

LA PIZARRA SINDICAL

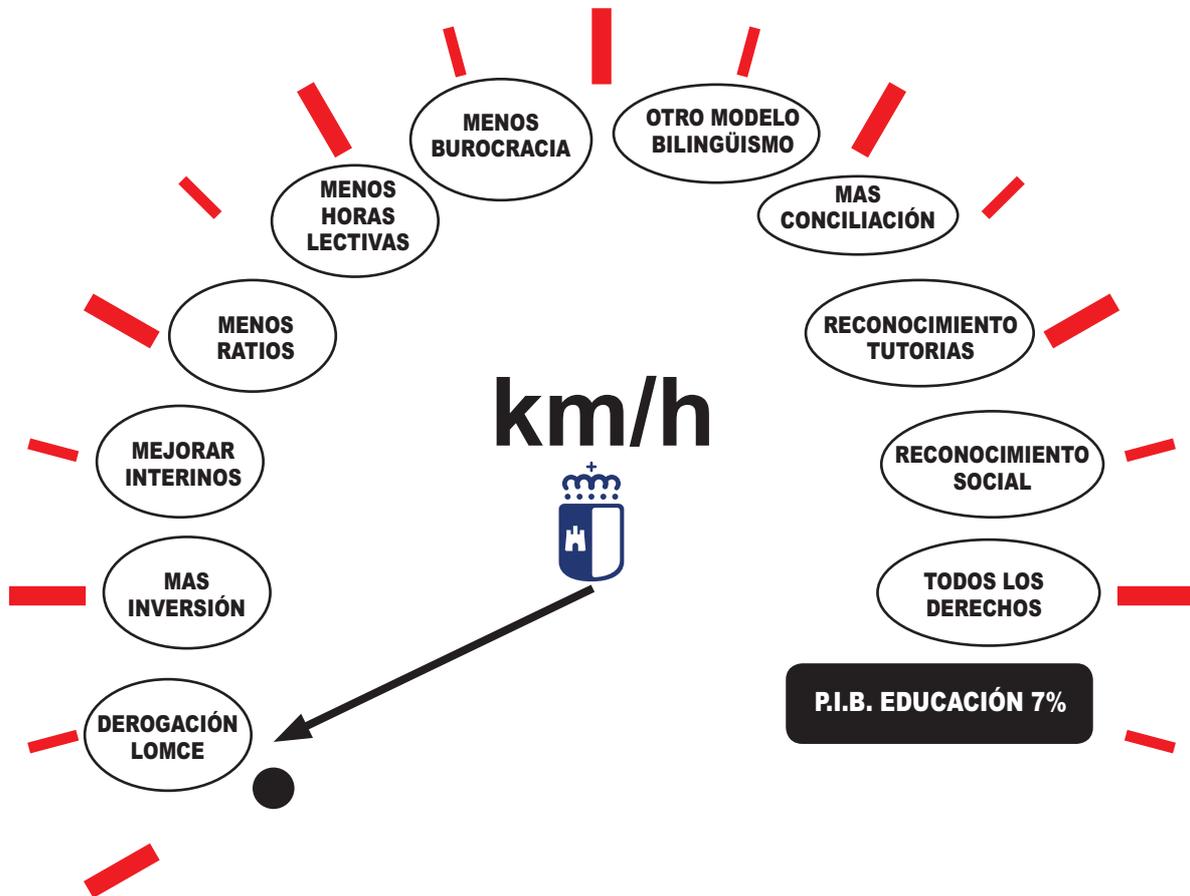
Docentes

Imprescindibles

NOVIEMBRE 2018

UGT ENSEÑANZA DE CASTILLA LA MANCHA

EXIGIMOS QUE SE ACELERE LA RECUPERACIÓN



DE LOS DERECHOS DEL PROFESORADO



ESPECIAL
ELECCIONES SINDICALES
EDUCACIÓN PÚBLICA

AHORA,
DOCENTES.

LA PIZARRA SINDICAL

UGT Enseñanza de Castilla La Mancha

ALBACETE

967 21 71 03

ensenanza.albacete@fespugtclm.es

CIUDAD REAL

926 21 68 34

ciudadreal@fesp.ugt.org

CUENCA

969 21 13 10

cuenca@fesp.ugt.org

GUADALAJARA

949 21 61 93

guadalajara@fesp.ugt.org

TOLEDO

925 25 10 27

ensenanza.toledo@fespugtclm.es



Enseñanza
Castilla-La Mancha

FeSP UGT CASTILLA LA MANCHA

Tfno.: 925 25 10 27

castlamancha@fesp.ugt.org

<https://educacion.fespugtclm.es>



Sumario

- ¿Por qué UGT Enseñanza...? 3

UGT Enseñanza exige ...

- La recuperación de las retribuciones 4-5
- UGT consigue las 16 semanas de paternidad para los funcionarios de la A.G.E. 5
- La mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar 6-7
- Otro modelo de bilingüismo en CLM 8-9
- Reducir la burocratización que soporta el profesorado 10-11
- La igualdad como seña de identidad 11
- La derogación de la LOMCE y apuesta por un PACTO POR LA EDUCACIÓN 12
- La bajada de ratios de alumnos por aula 13
- La bajada de horas lectivas que soporta el profesorado 14-15
- UGT exige el cumplimiento del acuerdo de itinerancias para todo el cuerpo docente, sin excepciones 15
- Medidas contra la conflictividad en las aulas 16
- La recuperación de derechos arrebatados de forma más ágil 17
- Los derechos de los funcionarios interinos 18
- La mejora de la formación del profesorado 18
- El impulso de la F.P. requiere mejorar las condiciones laborales del profesorado 19
- Un mejor sistema de oposiciones y mejoras en las ofertas de empleo público 20-21
- El reconocimiento social del profesorado 22
- El reconocimiento de las tutorías 23
- El incremento de la inversión en educación 23
- UGT Enseñanza en la calle 24
- UGT Enseñanza en los medios 25

UGT ha sido el sindicato minoritario en representatividad en el sector de Enseñanza Pública de Castilla-La Mancha durante los últimos años y esperamos que esto deje de ser así después de las próximas elecciones sindicales. Necesitamos conseguir un sindicalismo diferente para los docentes de la Escuela Pública en Castilla-La Mancha.

UGT es un sindicato que a lo largo de su historia ha trabajado siempre por la mejora del sistema educativo y de las condiciones laborales y salariales de todos los trabajadores/as de la enseñanza. La defensa de una educación de calidad para todos, entendida como servicio público e inspirada en los principios de igualdad, solidaridad, libertad y laicidad, es una constante de nuestra trayectoria.

UGT es un sindicato con capacidad y vocación negociadora. Los avances conseguidos a lo largo de la historia han sido fruto de sucesivos pasos adelante. Logros como la jubilación anticipada, los sexenios, la ampliación y estabilidad de las plantillas, los niveles retributivos, las ofertas de empleo público, la jornada continuada, los permisos y licencias, los griposos... han sido posibles gracias a nuestra acción sindical. Hemos alcanzado pactos con todo tipo de gobiernos, pero también hemos confrontado radicalmente con la única motivación de defender un modelo progresista de la escuela y de las condiciones sociolaborales del profesorado.

Los últimos años han sido difíciles para la educación y sus profesionales. Muchas conquistas laborales, sociales y educativas han sido anuladas: recortes salariales y de plantillas, aumentos de ratios y horarios, penalización retributiva por enfermedad, reducción de permisos y licencias, de formación permanente y de becas,...

Somos una organización con casi 100 años de antigüedad, siempre **trabajando para mejorar las condiciones laborales de los docentes**, como otros sindicatos, pero desde principios que queremos reivindicar y volver a poner en valor:

Solidaridad entre los trabajadores, como principio básico del sindicalismo, por encima de condicionantes de carácter político, corporativo o de cualquier otro tipo que puedan incidir en menoscabo de sus derechos y demandas. UGT no es un sindicato corporativo como son los sindicatos mayoritarios actualmente en la Enseñanza Pública de CLM. No creemos en la acción sindical clasista, corporativista, en sindicatos que solo defienden a un grupo de trabajadores, sin tener en cuenta la existencia de otros colectivos.

Sindicalismo de clase, orientado a actuar sobre la generalidad de los problemas sociales, trascendiendo de

Los ámbitos del trabajo para mejorar las condiciones de vida del conjunto de los trabajadores. Frente a los sindicatos mayoritarios actualmente en representatividad en Educación Pública, UGT trabaja por y para la defensa de TOD@S los trabajadores.

Unidad de acción con los demás sindicatos de clase para hacer más eficaz la acción sindical en la defensa de los intereses de los trabajadores.

No al sindicalismo demagógico de otros sindicatos, que si nosotros pedimos 2, ellos 4., aun sabiendo que es imposible arrancar un Acuerdo con la Consejería o con el Ministerio de 4.

