UGT apuesta por el empleo y la estabilidad de los docentes interinos

El Acuerdo para la Mejora del Empleo Público firmado con el Gobierno en marzo de 2017 por UGT y otras organizaciones sindicales permite una oferta de plazas suficientes para reducir la tasa de interinidad de la enseñanza desde el 25% actual hasta un 8%. El acuerdo obliga a las comunidades autónomas a desarrollar convocatorias entre los años 2018 y 2022 con el objeto de alcanzar el 100% de la tasa de reposición, así como a cubrir todas las plazas vacantes que ocupa el profesorado interino.

Las negociaciones de los sindicatos en la Mesa de la Función Pública consiguieron un acuerdo histórico para reducir la alta tasa de temporalidad en el empleo público. El sector de enseñanza se ve altamente favorecido porque reducirá la precariedad del sector y mejorará la estabilidad de las plantillas docentes.

Como consecuencia, y en desarrollo del mismo, se abrió la Mesa Sectorial de Educación para concretar las medidas del sector educativo. El Sector de Enseñanza de FeSP-UGT viene defendiendo que el sistema transitorio que se articuló con la LOE en el 2007 es un marco de referencia para construir un nuevo modelo que dé respuesta a la situación excepcional que se plantea. Por ello, hemos exigido un sistema de ingreso basado en los siguientes parámetros:

- Que se oferten alrededor de 150.000 plazas, con un plazo de ejecución de las convocatorias que abarque desde 2018 hasta 2022.
- Que la puntuación global del concurso-oposición resulte de la ponderación de las puntuaciones, siendo un 60% para la fase oposición y de un 40% para la fase concurso.
- Que la fase de oposición, que se debe superar con un 5, tenga una única prueba y que sus partes no sean eliminatorias.
- Que se mantengan los temarios mientras sea de aplicación el Acuerdo de estabilidad para los empleados públicos. También que se amplíe la optatividad en la elección de temas en la prueba escrita.
- Que en la fase de concurso, la experiencia previa, como mérito, debe tener el mayor peso posible.

Por otra parte, es conveniente dar respuesta a la situación de los interinos docentes mayores de 55 años. UGT considera que el sistema de ingreso transitorio ya ha demostrado que beneficia tanto al personal interino como al de nuevo ingreso.

'Quiero ser docente', la red social gratuita con toda la información que necesitas

La información más completa y actualizada sobre ofertas de empleo docente, convocatorias de oposiciones, bolsas de trabajo, becas y ayudas, asesoramiento académico y laboral... Todo eso es la red social www.quieroserdocente. Aquí tendrás acceso a todas las novedades que se produzcan en materia educativa. Si estás preparando oposiciones para enseñanza o estás todavía estudiando y piensas que el de la docencia es el ámbito en el que quieres desarrollarte profesionalmente, aquí tienes toda la información que necesitas para conseguir tu objetivo.

Boletín
de Enseñanza Pública

Docentes, imprescindibles

El pacto educativo debe ser considerado una cuestión de Estado

Pocos consensos tan sólidos se dan en el ámbito de la enseñanza de ahora mismo como el de la necesidad de un pacto educativo. Un acuerdo entre las fuerzas políticas y sociales que permita poner fin a una ley enormemente contestada como la LOMCE y asegure a medio plazo una estabilidad legislativa demandada por toda la comunidad educativa. Pero llegar a conseguirlo no parece tarea sencilla.

La simple denominación bajo la que habría de enmarcarse este proceso de diálogo generó ya disputa, y la finalmente elegida, Pacto de Estado Social y Político por la Educación, contó desde el primer momento con la reticencia de los partidos nacionalistas. Pese a todo, en diciembre de 2016 el Congreso de los Diputados daba el visto bueno a la creación de una subcomisión parlamentaria que escuchara a los representantes de todos los sectores implicados, antes de elaborar un informe final. La propuesta contó con el apoyo del PP, PSOE y Ciudadanos, y las abstenciones del PNV, Bildu, PDdeCAT y Unidos Podemos.

> La subcomisión parlamentaria ha plasmado en 14 puntos el guion del hipotético acuerdo

