



Propuestas para la Educación y sus profesionales

Elecciones generales
23 de julio 2023

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

PROPUESTAS PARA LA EDUCACIÓN Y SUS PROFESIONALES -ELECCIONES GENERALES 23 DE JULIO 2023-

Ante la convocatoria de elecciones generales el próximo 23 de julio, el sector de Enseñanza de la Federación de UGT Servicios Públicos 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 problemas a los que se ven sometidos el profesorado y su alumnado y desarrollar los aspectos que siguen pendientes de la ley educativa LOMLOE con la aspiración de dar estabilidad y equilibrio al sistema educativo.

Asimismo, 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 sociolaborales del profesorado y potenciar el desarrollo de su carrera profesional. En este sentido, se deben abordar aspectos importantes para el profesorado como la negociación del Estatuto de la Función Pública Docente que permita el desarrollo profesional del profesorado, la reducción del horario lectivo y la bajada de ratios que favorezca una atención personalizada acorde a las necesidades del alumnado, junto a la mejora de la formación del profesorado y los recursos materiales y humanos que doten al profesorado de las herramientas necesarias que permitan dar continuidad a la ley educativa y poder desarrollar los objetivos que fija la LOMLOE.

Al mismo tiempo, el nuevo Gobierno deberá retomar los procesos normativos que se han paralizado con el cese de la actividad parlamentaria por la convocatoria de elecciones, como es el caso de la Ley de Enseñanzas Artísticas, el desarrollo normativo de la LOMLOE, incluida la constitución de la Mesa de estudio de los módulos de concierto, como establece su Disposición Adicional vigesimonovena.

1.- INVERSIÓN EN EDUCACIÓN

Alcanzar el 7% del PIB en Educación

UGT Servicios Públicos 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. Proponemos a los partidos políticos que establezcan un suelo mínimo de inversión pública para garantizar los servicios esenciales y que se 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 SOCIOLABORALES 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 sociolaborales 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.

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

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.

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

Las Administraciones educativas deben asegurar que todos los centros educativos reciban los recursos humanos en función de sus objetivos, características, contextos y necesidades del alumnado.

Por otro lado, la implantación del llamado Plan Bolonia supuso el fin de la diferenciación entre diplomaturas y licenciaturas, pasando a ser todos grados universitarios con másteres de especialización. Este cambio ha supuesto, en la práctica, que con una titulación del mismo nivel se encuadrara al funcionariado docente en dos grupos diferentes: A2 para los Maestros y Maestras y para los Profesores Técnicos de FP y A1 para el profesorado de Enseñanza Secundaria.

Para llevar a cabo estas mejoras es necesario:

- La integración de los cuerpos docentes que actualmente están en el grupo A2 (profesores Técnicos de FP y Maestros) al grupo A1.
- La reducción del número de alumnos 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. Un profesor puede impartir docencia a varios grupos en una única jornada laboral. Por tanto, se hace necesario, como un indicador de calidad, la disminución del número de alumnado que atiende un docente.
- La reducción de la carga lectiva: 20 horas para el profesorado de Infantil y Primaria y 18 horas para el profesorado de Secundaria y Bachillerato, como paso previo para la reducción a 15 horas para el profesorado de Secundaria y Bachillerato y 18 horas en Infantil y Primaria.
- 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.
- El reconocimiento de la función tutorial tanto en Primaria como en Secundaria con carácter general, 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.
- El aumento de plantillas y reducción de la precariedad laboral para reducir la temporalidad al 8% según la recomendación de la UE

Por todo ello, UGT considera indispensables las siguientes medidas para afrontar la realidad que presentan las plantillas docentes en nuestro país y para revertir la situación:

- I. Eliminar la tasa de reposición, lo que supondría un aumento de la oferta de empleo público en los próximos años, una medida que contribuiría a evitar que la tasa de interinidad alcanzase valores elevados, como los que han causado la reprobación por parte de la UE
- II. Adoptar una serie de medidas relacionadas con la jubilación de los empleados públicos del sector de la Enseñanza como:
 - El mantenimiento indefinido, para todos los empleados públicos, de la jubilación anticipada voluntaria actual a los 60 años.
 - 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.
 - La inclusión de otras figuras, como la jubilación parcial, que permitiría aprovechar la experiencia acumulada a lo largo de los años con la incorporación de nuevos docentes que contarían con una tutorización e inclusión progresiva en el sistema educativo. Introducir en el ámbito del funcionariado la regulación ya existente en la normativa laboral común, es decir, la jubilación parcial con contrato de relevo contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y que no es aplicada a los funcionarios, incluso en el supuesto de aquellos que pertenecen al régimen general de la Seguridad Social.
 - El 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.
- III. Arbitrar otras funciones para el profesorado con mayor edad.

La reducción de horas lectivas al profesorado mayor de 55 años sin la limitación ni el condicionamiento por las necesidades del servicio, el 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.