Tampoco creemos en el sindicalismo de no alcanzar nunca Acuerdos con la Consejería, haciendo ver a los docentes que ellos piden el doble y que si no se consigue es porque no se pide, y por ello no firman casi nunca Acuerdos. Nada más alejado de la realidad. Eso sí, luego piden al día siguiente la aplicación con la mayor prontitud posible del Acuerdo que no han suscrito. Hay situaciones en las que es imposible alcanzar un Acuerdo con la Administración, pero hay que seguir trabajando para ello, ya que las mejoras siempre se consiguen a través de victorias parciales.

Por último, tampoco creemos en el sindicalismo sin filtro, puramente asambleario, en el cual se reivindica lo que un grupo decide en un momento puntual, sin tener en cuenta ningún otro parámetro. UGT Enseñanza CLM defiende pasar todas las reivindicaciones siempre por el filtro de la justicia, la igualdad y la solidaridad y eso no es contrario a ser un sindicato democrático, a tener una estructura que permite trasladar las reivindicaciones de los trabajadores a la Consejería, de manera democrática.

Independencia y autonomía, en el planteamiento de las normativas, estrategias y propuestas, anteponiendo la voluntad de los trabajadores a influencias de gobiernos, partidos políticos, confesiones religiosas, administraciones, empresarios o cualquier otro tipo de corporación, entidad o colectivo externo a la organización.

Basta ya de acusaciones de falta de independencia por parte de organizaciones sindicales que han nutrido y siguen nutriendo a la Administración de CLM en sus puestos políticos relacionados con la Educación Pública.

Por todo ello, esperamos contar con vuestro apoyo en las próximas elecciones sindicales para poder seguir trabajando para la mejora de las condiciones laborales de los docentes de la Escuela Pública de Castilla-La Mancha y por un Sistema Educativo Público de calidad para todos y todas e inspirado en los principios de igualdad, solidaridad, libertad y laicidad.



UGT POR LA RECUPERACION DE LAS RETRIBUCIONES

UGT Enseñanza ha venido denunciando todos estos años, las reiteradas bajadas y/o congelación de salarios del profesorado con argumentos de todo tipo. Estos recortes los hemos sufrido todos los docentes sin excepción, ya que primero fue una bajada del 5% en 2010, posteriormente un 3% en 2012, y la constante congelación de nuestras nóminas. Aunque además debemos recordar todos los complementos que fueron eliminados de manera unilateral por parte de la Administración de Cospedal, sin olvidarnos de la supresión de la paga extra de Navidad, que fue recuperada por vía judicial, y las constantes penalizaciones por IT o la eliminación del pago de verano a los interinos.

El primer logro en cuanto a retribuciones de UGT Enseñanza después de la época de los recortes fue el Acuerdo en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de Castilla-La Mancha de marzo de 2016. En este Acuerdo, en el que los sindicatos CSIF y STE no participaron, se consiguió la recuperación de la disminución retributiva efectuada por la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de la Administración Cospedal. **Se consiguió recuperar la disminución retributiva del 3%, efectuada por la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.** Se articuló de la manera siguiente:

- **Incremento del 1,5%** de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2016, que se haría efectivo **a partir del 1 de enero de 2017.**
- **Incremento del 1,5%** de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2017, que se haría efectivo **a partir del 1 de enero de 2018.**
- **Incremento del 0,5%** de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018, que se haría efectivo **a partir del 1 de enero de 2019.**

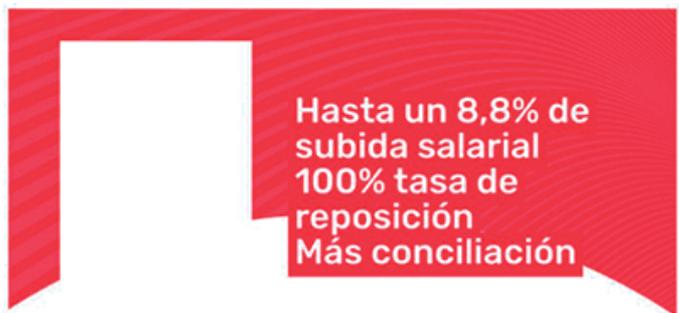
Este Acuerdo también incluyó los luego llamados coloquialmente “**días griposos**”, **cuatro días de ausencia** a lo largo del año natural, de los cuales sólo

tres podrán ser consecutivos, en los cuales **no se aplica ningún descuento en la nómina**, siempre que estas ausencias estén motivadas por enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal.

En este contexto, la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos (FeSP) de UGT consiguió arrancar al Gobierno un acuerdo plurianual sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la Función Pública que **asegura una subida del 6,1% fijo hasta 2020** y del 6,9% para distintos colectivos a través de fondos adicionales. **El incremento salarial alcanzaría el 8,79%** si se cumplen varias previsiones económicas que son el crecimiento del PIB en 2019 y 2020 y el cumplimiento de déficit.

En 2019, los empleados públicos podrán llegar a percibir un 2,75% más en sus nóminas y el siguiente año la subida salarial se podría situar en 3,85%. **Al final del acuerdo, los empleados públicos tendrían una subida de 8,79% de salario**, lo que permitiría recuperar casi cinco puntos y medio del poder de compra perdido durante los años de crisis.

Utilizando lo convenido en este Acuerdo Estatal, la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos (FeSP) de UGT-CLM, mediante negociación a nivel autonómico, también ha conseguido **la restitución del 100% de las retribuciones cuando se está en situación de incapacidad temporal**, siempre que se justifique la ausencia mediante el correspondiente parte de baja o establecer catálogos de contingencias. Esto ya se negoció en la Mesa General de la Función Pública y así se aceptó y ya es inminente que se regule para todos los empleados públicos de CLM.



Hasta un 8,8% de
subida salarial
100% tasa de
reposición
Más conciliación

UGT CONSIGUE MEJORAS

Evolución PIB	2018	2019	2020	ACUMULADO
FIJO (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1%)	1,75%	2,25%	2,00%	6,10%
PIB igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,40%
PIB igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,60%
PIB igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,90%
PIB igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,20%
PIB igual o superior al (3,1%/2,5%/2,5%)	1,75%	2,50%	3,00%	7,42%
Fondos adicionales (0,20%/0,25%/0,30%)	1,95%	2,75%	3,30%	8,21%
Total anual escenario de mínimos (fijo más fondos adicionales)	1,95%	2,50%	2/30%	6,90%
0,55% adicional por cumplimiento de déficit en 2020	no aplica	no aplica	3,85%	8,79%
TOTAL anual escenario de máximos	1,95%	2,75%	3,85%	8,79%

Cumplimos!

PROPUESTAS

- Seguir en la línea de recuperar todo el poder adquisitivo recortado durante estos años.
- Recuperar todos los complementos que fueron suprimidos.
- Utilización de los fondos adicionales hasta ahora no aceptados por la Junta de Comunidades de CLM.
- Restitución del Plan de Acción Social.
- Recuperar el pago de verano a los interinos docentes, con 5,5 meses trabajados o propuestas similares.
- Equiparación salarial con el resto de países de nuestro entorno.



COMPROMISO

Acuerdos de mejoras retributivas en los que se contemplen la recuperación de todos los aspectos que fueron recortados y/o eliminados.

UGT CONSIGUE LAS 16 SEMANAS DE PATERNIDAD PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El pasado 29 de octubre de 2018, a nivel nacional UGT consiguió las 16 semanas de permiso por paternidad que tanto hemos reclamado, y una bolsa de horas recuperables del 5% de la jornada anual, para cuidar a hij@s, personas mayores con discapacidad. De esta forma nos ayuda y nos marca el camino a seguir para el resto de Administraciones Autonómicas, y por tanto **exigiremos que dicho acuerdo se traslade a Castilla La Mancha lo antes posible**. Un objetivo más para nuestra comunidad que debemos conseguir por justicia social e igualdad laboral. ¡Ayúdanos a conseguirlo!

UGT CONSIGUE MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Los docentes de Castilla-La Mancha hemos tenido que sufrir el empeoramiento de las condiciones de conciliación de la vida familiar y laboral durante los últimos años. Esto ha sido un tema capital en el trabajo del sindicato UGT durante los últimos cursos: la recuperación y la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral. Hemos tenido que recurrir a los Juzgados en numerosas ocasiones para garantizar los derechos que se tenían como madre-padre-docente.



Recientemente, UGT alcanzó un Acuerdo para la Mejora de la Conciliación de la vida Familiar y Laboral para todos los empleados públicos de CLM, II Plan Concilia. Desde luego que no recoge todas nuestras propuestas, pero sí que mejora aspectos del anterior Plan.

