente incentivado.	20 21 22 23 24 25
347	Para desarrollar satisfactoriamente su carrera profesional, el profesorado necesita tiempos y espacios adecuados para contribuir a su propio progreso como docente, al del equipo educativo en el que se ha integrado y al del sistema público en general.	26 27 28 29
348	Se deben tener en cuenta todos los aspectos y peculiaridades de la práctica docente y de los centros desde un punto de vista pedagógico e innovador, de atención a la diversidad y de trabajo en equipo.	30 31 32 33
349	No tendrá, en ningún caso, repercusión en la estructura ni en las plantillas de los centros, ni se valoraría en los concursos de traslados. Tampoco se podrá exigir para la ocupación de un determinado puesto o plaza dentro del centro. Debe ser compatible con el actual sistema de sexenios.	34 35 36 37 38
350	h. Revisión del ingreso y acceso primando aspectos pedagógicos con una fase de prácticas con recursos, realmente formativa y bien planificada CCOO defiende un sistema que permita demostrar, además de los conocimientos que ya vienen acreditados por la titulación, las competencias necesarias para llevar a cabo la tarea educativa. No se trata de hacer más complejo el proceso selectivo, sino más eficaz para seleccionar el perfil docente que defendemos y que necesita el sistema.	39 40 41 42 43 44 45
351	El ingreso a la función pública docente debe ajustarse al modelo de concurso-oposición primando las capacidades didácticas y pedagógicas, entre estas deben incluirse también el trabajo en equipo, la empatía, la atención de calidad al alumnado más vulnerable y sus familias, la organización del aula, la planificación y la aplicación de buenas prácticas.	46 47 48 49 50
352	Se debe dotar de más recursos a la fase de prácticas y en su planificación y evaluación debe intervenir el equipo docente del centro, así como profesorado de la misma etapa, especia-	51 52

1	lidad, etc. Debe existir, además, un reconocimiento por su labor docente e investigadora,	353
2	tanto económicamente como en términos de reducción de horas lectivas.	
3		
4	En lo que respecta al acceso a otros cuerpos y la adquisición de nuevas especialidades para	354
5	el funcionariado de carrera, debe abordarse una simplificación de esos procesos teniendo	
6	en cuenta la carrera profesional y los méritos de las personas aspirantes.	
7		
8	<i>i. Concreción de las funciones del profesorado para evitar la acumulación de tareas y el</i>	355
9	<i>exceso de burocracia</i>	
10	El Estatuto Docente debe ordenar y poner límite al conjunto de funciones supletorias que los	
11	y las docentes llevan a cabo en los centros. Estamos asistiendo a una creciente acumulación	
12	de tareas en el profesorado sin las reducciones horarias necesarias en otros conceptos ni	
13	incremento de plantilla.	
14		
15	Esta situación, sin duda, repercute en la calidad educativa. Por todo ello, el Estatuto Docente	356
16	debe contener:	
17		
18	- Una reducción del horario de cada docente en otros conceptos, especialmente en el ho-	357
19	orario lectivo, para permitir cada una de las coordinaciones.	
20		
21	- La regulación normativa del máximo de funciones asignables a cada docente.	358
22	- Aumentos de las plantillas de los centros, tanto docente como de administración y ser-	
23	vicios educativos y complementarios.	
24		
25	- La reducción y simplificación de la documentación y los procedimientos a realizar.	359
26		
27	<i>j. Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado,</i>	360
28	<i>incluyendo también licencias y permisos y acción social</i>	
29	En el Estatuto Docente debe incluirse una mejora del TREBEP, adaptada al sector, que sirva	
30	como un nuevo mínimo común. El punto de partida para esto debe de ser la regulación más	
31	favorable dentro de los actuales acuerdos sectoriales autonómicos.	
32		
33	Es imprescindible poder seguir e incrementar nuestras campañas y actuaciones de acción sindical,	361
34	sociomediáticas y de movilización para presionar al Ministerio de Educación, Formación Profesional	
35	y Deportes e ir consiguiendo estos objetivos en la negociación en la Mesa Sectorial Docente.	
36		
37	6.2. En lo que respecta al personal de administración y servicios educativos	362
38	(PAS-Educativo-PSEC)	
39	Las prioridades principales de mejoras de sus condiciones y de los recursos para un mejor funciona-	363
40	miento del sistema son:	
41		
42	1. La mejora de las condiciones laborales y salariales de las	364
43	trabajadoras y los trabajadores educativos.	
44		
45	2. La firma de convenios colectivos para el personal laboral y de	365
46	acuerdos de funcionarios/as de administración y servicios, siempre	
47	que haya mejoras y se recuperen los derechos arrebatados.	
48		
49	3. La mejora y recuperación del empleo perdido, así como una	366
50	ampliación de las plantillas de los centros educativos, acorde a las	
51	necesidades actuales de la escuela del siglo XXI.	
52		

367	4. Incremento del personal tan necesario en los centros en todos sus perfiles: tanto personal suficiente para funciones de administración, control, información, personal cuidador, cocina y limpieza, como que todos los centros tengan personal de enfermería y personal específico para la atención del alumnado con necesidades (integración social, técnicos educativos, fisioterapeutas, intérpretes de lengua de signos, etc.).	1 2 3 4 5 6 7 8
368	5. Especial relevancia tiene la figura de enfermera/o escolar, que debería ser una dotación básica de todos los centros.	9 10 11
369	6. Negociar una mejor formación y cualificación profesional acorde con el trabajo que se desarrolla en los centros.	12 13 14
370	7. Conseguir un marco propio de negociación colectiva que nos diferencie del resto de ámbitos de los servicios públicos, dada la singularidad del sector.	15 16 17 18
371	Las medidas propuestas implican incrementos de plantillas muy significativos que deben ser fijas y estructurales.	19 20 21
372	6.3. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública universitaria En lo que concierne al personal del sistema universitario, dos hitos recientes van a marcar la agenda política y sindical del sector: la publicación de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y, derivado de ella, la necesidad de desarrollar el nuevo Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI).	22 23 24 25 26 27
373	Esta nueva normativa surge en un contexto donde las políticas conservadoras y neoliberales hicieron que la temporalidad y precariedad en el empleo se convirtieran en estructurales. Nuestro sistema universitario está en buena parte soportado por el profesorado asociado, personal temporal y a tiempo parcial, con salarios y derechos paupérrimos, cuya actividad principal está fuera de la Universidad (en el mejor de los casos, pues a veces ni se tiene otra actividad principal). La tasa de temporalidad en algunas universidades alcanza hasta el 70% y la LOSU, en vez de apostar por figuras estables a tiempo completo, se está encargando de maquillar la temporalidad estableciendo la contratación indefinida para el profesorado asociado, excepto el de Ciencias de la Salud, y dejando fuera de su cómputo a plazas temporales por definición como el profesorado Ayudante Doctor y el profesorado asociado de Ciencias de la Salud, por lo que la reducción de la temporalidad al 8% parece una quimera.	28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38
374	Nuestro objetivo es aprovechar estos dos nuevos marcos normativos para mejorar las condiciones laborales, mejorar la estabilidad y sostenibilidad de las plantillas y para propiciar mecanismos que sirvan de defensa de la universidad pública y su personal en el futuro. Para abordar este reto resulta totalmente imprescindible un incremento sustancial de la financiación pública de la universidad. Las líneas de actuación principales para esta mejora de las condiciones laborales son:	39 40 41 42 43 44
375	• El establecimiento de marcos de negociación estables con el reconocimiento explícito de Mesas de Negociación Universitarias tanto a nivel ministerial como de las comunidades autónomas.	45 46 47 48
376	• La reducción al mínimo exigido del 8% de las tasas de temporalidad. Hay que seguir defendiendo los procesos de estabilización como un primer paso urgente y necesario para reducir la temporalidad y dar estabilidad a las plantillas, denunciando la falta de compromiso de las administraciones públicas ante esta situación. Vigilaremos especialmente los contratos del pro-	49 50 51 52

