

Plan de Acción

2021-2025

6, 7 y 8 de mayo de 2021

X Congreso de Enseñanza de CCOO de Madrid



ESENCIALES

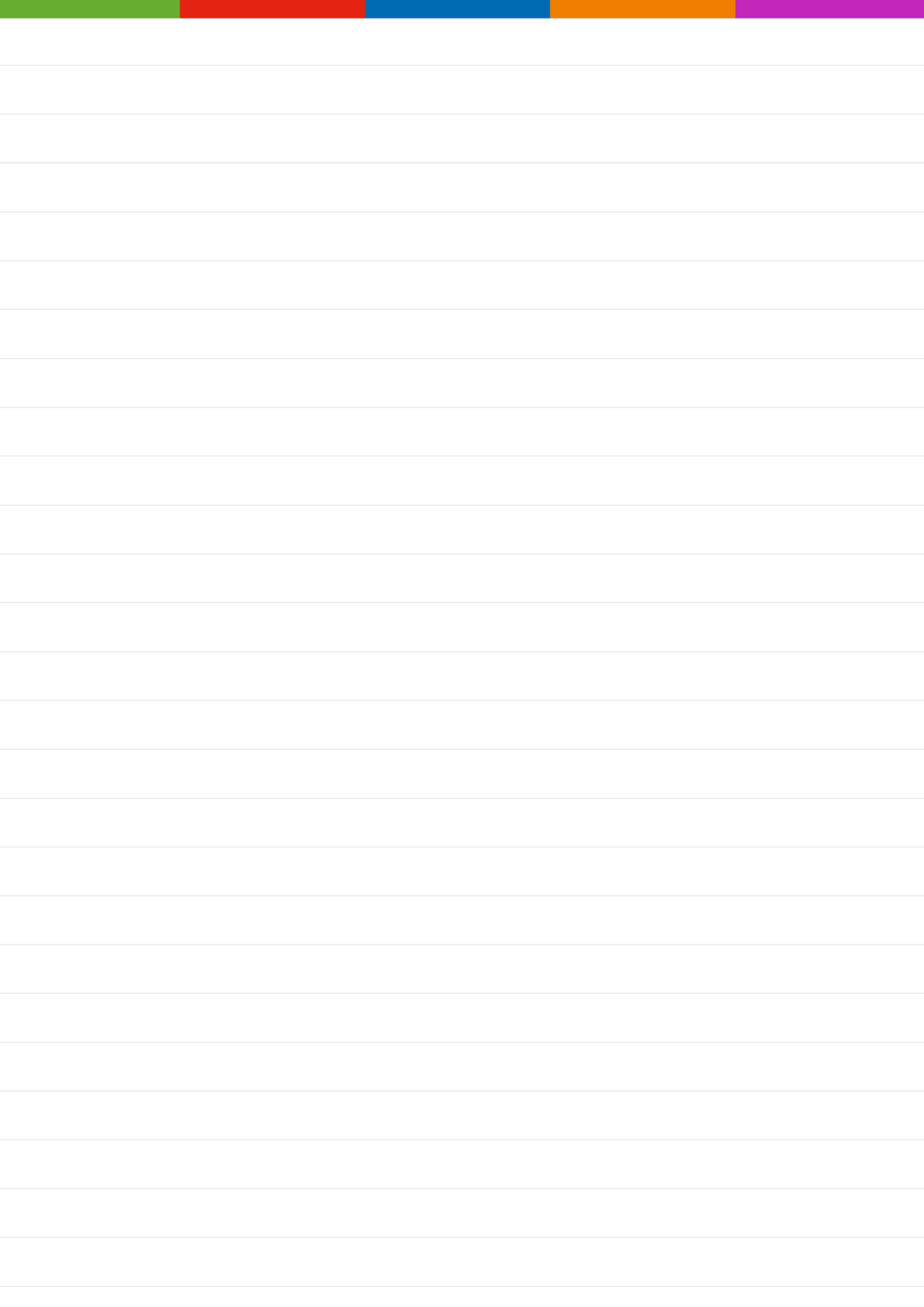
PARA LA EDUCACIÓN

Pase lo que pase



enseñanza

 @CCO0Madrid
 CCO0Madrid



Propuesta de Plan de Acción, X Congreso de la Federación de Enseñanza de Madrid de Comisiones Obreras

