



Enseñanza

Elecciones generales 28 abril

Propuestas para la Educación y sus profesionales



PROPUESTAS PARA LA EDUCACIÓN Y SUS PROFESIONALES -ELECCIONES GENERALES 28 DE ABRIL 2019-

Ante la convocatoria de elecciones generales, el sector de Enseñanza de la Federación de Empleadas/os de Servicios Públicos (FeSP-UGT) exige un compromiso real a los partidos políticos para que la Educación esté en el centro de la acción política, convirtiéndola en una prioridad de Estado.

El nuevo Ejecutivo tendrá que dar respuesta a los verdaderos problemas a los que se ven sometidos el profesorado y su alumnado, y elaborar una nueva ley con vocación de estabilidad y equilibrio basada en acuerdos amplios. Esta ley ha de reequilibrar la situación compleja en la que nos encontramos.

Una nueva Ley que garantice:

- **El Derecho a la Educación.** Proporcionar una educación y una formación de calidad a todos los ciudadanos sin limitaciones ni exclusiones, para que alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades.
- **Potenciación de la Escuela Pública y laica** como el eje que ha de vertebrar el sistema educativo español, garantizando el acceso de todos al conocimiento en condiciones de igualdad y corrigiendo las desigualdades de origen.
- **Equilibrio en la admisión de alumnos con criterios claros para garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso.** Las Administraciones educativas deberán arbitrar medidas tendentes a la escolarización universal con aplicación de baremos objetivos que hagan compatible la libre elección de centros con la planificación en la escolarización.
- **Implantación generalizada del Primer Ciclo de E. Infantil (0-3 años) con carácter educativo y gratuito mediante una oferta pública suficiente.** La escolarización temprana supone un instrumento determinante para la igualdad de oportunidades, para la integración y la socialización.
- **Una educación obligatoria más flexible** con vías diversas pero equivalentes, conducentes a un mismo título académico, con medidas individualizadas de recuperación y refuerzo para disminuir la tasa de repeticiones y aumentar la tasa de titulaciones.
- **La educación en valores para todos sin excepción mediante una asignatura específica** -que no puede quedarse como opcional- y que ha de contribuir a la mejora de la convivencia en las aulas, a desarrollar la autonomía personal, los comportamientos y hábitos y a fomentar las buenas relaciones interpersonales.
- **Centros inclusivos y coeducativos.** Solo desde la convivencia de alumnos y alumnas sin exclusiones se puede lograr una escuela integradora, compensadora, intercultural, interterritorial, participativa y democrática donde la igualdad de oportunidades sea el núcleo y que con medidas compensatorias y con la desaparición de las que sean segregadoras disminuyan las posibles desigualdades existentes en el alumnado.
- **La equidad y la compensación de desigualdades** para atenuar las diferencias sociales, impidiendo la segregación escolar y donde el éxito escolar de un alumno no esté condicionado por su origen familiar y social.

FeSP-UGT reclama a los partidos políticos que se esfuercen por lograr un acuerdo de mínimos en Educación que dé estabilidad al sistema educativo. Este acuerdo ha de basarse en garantizar una financiación adecuada, el respeto institucional entre Administraciones educativas y el respeto a la diversidad cultural del Estado.

También es necesaria la recuperación de una Comisión en el seno de la Conferencia Sectorial en la que participen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Enseñanza Privada Concertada con el objeto de estudiar los módulos de concertos y valorar el coste total de la impartición de la enseñanza en condiciones de gratuidad.

Complementariamente a cualquier norma educativa es imprescindible establecer mecanismos para que la inversión en educación esté por encima de la alternancia política y de las discusiones anuales de los Presupuestos Generales del Estado y además establecer medidas para mejorar las condiciones socio-laborales del profesorado y potenciar el desarrollo de su carrera profesional.

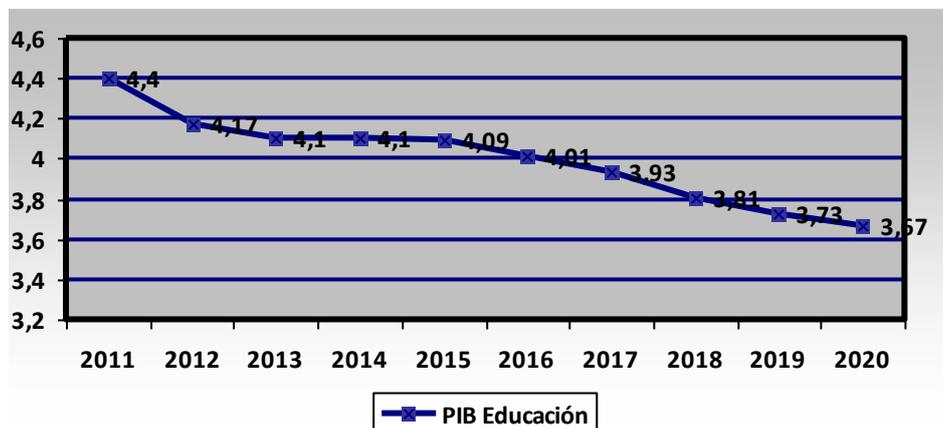
1. INVERSIÓN EN EDUCACIÓN

Alcanzar el 7% del PIB en Educación

Según los datos que se recogen en el documento “Actualización del Programa de Estabilidad 2017-2020”, el % del PIB para educación en el 2018 es de un 3,81%, para el 2019 se prevé que sea del 3,73% y para el 2020 de reducirá a un 3,67%, porcentajes en claro retroceso.