1	fesorado sustituto, la nueva figura creada con la LOSU, para que no se convierta en una nueva	377
2	fente de precariedad en el ámbito universitario, así como la implantación del Plan INTEGRA,	
3	para exigir a los gobiernos regionales que cumplan con la parte de la financiación que les co-	
4	rresponde y estudiar las plazas que quedan por estabilizar después del proceso.	
5		
6	• Conseguir que la eliminación de la tasa de reposición realmente suponga crecimientos signi-	378
7	ficativos en las plantillas y que estas sean estables y estructurales.	
8		
9	• Defensa de los principios para el acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad.	379
10		
11	• Dotar de normas básicas que impidan el atropello de los derechos del personal interino, así	380
12	como la implantación definitiva y sin ambages de la Directiva 1999/70/CE en materia de contra-	
13	taciones temporales.	
14		
15	• Implantar medidas específicas para la mejora de las condiciones laborales al final de la carrera	381
16	profesional, tales como la reducción de jornada para mayores de 55 años o conseguir las mejo-	
17	res condiciones para la jubilación parcial anticipada para todas y todos.	
18		
19	• Implementar un EPDI que dé respuesta a las principales necesidades del personal docente	382
20	de las universidades públicas. Esta norma básica para el profesorado debe incluir al menos los	
21	siguientes apartados:	
22		
23	a. Derogación del RD 1086/1989 de retribuciones del profesorado universitario funcionario,	383
24	al tratarse de una norma obsoleta que condiciona la mejora de las retribuciones del personal	
25	universitario y que recoge algunos apartados que ya han sido declarados ilegales en otras	
26	disposiciones, como la discriminación del personal temporal.	
27		
28	b. Aumento de los niveles del complemento de destino: nivel 29 para el profesorado Titular	384
29	de Universidad y 30 para el Catedrático de Universidad, equiparándolos a otras administra-	
30	ciones públicas.	
31		
32	c. Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todas y todos. El EPDI debe recoger	385
33	una jubilación voluntaria, anticipada e incentivada con gratificación para las y los docentes,	
34	independientemente de su régimen de cotización.	
35		
36	d. Regulación específica de la salud laboral, incluyendo los riesgos psicosociales.	386
37	La salud laboral tiene que aparecer por derecho propio en el nuevo EPDI y tiene que ser	
38	abordada desde diferentes perspectivas para conseguir un entorno seguro, saludable y sos-	
39	tenible donde desarrollar plenamente las actividades académicas.	
40		
41	e. Formación permanente con recursos y dentro del horario laboral.	387
42	Esta formación debe programarse dentro del horario laboral del profesorado, teniendo ade-	
43	más la opción de poder dedicar días retribuidos a llevar a cabo su proceso de formación y/o	
44	de actualización científica y didáctica.	
45		
46	f. Desarrollo de una verdadera carrera profesional.	388
47	El nuevo EPDI debe desarrollar la carrera horizontal y vertical mencionada en la LOSU. Entre	
48	otras cuestiones, deben desarrollarse los niveles dentro de cada categoría laboral, así como	
49	el sistema de promoción interna para las distintas categorías profesionales. Debe ser compa-	
50	tible con el actual sistema de complementos retributivos.	
51		
52		

389	g. Mejora de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo la actualización de derechos y deberes, el régimen de dedicación, la redefinición y cómputo de las actividades académicas y su relación con el establecimiento de la jornada laboral, la adecuación de permisos y licencias, en su caso con reserva de puesto de trabajo,	1 2 3 4 5
390	En lo que respecta al Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), las principales reivindicaciones y líneas de actuación son:	6 7 8
391	1. Desarrollo de la carrera horizontal, tomando como referencia la regulación más favorable que ya se ha implantado en algunas universidades.	9 10 11
392	2. Blindar los derechos consolidados como la retribución por servicio prestado al alcanzar la jubilación.	12 13 14
393	3. Incremento de las plantillas. La ratio de PTGAS por PDI en España es de las más bajas de Europa. Si a esto le sumamos las nuevas funciones y tareas derivadas de la LOSU y de la inclusión en la Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o académicas externas, entre otras, es evidente la necesidad del incremento de personal para una adecuada prestación de los servicios.	15 16 17 18 19 20
394	4. Implementar la aplicación de aspectos contemplados en el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional o mejoren las condiciones de trabajo.	21 22 23 24 25
395	6.4. Específicamente en el ámbito de los sectores privados y socioeducativos Nuestra afiliación y nuestra representación en los centros de trabajo nos nutren de propuestas con las que afrontar la negociación sectorial, mientras que la Confederación, fruto de los acuerdos en el marco del Diálogo Social, marca las grandes líneas de trabajo a seguir. El escaso volumen de acuerdos o convenios de empresa generan expectativas muy elevadas de mejora de las condiciones laborales en las negociaciones de los convenios colectivos sectoriales, por lo que su negociación tiene que estar participada, en todas sus fases, de nuestra afiliación y de nuestras representaciones legales.	26 27 28 29 30 31 32 33
396	Las regulaciones en materia laboral que viene realizando el Gobierno progresista de coalición han supuesto que se incorporen una serie de mejoras, idénticas para todos los convenios, al mismo tiempo que, paradójicamente, dificultan el avance en otras que, en muchas ocasiones, pueden tener prioridad sobre aquello que se ha regulado. La reacción patronal de asumir como concesiones propias lo establecido vía Real Decreto nos dificulta abordar la problemática concreta de cada sector. Todo ello unido a la histórica beligerancia de las principales organizaciones patronales contra CCOO y a la complicidad de las organizaciones sindicales corporativas con esas patronales.	34 35 36 37 38 39 40 41
397	En el ámbito de la enseñanza concertada, tras la publicación de la LOE nos lanzamos a una negociación tripartita que consiguió algunos éxitos en la reducción de la jornada lectiva y en salarios, y que hemos intentado mejorar y profundizar con la LOMLOE, pero:	42 43 44 45
398	- En la mitad del Estado no se ha logrado ni una sola hora de reducción sobre las 25 semanales que indica el Convenio. En los casos de más éxito se han alcanzado las 22 horas semanales.	46 47 48
399	- Pese a los acuerdos para el desarrollo de la LOE, no se ha avanzado en el pago delegado del personal complementario de los centros y unidades de Educación Especial, cuyo módulo está regulado en los distintos presupuestos.	49 50 51 52