Eje 1. Más educación para tod@s y de tod@s.....	4
Eje 1. Objetivo 1. La educación pública para tod@s, garantía de democracia y de cohesión social	10
Eje 1. Objetivo 2. Garantizar una universidad pública de calidad para tod@s.....	12
Eje 1. Objetivo 3. La enseñanza privada al servicio de la sociedad. El control social, la transparencia y el cumplimiento de la ley.....	13
Eje 1. Objetivo 4. El personal de administración y servicios educativos.....	15
Eje 2. Sin derechos laborales no hay calidad en la educación.....	17
Eje 2. Objetivo 1. Lo primero el empleo estable, de calidad y con derechos.....	17
Eje 2. Objetivo 2. Movilización y negociación para revertir recortes y recuperar derechos.....	18
Eje 2. Objetivo 3. Atraer a las personas que faltan: jóvenes, desempleadas y en situación de precariedad.....	19
Eje 2. Objetivo 4. Igualdad entre hombres y mujeres en la Federación de Enseñanza de Madrid.....	19
Eje 2. Objetivo 5. La salud laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la educación.....	20
Eje 2. Objetivo 6. La formación de l@s trabajador@s un derecho al servicio de la mejora de la calidad de la educación.....	21
Eje 3. Una organización de tod@s y para tod@s.....	23
Eje 3. Objetivo 1. Decisión y participación de nuestra organización	23
Eje 3. Objetivo 2. Acción sindical en el sector.....	24
Eje 3. Objetivo 3. Afiliación.....	24
Eje 3. Objetivo 4. Atención y servicios a la afiliación y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras	25
Eje 3. Objetivo 5. Transparencia y rendición de cuentas.....	26
Eje 3. Objetivo 6. Sindicalismo de proximidad 3	27
Eje 3. Objetivo 7. Los equipos y los recursos al servicio de la afiliación, al servicio de l@s trabajador@s.....	27
Eje 3. Objetivo 8. Diferentes pero iguales: iguales en derechos, iguales en deberes.....	27
Eje 3. Objetivo 9. Porque fueron somos, porque somos serán: formación sindical.....	28
Eje 4. Informar y comunicar para resistir, transformar y disputar la hegemonía educativa y cultural.	29
Eje 4. Objetivo 1. Organizarnos para comunicar mejor.....	29
Eje 4. Objetivo 2. La información como herramienta de legitimidad	29
Eje 4. Objetivo 3. Incidir en los medios de comunicación para disputar el marco comunicativo: palabras, ideas, modelo social y modelo educativo	30
Eje 4. Objetivo 4. Las redes sociales como espacio de disputa por la hegemonía	30

Propuesta de Plan de Acción

X Congreso de la Federación de Enseñanza de Madrid de Comisiones Obreras

Eje 1. Más Educación de tod@s y para tod@s

Esta etapa ha estado marcada por la continuidad de las actuaciones para confrontar a todos los niveles con las políticas neoliberales que impactan fuertemente en la Educación. Aunque la etapa se inició con la continuidad de ciertas posibilidades para un escenario de presión-negociación, enseguida la situación se recrudeció y especialmente tras la constitución del nuevo Gobierno de la Comunidad de Madrid presidido por Isabel Díaz Ayuso en 2019.

Según datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, en 2019 la red pública madrileña escolariza al 53,8% del alumnado no universitario y la red privada al 46,2%. La escolarización en la capital es ya favorable a la enseñanza privada, con un 61,2% frente al 38,8% de alumnado escolarizado en la red pública.