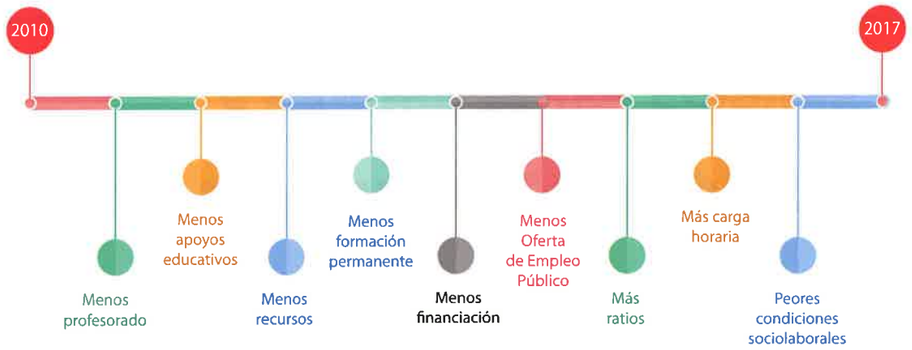
Los seis meses que la subcomisión se dio para escuchar a los expertos y redactar un documento consensuado que enviar al Gobierno para que sirviera de base a una nueva ley educativa se quedaron cortos, y se requirió una prórroga que llegó hasta el mes de noviembre. El 7 de marzo la responsable del Sector de Enseñanza de FeSP-UGT, Maribel Loranca, intervino ante los diputados para recordar que ya en 1995 el sindicato había planteado la necesidad de un acuerdo de carácter estatal que garantizara la vertebración y la calidad del sistema educativo. Además de la representante de FeSP-UGT, por la subcomisión han comparecido más de 80 expertos, que han analizado el estado de la educación española desde todo tipo de vertientes. El ministro de Educación, Íñigo Méndez de Vigo, cerró el 25 de noviembre el turno de comparecencias con el compromiso de estudiar las propuestas que emanen de la subcomisión y de someterlas al debate con las comunidades autónomas y las organizaciones representativas del sector educativo.

Méndez de Vigo aseguró que "no es necesario hacer tabla rasa y construir un sistema partiendo de cero. Hay que preservar lo que funciona". Según el titular de Educación, el pacto educativo debe conducir a una ley que dé certidumbre y estabilidad al sistema educativo y que, al mismo tiempo, sea flexible y responda a las necesidades de las comunidades autónomas.

Como primer resultado del debate, los responsables de la subcomisión elaboraron un esquema de 14 puntos de lo que debe ser el informe que se remita al Ministerio de Educación. En ese guion, el sistema educativo español, la financiación y la equidad y la inclusión educativas configuran los tres aspectos primordiales, a los que siguen otros como la profesión docente, la estructura del sistema educativo, las redes de centros educativos o la ordenación académica. Tras ellos, ocupan espacio en la lista el sistema educativo y modelo territorial, la evaluación y la calidad del sistema educativo, el centro educativo o la formación profesional, para finalmente dejar paso a las enseñanzas artísticas superiores, la investigación, el desarrollo y la innovación y, por último, a la enseñanza de las religiones.

El informe proporcionado a los partidos políticos por el equipo del Congreso para la preparación del debate se dividió en cuatro apartados: los fi-

Siete años de retroceso y recortes educativos



Ya es hora de recuperar tus derechos
¡Movilízate!

Exigimos la reversión de los recortes y la recuperación de derechos perdidos

La enseñanza está viviendo en los últimos años las consecuencias de las medidas de recortes del Real Decreto-Ley 14/2012 de 20 de abril y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.

España es el quinto país de la UE que menos invierte en Educación, con un 4,1% del PIB, lejos de la media europea (4,9%). Y el Gobierno prevé un descenso en 2018 hasta el 3,8%.

> En los últimos siete años, los docentes han perdido un 25% de sus salarios y se han incrementado la carga lectiva y las ratios

Los recortes sufridos en el ámbito educativo han sido enormes y han conllevado la desaparición de muchas acciones educativas, lo que ha supuesto un gran retroceso y el empeoramiento de los servicios educativos y las condiciones de trabajo del profesorado.

En los últimos siete años, los docentes han perdido un 25% de sus salarios como consecuencia de la rebaja de sueldo y sucesivas congelaciones salariales, se ha restringido y/o desaparecido la formación permanente, se han incrementado la carga lectiva y las ratios, han desaparecido apoyos y programas educativos... Todo esto ha hecho que la escuela y su entorno sean cada vez más complejos y adversos para el profesorado, lo que puede conllevar insatisfacción laboral y aumento del estrés y de enfermedades profesionales.

Porque es una inversión de futuro y el instrumento para garantizar la cohesión social y la igualdad de oportunidades, UGT exige que la educación sea considerada una prioridad, que se reviertan los recortes y que los profesionales del sector de la Enseñanza recuperen los derechos que con este Gobierno se han perdido.

de rol, y se lleva a cabo a través de tres sesiones con cada grupo ajustadas a la hora de clase y con una periodicidad semanal o quincenal, para que el alumnado tenga tiempo de elaborar, si lo desea, un vídeo corto que les permita participar en el concurso propuesto, cuyo premio es un viaje a Irlanda.

El secretario general de FeSP-UGT, Julio Lacuerda, en el centro, junto a otros responsables del sindicato, durante la presentación del proyecto 'SomosMás'.

Con este este proyecto, FeSP-UGT quiere seguir contribuyendo a facilitar recursos y medios para trabajar los valores educativos que defendemos y avanzar hacia una verdadera escuela inclusiva.