1	- Mientras en todas las comunidades existen complementos autonómicos para el profesorado,	400
2	en muchas de ellas, no se han conseguido para el resto del personal.	
3		
4	- Aún no se ha conseguido la equiparación retributiva del personal docente en la inmensa ma-	401
5	yoría de comunidades, ni en los conceptos básicos, como el salario base, incumpléndose así la	
6	legislación que lo regula, ni en otros más específicos como los sexenios.	
7		
8	En este contexto de dificultad, las principales acciones estratégicas a desarrollar pasan por:	402
9		
10	• Promover la creación de mesas tripartitas estatales y autonómicas, con capacidad decisoria	403
11	de las organizaciones sindicales representativas, en los sectores de Enseñanza Concertada,	
12	Educación Infantil y Discapacidad.	
13		
14	• Control y seguimiento de las licitaciones y de las contrataciones públicas de servicios exter-	404
15	nalizados. Se exigirá a las administraciones públicas que incluyan en los pliegos de licitación el	
16	convenio colectivo de aplicación y, en aquellos sectores en los que existen concursos públicos	
17	de licitación, seguiremos trasladando a las mesas de negociación propuestas de incrementos	
18	retributivos para las personas trabajadoras afectadas por los nuevos pliegos, que permitan ade-	
19	cuar sus retribuciones a la responsabilidad que ostentan y a la formación que se les exige.	
20		
21	• Equiparación progresiva de las retribuciones y del resto de condiciones laborales del personal	405
22	docente de la enseñanza concertada con respecto a la pública, especialmente en lo que a la	
23	jornada de trabajo se refiere. Además, se trabajará para que se produzca un cambio en el sis-	
24	tema de baremación del acceso a la función pública docente, de manera que el cómputo de la	
25	experiencia en la enseñanza concertada mejore en relación con la situación actual.	
26		
27	• Incluir en el pago delegado de los centros concertados, tanto de la educación ordinaria como	406
28	de la especial, al conjunto de personas trabajadoras.	
29		
30	• Reducción de la jornada laboral en todos los ámbitos, especialmente en los sectores socioe-	407
31	ducativos con elevada parcialidad en la contratación, fijándonos como objetivo las 35 horas	
32	semanales. Asimismo, tendremos que controlar el cumplimiento de la jornada de trabajo, re-	
33	gulando las guardias y exigiendo la disponibilidad no presencial de las personas trabajadoras	
34	como tiempo efectivo de trabajo.	
35		
36	• Implementación y mejora de la jornada no lectiva en la enseñanza reglada y no reglada, así	408
37	como la minoración de la jornada lectiva. Se priorizará la reducción de las cargas de trabajo a	
38	través de medidas como el reconocimiento del trabajo en casa.	
39		
40	• Elaboración de planes de igualdad en los centros de trabajo que den respuesta a las desigual-	409
41	dades reales existentes en la empresa, además de exigir en las negociaciones sectoriales me-	
42	didias que permitan resolver las desigualdades estructurales del sistema. Se exigirá a las ad-	
43	ministraciones públicas que emprendan medidas que garanticen que todas las empresas que	
44	reciben fondos públicos cumplan con la normativa vigente en materia de planes de igualdad.	
45		
46	• Se propondrá y exigirá en todas las mesas de negociación que ningún salario base quede por	410
47	debajo del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. La exigencia de que el	
48	SMI no absorba y no compense los complementos salariales es absolutamente prioritaria para	
49	los colectivos más precarios.	
50		
51	• Regular las condiciones laborales resultantes de la implementación de la Formación Profe-	411
52	sional, particularmente en la modalidad en línea. Cuestiones como la distribución irregular de	

412	la jornada, la parcialidad o las tutorías de las prácticas en empresas no pueden convertirse en fuente de precariedad.	1 2 3
413	• Trabajar en el modelo del primer ciclo de Educación Infantil para que las condiciones de trabajo y salariales sean iguales en el ámbito público y en aquellos centros en donde se reciben fondos públicos.	4 5 6 7
414	• Los Centros Especiales de Empleo serán un sector prioritario en la acción sindical de la Federación de Enseñanza. Aparte de trabajar con las administraciones autonómicas para condicionar las ayudas que reciben al cumplimiento de mejoras retributivas, como la equiparación del salario base al SMI vigente en cada momento, seguiremos reivindicando que la totalidad de CEE se rijan por las tablas salariales del sector de actividad en el que prestan servicios, siempre que sean superiores a las establecidas en el convenio de Discapacidad.	8 9 10 11 12 13 14
415	• Dar prioridad a los convenios sectoriales estatales como mecanismo aglutinador de las reivindicaciones comunes, siendo conscientes de que la negociación de convenios autonómicos ha supuesto una mejora de las condiciones laborales para miles de personas trabajadoras. En este sentido, mantendremos nuestra predisposición a negociar en cualquier ámbito que permita avanzar en la mejora y conquista de nuevos derechos.	15 16 17 18 19 20
516	6.5. Garantizar la negociación colectiva en las administraciones públicas como derecho fundamental	21 22
	Los Acuerdos suscritos en la función pública para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, así como el Acuerdo Marco para una administración del siglo XXI, correspondientes a los períodos 2018-2020 y 2022-2024, han servido como dique de contención en la pérdida de empleo y condiciones de trabajo derivado de los recortes de 2010 y 2012, iniciando así la senda de la recuperación, tanto salarial como de empleo y condiciones de trabajo, pero resulta imprescindible seguir reivindicando que la negociación colectiva es derecho fundamental que debe reconocerse en el Estatuto Básico del Empleado Público. La transformación, modernización y digitalización de las administraciones públicas debe partir por la mejora de las condiciones de trabajo y del empleo público. Para ello resulta imprescindible garantizar ofertas de empleo público ambiciosas para los próximos años, sin limitación de la tasa de reposición, para dar estabilidad a las plantillas y afrontar su necesario rejuvenecimiento.	23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34
417	Las líneas de trabajo prioritarias serán:	35 36
418	• El mantenimiento y la mejora del poder adquisitivo de los salarios y de las condiciones laborales de las y los empleados públicos.	37 38 39
419	• La clasificación profesional.	40 41
420	• La jubilación parcial.	42 43
421	• Permisos y conciliación.	44 45
422	• La jornada de 35 horas.	46 47
423	• El cumplimiento del SMI en todas las administraciones públicas y sector público.	48 49
424	• La eliminación de la tasa de reposición.	50 51
425	• La reducción de las altas tasas de temporalidad.	52