Los datos de tipo económico inciden en idéntico sentido. En referencia al PIB regional, el presupuesto de las enseñanzas no universitarias ha descendido desde el 1,90% de 2012 hasta el 1,59% de 2017. La tendencia de ligero incremento se mantiene durante 2018 y 2019 (2,06% y 2,13% respectivamente de los presupuestos regionales) pero contrariamente a lo acontecido con la enseñanza pública, las subvenciones para los privados concertados han experimentado un aumento permanente a lo largo de la serie 2011-2019, con un incremento rotundo del 23%. El gasto por alumno/a global en la Comunidad de Madrid es el más bajo del Estado según los últimos datos publicados, e incluidos en el último informe del Consejo Escolar, situándose en 4.039 euros con un gran recorte desde los 4931 que se destinaban en 2009 (una bajada de 892), la media estatal según los últimos datos es de 4.879. Por tanto la diferencia en gasto por alumno/a entre Madrid y la media estatal es de 840 euros. Si nos fijamos específicamente en el alumnado de pública la reducción desde 2009 es aún mayor, 1263 euros, y también lo es la diferencia con la media estatal que se situaba en 880 euros.

En la enseñanza universitaria acontece algo similar, pues los créditos destinados a estos estudios en los presupuestos de la CM vienen aumentando moderadamente tan sólo desde 2014. De haberse mantenido a lo largo de la serie 2011-2020 el mismo presupuesto del año 2011 (1.039 millones de euros, el más alto de la serie) se habrían tenido que destinar a estas enseñanzas 995 millones de euros más de lo presupuestado en ejercicios posteriores.

La evolución de la demanda de estudios universitarios durante el periodo de la serie (desde el curso 2008/2009 hasta el 2016/2017) registró un crecimiento del 0,25% en el conjunto del sistema universitario de la CM. No obstante, los ritmos de crecimiento también han sido dispares en los ámbitos público/privado. Mientras las primeras han visto disminuir su matrícula en un 4,78%, las privadas experimentan un potente crecimiento del 25,25%.

Todo esto acontece cuando, con la excepción de Bélgica y Holanda, los países de nuestro entorno político, cultural y económico gozan de sistemas educativos vertebrados por la escuela pública. Este hecho ni se menciona respecto del impacto que pudiera tener sobre la calidad de nuestro sistema educativo en comparación con el resto.

Nuestra idea de Educación Pública tiene que ver con la necesidad de formar ciudadanos y ciudadanas en el marco de una sociedad democrática avanzada, plural, multicultural y que se enfrenta a enormes retos derivados de los profundos cambios sociales y económicos por los que atraviesa nuestro país y nuestra comunidad. Esta apuesta debería ser de todas las fuerzas políticas, pues comporta un modelo de escuela inclusiva (de clases sociales, comunidades culturales, religiosas, etc.) que garantice la cohesión social.

Es este un modelo que pretende reservar la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades y de la cohesión social. Las políticas educativas que dan más al que más tiene para arrebatárselo al que más lo necesita son un fracaso social y económico porque se dilapidan la capacidad de una parte de la población a la que se le impide incorporarse de manera efectiva a la sociedad al no dotarle de oportunidades para que lo haga. Y eso es Madrid en este momento. Algo que rechazamos absolutamente.

Máxime cuando, además, mayoritariamente la red concertada promovida desde los Gobiernos de PP en los años del "pelotazo urbanístico" cuenta con un ideario de confesionalidad ultracatólica y ultraconservador que no corresponde a lo que representan los valores y las aspiraciones de la mayoría de la sociedad madrileña y que incluso son beligerantes y excluyentes. Habiéndosele dotado además, desde el ámbito de la política ultraconservadora de PP de herramientas para seleccionar al alumnado y por tanto permitiéndoseles no asumir la responsabilidad social con los más vulnerables.

Para garantizar la democracia y los principios constitucionales necesitamos una escuela inclusiva, radicalmente democrática, articulada en torno a la igualdad de oportunidades. En la que todo sea para todos y todas. Una escuela que, al objeto de responder a las necesidades de integración social, cultural, interterritorial y europea así como a las necesidades para la ciudadanía del siglo XXI sea científica y laica.