La realidad de las nuevas generaciones se encuentra vinculada a las redes sociales, por lo que debemos incorporar estrategias formativas para que aprendan a navegar y comunicarse no solo con seguridad, sino también con responsabilidad. El discurso del odio y el radicalismo es uno de los peligros potenciales que se están extendiendo, con mensajes que atentan contra los valores democráticos. El anonimato de la red, así como la falta de empatía al emitir opiniones, porque la pantalla no nos devuelve la reacción de las personas que las lee, impide que seamos conscientes de que las acciones que realizamos repercuten en personas reales.

El programa 'SomosMás' combate el discurso del odio y el radicalismo, peligros que se están extendiendo por las redes sociales

Se habla de discurso del odio para referirse a las expresiones que incitan directamente a la comisión de actos de discriminación o violencia por motivos de odio racial, xenófobo, orientación sexual, aporofobia u otras formas de intolerancia. El término, para algunos autores, se extiende también a aquellas expresiones que fomentan los prejuicios o la intolerancia, considerando que este tipo de expresiones contribuyen indirectamente a que se genere un clima de hostilidad que pueda propiciar, eventualmente, actos discriminatorios o ataques violentos. El discurso de odio online, para el que se ha acuñado la expresión de ciberodio, añade una serie de particularidades que lo convierten en un fenómeno descontrolado con un potencial de daño aún mayor.

En primer lugar, la sobreabundancia comunicativa por medio de Internet hace que la comunicación de mensajes que antes estaban limitados al ámbito privado transcienda al ámbito público. En segundo lugar, el efecto multiplicador de las redes sociales permite convertir un determinado mensaje en un fenómeno de trasmisión exponencial.

En toda Europa se está produciendo una gran proliferación de mensajes extremistas, asociada al contexto de la crisis de refugiados, con preocupantes 'picos' de odio islamófobo detectados en las redes a raíz de los atentados de París, Bruselas o Niza. Tras los atentados de París, el hastag #matadatodoslosmusulmanes se convirtió durante algunas horas en el tercer más utilizado en España. En otro estudio sobre misoginia, que es otro de los motivos recurrentes de intolerancia, durante tres semanas de abril de 2016 se constató que cada diez segundos alguien insulta a una mujer en Twitter. Por todo ello, es necesario seguir actuando desde todos los ámbitos, y de forma especial, desde el ámbito de la educación. Y por eso, nuestro proyecto, porque 'Contra el discurso del Odio y la radicalización. SomosMás'.

Maribel Loranca, responsable del Sector de Enseñanza de FeSP-UGT, segunda por la derecha, durante su intervención en la subcomisión de Educación del Congreso de los Diputados.

nes de la educación; desafíos, diagnóstico y objetivos; la universalización de la educación y la garantía de una oferta plural en todos los niveles educativos; el derecho a la educación y la libertad de enseñanza.

En su comparecencia, FeSP-UGT defendió un Pacto de Estado Territorial, Político y Social por la Educación en el que, con la implicación de todos los integrantes de la comunidad educativa, se plantee una "reflexión crítica en profundidad y sin precipitación, que nos permita alcanzar un diagnóstico certero para realizar propuestas de mejora eficaces y conseguir la máxima calidad, salvaguardando en todo momento el principio de equidad".

Ante los miembros de la subcomisión, el sindicato aportó algunas cifras para situar lo acontecido en los últimos años, en los que el Gobierno del PP ha llevado a cabo numerosos recortes, que han incidido de manera notable en los recursos disponibles y, por ende, en la calidad del sistema. Según los datos aportados por Maribel Loranca a partir de los Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno de Mariano Rajoy ha dejado de invertir en Educación desde 2011 y solo hasta 2017 más de 3.100 millones de euros, a los que habría que añadir otros 3.000 millones adicionales fruto de las llamadas "medidas de racionalización del gasto público educativo". El presupuesto del 2016 suponía un recorte del 12,46%, equivalente a 359,46 millones de euros, respecto al de 2011. Pero a ello habría que sumar también las cantidades retraídas a los empleados públicos en 2010, que se tradujo en una bajada de un 5% de media en salarios, que en el ámbito educativo llegó prácticamente al 7%. Por si todos estos datos no fueran suficientes, el PIB invertido en educación ha pasado del 4,9% en 2010 al 4,1% en 2015, con lo que España se sitúa en cantidades por debajo de las que se invertían en 2005, que suponían el 4,3%, muy lejos ya de la media de la UE (4,9%) y de la OCDE (5,3%).

Los presupuestos para Educación de 2016 suponían un recorte del 12,46% respecto a los de 2011

En ese marco de recortes y desinversión, el profesorado ha visto reducido su número y empeorado sus condiciones sociolaborales. La destrucción de puestos docentes -hasta cerca de 35.000 menos, reducción de

La ley que impulsó el ministro Wert reabrió viejos conflictos y favoreció la segregación de una parte del alumnado.

plantillas, aumento de horas lectivas, desaparición de programas, aumento de la precariedad, reducción de la oferta de empleo público -que ha implicado que cerca del 25% del profesorado de la enseñanza pública no universitario sea interino-, son algunas de las consecuencias de los recortes, a los que FeSP-UGT ha venido oponiendo resistencia. Por eso, reclamamos una amplia oferta de empleo público que permita dar estabilidad a los docentes interinos.