1	• La negociación e implementación de los planes de igualdad en las administraciones públicas.	426
2		
3	• La negociación e implementación de medidas de igualdad y no discriminación para las perso-	427
4	nas LGTBIQ+.	
5		
6	• La negociación e implementación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, y contra	428
7	la LGTBIQ+fobia.	
8		
9	Desde FECCOO reivindicamos la importancia del Área Pública Confederal como estructura de coor-	429
10	dinación, participación y negociación de las federaciones de los sectores públicos, a la vez que se-	
11	ñalamos su utilidad por los importantes acuerdos para las y los empleados públicos en los últimos	
12	mandatos. Por todo ello, desde FECCOO apostamos por seguir reforzando el Área Pública Confederal.	
13		
14		
15	7. PEGADOS A LA VIDA COTIDIANA DE LAS TRABAJADORAS:	430
16	DENSIDAD SINDICAL, ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	
17		
18	7.1. Desarrollo organizativo y extensión sindical	431
19	CCOO somos el primer sindicato, en afiliación y en representatividad, del Estado español. Y esto es así	
20	no porque siempre hayamos hecho lo mismo, sino porque no hemos dejado de innovar para organi-	
21	zar más y mejor a los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país.	
22		
23	Este congreso debe abrir una nueva etapa en la que desde la Federación de Enseñanza pongamos	432
24	en el centro de nuestra actividad el concepto de densidad sindical. Todo nuestro trabajo tiene que	
25	poder traducirse en más afiliación, más representatividad y más personas organizadas en una red	
26	más grande y generadora de sinergias con otras organizaciones próximas a la nuestra para enfrentar	
27	y ganar la batalla cultural a las derechas.	
28		
29	Para conseguirlo, hay que repensar nuestras maneras de trabajar, incorporar las distintas experien-	433
30	cias que se derivan de las pluralidades de todo tipo que reunimos y seguir mejorando los métodos de	
31	dirección, desde el convencimiento de que la participación, la coordinación y la gobernanza compa-	
32	rtida será lo que nos permita mejorar nuestra densidad sindical.	
33		
34	Debemos reforzar y establecer nuevas alianzas que generen sinergias con colectivos y organizaciones	434
35	afines y próximas (de estudiantes, de familias, etc.) para hacer frente y disputar y ganar la batalla cul-	
36	tural a las derechas, todo ello enmarcado en un contexto socioeconómico y político que nos sitúa en	
37	el umbral de un tiempo “difícil” (son malos tiempos para la coalición progresista...).	
38		
39	Por otro lado, debemos tener muy presente que nos enfrentamos con nuevas realidades organizati-	435
40	vas, al tiempo que aparecen nuevos modelos en la organización del trabajo (por ejemplo, la irrupción	
41	del teletrabajo en la Formación No Reglada y en otros ámbitos).	
42		
43	Un dato relevante es que más del 68% de nuestra afiliación son mujeres. Afortunadamente, esto se	436
44	está traduciendo en nuestra federación en que cada vez son más las que detentan puestos de respon-	
45	sabilidad; de hecho, el 55% de las Secretarías Generales están ocupadas actualmente por mujeres. Y	
46	eso es algo que debemos poner en valor y seguir potenciando.	
47		
48	Pero ahora se nos presenta un desafío difícil y prioritario, el reto de rejuvenecer el sindicato a todos	437
49	los niveles, ya que en la actualidad el porcentaje de personas jóvenes solo representa el 10% de toda	
50	nuestra afiliación. No se trata únicamente de que se afilien al sindicato los trabajadores y las trabaja-	
51	doras más jóvenes, sino de que participen en los órganos de dirección y de representación respetan-	
52	do, al menos, el criterio de representatividad con la afiliación.	