Esto se concreta en una escuela que forma para la convivencia en valores democráticos y que actúa inspirada por ellos, en una educación que promueva el pensamiento crítico, que rechace cualquier tipo de adoctrinamiento. Este papel le está especialmente reservado la escuela pública.

Es por esto que debemos exigir el ejercicio del derecho a la educación a través del fortalecimiento de la Educación Pública, sin exclusiones y en igualdad de oportunidades, con fidelidad al pacto

educativo alcanzado en los albores de nuestra democracia, por lo que debemos exigir políticas pública leales para con toda la ciudadanía que garanticen que el derecho a la educación es para todos y todas sin exclusiones. Lo que hay que blindar es el derecho a la educación y no una red de centros en detrimento de otros.

Hemos de potenciar que se refuercen las prácticas innovadoras, renovadoras y transformadoras que se desarrollan en los centros educativos madrileños, a pesar de los obstáculos puestos por los gobiernos regionales. Queremos reivindicar la larga tradición española en esta materia, representada por la Institución Libre de Enseñanza y la corriente pedagógica que ha contribuido a potenciar la libertad de pensamiento, la renovación y el compromiso con la transformación social que el sistema educativo madrileño ha venido asumiendo.

Para ello, es necesario impulsar una política decidida para el reconocimiento del profesorado y todo los profesionales de distintos perfiles educativos que desarrollan sus funciones en los centros educativos. Personal esencial que se ha visto abandonado por las políticas públicas de todos estos años. Así, para ejemplificar este abandono es necesario resaltar la falta de apoyo al profesorado por parte del gobierno regional en su vertiente de actualización, perfeccionamiento y formación en metodologías, nuevas herramientas TIC, mejora de la convivencia, planes de innovación, elaboración de materiales... , reduciendo los presupuestos destinados a este fin en más de un 70% desde el año 2009 o las condiciones laborales o retributivas totalmente rezagadas en relación con el resto de España.

Hemos de exigir que se aumente la financiación en educación en Madrid. Hasta ahora no se ha podido conseguir más por menos. En este sentido, además, debemos reiterar que los centros públicos han resultado ser el "patito feo" de la modernización acometida en nuestros servicios públicos a lo largo de estos últimos cuatro decenios. Las sucesivas reformas educativas se han concentrado en aspectos que no han tenido que ver con sus infraestructuras y dotaciones. Y resulta imposible responder a los retos educativos y al perfil de escuela pública inclusiva que defendemos si no se dota a la red pública de los recursos necesarios e imprescindibles para ofrecer un nivel de calidad elevado. Sobre todo teniendo en cuenta que la escuela pública madrileña tiene unas aulas más masificadas y con un mayor número de alumnado con necesidades educativas especiales, dificultades específicas de aprendizaje y de compensación. Si se quiere más y mejor educación es preciso invertir más para la mayoría y eso pasa por invertir en educación pública.

Desde el convencimiento de CCOO en que la educación pública es un bien público necesario, y que más educación pública conlleva más educación para toda la ciudadanía, entendemos que es imprescindible impulsar un programa de mejoras profundo y ambicioso que permita al servicio público educativo contar con una oferta de calidad para enfrentar las complejas demandas de la sociedad madrileña y revertir la desigualdad escandalosa que crece exponencialmente en la Comunidad de Madrid.