El nuevo Plan Concilia recoge aspectos como:

- * Técnicas de fecundación asistida, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y permiso retribuido para empleadas en estado de gestación, a partir de la semana 37, o de la semana 35 si es parto múltiple.
- * Maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados y lactancia.
- * Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares.
- * Asistencia médica.
- * Matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.
- * Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- * Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.
- * Permiso por traslado de domicilio.
- * Exámenes finales.

...

En los últimos meses se han conseguido mejoras específicas para el sector docente, que complementan al Plan Concilia:

1. Reducción de Jornada. Los docentes que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho a solicitar la franja horaria para aplicarla. Para ello, lo comunicará a la Jefatura de Estudios del centro mediante un escrito con suficiente antelación al inicio de curso, y se aplicará siempre que no condicione las normas generales sobre impartición de materias y/o elección de grupos.

2. Tutorías. A partir del curso 2018/19, los docentes de Castilla-La Mancha podrán asistir a la tutoría de su hijo/a, por el tiempo imprescindible, mediante convocatoria escrita y una vez al trimestre como máximo.

3. Reducción de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar. El cómputo para el personal docente se realizará, obligatoriamente, haciéndolo coincidir con los siguientes periodos:

- Primer periodo: desde el inicio del curso escolar, en el mes de septiembre, hasta el descanso de Navidad.

- Segundo periodo: desde el mes de enero del curso escolar hasta el descanso de Semana Santa.

- Tercer periodo: desde el reinicio del periodo escolar posterior al descanso de Semana Santa hasta el 31 de julio del curso escolar.

4. Excedencias. Para posibilitar el fraccionamiento, a partir de curso 2018/19 el personal docente de Castilla-La Mancha podrá solicitar excedencias por cuidado de familiares un trimestre por curso escolar hasta la desaparición del hecho causante, en el caso de enfermedad, o el cumplimiento de tres años en el caso de guarda legal.

5. Licencias por estudios. A partir del curso 2019/20 el personal docente funcionario de carrera podrá solicitar una licencia por estudio no retribuida, con una duración de un curso completo (1 de septiembre a 31 de agosto) o en períodos de cinco meses (del 1 de septiembre al 31 de enero; del 1 de febrero al 30 de junio) y no podrá volver a solicitar el mencionado permiso, en cualquiera de sus modalidades, hasta cuatro cursos después de la finalización del último período disfrutado.

6. Reanudación del permiso de lactancia. Todas las docentes podrán seguir disfrutando del permiso de lactancia siempre que se produzca encadenamiento de nombramiento, y entre el

cese del último y el nuevo no transcurran más de siete días naturales siempre que no coincida con un período de interrupción de adjudicaciones.

7. Días de libre disposición. A partir del 01/01/2019, todos los docentes de Castilla-La Mancha podrán disfrutar de dos días de asuntos propios retribuidos por curso escolar.

8. Incompatibilidades. Se regulará la incompatibilidad para la realización de las actividades privadas contempladas en la ley para el personal docente con jornada a tiempo parcial de media jornada o inferior.



PROPUESTAS

- * Mejorar las condiciones de conciliación para la crianza de hijos menores de 3 años.
- * Incluir medidas de conciliación que permitan a los docentes cuidar en sus domicilios a sus hijos enfermos menores de 12 años o a sus progenitores cuando la situación lo requiera.
- * Medidas específicas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral del colectivo de docentes interinos que realizan sustituciones.
- * Medidas específicas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral del colectivo de docentes que trabajan en turnos vespertinos y nocturnos.
- * Medidas específicas para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral del colectivo de docentes de enseñanzas de Régimen Especial: Escuelas de Arte (EA), Escuelas de Idiomas (EOI), Conservatorios, Escuelas de Adultos (CEPAs) y Ciclos Formativos (FP).
- * Seguir ampliando los permisos y licencias del profesorado: maternidad, paternidad, lactancia, etc.
- * Exigir que se traslade el acuerdo del permiso de paternidad de 16 semana a CLM.

COMPROMISO

- * Mejorar los apartados de conciliación de la vida laboral y familiar relacionados con paternidad, maternidad, cuidado de hijos hasta los 12 años, cuidado de progenitores mayores, flexibilidad laboral, etc.
- * Aplicación del acuerdo nacional de 16 semanas de paternidad a todos los docentes de CLM.
- * Vigilar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y denunciar todos los casos que la administración no respete.
- * Vigilancia para que la apertura de compatibilidades para personal funcionario que tenga contratos a tiempo parcial, no suponga pérdida de retribuciones ni pérdida de condiciones laborales por la concesión de la compatibilidad. UGT defiende la eliminación del trabajo precario, la eliminación de los tercios de jornada y la reducción de las medias jornadas a

UGT EXIGE OTRO MODELO DE BILINGÜISMO EN CLM

UGT Enseñanza viene denunciando desde sus inicios las formas de implantación de este programa, y los propios contenidos del mismo.

Este programa de bilingüismo se nos impuso al profesorado sin tener en cuenta las aportaciones, advertencias y denuncias de las situaciones que se generarían, y que finalmente acabamos padeciendo desde sus inicios.

Como sabemos, comenzó todo sin una evaluación inicial de los centros, para saber de dónde partíamos, y ver que necesidades se tenían para adaptar dicho programa a las necesidades y recursos de los que se disponían en cada uno de los centros.

planteados en la actualidad.

No compartimos el proceder de otras organizaciones sindicales que o bien están a favor del actual modelo bilingüe, o bien dicen que no lo están, pero luego presentan alegaciones de mejora, lo cual acaba reafirmando y asentando el modelo.

Creemos que hay un efecto negativo claro, cuantitativamente sustancial, sobre el aprendizaje de la asignatura enseñada en inglés. Es decir, aprenden menos cuando la asignatura es en inglés.

Tenemos el convencimiento de que el bilingüismo que se está implantando en el actual sistema

educativo resulta empobrecedor para las asignaturas impartidas en inglés, que son sacrificadas en aras del aprendizaje del idioma, con una creciente dificultad en el alumnado a la hora de comprender los conceptos específicos de cada disciplina. Los libros de texto de las materias en inglés lo único que hacen es reducir los contenidos y abordar las asignaturas, ya desde primaria, dando por supuesto que el alumnado que los utiliza nació siendo bilingüe o en un mundo angloparlante.

Nos preocupa muchísimo su efecto segregador social en las aulas. En los

institutos se agrupa al alumnado según demuestren o no el dominio del idioma. En el grupo no bilingüe se concentran precisamente los que más dificultades tienen y arrastran. Produciéndose que: a quien tiene más se le dará, y al que no tiene, se le quitará. Qué pensaríamos si se hiciese lo mismo con las matemáticas, o con las habilidades deportivas, etc., donde agrupáramos al alumnado en función de sus capacidades matemáticas o deportivas, en la educación común y obligatoria. Esto se contradice abiertamente con algo muy importante para UGT Enseñanza que es la equidad y la inclusividad en las aulas.

La propaganda institucional alimenta también el pretendido prestigio social del “bilingüismo” y los centros se ven obligados a entrar en esta dinámica competitiva, acreditándose como colegio bilingüe para aumentar la matriculación de alumnado.



Las señas de identidad del bilingüismo en CLM han sido:

- La falta de previsión, las prisas y celeridad de implantación.

- La ridícula o nula oferta formativa del profesorado exigido en dicho programa.

- Clara falta de recursos.

- Efectos injustos en la movilidad del profesorado dentro de los Concursos Generales de Traslados.

Con la nueva actualización normativa con el Decreto 47/2017, de 25 de julio, o la Orden 27/2018, de 8 de febrero, de la Consejería de Educación, por la que se regulan los proyectos bilingües y plurilingües, se le ha dado una continuidad a un programa que sigue en la misma línea, y por tanto ni mejora, ni corrige, ni subsana todas las deficiencias de la anterior Orden.

UGT Enseñanza se mantiene fiel a sus principios y se ha opuesto tanto en Mesa Sectorial como en el Consejo Escolar a la Orden que regula los programas plurilingües en CLM, tal y como están

Dada la extensión exponencial de la implantación del bilingüismo en los centros educativos, el profesorado se ha vuelto “loco” tratando de titularse en el nivel requerido de inglés. Se juegan acceso y plazas en los concursos de traslados, oportunidades de empleo interino, reducciones horarias, ofertas formativas, acreditaciones, complementos salariales. A medida que el proyecto va creciendo, el profesorado no habilitado en inglés comienza a verse desplazado, a pesar de lo competentes que sean como docentes. Y podemos encontrarnos con que vale más tener un B2 que 20 años de experiencia.

La implantación masiva del bilingüismo y el ritmo tan elevado al que se está haciendo está obligando a encontrar docentes preparados donde no los hay, está añadiendo todavía más dificultades al alumnado que ya las tenía, está vaciando ciertas

materias de contenido al tiempo que desplaza o expulsa a otras materias de los horarios, está creando distintas categorías de alumnado y profesorado, está suponiendo un gasto considerable que podría emplearse en otras partidas y, en definitiva, está primando una habilidad sobre otras que son tanto o más necesarias.