438	Hace tiempo que habíamos asumido el compromiso de realizar un mapa organizativo por parte de la Federación de Enseñanza, en el que se recogieran todas las realidades de las federaciones territoriales. Si bien es cierto que hemos avanzado mucho en su elaboración, estando este trabajo concluido en los niveles superiores de nuestra organización, debemos concluirlo en todos los ámbitos y mejorarlo en todo aquello que sea necesario.	1 2 3 4 5 6
439	Este mapa debería al menos contener los siguientes puntos:	7 8
440	• Recursos personales y origen de estos en todos los niveles.	9 10
441	• Perfiles profesionales que se integran en la FECCOO en los distintos territorios.	11 12
442	En el mismo sentido resulta necesario concretar un modelo de desarrollo organizativo en el que se prime la transversalidad. También es necesario elaborar un plan de formación sindical para todas las estructuras de nuestro sindicato, con el objetivo de potenciar un concepto de organización más solidario y efectivo. Conocer las realidades de los distintos territorios enriquecerá y favorecerá una mejor organización y nos ayudará a desarrollar herramientas efectivas de solidaridad entre federaciones y sectores, así como a fijar criterios para la distribución de los recursos propios de la FECCOO entre los distintos territorios.	13 14 15 16 17 18 19 20
443	Debemos intensificar la vinculación de los órganos de dirección con la acción sindical en las empresas y en los centros de trabajo, para lo cual tenemos que:	21 22 23
444	• Incrementar una formación sindical que refuerce la acción sindical en las diferentes estructuras.	24 25 26
445	• Consolidar la red de sindicalistas de referencia en aquellos centros de trabajo, empresas y administraciones en los que no tenemos constituidas ni las secciones sindicales ni una adecuada red de delegados y delegadas de centros de trabajo.	27 28 29 30
446	Una vez consolidadas las Comisiones Territoriales y la Confederal de desarrollo organizativo y extensión sindical, se hace necesario avanzar en la gobernanza compartida y en la coordinación federal y territorial.	31 32 33 34
447	7.2. Afiliación y participación	35
	En un escenario en el que la tendencia actual nos presenta una nueva realidad afiliativa, así como de personas delegadas, en estos momentos nos encontramos de manera habitual con una mayor desafiliación en el sector del personal de la enseñanza pública no universitaria, al mismo tiempo que se produce una mayor afiliación en los sectores socioeducativos.	36 37 38 39 40
448	Debemos desarrollar una política afiliativa para extender el sindicato e intensificar el crecimiento afiliativo. La realidad nos confirma que seguimos afiliando a personas trabajadoras, pero, al ser su permanencia escasa, eso nos obliga a implementar toda una serie de medidas al objeto de corregir los elevados niveles de rotación que presenta nuestra organización. Es necesario en este mandato generar herramientas para mantener la afiliación y fidelizar a las personas afiliadas, además de mejorar los servicios a la afiliación, teniendo en cuenta que hay potenciales ámbitos de crecimiento como los planes de igualdad ligados a la afiliación y las Elecciones Sindicales (EESS), donde especialmente en estos procesos adquiere una importante relevancia la persona sindicalista de referencia y la persona delegada de centro, con conexiones entre ambas.	41 42 43 44 45 46 47 48 49 50
449	Debemos ser la referencia sindical para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras del sector educativo, reforzando nuestro papel como sindicato de proximidad, potenciando la participación	51 52

1	de la afiliación y reforzando, al mismo tiempo, el contacto directo a través de pequeñas asambleas	500
2	con temáticas concretas y demandadas en el día a día. Debemos reiterar nuestro compromiso como	
3	sindicato de clase reforzando la apuesta por organizar a todos los trabajadores y trabajadoras de los	
4	sectores educativos, socioeducativos y al personal de apoyo educativo.	
5		
6	Establecer mecanismos para diferenciar la persona afiliada de la no afiliada, cuando esta no necesita	501
7	de nuestra intervención directa. Más allá de la formación o la asesoría jurídica necesitamos políticas	
8	de diferenciación para que hagan atractiva y necesaria la afiliación para el conjunto de las personas	
9	trabajadoras.	
10		
11	También como espacios potenciales de crecimiento de afiliación debemos reforzar nuestra presencia	502
12	en los centros educativos universitarios y en los centros de FP en los que se imparten estudios relacio-	
13	nados con el ámbito educativo, y promover asignaturas relacionadas con el sindicalismo que practi-	
14	ca CCOO en las distintas universidades que conlleven la obtención de créditos de libre configuración	
15	y que nos permitan un acercamiento precoz a los futuros trabajadores y trabajadoras.	
16		
17	Como sindicato debemos reforzar y aprovechar mejor los recursos propios que otras centrales sin-	503
18	dicales no tienen y pueden ser una entrada en los ámbitos estudiantiles (Salud Laboral, Planes de	
19	igualdad, temas relacionados con el medio ambiente...). En este sentido es importante sacar partido	
20	de los recursos que las Comisiones Obreras disponen como organización de clase y confederal.	
21		
22	No obstante, en cualquiera de estos ámbitos, es esencial reforzar la participación de la afiliación sin-	504
23	dical que viene ligada a diversos aspectos como: formación, referencias sindicales y acercar el sin-	
24	dicato. En el eje seis situamos la negociación colectiva como instrumento para seguir avanzando y	
25	conquistando nuevos derechos, pero esta es también una herramienta de organización sindical. Es	
26	fundamental garantizar, reforzar e incentivar la participación de la afiliación y de nuestros delegados y	
27	delegadas en los procesos de negociación colectiva desde sus inicios: elaboración de las plataformas	
28	reivindicativas, proceso de negociación/movilización y su culminación con acuerdo o desacuerdo.	
29		
30	Por otro lado, debemos reforzar el proceso de transformación digital del sindicato y, al mismo tiempo,	505
31	insistir en generar vínculos para crear antenas, conexiones y militantes en los centros, y en la	
32	medida de lo posible con una adecuada recogida de datos en las asambleas.	
33		
34	En relación con las modalidades y formatos de participación, debemos discernir los criterios de uti-	506
35	lización del formato telemático y del formato presencial en función de los diferentes objetivos de las	
36	convocatorias, así como diferenciar las actuaciones preferentes de los afiliados respecto a las perso-	
37	nas no afiliadas.	
38		
39	Al mismo tiempo, debemos buscar mecanismos para organizar la afiliación según sus intereses: por	507
40	afinidad política, por la formación, por simpatía, por asesoramiento jurídico. Debemos explotar los	
41	datos que tenemos, siendo necesaria la búsqueda de fórmulas para detener la excesiva rotación afi-	
42	liativa.	
43		
44	Debemos mantener un especial cuidado y revisar los procedimientos en el proceso de afiliación en	508
45	aspectos tales como:	
46		
47	- El proceso de acogida.	509
48		
49	- La búsqueda de soluciones a cuestiones cómo:	510
50	¿qué puede hacer la gente del sindicato por mí?, ¿qué puedo hacer yo por la gente del sindica-	
51	to?, ¿cómo puedo participar?, ¿qué puedo aportar?	
52		