Si tenemos en cuenta el gasto público en Educación y su relación con el PIB podemos observar el descenso continuado que se le viene aplicando en los últimos años y más notablemente desde el 2009 cuando el gasto en educación con respecto al PIB era del 4,99%. En el 2011 el PIB en Educación era del 4,40%, y se ha ido reduciendo paulatinamente, pasando al 4,09% en el 2015, y al 3,81% en el 2018 - según fuentes del Instituto Nacional de Estadística y Ministerios de Economía y de Hacienda-, por desgracia el más bajo de los últimos años. Esto nos sitúa lejos de la media de la UE (4,9%) y de la OCDE (5,3%).

Por esa razón, FeSP-UGT reclama al Gobierno y a las comunidades autónomas que consensúen un acuerdo de financiación que garantice la aplicación de todas las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza, hasta llegar a alcanzar un mínimo del 5% del PIB como gasto público educativo e ir aumentando paulatinamente hasta alcanzar el 7% y estableciendo un compromiso parlamentario de no situarnos nunca por debajo de unos niveles de inversión de la media de la UE.



Por otro lado, la variación entre los presupuestos en Educación del 2018 y del 2011 supone un recorte del 8,56%, es decir, 243,43 millones de euros menos que en el 2011, esto sin contar los Programas desaparecidos a lo largo de estos años y sus respectivas cantidades.

EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS EN EDUCACIÓN (en millones de euros) PGE													
AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Proye
CANTIDAD	2.485	2.933	2.988	3.092	2.843	2.220	1.945	2.175	2.273	2.484	2.524	2.581	2.722

Otro dato a tener en cuenta es que en los Presupuestos Generales del Estado de los últimos años tan solo un 0,7% del total presupuestado ha ido destinado a Educación.

El nuevo Ejecutivo ha de hacer frente a la persistencia de recortes que desde el 2012 sufren 700.000 docentes y unos ocho millones de alumnos/as. Tiene en sus manos la posibilidad de convertir la Educación en una prioridad que garantice la cohesión social y la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.

Proponemos a los partidos políticos que establezcan un suelo mínimo de inversión pública para garantizar los servicios esenciales. Demandamos también un fondo de cohesión interterritorial que asegure una educación en equidad y calidad con iguales garantías en todas las comunidades autónomas, para compensar las desigualdades existentes entre los territorios y donde se fijen prioridades y límites en caso de reducción de gastos.

2. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES SOCIO-LABORALES DEL PROFESORADO Y PARA EL DESARROLLO DE SU CARRERA PROFESIONAL

El Profesorado, motor del cambio educativo

Es el momento de hacer un llamamiento al Gobierno que salga de las urnas a implementar medidas que se dirijan a la recuperación de las condiciones socio-laborales del profesorado que permitan 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.

El profesorado, como motor del cambio educativo, necesita la implementación de medidas que contribuyan a su motivación y al reconocimiento social de su labor docente. Es prioritaria la negociación del Estatuto de la Función Pública Docente, donde se regulen adecuadamente, entre otras, las siguientes medidas: el ingreso a la profesión docente, el establecimiento de una adecuada carrera profesional (horizontal y vertical), unas condiciones retributivas y laborales dignas y adecuadas al grado de responsabilidad docente, y el mantenimiento de la jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años.