No podemos convertir el inglés en el eje sobre el que gira el resto del aprendizaje.

En Europa, aunque hay enseñanza bilingüe, no es el modelo general, sino que está orientada hacia la integración de alumnado inmigrante o bien destinada a comunidades que ya son bilingües al llegar a la escuela, los que viven en zonas fronterizas con otro país. Y en el caso concreto de Finlandia, que sí tiene una red de escuelas bilingües, las circunstancias del país y la preparación del profesorado son muy diferentes de las nuestras (Sánchez Ludeña, 2013).

SÍNTOMA DE QUE NO FUNCIONA:

**99 CENTROS
EDUCATIVOS EN CLM
HAN ABANDONADO
EL PROGRAMA
BILINGÜE**

PROGRAMAS BILINGÜES QUE ABANDONAN PARA EL CURSO 2018-2019				
PROGRAMAS	Infantil y Primaria	ESO	Bachillerato	Total
Albacete	13	4	0	17
Ciudad Real	12	1	1	14
Cuenca	8	1	1	10
Guadalajara	14	1	0	15
Toledo	37	6	0	43
Total	84	13	2	99

PROPUESTAS

UGT Enseñanza se muestra a favor de los programas bilingües y plurilingües pero con planteamientos distintos al actual.

Defendemos modelos encaminados a una mayor potenciación de la asignatura de inglés, con dotación de profesorado nativo en los centros, con aumento de partidas presupuestarias, con la “no” obligación de impartir en inglés asignaturas troncales, con suficiente formación del profesorado, aumento de la plantilla de profesorado de lenguas extranjeras para facilitar los desdobles y poder reducir los grupos para la mejora de estos aprendizajes, etc...en definitiva un modelo respaldado por todos los miembros de la comunidad educativa.

Las comunidades educativas de 99 centros en toda Castilla La Mancha ya han optado por abandonar los programas bilingües tal y como están planteados actualmente.

Esperamos que la Consejería de Educación tome nota ante este pronunciamiento, y tome las medidas oportunas para implantar otro modelo de bilingüismo más atractivo y más realista a las circunstancias de los distintos contextos educativos de toda nuestra comunidad autónoma.

COMPROMISO

Seguir exigiendo un nuevo programa bilingüe donde se vean reflejadas nuestras propuestas de cambio y/o mejora.

REDUCIR LA BUROCRATIZACIÓN QUE SOPORTA EL PROFESORADO

El Sector de Enseñanza de FeSP UGT denuncia la carga burocrática que soportan los docentes y que ha ido incrementándose con cada una de las siete leyes educativas que ha soportado nuestro sistema educativo desde los años 70. Esta situación ha aumentado con la aplicación de la LOMCE, que ha supuesto que el profesorado ocupe una gran parte de su tiempo rellenando fichas, marcando casillas, cumplimentando documentos estandarizados, recopilando datos del alumnado... Como consecuencia de ello, el docente tiene menos tiempo para la preparación de sus clases; para adaptar las programaciones didácticas al contexto, a la atención a la diversidad y al proceso de aprendizaje del alumnado; para hacer una evaluación continua real, o para la creación y desarrollo de nuevos proyectos.

La LOMCE ha hecho que la práctica docente se resienta y se hayan multiplicado las tareas en una rutina burocrática con exigencias y control cada vez mayores por parte de las Administraciones educativas. Los centros escolares y su profesorado perciben que esos datos no tienen una utilidad que repercuta en su alumnado ni en su práctica docente, y además no se sienten reconocidos.

Cualquier docente sabe perfectamente lo que supone la burocratización de su trabajo dentro y fuera del aula. Programaciones anuales y programaciones de unidades didácticas, proyectos y adaptaciones curriculares, informes estandarizados para cada alumno, informes del grupo-clase, planes de convivencia, actas y más actas de las reuniones de ciclo, de los encuentros con familias, memorias de evaluación, reuniones de orientación educativa, memoria fin de curso...

Son un sinfín de documentos a cumplimentar por el profesorado durante todo el curso escolar. La inspección educativa es cada día más incisiva en sus exigencias al profesorado y a los equipos directivos. Además, las Administraciones educativas están delegando en los centros gestiones que les son propias, como es el caso de solicitudes de diversos tipos de becas y ayudas, documentaciones para matriculaciones, etc., sin contemplar personal para ello, lo que va incrementando la carga de trabajo.

En este contexto creciente de burocratización, el malestar entre el profesorado es generalizado, por cuanto se está desprofesionalizando su labor. Se prima la burocracia frente a la pedagogía y el control de resultados frente a la autonomía pedagógica. Se está imponiendo una dinámica de recopilación de datos de todo tipo, sin una finalidad educativa concreta.



PROPUESTAS

- * Una escuela menos burocratizada, con más tiempo para la docencia, la innovación e investigación.
- * Es imprescindible unificar la legislación que ordena la vida de los centros, o simplificar y concretar los documentos, tanto los institucionales como los de carácter pedagógico, con el fin de evitar duplicidades innecesarias.
- * Dotar a todos los centros del personal administrativo y de servicios suficiente para la realización de las tareas no docentes.
- * Se proporcionen medios tecnológicos adecuados que simplifiquen y agilicen los documentos y las tareas de docentes y no docentes, así como una plataforma ágil y sencilla que permita el acceso a los programas y herramientas necesarios para la docencia y la gestión de los centros, facilitando la comunicación entre Administración, centros, docentes y familias.
- * Es necesario ofrecer formación pedagógica y de gestión en horario escolar, y contar con ratios más bajas, más plantillas y menos horas lectivas para una mejor atención individualizada del alumnado, así como adecuar los horarios de los cargos directivos al número de alumnos y al número de grupos, con el fin de garantizar una mejor gestión de los centros educativos.

COMPROMISO

Conseguir un desempeño laboral menos burocratizado, con más tiempo para la docencia, para la preparación de clases, para la coordinación docente, la tutoría, la formación del profesorado, la innovación y la investigación.

LA IGUALDAD NUESTRA SEÑA DE IDENTIDAD

Desde el Sector de Enseñanza de UGT, hay que resaltar que la igualdad es una seña de identidad para la organización, así como otras como: la coeducación, la interculturalidad, la paz, la escuela inclusiva, el medio ambiente, la educación en valores, la educación afectiva, la lucha contra cualquier tipo de discriminación,...

Para ello ponemos a disposición del profesorado multitud de recursos y materiales, y los puedan integrar y trabajar en las distintas programaciones educativas.

Al tiempo se llevan a cabo distintos programas de concienciación sobre todos estos puntos clave para la educación de nuestros alumnos.

Os invitamos a que los conozcáis a través de las webs.



LA DEROGACIÓN DE LA LOMCE Y APUESTA POR UN PACTO POR LA EDUCACIÓN

Nuestra posición desde su inicio ha sido bastante clara en este sentido. El profesorado ha estado siempre a merced del gobierno de turno, y de las disputas políticas de los distintos partidos.

Es una vergüenza la falta de entendimiento y la falta de compromiso para llegar a un acuerdo de mínimos en algo tan básico como es la educación que queremos para nuestra sociedad. Y por ello, estamos viendo que ninguna ley da los resultados que todos quisiéramos, y es que para que haya resultados primero debería haber voluntad de todos para que esa normativa tuviera éxito o al menos, hubiera una estabilidad normativa en educación tan necesaria en éste ámbito.

Así la LOMCE nació a espaldas de toda la comunidad educativa, y por ello ya de entrada fue rechazada por todos, y aunque está en marcha, es una ley que carece del apoyo educativo como para tener los resultados que todos quisiéramos.

La educación necesita el consenso de todos los implicados, y sobretodo que en la normativa que se vaya a poner en marcha se dé participación activa al profesorado.

Recientemente, desde la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha se impulsó un Pacto Educativo para nuestra región. Fue imposible llegar al mismo porque para organizaciones como UGT es fundamental que el texto del Pacto incluya de manera explícita y suficiente aspectos que consideramos irrenunciables:

- * Puesta en valor de la labor de los docentes y fomento del respeto social hacia ellos.
- * Sistema educativo que garantice la igualdad de oportunidades.
- * Aseguramiento de la financiación para la educación.
- * Cambio en la terminología pasando de lo que marca actualmente la LOMCE que es “formación para el mercado laboral, saber hacer” a “educación para la vida, conocimiento, pensamiento, comprensión, espíritu crítico”.



PROPUESTAS

Trabajar para dar estabilidad a la normativa educativa a través de acuerdos de todos los partidos políticos.

Buscar el compromiso de todos para respetar dichos acuerdos.