Las propuestas más importantes de CCOO en nuestro sector para las que se va a presionar más intensamente en este periodo son:

Ámbito general:

- Preservar el carácter público de la red de centros transferidos a las Comunidades Autónomas.
- Prohibir que por vía directa o indirecta se privaticen, en todo o en parte, los centros públicos.
- Asegurar que el gasto educativo no resulte vulnerable a los procesos de recortes y se establezcan las cuantías en función de las necesidades del sistema educativo.
- Fijar como referente del gasto educativo el 7% del PIB e incrementar el gasto por alumno en la Comunidad de Madrid hasta alcanzar el nivel de las Comunidades Autónomas que más esfuerzo presupuestario hacen. Establecer criterios propios para la distribución del gasto en educación en función de responsabilidad social al alumnado más vulnerable (Criterios como la escolarización con NEE, compensación educativa, dificultades específicas de aprendizaje, nivel socioeconómico de las familias, centros de difícil desempeño, etc.
- Elaborar un Plan de Rescate de la Enseñanza Pública. Ampliación de la red pública, de gestión directa de centros, reconociendo y recuperando las competencias de gestión de sus órganos colegiados, así como de todas las etapas y enseñanzas desde Educación Infantil (cubrir todas las necesidades escolares de 0 a 6, consideración íntegra de la etapa 0-6 como parte del sistema educativo), Primaria, Secundaria, bachillerato, FP, Idioma, Enseñanzas Artísticas y otras Enseñanza de Régimen especial Idiomas, mejorando la oferta pública de Formación.
- Acometer un plan de mejora, mantenimiento y construcción de nuevas infraestructuras. Para ello es preciso que se impulse la finalización inmediata de todos los centros en obras (71), así como atender a la construcción de nuevos centros en las poblaciones donde existe demanda, abandonando el fracasado modelo "por fases", que calculamos en número no menor de 50 centros públicos en los próximos 4 años, como decimos sólo para atender la demanda objetiva existente en la actualidad. Así mismo es preciso que este plan recoja la subsanación de los déficits que presentan los centros que han suspendido la ITE, la climatización, la eliminación del amianto, la instalación de desfibriladores (cumplimiento del Decreto 78/2017), así como el cumplimiento taxativo del RD132/2010 de requisitos mínimos. A estas necesidades estructurales hay que añadir las motivadas por la pandemia en lo relativo a la medición y filtrado del aire para garantizar las medidas de seguridad. Además, deben revertirse los recortes en materia de gastos de funcionamiento y mantenimiento de los centros.