El pacto educativo tiene como último objetivo la derogación de una ley innecesaria y dañina, la LOMCE, que el Partido Popular se empeñó en sacar adelante con los únicos votos de la mayoría absoluta que ostentó en su primera legislatura y el rechazo del resto de organizaciones políticas y sociales. No obstante, el ministro de Educación está utilizando esta tramitación parlamentaria para hacer dejación de funciones y llevar a su departamento a la parálisis y a la inacción política.

La ley que impulsó el ministro Wert reabrió viejos conflictos, al tiempo que favorecía la segregación y exclusión de una parte del alumnado, recentralizaba competencias educativas, rebajaba la participación de la comunidad educativa, favorecía el adoctrinamiento religioso, mostraba su falta de valoración y su desconfianza hacia el profesorado y generaba un modelo educativo elitista del que quedaba ausente la equidad que nuestro sistema había logrado hasta entonces.

> El último objetivo del pacto educativo es la derogación de la LOMCE, una ley innecesaria y dañina

Los trabajos tendentes a la consecución de ese Pacto de Estado Social y Político por la Educación siguen su curso, con la esperanza ahora de que pueda firmarse finalmente un acuerdo como el que impulsó entre 2009 y 2010 el ministro socialista Ángel Gabilondo y que no llegó a materializarse por la oposición del PP, fortalecido por la ventaja que le daban los sondeos de las cercanas elecciones generales.

Gabilondo, quien gusta de decir que aquellos 155 puntos consensuados fueron un "pacto acordado, pero no firmado", suele advertir de que es mejor sellar esos acuerdos a principios de la legislatura, para evitar que las expectativas electorales de unos den al traste con el esfuerzo negociador de todos.

El contenido de ese texto que deben consensuar los partidos en la subcomisión del Congreso de los Diputados, para luego remitirlo al Ministerio de Educación, dará la primera medida de lo que puede terminar convirtiéndose, o no, en ese pacto educativo que todo el sector espera.

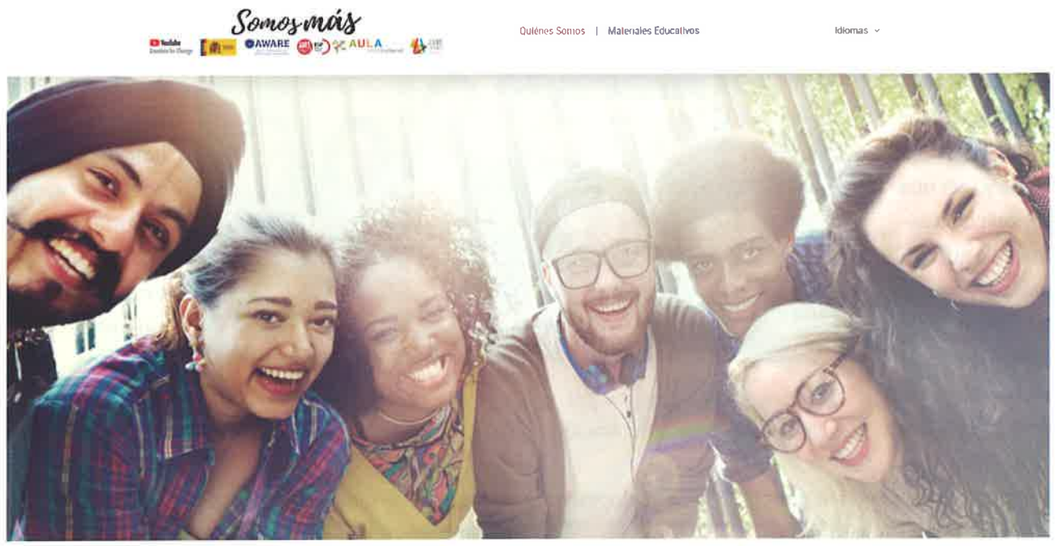


Imagen de la campaña 'Somos más', impulsada por Google, el Gobierno de España y FeSP-UGT.

Contra el discurso del odio y la radicalización, SomosMás

Con la colaboración de Google -a través de su iniciativa YouTube Creators for Change- y del Gobierno de España, FeSP-UGT ha puesto en marcha 'Contra el discurso del Odio y la radicalización. SomosMás', un proyecto de sensibilización en el ámbito educativo de carácter nacional y dirigido tanto al alumnado como al profesorado.

El objetivo del proyecto es que el alumnado aprenda a utilizar las redes sociales con responsabilidad, comprometiéndose con los derechos humanos y el respeto a la diversidad. Para ello, se ha elaborado una metodología basada en el desarrollo del pensamiento crítico, la empatía y la participación activa de los chicos y chicas.