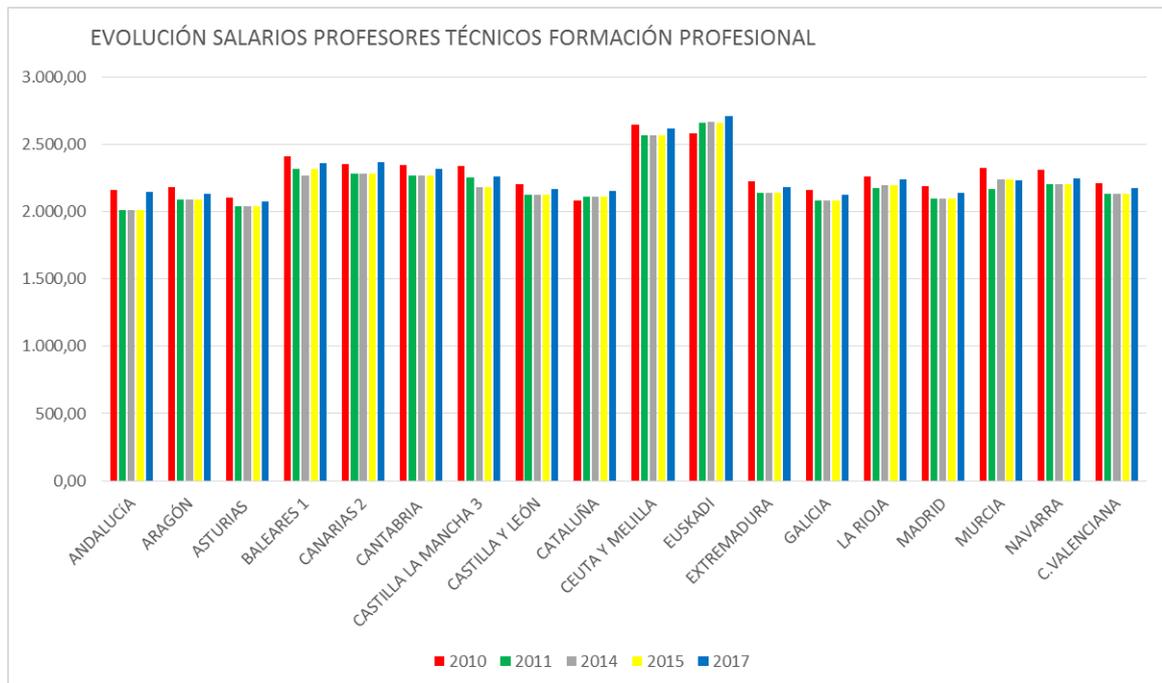
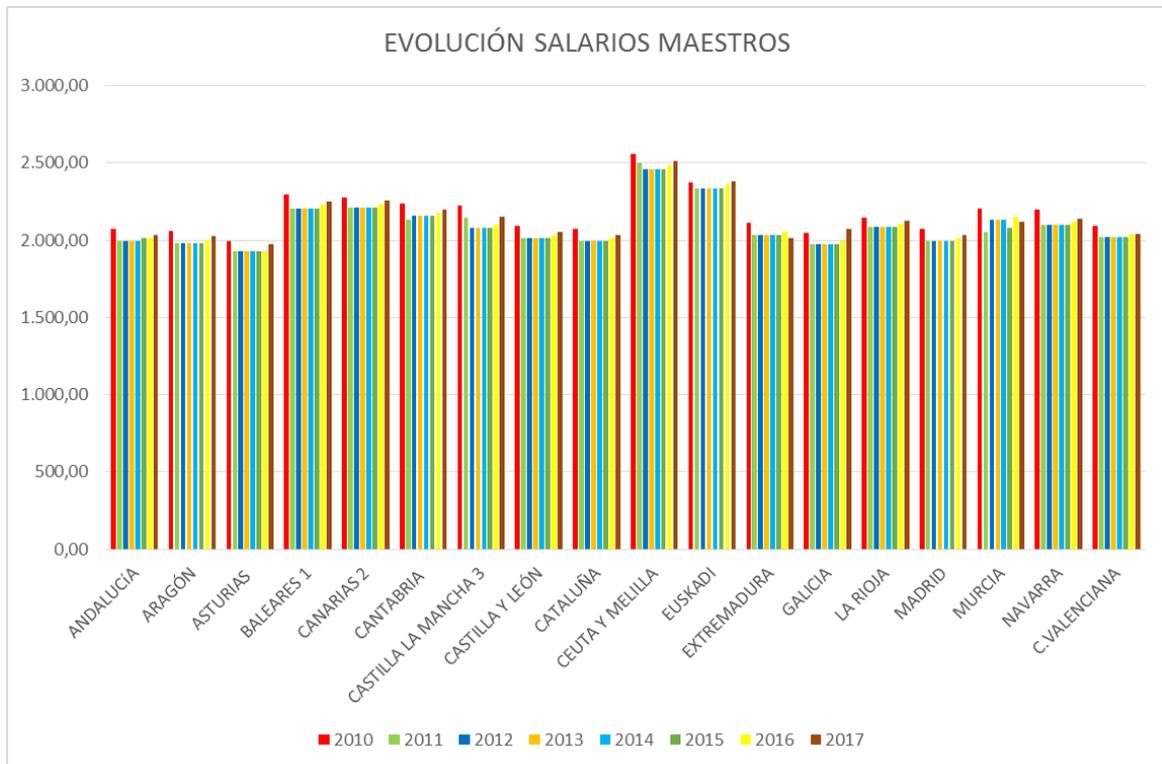
2. a) La necesaria recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios docentes.