- Garantizar la ratio de las aulas de todas las etapas y enseñanzas en cumplimiento inmediato de la normativa regulada por el Gobierno de España, Ley 4/2019, y de las sentencias judiciales del TSJ obtenidas ante las denuncias realizadas por CCOO. En este sentido, consideramos prioritario mantener las bajadas de ratio que se han realizado para responder al impacto de la pandemia en la educación y garantizar las aulas seguras. Más allá, la rebaja de ratios es elemento imprescindible para la mejora de la calidad ofertada. Plan de bajada paulatina de la ratio máxima por grupo, con el horizonte de 18 alumnos y alumnas en segundo ciclo de educación Infantil, 20 en Educación Primaria y 23 en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Bachillerato. Dicho plan se abordará a través de la ampliación de las infraestructuras educativas necesarias, así como de los recursos humanos necesarios (tanto docentes como no docentes)
- Recuperar y reforzar los centros públicos de atención prioritaria y apoyo para responder a las necesidades del alumnado en situación de vulnerabilidad. Para ello, es preciso un tratamiento singular en materia de escolarización, ratio, plantilla, organización escolar, así como ordenación académica que aborde prioritaria y urgentemente los centros educativos con mayor población en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo.
- Plan específico para atender todas las especificidades de la escuela rural.
- Garantizar una escolarización equilibrada del alumnado. Modificar la normativa de admisión y escolarización para asegurar la transparencia, el equilibrio y el reparto del alumnado con necesidades específicas, de compensación educativa o cualquier perfil diverso.
- Derogar la normativa madrileña en materia de escolarización, así como acabar con las políticas de segregación. Recuperar las Comisiones de Escolarización y la presencia en ellas de los representantes sindicales del profesorado, así como la de los y las profesionales de los Equipos de Orientación, para garantizar el equilibrio en la escolarización, la transparencia del proceso y la supervisión y evaluación de las necesidades de oferta y programación de la escolarización madrileña.
- Establecer una evaluación de la red de centros y de la oferta educativa de centros específicos y su impacto en los desequilibrios y las desigualdades con el objetivo de garantizar el control social y la transparencia. En particular, evaluación del programa bilingüe. Auditoría de la cesión de suelo y la concertación de centros vinculada al pelotazo urbanístico y las tramas de corrupción, así como a proyectos ultraconservadores que segregan por sexo.
- Proponer un Plan de plurilingüismo y de enseñanza de lenguas extranjeras que garantice el aprendizaje de lenguas para toda la ciudadanía a lo largo de toda la vida: 5 horas de segundo idioma para todas y todos, desdobles, ampliación de oferta en EOJ y CEPAS, ampliación de las plantillas, planes de formación de profesorado, promoción de programas de intercambio y auxiliares de conversación suficientes para todas las enseñanzas y tipos de centro. Promover mecanismos eficaces que permitan hacer compatible este plan de bilingüismo con el éxito escolar del alumnado más vulnerable.
- Asegurar la gratuidad de las actividades extraescolares y de los servicios educativos mediante la colaboración entre las distintas administraciones, gobierno regional y corporaciones locales. Recuperación de las becas (comedor, material escolar, transporte escolar, actividades complementarias y actividades extraescolares, libros) como instrumento para garantizar la igualdad de oportunidades. Reordenar la apertura de modo que convierta al centro educativo de proximidad en motor de transformación cultural y social a través de la realización de actividades culturales, formativas, deportivas y la apertura de espacios como ludotecas, bibliotecas, centros de encuentro . . . , según las necesidades de cada barrio o localidad.
- Establecer la educación digital obligatoria, garantizando la conectabilidad de los centros educativos, así como la dotación necesaria de equipos informáticos para profesorado y alumnado, así como de todo el material técnico necesario para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Campañas de concienciación, en toda la comunidad educativa, para disminuir el cambio climático, el consumo sostenible y los hábitos saludables. Entre ellas, se fomentará el uso del transporte público y la elaboración de planes de movilidad sostenible.
- Coordinar con la Administración correspondiente la realización de auditorías ambientales en todos los centros educativos de la Comunidad de Madrid, con el fin de fomentar la eficiencia energética, el reciclaje de productos y el ahorro económico. Del mismo modo, en las obras de nuevos centros, reformas o ampliaciones se intentará utilizar materiales sostenibles, con aislamiento al frío/calor/ ruido o energías renovables, como placas solares.
- Lograr la actualización periódica del catálogo de títulos de FP, acompañada de una adecuada dotación de los centros y formación del profesorado para garantizar que la formación esté actualizada y facilite la incorporación del alumnado al mercado laboral.
- Impulsar el reconocimiento y la dignificación del profesorado y del conjunto de personal que desarrolla sus funciones en los centros educativos. Es necesario para ello partir de la consideración de que hablamos de una actividad profesional que garantiza un derecho fundamental a la ciudadanía y de que se trata de un servicio esencial. Los planes al respecto deben articularse desde el principio de homologación y equiparación en lo relativo a funciones que se realizan. Es preciso que en Madrid se desarrolle de manera inmediata un marco que haga posible el desarrollo y la carrera profesional.
- Conseguir el desarrollo de una Ley de la participación reconociendo y recuperando las competencias de gestión de sus órganos colegiados. Que dicha ley de participación garantice que

en caso de nombramiento extraordinario la Administración designe a un candidato que pertenezca al claustro preferentemente y que cuente con el respaldo y aprobación de la Comunidad Educativa y del Servicio de Inspección, siendo su designación por un curso escolar como máximo como criterio general. Del mismo modo, establecer una democracia educativa que incorpore planes de convivencia escolar para aprender a convivir como apuesta de futuro para garantizar los derechos de ciudadanía a todas las madrileñas y madrileños. Que garantice el funcionamiento democrático de los centros y la participación de la comunidad educativa en la gestión de los centros. Así como la participación de la comunidad educativa y de los agentes sociales en la planificación de la oferta y en la escolarización.