- 511 - Fomentar un modelo organizativo que potencie nuevas formas de atención y asesoría sindical a la afiliación, que permita poder dedicar mayor tiempo a la acción sindical, incorporando el uso de la inteligencia artificial como una nueva herramienta que debemos aprender a utilizar y a incorporar en nuestra acción sindical día a día. 1
2
3
4
5
- 512 Culminar el trabajo realizado de actualización sistemática de las bases de datos de nuestra afiliación es fundamental para avanzar en eficacia y para que podamos fomentar e incrementar la participación del conjunto de la afiliación, utilizando todos los medios técnicos que tenemos en la actualidad. 6
7
8
9
- 513 Es necesario instar a la Confederación a abrir un debate en el conjunto de la organización sobre el sistema de cuotas y la necesidad de contemplar una mayor flexibilidad y adaptabilidad de estas, ampliando el número de tramos para atender a las distintas realidades e/o incorporando algún otro factor de compensación, como por ejemplo la renta per cápita familiar, haciendo de esto un sistema más justo. 10
11
12
13
14
15
- 514 **7.3. Representatividad y legitimación en el ámbito educativo y socioeducativo** 16
Las elecciones sindicales son el momento cumbre de nuestra organización: suponen la “evaluación” del trabajo realizado en los cuatro años anteriores y son un reto, puesto que determinan nuestra legitimidad social, tanto para los trabajadores y las trabajadoras, como para las empresas, las administraciones y ante la sociedad en general. Por esto, debemos concebir el trabajo electoral como una parte fundamental del desarrollo organizativo de la federación y convertirlo en una actividad permanente que nos concierne a todos y todas. 17
18
19
20
21
22
23
- 515 En los últimos años, el número de delegados y delegadas de la FECCOO se ha incrementado en un total de 1.230, lo cual supone un crecimiento de algo más del 20%. Este dato tan positivo, por el que debemos felicitarnos, nos marca también el camino por el que tenemos que continuar. Hay que seguir insistiendo en realizar las acciones y la actividad sindical para seguir mejorando nuestra representación y representatividad, incrementando el peso de las mujeres en todos los órganos de representación unitaria (Juntas de Personal, Comités de Empresa, etc.). Si bien en algunos sectores hay una continuada y leve tendencia a ir perdiendo delegados y delegadas en las elecciones sindicales, especialmente en la pública no universitaria, y por lo tanto en el porcentaje de representación en dichos ámbitos, no cabe duda de que en otros sectores se ha producido un significativo aumento. 24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
- 516 Las elecciones sindicales son una tarea diaria, necesaria y fundamental tanto por la existencia de continuos procesos electorales como por la necesidad de extenderlos a empresas que no tienen representación sindical. Por eso, debemos seguir trabajando de forma persistente y organizada con el objetivo no solo de mantener sino de seguir mejorando en los próximos procesos electorales los resultados y la representatividad sindical que actualmente tenemos. 34
35
36
37
38
39
- 517 En aras de mejorar nuestra representatividad y legitimación debemos: 40
41
- 518 • Impulsar el crecimiento y fidelización de nuestra afiliación, especialmente de jóvenes. 42
43
- 519 • Incorporar en nuestras reivindicaciones específicas en la negociación colectiva todos los aspectos relativos a la igualdad de género. 44
45
46
- 520 • Priorizar la incorporación de mujeres y jóvenes a nuestro trabajo sindical, garantizando su inclusión en nuestras candidaturas y dotándoles de planes de acogida y formación específica para facilitarles su incorporación efectiva. 47
48
49
50
- 521 • Fomentar la implicación y participación de la afiliación en todas las tareas sindicales, especialmente en todas las fases de los procesos electorales. 51
52

1	• Potenciar protocolos de bienvenida con materiales básicos de carácter informativo y formativo para las nuevas delegadas y delegados.	522
2		
3		523
4	• Garantizar el sindicalismo de proximidad con la presencia de CCOO en los centros de trabajo de forma regular y programada, y la cercanía con la afiliación, las personas simpatizantes y los trabajadores y las trabajadoras, reiterando nuestro compromiso de incrementar el número de secciones sindicales constituidas.	
5		
6		
7		
8		
9	• Continuar con los estudios rigurosos para conocer el perfil y las necesidades de nuestra afiliación a fin de poder adaptar nuestro trabajo sindical a estas.	524
10		
11		
12	• Asegurar una mayor optimización de los recursos generados por la organización, tanto materiales como humanos, potenciando y fomentando un uso adecuado de las horas sindicales. Igualmente, hemos de utilizar las herramientas que tenemos disponibles para facilitar la colaboración y la cooperación federal e intersectorial, lo que nos permitirá mejorar la coordinación y la corresponsabilidad.	525
13		
14		
15		
16		
17		
18	• Avanzar en un modelo organizativo y de responsabilidades sindicales que nos garanticen una mayor coordinación entre sectores y territorios, y una mejor adaptación a la realidad de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro sector.	526
19		
20		
21		
22	• Mejorar nuestra comunicación interna y externa, evitando la transmisión de mensajes contradictorios. Debemos dar un salto cualitativo, tanto a la hora de crear opinión como en la manera de transmitirla, optimizando todas las posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías.	527
23		
24		
25		
26	• Reforzar el papel del sindicato en la dirección de los órganos unitarios de representación.	528
27		
28	• Seguiremos participando en los nuevos movimientos sociales para mejorar nuestra legitimación ante la sociedad, como actor fundamental en la lucha contra las políticas neoliberales en el ámbito educativo.	529
29		
30		
31		
32	En consonancia con la ponencia confederal de la Secretaría de Organización y para intentar mejorar nuestros resultados en las elecciones sindicales, nuestras secciones sindicales tendrán que estar dotadas de los recursos humanos y materiales suficientes para el buen desarrollo de su actividad. Además, se diseñarán planes concretos de crecimiento afiliativo y de extensión sindical en coordinación con la Confederación.	530
33		
34		
35		
36		
37		
38	En este mandato se han consolidado las Comisiones Territoriales y la Confederal de desarrollo organizativo y extensión sindical. Pero, la importancia de esto nos obliga a continuar fortaleciendo estos espacios, con el objetivo de intensificar y optimizar los trabajos de extensión sindical, los desarrollos organizativos y toda la actividad sindical que consideremos pertinente en estos ámbitos, con la finalidad principal, entre otras, de obtener unos mejores resultados en las elecciones sindicales futuras.	531
39		
40		
41		
42		
43		
44	En el ámbito de la representatividad en el profesorado de pública no universitaria tenemos un estudio específico, analítico y estadístico sobre las variables que más influyen en los resultados electorales, dentro de los bloques de política educativa, participación institucional y acuerdos, percepción de CCOO, comunicación, formación, acción sindical y movilizaciones y afiliación.	532
45		
46		
47		
48		
49	A partir de ese análisis disponemos de un plan específico para mejorar nuestra representatividad, que incide en la mejora de las variables generales más influyentes según este estudio: “Plan de actuaciones para ser mayor referencia entre el profesorado de PNU y mejorar los resultados”. Las principales líneas de trabajo de este plan están relacionadas con que todos los centros tengan a una	533
50		
51		
52		