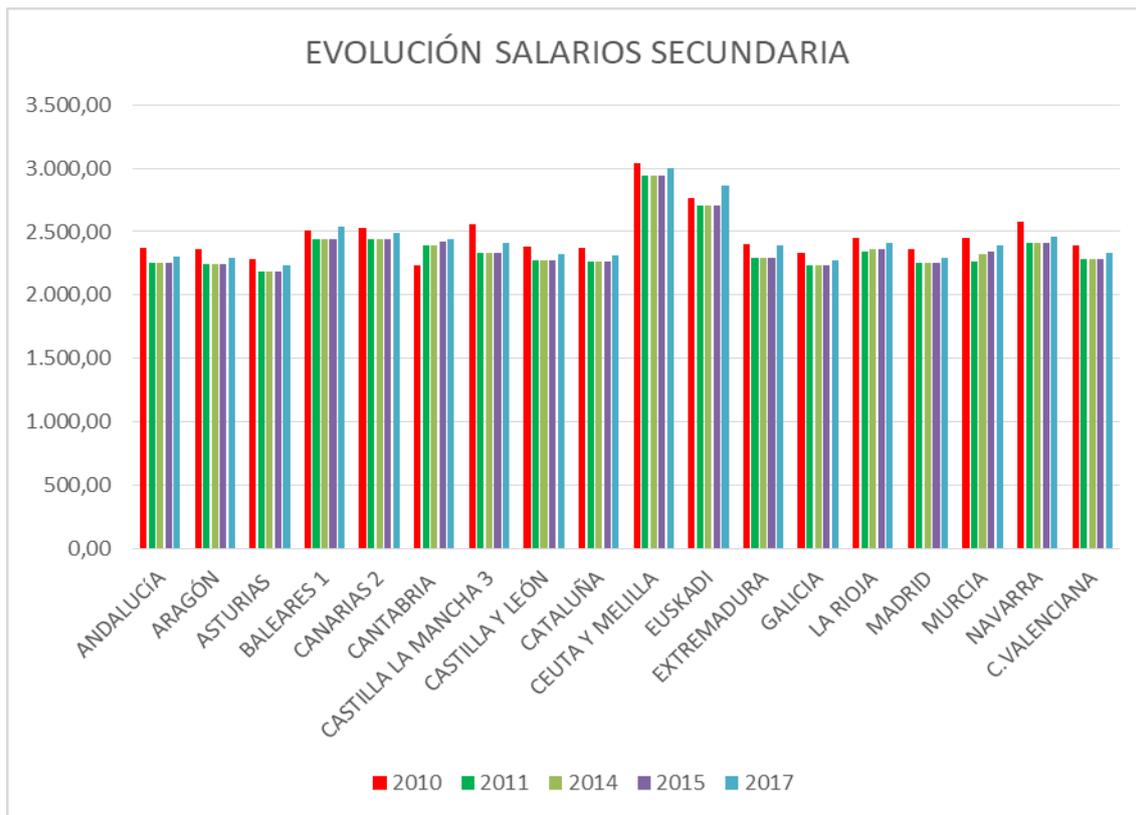
Conviene recordar algunos datos:

- ✓ El incremento aprobado por el Gobierno socialista para el 2019 del 2,25% en las retribuciones de los funcionarios supone un ligero alivio, aunque es insuficiente para recuperar la pérdida de poder adquisitivo de los mismos, que en el caso concreto de los docentes no universitarios está en torno al 25% desde el 2010. Esta mejora repercute, asimismo, en el salario de los trabajadores de la enseñanza concertada, al verse reflejada en los módulos económicos para el sostenimiento de centros concertados.
- ✓ Las cantidades salariales que percibe un docente en la actualidad son similares a las que percibía en el año 2008.
- ✓ Los docentes han perdido un 25% de su poder adquisitivo desde 2010, situándolos en términos del año 2000.
- ✓ Los docentes perciben al final de su carrera profesional hasta un 29% menos que sus colegas europeos. Además, los salarios de los docentes españoles se han ido alejando paulatinamente de las medias de los países de nuestro entorno, necesitando 39 años de servicio para alcanzar el sueldo máximo en su carrera profesional, frente a los 20-30 de la media de los países europeos.
- ✓ Solo el sueldo base y los trienios son iguales en todas las CCAA y dependiendo del Cuerpo al que se pertenece.
- ✓ Las retribuciones brutas comunes a todos los docentes (el complemento de destino y el complemento específico) sufren diferencias según la CCAA en la que se desarrolla su actividad profesional. Del mismo modo, otros complementos retributivos (sexenios, tutorías, coordinaciones, compensatoria, departamentos, TIC, bilingüismo, itinerancias, programas...) también tienen diferentes cuantías por CC.AA y, además, no en todas son reconocidos, lo que genera diferencias retributivas importantes.
- ✓ Según un estudio realizado por el sindicato con datos del 2018, existen diferencias salariales considerables entre las diferentes CCAA que pueden llegar a superar los 600 euros, teniendo en cuenta únicamente los conceptos comunes básicos. Los docentes vascos son los mejor remunerados seguidos de Cantabria, Navarra y Castilla- La Mancha. En el caso de Primaria las cantidades oscilan entre 2.382 euros en Euskadi hasta 2.154,23 euros en Castilla-La Mancha. En Secundaria las cantidades van de los 2.867,97 euros de Euskadi hasta los 2.415,12 euros de Castilla-La Mancha.
- ✓ Por el contrario, los docentes peor pagados son los de Asturias, Galicia, Aragón y Madrid. Los maestros asturianos perciben solo 1.975,12 euros y los madrileños 2.031,23. En Secundaria, en Asturias las cantidades descienden hasta 2.232,22 euros y en Madrid a 2.296,09.
- ✓ Los docentes al jubilarse también sufren una pérdida de poder adquisitivo por la escasa revalorización de sus pensiones.