SomosMás une dos ámbitos esenciales: la educación en el aula y el uso de Internet, y se ha llevado a cabo a través de dos líneas de actuación. Por una parte, la elaboración de materiales didácticos dirigidos tanto al alumnado como al profesorado, que pueden ser descargados en formato online en la web http://www.somos-mas.es/. A su vez, dicho enlace se encuentra alojado en el portal especializado en educación inclusiva e intercultural que venimos trabajando desde hace 15 años [http://aulaintercultural.org] . Y en segundo lugar, el desarrollo de una campaña de talleres de sensibilización, dirigidos a alumnado de entre 14 y 18 años que se está realizando en 180 centros educativos de distintas comunidades, entre ellas Andalucía, País Valenciano, Cataluña, Madrid, Murcia y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

> 'Somos más' une la educación en el aula y el uso de Internet, y combina materiales didácticos y talleres presenciales

La metodología de los talleres está basada en un juego

se obtuvieron datos significativos. Un 5% del profesorado admitía haber sufrido algún tipo de agresión física por parte del alumnado, un 32,4% declaraba haber sido amenazado alguna vez -de ellos casi un 5% con cierta frecuencia- y un 54,5 % había sido insultado alguna vez -el 10 % con cierta frecuencia-.

El dato más significativo, sin embargo, es la enorme influencia de los comportamientos disruptivos que el profesorado sufre en clase, que afectan al 56,5% de los encuestados, de los cuales el 13% afirma sufrirlo todos los días.

De la encuesta, estos son los datos a tener en cuenta:

- Estrés: Un 50% del profesorado muestra ocho o más síntomas. Un 16,82% presenta entre cinco o siete síntomas.
- Síndrome del quemado: Un 12,60 % del profesorado está afectado y un 18,52% está en riesgo de padecerlo

Estas cifras ayudan a entender que la principal fuente de estrés del colectivo docente es el clima de convivencia de los centros, con porcentajes de estrés percibido muy por encima de otras fuentes de estrés como la adecuación del salario, la imposibilidad de promoción o la falta de vocación, por poner algunos ejemplos. Estas situaciones laborales continuas generan mucha insatisfacción y desgaste personal y profesional. Este malestar puede evolucionar hasta situaciones potencialmente perjudiciales para la salud –estrés crónico, depresiones o síndrome del quemado-, en las que el profesorado y resto de los trabajadores de la enseñanza son un colectivo diana. El sindicato considera necesario fortalecer la convivencia en los centros escolares con la implicación de toda la comunidad escolar y el apoyo firme de la Administración educativa. UGT exige medidas para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo, lo que sin duda redundaría en el bienestar no solo de los afectados, sino también de la vida saludable de los centros escolares y por tanto de la calidad educativa.

En www.testprl.org tenemos disponibles dos herramientas online, un test de salud total, que nos puede dar una idea del nivel de estrés que puede padecer un trabajador, y una herramienta validada de medición del síndrome del quemado. En más de 2.500 cuestionarios online recibidos, los datos obtenidos indican que el 50% de los trabajadores que hicieron la evaluación, dieron síntomas claros de padecer estrés, mientras que el 13 % dio una evaluación positiva en el síndrome del quemado o burnout.

Algunas demandas de UGT

- La realización de las evaluaciones de riesgos laborales en los centros educativos, tanto de las condiciones generales del centro como de las específicas de los puestos de trabajo existentes.
- La inclusión de los riesgos psicosociales en dichas evaluaciones, ya que tienen una amplia incidencia en el sector.
- La puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos detectados, con presupuestos adecuados para su realización, definiendo quién las va a llevar a cabo y supervisando que se realizan de forma correcta.
- La inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales de las que tienen origen psicosocial.
- La creación de protocolos de actuación que especifiquen claramente los pasos a seguir y las distintas responsabilidades y competencias para los casos de acoso en el trabajo, bullying o maltrato entre adolescentes, situaciones de violencia en las aulas, etc.
- La presencia en todos los centros educativos de un trabajador/a responsable de la prevención de riesgos laborales, para lograr el cumplimiento efectivo del derecho de los trabajadores a participar en la prevención de riesgos laborales en su lugar de trabajo.
- Una adecuada formación de los docentes sobre la prevención de riesgos laborales de su actividad laboral, incluyendo el área de salud laboral en la formación inicial del profesorado.
- Introducir el área de salud laboral en el currículo escolar de todas las etapas educativas. De esta manera el alumnado, desde las primeras etapas de su desarrollo educativo, podrá adquirir hábitos saludables.

Menos horas de docencia directa, una demanda imprescindible

Del tiempo total dedicado a la docencia, el profesorado español emplea el 62% a la enseñanza directa en Primaria, el 50% en Secundaria Inferior y el 49% en Secundaria inferior. Por el contrario, la media de la OCDE y la UE22 es de un 49% en Primaria, 43%-41% en Secundaria inferior, respectivamente, y de un 40% en la Secundaria superior.

En número de horas de enseñanza anuales, en Primaria supone 104 más que la media de la OCDE y de 126 respecto a la UE22, es decir, 880 frente a 776 y 754.