No a parches para evitar puntualmente la burocratización, sino cambio de paradigma buscando centrar las actividades en los centros educativos en los alumnos y sus familias.

COMPROMISO

Exigir un PACTO POR LA EDUCACION

Exigir la derogación de la LOMCE y buscar un consenso para una nueva normativa.

UNA BAJADA DE RATIOS DE ALUMNOS POR AULA

Para UGT Enseñanza la ratio de alumnos por aula es uno de los pilares fundamentales donde se sustenta una educación de calidad. Quizá en otras épocas no era tan evidente, por cómo eran los alumnos, las familias, los condicionantes actuales, los sistemas educativos, la sociedad...pero a día de hoy desde UGT creemos que la ratio de alumnos por aula es el término más importante para tener un sistema educativo con la calidad necesaria.

La subida de ratios que ejecutó la anterior administración educativa, ha sido tímidamente corregida por ésta, aunque queda muy lejos de las ratios deseadas. Desde el Sector de Enseñanza de UGT en CLM consideramos que no es que sea urgente revertir los recortes todavía no revertidos en cuanto a alumnos por aula, sino que la sociedad actual requiere ir más allá, por el contexto social que vivimos en la segunda década del siglo XXI.

Dada la complejidad de los alumnos de hoy en día en cuanto a: diversidad, intereses, niveles, lenguas, culturas, necesidades, integración, movilidad laboral, tecnología, etc. etc. las ratios máximas de alumnos por aula que UGT Enseñanza CLM defiende son:

PROPUESTAS

- Infantil y Primaria: 20 alumnos por aula.
- Secundaria: 25 alumnos por aula.
- Programa de refuerzo (PMAR) y FP Básica: 15 alumnos por aula.
- Bachillerato: 30 alumnos por aula.
- Formación Profesional y Escuelas de Arte: 25 alumnos por aula en general, pero menores si la Familia Profesional lo requiere, por su especificidad técnica.
- Escuelas de Idiomas: 20 alumnos por aula.
- Conservatorios: flexibles dependiendo de la especificidad de los estudios.
 - **Ratios flexibles** para:
 - Aulas mixtas.
 - Escuela Rural.
 - Centros educativos que las requieran por la situación social de su entorno.
 - Centros de adultos.
 - Centros con programas de innovación educativa.
 - **Reducción de los números anteriores** por:
 - Alumnado con necesidades educativas especiales.
 - Alumnado que no domina la lengua vehicular.



COMPROMISO

Seguir trabajando por la bajada de ratios hasta conseguir los niveles deseados.

LA BAJADA DE HORAS LECTIVAS QUE SOPORTA EL PROFESORADO DE CLM

El profesorado español sigue estando por encima de la media de la Unión Europea y de la OCDE en horas de enseñanza al año, tanto en Primaria como en Secundaria. También el porcentaje de horas que dedica el profesorado español a impartir clase es considerablemente más alto que las medias internacionales, es decir, tiene menos disponibilidad horaria para otras actividades docentes.

Por si esto no fuera poco, los docentes de CLM también tienen más periodos semanales de docencia directa que los docentes de otras Comunidades Autónomas.

La media de la OCDE de días lectivos en Primaria y Secundaria inferior es de 185 y 183 días respectivamente. En los países de la UE22 la media de días lectivos es semejante a la de la OCDE (182 en Primaria y 180 en Secundaria inferior). La variación de días lectivos en Primaria va desde los 200 días en Italia, Dinamarca, México y Japón a los 162 días en Francia. En Secundaria inferior, los países con mayor número de días de enseñanza al año coinciden con los mismos que en Primaria, mientras que Francia (162 días) Irlanda (165) y Grecia (166 días) son los países con menor número de días de enseñanza.

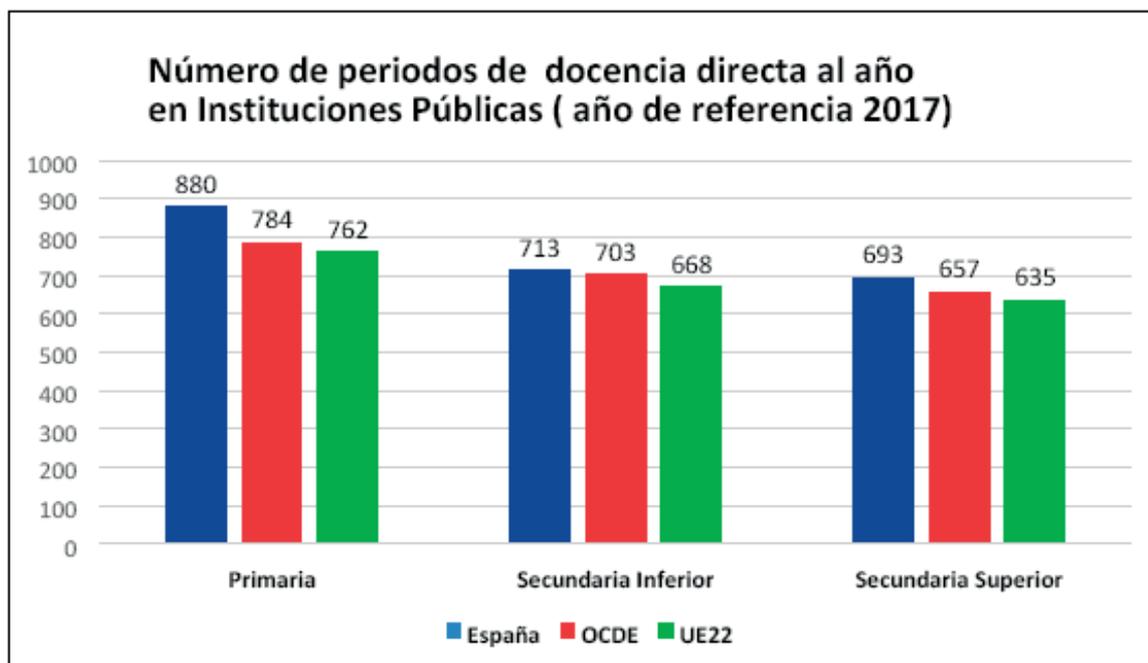
España con un mínimo de 175 días lectivos se sitúa por debajo de la media de la OCDE y la UE22, pero hay que puntualizar que el número

total de horas de clase obligatorias para los alumnos de Educación Primaria es similar al promedio de la OCDE y UE22 y en Secundaria el número de horas es muy superior. El alumnado español de Primaria con 792 horas anuales se sitúa por encima de la media de UE22 con 775 horas y ligeramente por debajo de la media de la OCDE con 799. En Educación Secundaria en España el número de horas es superior, superando en 141 horas anuales la media de horas de clase de los países de la OCDE y en 160 horas a la media de los países de la UE22, 1.054 frente a 913 en la OCDE y 894 en la UE22.

En Educación Primaria, el profesorado español, con un promedio de 880 horas anuales de enseñanza, supera en más de 100 horas al promedio de los países de la UE22 con 762 y en más de 90 al de la OCDE.

En Secundaria las diferencias no son tan marcadas, pero siguen estando por encima de las medias de referencia. El número de horas de enseñanza de los profesores españoles de Secundaria inferior (713 horas) es ligeramente superior a la media de la OCDE (703 horas) y algo más, con respecto a la media de la UE22 (713 en España frente a 668 horas). En Secundaria superior las medias de la OCDE y la UE22 son de

657 y 635 horas anuales. En España estas cifras también son superiores, llegando a las 693 horas anuales.



PROPORCIÓN DEL NÚMERO DE HORAS DE ENSEÑANZA RESPECTO AL TIEMPO TOTAL DE TRABAJO (Año de referencia 2017)

PAÍSES	EDUCACIÓN PRIMARIA	E. SECUNDARIA INFERIOR	E. SECUNDARIA SUPERIOR
ESPAÑA	61,8	50,0	48,6
OCDE	48,3	42,7	40,0
UE22	49,1	42,1	40,4
ALEMANIA	44,9	41,9	40,3
COREA	44,1	35,0	36,2
FRANCIA	56,0	42,5	42,5
JAPÓN	39,4	32,4	27,1
NORUEGA	43,9	39,3	31,0
PAÍSES BAJOS	56,0	45,2	45,2
PORTUGAL	53,3	42,2	42,2

PROPUESTAS

- * 18 periodos lectivos semanales en Enseñanzas Medias.
- * 20 periodos lectivos semanales en Infantil y Primaria.
- * Calendarios Escolares descompasados de las festividades religiosas, diseñados desde criterios pedagógicos, ubicando los suficientes descansos durante el curso para el alumnado.