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

3.- DESARROLLO DEL ESTATUTO DOCENTE QUE FIJE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU CARRERA PROFESIONAL

Reivindicamos un estatuto docente que regule el conjunto de derechos y deberes del personal de la enseñanza pública no universitaria y que defina sus perfiles profesionales. Una norma básica para todo el Estado que desarrolle con carácter estable y permanente el régimen estatutario de los funcionarios, como así reconoce la Constitución, que ha de ser el marco de referencia para los que posteriormente puedan elaborar las comunidades autónomas una vez haya sido aprobado por las Cortes Generales.

Desde UGT contribuiremos a la negociación del Estatuto de la Función Pública Docente, que recoja las especificidades de dicha labor y contemple un marco de negociación que integre desde la formación

inicial del profesorado, la formación a lo largo de la vida y el desarrollo de la carrera profesional del docente tanto vertical como horizontal.

UGT plantea algunos aspectos en la negociación del futuro estatuto que considera básicos:

- a) Perfil de la profesión docente: El perfil de la profesión docente deber abarcar aspectos comunes y específicos de los distintos niveles educativos en los que el docente deberá desarrollar su actividad y se deberá establecer una formación inicial que sea la base para un posterior desarrollo de la carrera docente.
- b) Defendemos un sistema de ingreso y acceso a los cuerpos docentes que permita al profesorado demostrar su conocimiento, capacidades y destrezas necesarias para su labor docente mediante un proceso selectivo que conjugue los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Defendemos el acceso de funcionarios de carrera, entre cuerpos de diferente o mismo nivel de complemento de destino, por medio de concurso de méritos.
- c) Condiciones laborales de la docencia: desde UGT defendemos un estatuto docente que establezca al menos:
 - I. La jornada máxima de 35 horas semanales de los funcionarios docentes y las posibilidades de reducción de jornada, con o sin reducción de haberes, en relación con las distintas circunstancias personales o laborales.
 - II. El derecho y la obligación de la formación permanente del profesorado diferenciando entre la que se pueda desarrollar dentro del horario laboral y la que se haya de hacer en horarios diferentes, así como las condiciones para la obtención de una licencia por estudios remunerada para la formación a lo largo de la vida laboral.
 - III. Acompañar a la formación de un sistema de incentivación profesional, promocional, económica o de cualquier otra índole que estimule a aquellos profesionales más interesados por la actualización de sus conocimientos y la aplicación específica en su ámbito laboral.
 - IV. La regulación de las licencias y permisos. Consideramos que la regulación actual debería recoger adaptaciones concretas adecuadas al mundo docente. Reivindicamos un año sabático cada 15 años, con el 100% de las retribuciones, así como un número suficiente de licencias con el fin de facilitar la actualización científica y didáctica de sus conocimientos participando en actividades de formación permanente o en proyectos de innovación e investigación educativa.
 - V. La regulación del derecho a la movilidad y su frecuencia, así como las normas básicas para su mantenimiento a nivel estatal.
 - VI. Exigimos la aplicación y cumplimiento en todos los términos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la incorporación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales de los docentes.
- d) La promoción profesional. El Estatuto Docente deberá clarificar y potenciar las posibilidades de promoción profesional y económica a lo largo de la vida docente. Muchos profesionales, que quieren y disfrutan de su profesión, se ven limitados por los escasos incentivos que ofrece, tanto a nivel horizontal como vertical.
- e) Reclamamos que, dentro del Estatuto, se reconozca la presencia de otros trabajadores, porque la labor educativa es la suma del esfuerzo de muchos profesionales distintos, las familias, la propia sociedad. Es la necesidad de involucrar y dejar constancia de que la educación es una labor colectiva y que los docentes reconocen el especial valor de estas personas que diariamente suman sus esfuerzos a dicha labor. Reclamamos la incorporación de nuevas figuras profesionales: personal de apoyo, educadores sociales...

4.- DESARROLLO DE UN PACTO EDUCATIVO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Desde UGT reclamamos un gran pacto por la Educación Superior Pública, consensado tras un debate profundo y reflexionado de todos los agentes implicados, que deberá incluir, al menos:

- I. Una financiación del sistema igual al 2% del PIB, así como la defensa y la potenciación de la universidad pública, frente al aumento de universidades privadas, y que esté interrelacionada con todas las etapas del sistema educativo.
- II. La creación de la Mesa Sectorial de Universidad, tanto en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones públicas, como en el de las diferentes CCAA.
- III. La definición de un mapa de titulaciones coherente y homogéneo.
- IV. El establecimiento de una jornada de 35 horas semanales, tanto para funcionarios como laborales, estudiando, mediante la negociación colectiva, la posibilidad de realizar una jornada de cuatro días laborales a la semana.
- V. El desarrollo del Estatuto del PDI, que facilite la eliminación de la precariedad, realce la función docente e instaure una carrera profesional de promoción vertical y horizontal, garantizando la igualdad en las fases de acceso, estabilización y promoción.