En Secundaria, si bien la diferencia es menos marcada, los docentes españoles imparten 713 horas, frente a las 694 de los países de la OCDE y las 652 de la UE 22. En Secundaria superior, por último, en España son 693 horas anuales, mientras que en la OCDE y en la UE22 se sitúan en 644 y 622, respectivamente.

> El elevado número de horas de docencia supone un incremento de riesgos psicosociales

Un alto porcentaje de horas de enseñanza directa en el horario total del trabajo del profesorado implica una menor disponibilidad para otras actividades que influyen de manera directa en la calidad de la enseñanza. Así, los docentes españoles tienen menos tiempo disponible para la preparación de clases, correcciones, etc.; para la acción tutorial y la coordinación; para la formación e innovación pedagógica, así como para la atención individualizada y la atención a la diversidad.

Para el centro, un elevado número de horas de docencia impartidas por el profesorado supone menos docentes en la plantilla, mayores problemas en la

Menos horas de atención directa con el alumnado

UGT reclama la reducción de la carga lectiva a un máximo de 18 horas en Secundaria y de 20 en Infantil y Primaria.

organización escolar, dificultad para la realización de desdobles, un menor tiempo para actividades complementarias o mayores dificultades para el desarrollo de proyectos o acciones didácticas.

De esta manera, el profesorado ve empeoradas sus condiciones laborales y registra un incremento de riesgos psicosociales, como estrés o el síndrome del quemado, al igual que un aumento de enfermedades profesionales.

FeSP-UGT también aborda las horas de enseñanza que recibe el alumnado, respecto a lo cual se observan diferencias notables entre los países analizados. El número de horas de instrucción obligatoria suscita mucho debate. Por eso, la utilización del tiempo escolar de una manera óptima y la adaptación de los recursos disponibles a las necesidades del alumnado son siempre aspectos básicos en cualquier política educativa.

Según los datos obtenidos, en Primaria las diferencias van de las 635 y 651 horas en Polonia y Finlandia, respectivamente, hasta las 1.051 en Dinamarca. Y en Secundaria inferior, desde las 766 en Suecia, hasta las 1.200 horas en Dinamarca.

En España, el número de horas de instrucción en Primaria (792 horas) es similar al promedio de la OCDE (800) y la UE22 (776). Por el contrario, el alumnado de Secundaria inferior recibe más horas de clase obligatorias (1.054) que la media de la OCDE (913) y la UE22 (892). Estas cifras señalan también que, respecto a los países de nuestro entorno, España es el país con un número de horas impartidas más elevado.

Los recortes producidos en los últimos años, que han supuesto un incremento de las ratios de un 20% -de 27 a 30 alumnos en Primaria, y de 33 a 36 en Secundaria-; el aumento de horas lectivas –que conlleva la pérdida de profesorado en los centros-, y un desarrollo de la LOMCE que no puede ser calificado más que de desconcertante, han llevado a una mayor complejidad de la tarea docente.

El Sector de Enseñanza de FeSP-UGT reclama la reducción de la carga lectiva a un máximo de 18 horas en Secundaria y de 20 en Infantil y Primaria, y de la jornada laboral -35 horas-, así como una redistribución horaria semanal acorde a las necesidades del alumnado y del centro.

Además, exigimos la reducción de las horas lectivas del docente y que haya un mayor equilibrio entre el número de horas de atención directa al alumnado y el de realización de otras actividades. De esa manera, nuestro profesorado podrá disponer de más tiempo para tareas como la preparación, evaluación o coordinación. Y esto, además de redundar en beneficio de la calidad de la enseñanza, aminorará el desgaste que lleva consigo un número excesivo de horas de docencia directa.

Los docentes, principales afectados por trastornos psicosociales

El colectivo docente encuentra cada vez mayores obstáculos a la hora de desempeñar su trabajo. En un entorno escolar masificado, en el que no se pueden atender las necesidades educativas de un alumnado cada vez más diverso, el profesorado se enfrenta a jornadas más extensas y en peores condiciones laborales. En ese ambiente, los comportamientos disruptivos se ven más favorecidos. Todo ello genera graves consecuencias para la salud de los trabajadores y trabajadoras

Un 50% del profesorado muestra ocho o más síntomas de estrés

La ausencia de recursos económicos que estaban destinados para el profesorado de apoyo y especialistas hace que aumente la carga laboral de los docentes, que tienen que hacer frente a las tareas suprimidas por los recortes, lo que, unido a las propias características de su tarea, hace de nuestro colectivo uno de los principales afectados por trastornos de origen psicosocial.

Desde hace años nuestro sindicato ha realizado diferentes estudios sobre los factores psicosociales presentes en el sector de la enseñanza y ha denunciado cómo estos son responsables en la generación de estrés y el síndrome del quemado en los docentes.

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones presentes en el trabajo que tienen capacidad de afectar al bienestar o a la salud del trabajador, y que influyen en el desarrollo de su trabajo. Estos factores son de naturaleza variable. Muchos están relacionados con el modo en que se organiza el trabajo en los centros: el horario y condiciones laborales, el grado de autonomía para tomar decisiones o el tipo de relaciones personales que se producen en el entorno escolar. Estas últimas son las causantes de los mayores niveles de estrés del profesorado.