COMPROMISO

* Continua movilización hasta conseguir la disminución de los periodos lectivos semanales en todas las Enseñanzas



Menos horas de atención directa con el alumnado



UGT EXIGE EL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO DE ITINERANCIAS PARA TODO EL CUERPO DOCENTE, SIN EXCEPCIONES

En los últimos años estamos viviendo a episodios desagradables en relación a la aplicación del acuerdo de itinerancias en Castilla La Mancha. Una vez más las interpretaciones en las distintas provincias vuelven a ser las protagonistas, y siempre en detrimento de los intereses del profesorado.

No entendemos tampoco la postura de dejar fuera a los Orientadores, PTSC, y resto de colectivos que intervienen en más de un centro educativo. Es por ello, que tenemos interpuestas varias reclamaciones a este respecto.

PROPUESTAS

- Cumplir el acuerdo de itinerancias sin excepciones, de forma uniforme en todas las provincias.
- Mejorar las condiciones actuales de las itinerancias, tanto económicas como administrativas.

COMPROMISO

- Mejorar las condiciones actuales de las itinerancias para todo el personal docente de Castilla La Mancha, sin excepciones.
- Incrementar las cuantías por indemnización.

UGT PROPONE MEDIDAS CONTRA LA CONFLICTIVIDAD EN LAS AULAS

. El profesorado viene denunciando, con creciente preocupación, el deterioro progresivo de la actitud y comportamiento del alumnado y a veces también de sus familias que dificulta el clima escolar y el desarrollo de la labor docente.

Los diferentes ámbitos (familias, administraciones...) que inciden en los centros escolares deben implicarse, por una parte en el trabajo preventivo, que a la larga rendirá mejores resultados y por otra, en la intervención sobre el conflicto concreto que haya podido surgir.



PROPUESTAS

- * Dotar a los centros de recursos suficientes para gestionar la organización de los mismos de forma autónoma y acorde a las necesidades del alumnado (espacios, agrupamientos, material, cauces de información, programas preventivos...)
- * Incrementar la plantilla del centro, docente y no docente, acorde a la realidad del alumnado, familia, entorno...
- * Incorporar en la cotidianidad de la vida escolar otros perfiles profesionales que orienten y apoyen a los profesionales del centro y a las familias (educador/trabajador social, agente tutor, enfermero-DUE-...)
- * Reducir las horas de docencia directa, las ratios de alumnos por aula e incrementar el horario que se dedica a la función tutorial para tener un mejor conocimiento del alumnado y para adaptar la intervención educativa a sus características personales
- * 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 inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales las que tienen origen psicosocial derivadas de situaciones de conflictos de convivencia, acoso...
- * Planificar periódicamente información sobre los riesgos psicosociales de los docentes y posibles acciones para abordarlos.
- * Planes específicos de formación del profesorado para la prevención, detección y resolución de conflictos dentro del horario lectivo.
- * Desarrollar políticas preventivas que doten al profesorado de las herramientas y recursos necesarios (tanto profesionales como personales) para hacer frente a las situaciones de riesgo que se produzcan en el ámbito escolar.
- * Orientación y/o protección jurídica y psicológica al profesorado asumida por las administraciones educativas.
- * Incorporar dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de los centros, la conflictividad escolar.

COMPROMISO

Exigir todas las medidas necesarias para erradicar la conflictividad de las aulas en Castilla La Mancha.

UGT SIEMPRE CON LOS FUNCIONARIOS INTERINOS

El colectivo de docentes interinos en Castilla-La Mancha ha sido el que más ha sufrido los recortes educativos de los últimos años. En los cursos anteriores a los recortes, en Castilla-La Mancha, los docentes interinos tuvieron de las mejores condiciones laborales que había para ellos en todo el territorio nacional. Todo esto se vino abajo con la llegada de la crisis y los salvajes recortes de la Administración Cospedal que trajeron que más de 5.000 interinos salieran del sistema educativo castellano manchego.

PROPUESTAS Y COMPROMISO

UGT Enseñanza CLM defiende lo siguiente para el colectivo de interinos:

- * Bajada de ratios y de horas lectivas, lo que traerá más empleo en Educación.
- * Cobro del verano para interinos que hayan trabajado al menos cinco meses y medio durante

el curso escolar.

- * Sistema de interinidades lo más estable posible en el tiempo y a su vez que provea de la mayor estabilidad posible al colectivo de interinos de CLM.
- * Mejora en el sistema de petición de sustituciones, permitiendo mejorar muchísimo la conciliación de la vida familiar y laboral.
- * Mejora en las condiciones de las docentes itinerantes. Muchos de los puestos itinerantes con cubiertos por personal interino.
- * Eliminación de jornadas parciales menores de media jornada y uso restringido de las medias jornadas a los casos estrictamente necesarios.
- * Medidas especiales para garantizar más estabilidad a interinos mayores de 55 años y con larga experiencia laboral docente.
- * Apertura de Bolsas de Trabajo de aquellas listas agotadas o a punto de agotarse y que no se vayan a convocar oposiciones este verano.

MEJORAR LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El presupuesto destinado a Formación Permanente del Profesorado ha disminuido en casi 50 millones de euros, entre 2011 y 2018, lo que supone un 94,83 % menos. UGT reclama un mayor esfuerzo inversor para mantener la enseñanza en las mejores condiciones de equidad y calidad.

UGT viene denunciando que el programa de Formación Permanente del Profesorado, "fundamental y necesario en cualquier sistema educativo, ha sufrido unos recortes drásticos, quedando casi anulado" al pasar de los 52,33 millones de euros previstos para 2011 a los 2,7 de 2018.

En Castilla La Mancha sufrimos además el cierre de los **Centros de Profesores (CEP)** y los **Centros de Recursos y Asesoramiento a la Escuela Rural (CRAER) de toda la región** que tras muchos años de servicio a los docente.

En su lugar se suplió con un único centro regional, el cual, tal y como advertimos en mesa sectorial es a todas luces insuficiente para cubrir todas las necesidades reales de formación de nuestro profesorado.

PROPUESTAS

- * Ampliar las partidas presupuestarias para la formación continua del profesorado.
- * Creación de una nueva red de CEP y CRAER, que cubra las necesidades reales de los docentes castellano-manchegos.
- * Oferta formativa gratuita y de calidad.
- * Ampliar los días de permiso por formación.
- * Formación específica para el profesorado de FP, Conservatorios, Escuelas de Arte y Escuelas de Idiomas.



COMPROMISO

Exigir un modelo de formación continua del profesorado que dé respuesta a las necesidades que tenemos en los centros educativos.

EL IMPULSO DE LA F.P. REQUIERE MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE SU PROFESORADO

UGT considera que la Formación Profesional ha de ser una de las bases de la educación en una sociedad moderna, imprescindible para la mejora de la productividad y punto clave para la construcción de un nuevo modelo productivo más sostenible y diversificado.

La F.P. ha de formar profesionales con capacidad de innovación, con dominio de las nuevas tecnologías y con capacidad para poder moverse profesionalmente tanto en el entorno nacional como en el europeo e internacional. Además, estas enseñanzas han de ser flexibles para adaptarse a los nuevos sectores, sin abandonar la actualización que precisan los tradicionales.

Tanto el informe Monitor de la Educación y Formación 2017 como las recomendaciones específicas por país del Semestre Europeo piden a España que aborde la necesidad de modernizar la formación y adaptarla para mejorar las capacidades de los jóvenes al mercado laboral y aumentar el atractivo de los programas de FP.

Según datos del Ministerio de Educación en España, la tasa de titulados en FP en el 2015 era de un 30,4% mientras que la media en la OCDE y UE22 era de 44,2% y 48,9% respectivamente.

Otros datos a tener en cuenta y que siguen confirmando el menor atractivo de la FP para el alumnado español, aparecen recogidos en el documento Panorama de la Educación 2017. Al analizar el porcentaje de población de 15 a 19 años que está matriculado en programas generales frente al alumnado que lo está en programas profesionales se observa que, en España, un 47% de esta población está matriculada en Bachillerato, mientras que el porcentaje de población matriculada en FP representa tan solo un 12% frente a un 29% en la UE22 y un 26% en la OCDE.

Estas cifras confirman lo que UGT viene defendiendo, la necesidad de modernización y mejora de nuestro sistema de F.P., pero también del reconocimiento de su calidad y el potencial formador que tiene en la actualidad.