- Respetar los principios de laicidad en toda la enseñanza sostenida con fondos públicos, tanto en los contenidos curriculares, que deben basarse en criterios científicos, como en el desarrollo de la vida interna de los centros.
- Establecer un Plan de empleo plurianual que garantice las plantillas necesarias para llevar a cabo las distintas medidas en las etapas y enseñanzas obligatorias y posobligatorias como garantía del derecho a la educación de toda la ciudadanía y mejorar las condiciones de trabajo, entre ellas y prioritariamente, la jornada lectiva, ya que la sobrecarga de horario, de alumnado, de tareas y de complejidad está repercutiendo en la labor educativa.
- Conseguir el desarrollo adecuado en la Comunidad de Madrid y específicamente en el sector de la Enseñanza de los aspectos positivos de las normativas básicas estatales como nueva la Ley Educativa y el EBEP, por ejemplo, en lo que tiene que ver con las condiciones para el teletrabajo o las nuevas mejoras que puedan negociarse a partir de ahora.
- Conseguir el cumplimiento en la Comunidad de Madrid de lo que falta de los acuerdos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

Ámbitos específicos:

Educación Infantil:

- Garantizar la gratuidad de la etapa completa de la Educación Infantil.
- Plan de escolarización en la escuela pública para la etapa de 0 a 3 años al objeto de alcanzar los niveles de los países de nuestro entorno y del conjunto del estado español. En este sentido calculamos que son necesarias 100.000 plazas de nueva creación.
- Acometer la construcción de un total de aulas equiparables a 150 nuevas escuelas, alternando la construcción de nuevas escuelas y las reformas necesarias en las escuelas públicas, según posibilidades en los distintos espacios.

- Garantizar las becas de comedor para compensar la desigualdad económica.
- Garantizar el transporte escolar.
- Recuperar las Escuelas 0-6 y reforzar el modelo con la pareja pedagógica.
- Dignificar y reconocer el trabajo de las personas profesionales de la etapa de Educación Infantil, tanto en sus retribuciones como en el resto de condiciones laborales.
- Derogar el cheque guardería, así como las ventajas fiscales de escolarización en la red privada.

Educación Obligatoria: primaria y secundaria:

- Garantizar la gratuidad real en las etapas obligatorias.
- Oferta pública suficiente de plazas públicas en las enseñanzas obligatorias mediante reapertura de aulas y centros cerrados, así como de la construcción de otros nuevos para garantizar la presencia y el impulso de la educación pública en los distritos y distintas localidades.
- Reforzar la Atención a la Diversidad, garantizando la equidad y la educación inclusiva; reforzando los equipos de orientación; dotando de mayores recursos de apoyo y desdobles; impulsando los programas específicos de innovación y atención curricular específica.

Bachillerato:

- Derogar el "cheque Bachillerato".
- Revertir los recortes en materia de oferta: reapertura de aulas y ampliación de la oferta de todas las modalidades en la Comunidad de Madrid garantizando el acceso de cualquier estudiante madrileño a una plaza pública de Bachillerato sin discriminaciones en razón de su lugar de residencia.
- Reabrir las aulas y de la oferta cerrada, como los bachilleratos nocturnos.
- Construir centros públicos de Secundaria y Bachillerato que respondan a las necesidades educativas reales.
- Generalizar los desdobles y los refuerzos, así como la atención a la diversidad.

Formación Profesional:

- Planificar la ampliación de la oferta pública de plazas con la implantación de todas las familias profesionales y ciclos formativos en función de las necesidades existentes, adelantándose a los cambios de modelo productivo y la digitalización.