En las últimas encuestas realizadas por el sindicato,

Las condiciones laborales o las relaciones personales que se dan en el aula son causantes de los mayores niveles de estrés.

Se necesita una formación permanente del profesorado vinculada a las exigencias que plantea hoy la enseñanza.

del profesorado como:

- El mantenimiento indefinido de la jubilación anticipada voluntaria actual, a los 60 años, de los funcionarios de Clases Pasivas.
- La recuperación de la jubilación anticipada voluntaria e incentivada, jubilación LOE, ya que dio un buen resultado permitiendo el acceso a la docencia a gran número de titulados jóvenes.
- El incremento de los haberes reguladores y la pensión máxima (con el 100% del haber regulador), para que la pensión de jubilación no sufra la merma económica actual.
- El derecho a la jubilación anticipada con treinta años de cotización y sin límite de edad.

● Considerar la formación del profesorado como un asunto prioritario en las políticas educativas.

Una formación permanente del profesorado vinculada a las exigencias que plantea la función docente, que esté acorde con las necesidades de los centros, con los profundos y rápidos cambios que se están produciendo en la sociedad y con las nuevas situaciones a las que han de hacer frente en las aulas.

La docencia exige un reciclaje continuo y, como en cualquier otro trabajo, requiere de mayor esfuerzo conforme avanza la edad. Se han incorporado nuevas demandas al perfil docente, como idiomas, TIC, convivencia, diversidad del alumnado, problemas de aprendizaje..., que exigen unos docentes altamente cualificados.

● Arbitrar otras funciones para el profesorado con mayor edad.

Las especiales condiciones en que trabaja actualmente el profesorado, junto con las responsabilidades de su función y conflictos generados por la heterogeneidad del alumnado, requieren unas buenas condiciones psicofísicas.

Reducción de horas lectivas, desempeño de otros puestos o cargos docentes como bibliotecas, apoyos, tutorización de profesorado novel, de estudiantes en prácticas, docencia a futuros profesores, colaboración con la universidad, son otras funciones docentes en las que el desgaste físico y psíquico puede ser menor y donde el mayor grado de experiencia de este profesorado, puede ser un valor añadido importante.

Para UGT, todos estos aspectos deberían conjugarse en una política de planificación a medio y largo plazo donde se planteen objetivos políticos y medidas para prever la escasez de profesorado, mejorar el reparto entre los tramos de edad del mismo, hasta alcanzar una distribución óptima y así evitar el envejecimiento del colectivo docente.

'Docentes imprescindibles': FeSP-UGT reivindica la labor del profesorado

Los docentes tienen un rol en la educación que los hace imprescindibles. Son, entre otras cosas, la personalización del sistema educativo ante el alumnado. Un buen docente es la clave de una buena educación, y una buena educación es la mayor riqueza y el principal recurso de un país y de sus ciudadanos. Es fundamental valorar, motivar e incentivar al profesorado. Y por eso el Sector de Enseñanza de FeSP-UGT ha puesto en marcha una campaña titulado así, Docentes imprescindibles.

¿Por qué? Porque los docentes son imprescindibles en cuestiones como la planificación educativa, la organización y la vida escolar, la innovación educativa, la formación integral del alumnado, la detección de necesidades, la orientación escolar, la atención personalizada del alumnado o la atención a la diversidad. Pero también para la implementación de medidas de apoyo para compensar desigualdades o combatir el fracaso escolar.

Además de dar respuesta a la programación curricular establecida en la legislación educativa, la labor cotidiana del profesorado pasa por dar solución a las necesidades de convivencia y aprendizaje del alumnado, teniendo en cuenta sus realidades, sus capacidades, sus intereses, sus motivaciones.

Los sistemas educativos con mejores resultados académicos son los que más valoran y respetan a sus docentes

Un sistema educativo que se precie necesita un colectivo docente bien formado, reconocido socialmente, con una situación laboral digna, bien remunerado, motivado, con recursos apropiados a su alcance para el desarrollo de su labor y con el reconocimiento de su carrera profesional.

"Es necesario que las leyes y los Gobiernos reconozcan estos valores para que la sociedad en su conjunto también lo haga", se dice en el manifiesto hecho público por FeSP-UGT con motivo de la celebración del Día de los Docentes. De esta forma, el docente se sentirá valorado y motivado para la realización de un trabajo clave en el desarrollo de un país.

Porque, como se recuerda en ese texto, "los sistemas educativos con mejores resultados académicos son los que más valoran y respetan a sus docentes".

Un tercio del profesorado español tiene más de cincuenta años

La distribución de edad del profesorado es una variable imprescindible dentro de cualquier análisis que se haga de las necesidades del sistema educativo. Son datos imprescindibles a la hora de establecer previsiones de inversión, recursos, costes salariales, formación, reciclaje...