PROPUESTAS Y COMPROMISOS

El impulso de la FP requiere mejorar las condiciones laborales de su profesorado

Por ello, el Sector de Enseñanza de FeSP-UGT reclama, entre otras medidas:

- Recuperación de las 18 horas lectivas.
- Recuperación de horas de tutoría para Formación en Centros de Trabajo (FCT), de la hora de tutoría con el grupo y de las destinadas a apoyo a talleres.
- Reducción de las horas lectivas para poder llevar a cabo nuevos proyectos, programas, coordinación, así como para otras funciones y desplazamientos.
- Reconocimiento como horario lectivo de las Jefaturas de Departamento, así como permitir que pueda ejercer dicho cargo el profesorado técnico de FP.
- Formación y actualización específica, con dotación de crédito horario y económico.
- Reducción de ratios a 25-20 alumnos, en ciclos formativos de GM y GS, de 15 en FPB, en función de los riesgos laborales, las condiciones de seguridad en los talleres y necesidades de atención al alumnado.
- Establecimiento de una normativa específica a nivel estatal para regulación de la FCT (itinerancias, dietas, carga y reducciones horarias).
- Fomentar la FP con acciones que la visibilicen, dignifiquen y mejoren su imagen, especialmente en aquellos ciclos formativos de elevada empleabilidad y baja demanda.
- Regulación de la situación de los actuales PTFP ante el requisito del Formación de Master de Profesorado.
- Aplicación de la normativa de Salud Laboral en la FP, sobre todo, por los riesgos que hay en las aulas taller.

UN MEJOR SISTEMA DE OPOSICIONES Y MEJORAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

UGT Enseñanza apuesta por un sistema de oposiciones estable en el tiempo, más objetivo y que permita a los Tribunales hacer correctamente su trabajo. Los aspirantes a la función pública docente tienen derecho a una mayor estabilidad de las reglas del juego, a un sistema que premie mucho más la capacidad pedagógica, de manera objetiva y no tanto la capacidad memorística. Defendemos lo siguiente:

- * Que en cuanto se llegue a un consenso sobre un sistema de acceso, se garantice su estabilidad el mayor tiempo posible.
- * Mayor equilibrio entre la fase de Oposición y la fase de Concurso. Recientemente se ha pasado de un sistema de Concurso-Oposición de 1/3 de Concurso y 2/3 de Oposición a uno de 40% Concurso y 60% Oposición, para los procesos selectivos de los próximos años.
- * Que los temarios actuales se mantengan el máximo tiempo posible vigente y que se anuncie su cambio con la máxima antelación posible. El MEC de Méndez de Vigo decidió de manera unilateral cambiar los temarios en el año 2020.
- * Que las pruebas no sean eliminatorias. Esta medida, de momento, no ha habido manera de conseguirla. Seguiremos reivindicándola. El Ministerio de Méndez de Vigo, con el apoyo de ANPE, se cerró en banda con esto.
- * Que se consensue una fase de Oposición que no premie tanto la capacidad memorística de contenidos. Seguiremos reivindicando que las pruebas sean lo más objetivas posibles y que no se premie tanto la capacidad memorística.
- * Que si se mantiene la prueba práctica actual, el opositor pueda escoger entre varios supuestos a resolver, tal y como se hace con el tema a desarrollar por escrito.

En cuanto a las **Ofertas de Empleo Público**, UGT Enseñanza defiende lo siguiente:

Eliminación de las tasas de reposición.

Amplias Ofertas de Empleo Público, continuadas y avisadas con suficiente antelación, para que el mayor número posible de docentes interinos pasen a ser cuanto antes Funcionarios de Carrera. En las Oposiciones de los últimos 15 años se observa que en torno al 85% de los aspirantes que obtienen plaza son interinos.

Atención a las especialidades que se llevan sin convocar muchísimos años o no se han convocado nunca. Creemos que solo se deben convocar Ofertas de Empleo Público de estas especialidades con sistemas de acceso que puedan reconocer y valorar el conocimiento adquirido para la profesión por los docentes interinos que llevan muchos años trabajando en estas plazas.

Desde UGT Enseñanza también se alerta del prejuicio que supone para el colectivo de interinos los constantes intentos de manipulación que sufre el colectivo, con mensajes que crean falsas expectativas y posteriores periodos de frustración.



ACLARACIONES

¿ACTUALMENTE SE PUEDEN PLANTEAR SISTEMAS DE OPOSICIONES PARA NOMBRAR NUEVOS FUNCIONARIOS EN UNA MISMA CONVOCATORIA POR ACCESOS DIFERENTES?

NO. Hay sindicatos y otras organizaciones empeñados en mantener esa reivindicación aunque sepan que, a día de hoy, es engañar al colectivo y que es vender falsas expectativas. El acceso diferenciado consiste en ofertar unas plazas en oposición para interinos y otras para “nuevos”, en la misma convocatoria. El acceso diferenciado fue algo que UGT, cuando estas organizaciones ni existían, ya propuso. A día de hoy, desde UGT Enseñanza CLM pensamos que:

- Hay ordenamiento jurídico que impide ofertar plazas de funcionario por acceso diferente en la misma convocatoria. Ninguna administración va a plantear convocatorias de este tipo, las cuales serían recurridas inmediatamente en el Supremo y/o en el Constitucional.

- A parte de que el ordenamiento jurídico lo impida, si en una convocatoria se ofertaran, por ejemplo, 30 plazas para interinos y 10 para “nuevos” y hubiera 150 compañeros interinos, ¿el acceso diferenciado beneficiaría al colectivo interino?, ¿a cuántos y a quienes?, ¿y si una administración establece que 20 plazas para interinos y 20 para “nuevos”? En las últimas oposiciones en CLM, más del 85% de los que obtienen plaza en todos los cuerpos y especialidades son interinos.

¿ACTUALMENTE SE PUEDEN OFERTAR PLAZAS SOLO POR CONCURSO?

El Estatuto Básico del Empleado Público en su punto 61.6 establece que si se pueden ofertar plazas de funcionario solo por Concurso, pero la Ley Orgánica de Educación (LOE) en su disposición adicional 12ª dictamina que el acceso a la función pública docente, actualmente, tiene que ser por Concurso-Oposición.

- Cambiar este apartado de la Ley Orgánica es posible solo con suficiente consenso político en el Congreso de los Diputados. UGT consultó a los partidos políticos actualmente más representativos si podían apoyarnos en esta reivindicación y todos expresaron que no apoyaban, a día de hoy, ofertar accesos a la función pública docente solo por Concurso. Para nada UGT Enseñanza CLM se opone a ofertar plazas sólo por Concurso, pero vender que eso es



posible para las ofertas del 2019 y 2020, es engañar al colectivo y es vender falsas expectativas, lo último que vamos a hacer.

¿QUÉ OPINA UGT ENSEÑANZA CLM DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE ENSEÑANZAS MEDIAS DE 2018 Y DE MAESTROS 2019?

A pesar de que la Oferta de Empleo Público para el verano del 2018 fue la mayor oferta de la última década para Enseñanzas Medias, UGT votó en contra de la OEP en Mesa Sectorial, junto a CCOO y a CSIF, ya que consideró que era el momento de ir más allá y apostar por un número de plazas y de especialidades más elevado, después de años de parálisis. ANPE votó a favor de la oferta y curiosamente, uno de los colectivos que atemoriza sobre el ERE al colectivo interino, se abstuvo. ¿Por qué se abstuvieron si consideran que esta Oposición es un ERE masivo? UGT votó a favor de la Oferta de Empleo Público general en CLM en la Mesa General de la Función Pública, ya que el sindicato consideró correcta la oferta para el resto de ámbitos de la función pública (Sanidad, Bienestar Social, etc.), pero mantuvo el voto particular en Educación.

La Oferta de Empleo Público para Maestros en 2019 es de 1.050 plazas y en este caso por parte de la Consejería se demostró que es un número de plazas más que correcto por lo que UGT votó a favor de esta Oferta.

Curiosamente, uno de los sindicatos mayoritarios en la Mesa Sectorial, el cual se abstuvo el año pasado con un número de plazas muchísimo peor para Secundaria, en este caso votó en contra, poniendo en peligro el paso de más de 1000 personas a ser funcionarios de carrera. Recordemos que en las últimas Oposiciones de Maestros, el 85% de las personas que obtuvieron plaza, fueron interinos.

EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LOS DOCENTES

El lema elegido este año por la Internacional de la Educación y la Unesco, “Enseñar en libertad, empoderar a los docentes”, considera que el empoderamiento de los docentes constituye la prioridad principal entre todas las estrategias de desarrollo y educación.

Desde UGT Enseñanza mantenemos una campaña titulada ‘Docentes imprescindibles’, con el propósito de empoderar a los docentes por ser imprescindibles para una enseñanza de calidad.

Los docentes son la personalización del sistema educativo ante el alumnado. Un buen docente es la clave de una buena educación y su actividad profesional diaria, en la escuela, depende más de la diversidad del alumnado y de la realidad en la que está ubicado el centro escolar que de lo que aparece en los boletines oficiales o normas educativas. Una buena educación es la mayor riqueza y el principal recurso de un país y sus ciudadanos, de ahí la necesidad de valorar, motivar e incentivar al profesorado.