534	persona sindicalista de referencia fija, la ampliación de la red de delegados y delegadas de centro, el incremento de los contactos que tenemos del profesorado y su distribución en categorías, un aumento significativo del número de asambleas y visitas a los centros, la mejora de la difusión de nuestros acuerdos y nuestros materiales, nuestra adaptación a los principales intereses del profesorado y facilitar su participación, la realización de más actuaciones y reclamaciones específicas centro a centro, el incremento del porcentaje de voto de la afiliación y con la atención al profesorado no afiliado.	1 2 3 4 5 6 7
535	7.4. Reforzar nuestro compromiso con la transparencia y eficacia financiera La Federación de Enseñanza implementará de manera adecuada y ágil las medidas necesarias para garantizar la transparencia en la gestión de los recursos confederales, así como la seguridad de todas nuestras actuaciones elaboradas por el Centro para la Transparencia y la Seguridad Confederal (CTSC).	8 9 10 11 12 13
536	Para cumplir con la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, contamos con la herramienta informática del Sistema Interno de Información denominado “Canal Ético de CCOO”, accesible a través de página web, como cauce preferente para la presentación de comunicaciones o informaciones, incluidas sospechas razonables, por parte de las personas informantes que hayan tenido conocimiento en un contexto laboral o sindical para informar sobre posibles infracciones, que se hayan producido o que puedan llegar a producirse.	14 15 16 17 18 19 20 21
537	Mejorar la eficacia financiera de nuestra organización es un desafío que debemos afrontar, para lo cual debemos desarrollar diversas estrategias que nos pueden ayudar a lograrlo:	22 23 24
538	1. La elaboración de presupuestos y estados financieros periódicos para controlar las finanzas de nuestra federación nos permiten estimar ingresos y gastos, fijando límites y objetivos.	25 26 27
539	2. Continuar con el registro y el control de ingresos y gastos para mantener una gestión financiera eficaz y una buena contabilidad.	28 29 30
540	3. Otra de las prioridades en materia financiera debe ser la transparencia en la gestión y la rendición de cuentas, sobre todo, porque la casi totalidad de nuestros ingresos provienen de las cuotas de afiliación.	31 32 33 34
541	4. Es necesario y prioritario invertir en la formación y capacitación de las personas responsables de la gestión financiera del sindicato para mejorar nuestra eficacia financiera.	35 36 37
542	5. Continuar avanzando en la integración contable, fiscal y financiera de las organizaciones federadas.	38 39 40
543	Implementar estas estrategias puede fortalecer la solidez financiera de nuestra organización sindical y mejorar nuestra capacidad para cumplir con los objetivos y los retos que debemos afrontar.	41 42 43
544	7.5. La formación sindical como estrategia de acción sindical La formación sindical forma parte de las tareas prioritarias del sindicato, debe plantearse desde la planificación y la continuidad, y tiene que atender las distintas necesidades y realidades de nuestro universo afiliativo y representativo, incidiendo en aquellos aspectos que nos son comunes, como el valor de nuestros principios y las señas de identidad de CCOO.	44 45 46 47 48 49
545	Una formación que permita la renovación y movilidad de nuestros cuadros para que puedan incorporarse a los órganos de dirección como garantía de su necesaria renovación, que sirva para cualificar a nuestras y nuestros representantes en las empresas, y que debe extenderse a la afiliación.	50 51 52

1	Uno de nuestros objetivos fundamentales debe centrarse de manera prioritaria en la necesidad de	546
2	incorporar a las personas jóvenes a los órganos de dirección y participación, y para ello debemos	
3	diseñar una formación específica. En este sentido, es necesario potenciar y extender las Escuelas de	
4	Juventud al conjunto de la organización, llevándolas a todos los territorios.	
5		
6	La formación sindical tiene un desarrollo desigual en cada organización y es necesario realizar un	547
7	mapa de los recursos de los que dispone la federación para un mejor aprovechamiento de ellos. Asi-	
8	mismo, debemos compatibilizar la formación técnica con la ideológica y la introducción de procesos	
9	de evaluación que aseguren la calidad de la formación impartida y el impacto de esta en la organiza-	
10	ción.	
11		
12	Generar con la Formación Sindical un valor añadido para nuestros delegados y delegadas, para que	548
13	sean instrumentos de afiliación, e impulsar la Formación Sindical como instrumento al servicio de	
14	toda la Federación requiriendo su compromiso.	
15		
16	7.6. Comunicación	549
17	En lo relativo a los aspectos comunicativos, nuestro objetivo principal debe ser transformar las reali-	
18	dades del sindicato en relatos que potencien y generen el compromiso de las personas y que generen	
19	el acercamiento hacia la organización con el objetivo final de producir su afiliación.	
20		
21	En un escenario sin precedentes de influencia social desde los aspectos tecnológicos, la comuni-	550
22	cación es un elemento esencial tanto en los espacios ideológicos como en el posicionamiento del	
23	relato, especialmente frente a las actuaciones neoliberales. Desde el sindicato debemos trabajar	
24	amoldándonos a frentes muy diversos, que van desde los mensajes a través de los medios de comu-	
25	nicación como en los pequeños espacios que generan opinión e influencia.	
26		
27	En este contexto las posibilidades que ofrecen las tecnologías se han implementado de manera siste-	551
28	mática en los ámbitos conservadores y en el que debemos contrarrestar con un modelo que permita	
29	posicionar nuestra agenda social con el objetivo de llegar a la clase trabajadora de manera eficiente.	
30		
31	Espacios que deben venir determinados por fortalecer, aún más, la visibilidad de nuestra actividad	552
32	con la creación de contenidos propios y estrategias adaptadas tanto hacia los medios de comunica-	
33	ción como los focos en redes que generan influencia, unos objetivos extensibles hacia la amplifica-	
34	ción segmentada que promueva la fidelización y recuperación afiliativa, poniendo atención espe-	
35	cial en los ciclos de afiliación.	
36		
37	En el ámbito comunicativo habitualmente las relaciones con los medios de ámbito estatal son flui-	553
38	das, pero debemos trabajar estrategias para potenciar las relaciones con refuerzos y estrategias en	
39	los distintos territorios.	
40		
41	Por otro lado, si bien se ha avanzado en el trabajo en redes sociales, estas están en continua trans-	554
42	formación, por lo que debemos realizar una actualización readaptando y revisando los ámbitos de	
43	actuación, y realizar una actualización del análisis de posicionamiento en el ámbito digital, web y	
44	redes sociales.	
45		
46	En este nuevo contexto tecnológico debemos tener la capacidad de gestionar los espacios en dis-	555
47	puta, en el que la relación entre la comunicación y nuestra acción sindical han de ir a la par para ser	
48	eficaces.	
49		
50	Del mismo modo, tenemos que impulsar alianzas que deben ampliarse más allá de los medios de	556
51	comunicación y los actores sociales, llegando a conectar con personas de influencia, lo que nos per-	
52	mitirá amplificar y desarrollar el debate social y democrático.	
53		