Seguimos exigiendo a las administraciones educativas, la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios docentes, la reversión de los recortes salariales y educativos, incrementos salariales... Hacemos un llamamiento al Gobierno que salga de las urnas a implementar acciones que permitan a los docentes tener un salario en consonancia a la responsabilidad asumida.

En las tablas siguientes se refleja el estancamiento salarial de los docentes en las distintas CCAA





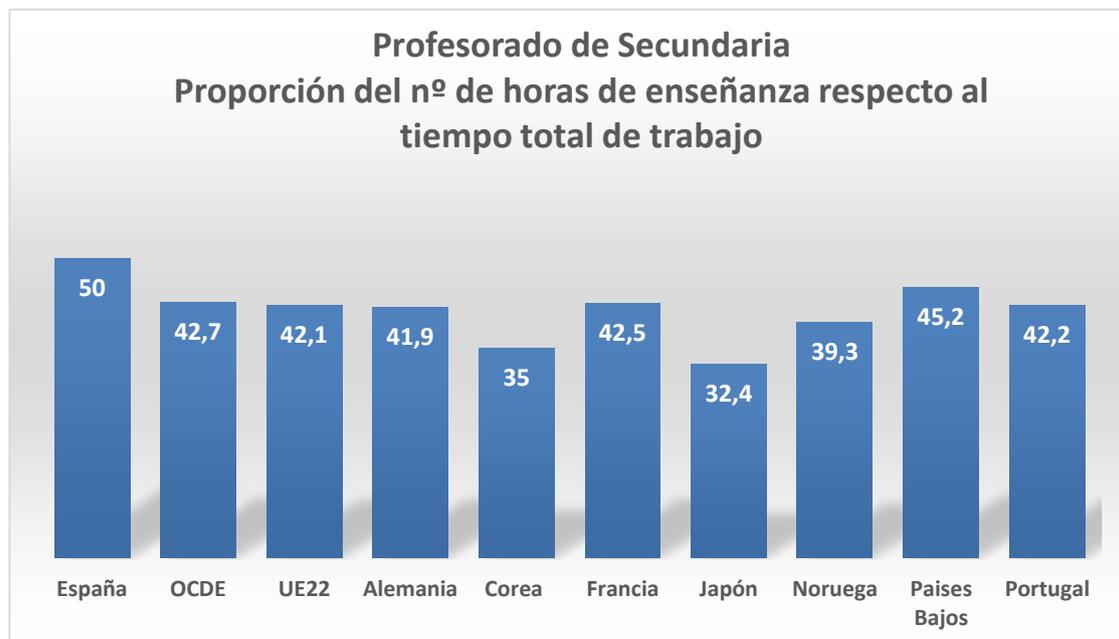
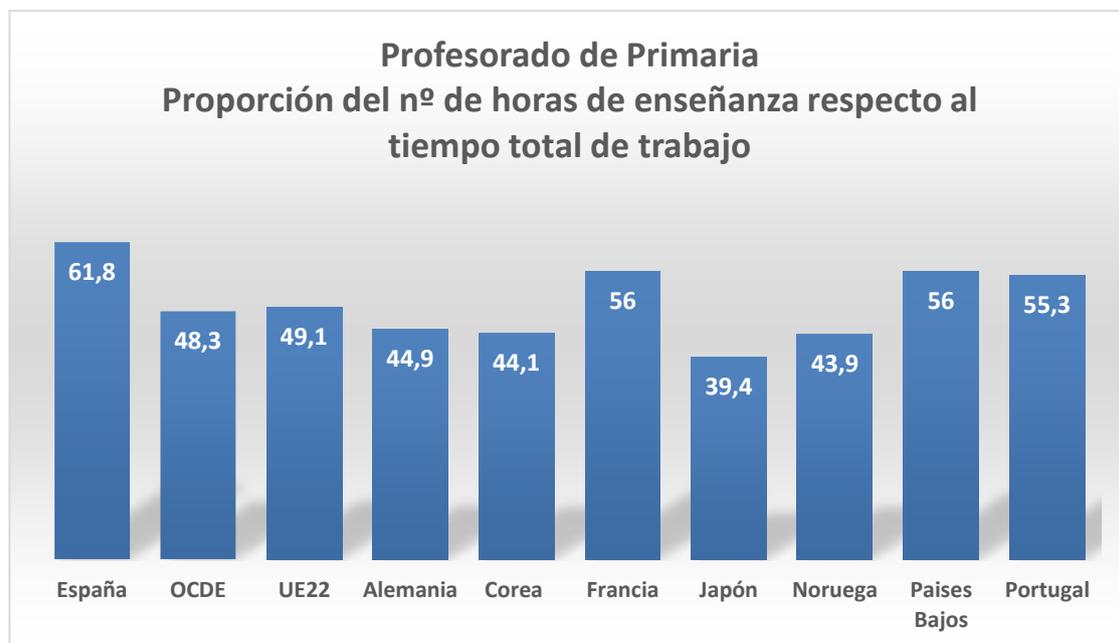
2. b) Mejora de las condiciones laborales de los docentes