Además de conocer el grado de envejecimiento, su evolución y, por tanto, su influencia en las dinámicas educativas, permite elaborar criterios para establecer la tasa de reposición necesaria, así como para promover políticas educativas que permitan el equilibrio generacional necesario para evitar los efectos del envejecimiento en el colectivo docente. Unas políticas que deben permitir que los docentes de edades más avanzadas se retiren con una pensión adecuada a sus años de servicio y a su labor y, como consecuencia de ello, se produzca la renovación de las plantillas.

El informe publicado en 2015 por Eurydice *La profesión docente en Europa: prácticas, percepciones y políticas* señala que el envejecimiento de la población docente es uno de los problemas a los que han de hacer frente las actuales políticas educativas.

En la Unión Europea en su conjunto, un 33,6% de los docentes tienen menos de 40 años, aunque este problema no se da por igual en todos los países. Por ejemplo, en Luxemburgo, Malta, Rumania y el Reino Unido son más del 50% de los docentes los que tienen menos de 40 años, por lo que cuentan con el colectivo más joven de Europa. Por el contrario, menos del 25% del profesorado de Bulgaria, Estonia, Grecia, Letonia y Austria tiene menos de 40 años. En Italia esta proporción es la más pequeña, inferior al 10%, lo que hace que sea el país con la población docente de más edad.

En la Unión Europea, alrededor del 40% de los docentes del primer ciclo de la educación secundaria se jubilarán en los próximos 15 años. A la vista de estos datos, los sistemas educativos pueden sufrir falta de profesorado, por lo que las políticas educativas han de buscar medidas para aumentar el atractivo de la profesión y encontrar a candidatos jóvenes.

En España, y según los datos sobre los docentes que impartían enseñanzas de régimen general ofrecidos por el Ministerio de Educación relativos al curso 2015-16, se observa que el 7,1% del profesorado tenía menos de 30 años, el 29 % estaba en edades comprendidas entre 30 y 40 años, el 30 % pertenecía al grupo de edad de 40 a 50 años, el 28,06 % tenía entre 50 y 60 años y un 5,2% tenía más de 60 años.

> Se debe favorecer que los más mayores se retiren con pensiones adecuadas y se renueve la plantilla

Durante décadas, las medidas de los diferentes Gobiernos no han propiciado la incorporación de nuevos profesionales a nuestro sistema educativo. La inmensa mayoría de docentes entraron en la enseñanza entre los años 80 y 90, lo que ha supuesto plantillas estables en los centros, pero actualmente también es el tramo más envejecido.

No se pueden obviar las medidas de recortes del Gobierno, que en los últimos siete años han determinado la distribución de edad del colectivo docente, han contribuido al desequilibrio en los tramos de edades y a que la balanza se incline hacia las generaciones con mayor edad.

Con estos datos se puede afirmar que:

- El 31,6% del profesorado español tiene menos de 40 años
- El 63,8% está entre los 40-65 años, quedando claro el envejecimiento de la población docente.
- Esta situación provoca claustros envejecidos, sin reemplazo, escasos, sobrecargados de tareas, con más alumnado, y la posible falta de profesorado si no se toman medidas urgentes.
- El descenso acusado en la incorporación de profesorado joven y el aumento también acusado del número de profesorado de mayor edad, suponen que el ritmo de envejecimiento sea más rápido que el de la incorporación de profesorado con menos edad.
- La posibilidad de la jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años está reduciendo el porcentaje de envejecimiento en ese tramo, a pesar de la desaparición de la jubilación incentivada que contempló la LOE.
- Las políticas restrictivas y de recortes no están cubriendo la tasa de reposición de las jubilaciones
- Es necesario un equilibrio entre el profesorado más joven y el de mayor edad.
- Las limitaciones en la tasa de reposición que venimos sufriendo producen escasez de profesorado.

> Es necesario un equilibrio entre el profesorado más joven y el de mayor edad

El sindicato considera indispensables medidas que propicien la incorporación de nuevos docentes en nuestro sistema educativo, entre ellas:

- Hacer de la docencia una carrera atractiva

Con la finalidad de captar a los jóvenes para la profesión docente, esta ha de ser vista como una profesión atractiva, valorada, clave para la sociedad, pero además debe contar con buenas condiciones profesionales y salariales, adecuadas a la complejidad del desempeño docente, con el reconocimiento y la confianza social de su labor, con una buena carrera profesional estimulante, atractiva, flexible y bien incentivada.

- Una equilibrada tasa de reposición

Las jubilaciones que se producen inciden directamente en las plantillas y por ello es tan importante una correcta tasa de reposición.

En este sentido el Acuerdo para la mejora del Empleo Público firmado por UGT y otras organizaciones sindicales con el Gobierno en marzo de 2017 permitirá amplias ofertas de empleo público en la enseñanza en los próximos años.

- Adoptar medidas relacionadas con la jubilación

La posibilidad de la jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años está reduciendo el porcentaje de envejecimiento en ese tramo.