- 557 Somos una organización en la que nuestra capacidad de gestionar los datos es muy relevante, estos nos ayudan a tomar decisiones contrastadas, y manejarlos eficazmente nos ofrece una ventaja en todos los aspectos. Pero, además, debemos fomentar su proyección en el ámbito comunicativo acompañado de la adaptación hacia contenidos emocionales, que sean capaces de alcanzar la sensibilidad de los distintos sectores a los que nos dirigimos, representando en el relato a las identidades diversas de nuestras audiencias. 1
2
3
4
5
6
7
- 558 En un clima de creciente intoxicación desinformativa, con especial intensidad en las redes sociales, el modelo de ocupar espacios con relatos adaptados nos permite abordar las diferentes identidades de nuestras audiencias y crear marcos que puedan contrarrestar esta desinformación. En este sentido, los mecanismos de transparencia y de acceso a la información son herramientas esenciales para nuestra organización amplificando nuestros mensajes y nuestro relato. 8
9
10
11
12
13
- 559 La apuesta de un modelo de producción con contenidos propios es una fórmula que ha de seguir potenciando, puesto que, por un lado, permite crear referencias de perfil propio y por otro, generar conexión de simpatizantes y de quienes formamos el sindicato. La diversificación de formatos y las variaciones creativas en la producción de contenidos profesionales adaptan con más eficacia mensajes que generan sinergias y motivan acciones ante las necesidades de las organizaciones del sindicato. 14
15
16
17
18
19
- 560 Del mismo modo, debemos cuidar en los materiales la necesaria actualización de nuestra identidad gráfica con adaptaciones que permitan visualizar nuestra diversidad, con un lenguaje útil que sintetice la imagen de nuestra organización. 20
21
22
23
- 561 Resulta un objetivo habitual potenciar el trabajo comunicativo con la síntesis de contenidos en general, pero además debemos ser cuidadosos especialmente con la información enviada a la afiliación y trabajadores y trabajadoras en general, que sean respetuosos con la desconexión, una de las fuentes de sobrecarga laboral con mayor impacto. 24
25
26
27
28
- 562 Debemos volver a actualizar nuestras guías de preguntas y respuestas sobre temas continuamente recurrentes (permisos, oposiciones, jubilaciones...).
- 563 Resulta necesaria una revisión enfocada en el trabajo con la inteligencia artificial y la densidad sindical, con la presencia y mecanismos para llegar a las trabajadoras y los trabajadores. Y seguir buscando mecanismos para ser más efectivos y rápidos en la comunicación directa y cercana. 29
30
31
32
33
34
35
- 564 Debemos reforzar el proceso de transformación del modelo de comunicación potenciando las relaciones en conexión confederal-federal. Y, por otro lado, socializar entre todas las personas permanentes y responsables de equipos, estableciendo estándares de trabajo específicos. Siendo nuestros cuadros y nuestras delegadas y delegados elementos esenciales como agentes activos en el ámbito de la comunicación sindical. 36
37
38
39
40
41
- 565 **7.7. Servicios jurídicos y de asesoramiento**
El Gabinete Jurídico de la Federación de Enseñanza de CCOO es un instrumento de apoyo a la acción sindical, cuyas funciones principales son: 42
43
44
45
- 566 • Elaboración de los informes y dictámenes que se le requieran desde las diferentes secretarías federales. 46
47
48
- 567 • Preparación y defensa de los correspondientes recursos ante la jurisdicción contencioso-administrativa contra disposiciones generales: que devengan contrarios a la política educativa de la Federación o a las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras del sector. Estos recursos se interpondrán, a propuesta de la comisión ejecutiva federal, siempre que haya base jurídica suficiente. 49
50
51
52
53

- 1 • Prestar el apoyo técnico-jurídico pertinente al área o áreas federales correspondientes en las 568
2 campañas estatales que se propongan.
- 3
- 4 • Asesoramiento en el marco de la negociación colectiva de nuestra competencia. 569
- 5
- 6 • Mantener una relación fluida con el gabinete confederal e interfederal para las actuaciones 570
7 jurídicas que correspondan.
- 8
- 9 • Mantener actualizada, y a disposición de las federaciones territoriales, una base jurisprudencial 571
10 relacionada con la educación y la función pública. Y las condiciones laborales del sector.
- 11
- 12 • Utilizar las herramientas que implemente la confederación para los servicios jurídicos. 572
- 13

14 **7.8. Representación institucional**

15 La FECCOO debe mantener, potenciar y extender, en la medida de lo posible, su representación ins- 573
16 titucional en todos los ámbitos educativos y en aquellos que consideremos necesarios para el desa-
17 rrollo de nuestra actividad.

18

19 Dicha representación institucional se ajustará escrupulosamente a lo estipulado en el documento 574
20 aprobado en el Consejo Confederal del 12 de septiembre de 2024 en referencia al Código Ético de la
21 Confederación de CCOO y sus organizaciones confederadas. En concreto al punto tres de dicho docu-
22 mento, sobre comportamiento ético en actuaciones institucionales y representativas.

23

24 La representación institucional en los distintos ámbitos y/o organizaciones que componen la FEC- 575
25 COO se designará en los órganos competentes de acuerdo con lo establecido en el código menciona-
26 do en el párrafo anterior, en todo caso, los recursos económicos generados por dicha representación
27 deben revertir en el sindicato, aunque estos sean nominales.

28

29 La mayor participación de las mujeres, conseguida en los últimos años en nuestra organización, es- 576
30 pecialmente la elección de varias mujeres como secretarías generales, supondrá, no cabe ninguna
31 duda, un incremento de la imagen femenina en la representación pública del sindicato.

32

33 En un sector feminizado como es el de la educación y para llegar mejor a la mayoría de sus compo- 577
34 nentes, las trabajadoras, es importante mostrar un perfil paritario en cuanto al sexo de sus represen-
35 tantes, que muestre la real composición tanto de nuestro sindicato como de nuestro sector; y es fun-
36 damental que el contenido de sus apariciones públicas, de unas y de otros, haga también referencia a
37 la especificidad laboral y social de esa mayoría sectorial que forman las trabajadoras de la enseñanza.

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