- Integración de los Cuerpos docentes que actualmente están en el grupo A2 (profesores Técnicos de FP y Maestros) al grupo A1.
- Reducción del número de estudiantes y grupos asignados a cada profesor. El número de alumnos establecido por aula no es un indicador real del alumnado total que atiende un profesor. El número de alumnos por aula es de 25 en Primaria y 30 en Secundaria. Un profesor puede impartir docencia a varios grupos en una única jornada laboral, suponiendo que el docente atendiera solo a dos grupos, el número de alumnado se duplicaría. Por tanto se hace necesario, como un indicador de calidad, la disminución del número de alumnado que atiende un docente.

Número medio de alumnado por aula		
	E. Primaria	E. Secundaria
España	25	30
OCDE	21	23
UE-22	20	21

- Reducción de la jornada laboral de 37,5 horas a 35 horas semanales.
- Reducción de la carga lectiva: Máximo 18 horas en Secundaria y 20 horas en Infantil y Primaria.

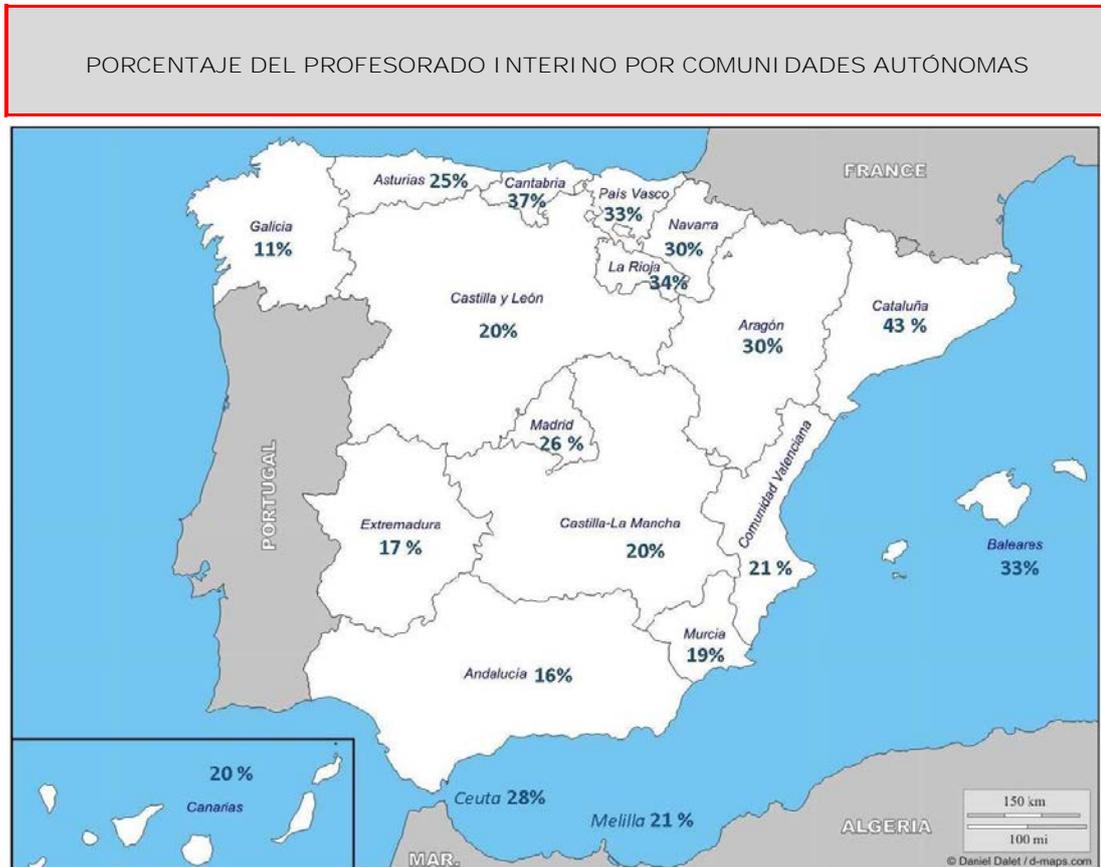
El tiempo total que un docente español dedica a la enseñanza directa es considerablemente más alto que las medias de la OCDE y la UE22: un 62% frente a un 48-49% en Infantil y Primaria, un 50% frente a un 42% en Secundaria inferior y un 48,5% frente a un 40% en Secundaria Superior. Los docentes españoles tienen menos disponibilidad horaria para otras actividades que influyen directamente en la calidad de la enseñanza.