Los docentes se hacen imprescindibles en la planificación educativa, en la organización y vida escolar, en la innovación educativa, en la formación integral del alumnado, en la detección de necesidades, en la orientación escolar, en la atención personalizada del alumnado, en la atención a la diversidad, en la implementación de medidas de apoyo para la compensación de desigualdades y para combatir el fracaso escolar...

Cada día, cada hoy, es una nueva situación a la que se enfrentan los docentes. La labor cotidiana no solo es dar respuesta a la programación curricular establecida en las normas legales, sino también el dar solución a las necesidades de convivencia y aprendizaje del alumnado, teniendo en cuenta sus realidades, sus capacidades, sus intereses, sus motivaciones...

Además, hay que añadir el enorme esfuerzo que el profesorado viene realizando ante los cambios normativos y ante los recortes que se han producido en los últimos siete años, haciendo frente a muchas incógnitas del desarrollo de los mismos y viviendo con desconcierto en qué medida afectan al proceso educativo. En estas situaciones, el docente es protagonista forzoso de los cambios legislativos, trabajando permanentemente para que los mismos no



afecten de forma negativa en la vida y organización de los centros y en la marcha cotidiana del proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado.

Nuestro sistema educativo precisa de un profesorado que ha de estar bien formado, reconocido socialmente, con una situación laboral digna, bien remunerado, motivado, con recursos apropiados 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. De esta forma el docente se sentirá valorado y motivado para la realización de un trabajo clave en el desarrollo de un país.

Los sistemas educativos con mejores resultados académicos son los que más valoran y respetan a sus docentes. Por ello, es imprescindible un plan de recuperación de las condiciones sociolaborales del profesorado que permita una dignificación del trabajo docente, que cuenten con buenas condiciones de trabajo, entornos seguros, sanos y con recursos adecuados, confianza, autonomía profesional, libertad académica, una formación inicial de calidad y un desarrollo profesional continuo, entre otros.

Una vez más, el sindicato hace un llamamiento para que los docentes alcen su voz en defensa de la profesión e insten a los Gobiernos a adoptar medidas concretas para que la educación tenga un lugar prioritario y sus docentes sean reconocidos social y laboralmente. La educación es un bien común, un compromiso social que distingue y marca el progreso de un país. El sindicato insiste en la importancia de garantizar una educación de calidad, gratuita y universal. Además, una enseñanza de calidad requiere de profesionales bien formados, permanentemente actualizados en sus áreas de conocimiento y motivados, lo que, a su vez, implica una adecuada inversión económica por parte de las Administraciones educativas que permita incentivar y apoyar como se merece la labor docente por ser imprescindible para transformar la realidad.

EL RECONOCIMIENTO DE LAS TUTORIAS



El sector de Enseñanza de FeSP-UGT Castilla La Mancha considera que la acción tutorial tiene una gran importancia en la consecución de los objetivos de la Educación, dado que la función tutorial:

Sirve para orientar, aconsejar y reconducir al alumnado especialmente en los momentos más complejos de la vida de los niños y adolescentes.

Favorece la integración del alumnado, fomentando su participación en la vida escolar.

Establece cauces de colaboración con las familias mediante el contraste de información y búsqueda de soluciones a los problemas personales y escolares del alumnado.

Está vinculada estrechamente al propio proceso educativo y a la práctica docente.

PROPUESTAS

- * Reconocimiento económico en todos los niveles educativos y cursos.
- * Contemplarlo dentro del horario lectivo para todas las etapas y cursos.
- * Considerarla como mérito en todos los procesos administrativos.

COMPROMISO

Exigir un complemento justo que suponga el reconocimiento administrativo y económico de esta labor tan importante para la educación en nuestra región.

EL INCREMENTO DE LA INVERSIÓN EN EDUCACIÓN.

Tras el análisis de los presupuestos generales del estado UGT valoró positivamente el aumento del 3% en la partida de Educación con respecto a 2017.

Pero todavía estaba lejos de compensar lo perdido a lo largo de estos años. El total del gasto para 2018 es de 2.600 millones de euros, cifra inferior a la contemplada en 2011, que era de 2.843 millones de euros. El total que se ha dejado de invertir desde 2011 es de unos 3.676 millones de euros.

Para UGT la educación es una inversión de futuro y por tanto deben ser una prioridad de todos los gobiernos, ya que garantiza la cohesión social y la igualdad de oportunidades para la ciudadanía. El presupuesto destinado a Educación en España supone un 3,7% del PIB, lejos del 5,3% de la media europea.

PROPUESTAS

La inversión en Educación debe llegar al 7% del PIB.



COMPROMISO

Exigir al gobierno de turno el cumplimiento de que la inversión del 7% del PIB en Educación debe ser prioritario.

Denunciar cualquier actuación que ponga en riesgo el buen funcionamiento del sistema educativo.

UGT ENSEÑANZA EN LOS MEDIOS



UGT alerta del “elevado número de opositores” eliminados en la primera parte de las oposiciones de docentes



Jueves, 11 de Octubre de 2018

Educación
UGT califica de "un parche temporal" el plan de la Consejería



UGT reclama un Pacto de Estado territorial, político y social por la Educación



FeSP UGT consigue que Educación indemnice “por responsabilidad patrimonial” a una profesora interina



EDUCACIÓN
UGT pide acabar con los recortes en Educación

M.D.M. - viernes, 14 de septiembre de 2018

EDUCACIÓN

UGT lanza una campaña para exigir las 18 horas lectivas del profesorado

• El sindicato dice que la ampliación de horario fue una medida excepcional que dejó a 5.000 interinos fuera y que hay que restituir derechos.



UGT urge a 'acelerar' el plan de la Consejería para reducir la ratio de alumnos



El sindicato ha calificado de “tranquilo” el inicio del curso en la región, pero ha alertado de que “el sistema educativo se sigue sustentando en el esfuerzo extra que realiza el profesorado”



DCLMLES · CASTILLA-LA MANCHA · SOCIEDAD

Un programa para prevenir el discurso del odio y la violencia en los centros educativos



UGT exige “un cambio” en las políticas educativas en C-LM, CCAA donde “más han aumentado las ratios”

UGT ENSEÑANZA EN LOS MEDIOS



UGT ENSEÑANZA EN LA CALLE



UGT ENSEÑANZA EN LOS JUZGADOS

Hay multitud de asuntos que por la vía de la negociación y/o de la mediación ha sido imposible conseguir que se reconozcan los derechos reclamados de todo tipo: económicos, administrativos, conciliación, ... y hemos tenido que acudir a la vía jurídica, cada vez que la Administración se ha cerrado en banda a reconocer aspectos que a todas luces son de derecho. Asuntos judicializados:

- Maestras interinas embarazadas que fueron cesadas, por dicho motivo, en el momento de presentar la baja, y que los juzgados dejaron claro que es una medida de indefensión, y que ataca directamente a los derechos de la mujer trabajadora, y a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Otros casos que la justicia nos ha dado la razón son:

**SENTENCIAS
FAVORABLES**

- La **vulneración de los derechos** de una docente, con el consiguiente perjuicio económico y administrativo, por la mala gestión de la bolsa de interinos de su especialidad, y por tanto se le reconoció el derecho de indemnización por daños y perjuicios.
- La **reincorporación de interinos** a sus puestos de trabajo por vulneración de sus derechos laborales, y restitución de todos sus derechos económicos y administrativos.
- El **pago de los sexenios** a los interinos, que reunían las condiciones exigidas para el pago de dicho complemento económico.

En estos casos, la justicia nos ha dado la razón varias veces y seguiremos denunciando todas estas casuísticas.

- El **despido injustificado de los interinos**, sin respetar el acuerdo de los cinco meses y medio, y perdiendo todos los derechos, económicos y administrativos, como tiempo trabajado.

En estos casos han sido cientos las denuncias interpuestas, que siguen su curso, y que esperamos en breve comiencen a dar sus frutos jurídicos ya que la Administración no cede en dichas circunstancias.



- Otro asunto judicializado son los casos de los docentes que han perdido los **puntos de difícil desempeño**, por los cambios que realizó la Administración de forma unilateral, y que tanto perjuicio ha causado a muchos docentes que han visto perder muchos puntos, necesarios para obtener las plazas deseadas en los distintos concursos generales de traslados.

Hay casos donde se nos da la razón, y otros donde le dan la razón a la Administración, por lo que finalmente tendrá que resolver el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha.

- Otro asunto judicializado, son los **maestros en IES**, ya que se les eliminó el complemento que reconocía dicha labor en los centros de Secundaria.

De igual forma, estamos a la espera de juicio en unos casos, y otros de sentencia.

- Otras tantas reclamaciones por las **deducciones indebidas por las IT**, ya que en muchos casos no se ajustaban a la perjudicial normativa vigente, y hemos tenido que reclamar, muchas cantidades por retenciones indebidas.

Y así seguiremos denunciando todos los asuntos que por justicia son nuestros derechos.

Cumplimos!