- Incentivos económicos, laborales y/o profesionales para el desempeño de otras funciones y/o tareas que necesitan una dedicación especial como: coordinaciones, atención al alumnado inmigrante y con necesidades educativas especiales, multiplicidad de grupos, destino en más de un centro, programas de innovación e investigación educativa, compensación, ampliación, nuevos proyectos, tutor prácticas, etc.
- Reconocimiento de la función tutorial tanto en Primaria como en Secundaria mediante los oportunos incentivos profesionales y económicos: disposición de horas lectivas para realizar adecuadamente dicha función, contemplar la tutoría como mérito en todos los procesos administrativos de los que pueda participar el profesor tutor, así como el reconocimiento a efectos económicos en todas las comunidades autónomas con complementos por acción tutorial que retribuyan el esfuerzo y la dedicación que esta labor requiere. Solamente perciben este complemento los docentes de Secundaria, excepto los de Aragón, Asturias, Cantabria, Navarra, País Valenciano, Castilla-La Mancha y Castilla y León.
- Establecimiento de una adecuada carrera profesional, con una serie de variables que sean accesibles a todo el profesorado, basadas en la acreditación. En el caso de la promoción profesional defendemos dos tipos de vía:
 - Horizontal (que reconozca económica y profesionalmente la labor docente) basada en la acreditación de méritos realizados a los que podrá añadirse la evaluación voluntaria de la práctica docente. También a efectos de promoción, se tendrán en cuenta todas y cada una de las actividades que se realicen en los centros que contribuyan a la formación, como proyectos de mejora, de innovación, experimentación, elaboración de material, entre otras y que supondrán el reconocimiento efectivo y real de las mismas.
 - Vertical, que permita la movilidad entre los distintos cuerpos docentes, incluido el universitario, siempre que se posea la titulación adecuada y que deberá sustentarse en un concurso de méritos y no en el actual sistema de concurso-oposición.
- Reducción voluntaria de la jornada lectiva para los mayores de 55 años, sin reducción de haberes. Esta reducción no deberá estar supeditada a las necesidades del centro como sucede en la actualidad. Para ello, las Administraciones educativas deben dotar a los centros de personal docente suficiente para que ningún profesor pueda quedar excluido de este derecho.
- El mantenimiento de la jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años para el funcionario docente.
- Mantenimiento del acceso a la jubilación parcial a los docentes de la Enseñanza Concertada (Contrato de relevo) en las mismas condiciones anteriores a la reforma del 2013. Reclamamos la negociación de acuerdos con las Administraciones educativas que permitan dicha jubilación con estas condiciones: a los 60/61 años reducción de entre el 25 y el 85% de la jornada y que la empresa cotice por la jornada efectivamente realizada por el jubilado parcial.
- Aumento de plantillas y reducción de la precariedad laboral. Para reducir la temporalidad al 8%, según recoge el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la estabilidad en el empleo, se deberían convocar no menos de 150.000 plazas de funcionarios docentes hasta 2020.

Datos a tener en cuenta:

Según los datos con los que cuenta FeSP-UGT, un 25% del profesorado de enseñanzas no universitarias es interino. El panorama por comunidades autónomas es alarmante, ya que todas están muy por encima del 8%. Tal como se aprecia en el mapa adjunto en la mayoría de las CCAA, uno de cada cuatro profesores es interino.



Los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional indican que el número de docentes de centros públicos de la enseñanza de Régimen General ha descendido desde el curso 2010-11, mientras que el número de alumnado ha ido creciendo, relación que resulta injustificable.

EVOLUCIÓN PROFESORADO Y ALUMNADO EN CENTROS PÚBLICOS. PERIODO 2010-2018

Curso Escolar	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	Diferencia 2018-10
Profesorado Enseñanza Régimen General	496.800	494.516	472.617	476.998	478.062	490.573	487.726	496.132	668 profesores menos
Alumnado Enseñanza Régimen General	5.278.828	5.394.203	5.464.246	5.506.882	5.512.099	5.501.663	5.490.022	5.486.774	207.946 alumnos más

Fuente: Estadística Ministerio de Educación y Formación Profesional

- Eliminar la tasa de reposición en un sector prioritario como es el de la Enseñanza, lo que supondría un aumento de la oferta de empleo público en los próximos años, una medida más para recuperar los 30.000 puestos de trabajo perdidos desde 2012.
- Ingreso a la función pública docente. Proponemos un sistema transitorio durante el desarrollo del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la estabilidad en el empleo, que permita dar más valor a la fase de concurso y dentro de esta mayor peso a la experiencia docente. Las pruebas que se articulen para la fase de oposición no deberían tener carácter eliminatorio para que todos los opositores puedan participar en todo el proceso. Además se han de contemplar medidas de estabilidad para el colectivo de interinos mayores de 55 años.

Otros datos:

- ✓ El envejecimiento rápido del profesorado es preocupante. El número de profesores en el tramo mayores de 50 aumenta año tras año y por el contrario el número de jóvenes desciende, por lo que, si se sigue a este ritmo, va a seguir aumentando el desequilibrio en la distribución de los tramos de edad, que provocará plantillas envejecidas, sin reemplazo, escasas, sobrecargadas de tareas, con más alumnado, con ritmos distintos para la capacidad de innovación, para la adaptación a los acelerados cambios tecnológicos y sociales...

Se hace necesario un equilibrio entre el profesorado más joven y el de mayor edad. La OCDE establece un índice óptimo de distribución de edad, un docente menor de 30 por 2 mayores de 50. En España la situación es de 1 docente menor de 30 años por cada 7 que superan los 50 años.

Según los últimos datos del Ministerio de Educación, en el conjunto del territorio nacional, y teniendo en cuenta al total de docentes que impartían enseñanzas de régimen general durante el curso 2016-2017, el 7,1% del profesorado tenía menos de 30 años, el 27,8% del profesorado tenía edades comprendidas entre 30 y 40 años, el 30,7 % entre el grupo de edad de 40 a 50 años y el 28,9% contaba con más de 50 años.

En la tabla adjunta se contempla la distribución del total del profesorado de centros públicos por edad.

Distribución del Profesorado de EE de Régimen General no universitario en Centros Públicos por edad. Curso 2016-17

	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más
Total Prof. Centros públicos	4,7	26,8	31,2	32,6	4,8
- Maestros	5,8	31,6	27,3	31,1	4,3
- Prof. Secundaria	1,5	20,7	36,9	35,8	5,1
- Prof. Técnicos FP	1,3	20,2	35,2	37,8	5,6

Estos datos indican que en la próxima década se tendrá que realizar una renovación significativa de los docentes.

Normalmente, el envejecimiento del profesorado genera la necesidad de que un nuevo grupo de profesores reemplace al que se jubila. Pero el problema alarmante que se viene produciendo, por la reducción de la tasa de reposición, entre otras medidas, hace necesario aplicar políticas de personal que corrijan el bajo índice de acceso a la profesión docente, que suavicen el envejecimiento rápido sobre todo en secundaria y FP, aborde las necesidades de formación y desarrollo profesional de los docentes en los tramos de mayor edad, facilite otros puestos a este profesorado mayor, jubilaciones...

▪ Estatuto de la Función Pública Docente.

Las condiciones laborales de los docentes han de ser básicamente iguales en todo el Estado quedando recogidas en el Estatuto de la Función Pública Docente. Este Estatuto debe regular todas las competencias estatales, entre las que se encuentran: el ingreso a la función pública docente, la configuración de los cuerpos de funcionarios, la estructura del sistema retributivo, los sistemas de promoción y carrera profesionales, los derechos sindicales, la movilidad y los traslados, la jornada y vacaciones, la jubilación, derechos y deberes...

3. IMPULSO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Un Pacto de Estado por la Universidad Pública que defienda el carácter de la educación superior como un bien público, estableciendo un modelo basado en el conocimiento, investigación y transferencia.

Las enseñanzas universitarias y la investigación han de aportar soluciones a los retos científicos, tecnológicos, ambientales, económicos, sociales y éticos que se presentan en nuestra sociedad. Para ello se hace necesario:

- Mejora de la financiación para desarrollar en las mejores condiciones su labor docente e investigadora.
- Estatuto del PDI que desarrolle la carrera profesional de los docentes e investigadores.
- Revisión de los criterios de acreditación del profesorado.
- Reversión de los derechos socio laborales perdidos -derogación inmediata del RD 14/2012-
- Mapa de titulaciones consensuado por la comunidad universitaria con una planificación homogénea en todo el territorio y con miras internacionales. Es necesario un acuerdo para la reforma del RD de acreditación y verificación de universidades, centros y títulos que refuerce el sistema público universitario.
- Eliminar la tasa de reposición tanto para el PDI como para el PAS. Así mismo una regulación que solucione la problemática creada por las falsas figuras.
- Precios de matrículas ligados a una política de becas que garanticen el principio de igualdad de oportunidades.