- Eliminar el "cheque de FP" destinado a los centros privados, reforzando, según venimos insistiendo, la oferta pública de calidad.
- Cumplir con los fines fundacionales del Consejo Regional de la CM de la FP reforzando y modernizando esta etapa educativa, lo que necesariamente incluye el refuerzo de las plantillas, la mejora de su formación y la mejora de las inversiones destinadas a sus instalaciones y maquinaria.
- Dirigir los esfuerzos de manera coordinada e integrada con el sistema de Formación para el empleo, de manera que sin necesidad de crear nuevos Centros Integrados de FP, los actuales de Formación Profesional del sistema educativo incluyan en sus instalaciones dicha oferta realizada prioritariamente con medios y profesionales propios y públicos.
- Desarrollar la Formación Profesional Dual con respeto de la normativa laboral vigente, al objeto de evitar el mal uso del periodo de formación del alumnado en los centros, y a la educativa en lo referido a la necesaria acreditación del profesorado que desarrolla sus actividades en las empresas. Para esto último habrá que facilitar, de acuerdo con las organizaciones empresariales, una oferta adecuada para las pequeñas y medianas empresas impulsando la agrupación en torno a los diferentes sectores de actividad.
- Impulsar la rebaja de los ratios de los y las docentes especialistas que atiende al alumnado más vulnerable: alumnado con NEE, de compensación educativa o con dificultades específicas del aprendizaje. Al menos un especialista de cada perfil en cada centro educativo, no pudiendo superarse el ratio de 1:8 para PT y 1:12 para AL contabilizando tanto ACNEE como DEA a estos efectos. Un maestro/a de Compensatoria por cada 18 alumnos/as de Compensación Educativa.
- Impulsar la presencia de un profesional a tiempo completo del perfil PTSC en todos los Departamentos de Orientación y un segundo PTSC en los centros de línea 3 o superior.
- Impulsar la presencia de un segundo orientador/a en todos los institutos.
- Aumento del personal en los centros para facilitar desdobles, grupos flexibles, dos docentes-un aula, etc., y dar respuesta a la gran diversidad educativa y a la inclusión del alumnado
- Abordar la reducción significativa de ratios en aquellas aulas en las que la presencia de alumnado vulnerable así lo requiera.
- Desarrollar mecanismos eficaces que permitan hacer compatible este plan de plurilingüismo con el éxito escolar del alumnado más vulnerable.

Educación de personas adultas:

- Potenciar la Educación a lo largo de toda la vida.
- Reforzar la red de CEPA de la Comunidad de Madrid.
- Aumentar los recursos de los centros.
- Asegurar la acción tutorial y la orientación educativa en estos centros.
- Reforzar y diversificar la oferta formativa.
- Se promoverá la presencia de profesorado de la especialidad de Pedagogía Terapéutica en los centros de FP, centros de adultos y el resto de centros en los que sea necesario.
- Dotar a todos los centros de todos los perfiles de personal educativo: integración social, técnico especialista III, fisioterapia, DUE, etc.
- Incrementar la oferta y los recursos de los centros de integración preferente de todos los perfiles de alumnado.
- Reforzar la acción tutorial a todos los niveles.

Atención a la diversidad:

- Desarrollar una Ley de inclusión educativa que se proponga establecer las medidas necesarias para lograr una educación pública de calidad para todas y todos y no dejar atrás a nadie.
- Abordarse adecuadamente los criterios para la escolarización en centros ordinarios o de educación especial y dotar a los centros ordinarios de todos los recursos necesarios para hacer de la máxima inclusión una realidad.
- Aumentar los recursos de todos los perfiles profesionales en los centros de educación especial.
- Promover un plan de choque que afronte la maltrecha situación de la atención a la diversidad en nuestra región.
- Impulsar mesas de negociación específicas para la red de orientación y la atención a la diversidad.
- Enseñanza de idiomas:
- Garantizar en la Comunidad de Madrid la competencia plurilingüe de la ciudadanía.
- Bajada de ratios y generalización de desdobles en las enseñanzas de segundas y terceras lenguas.
- Ampliación de la oferta pública de escuelas de idiomas, reforzando también las plantillas.
- Eliminar las tasas como elemento recaudatorio y de exclusión. Deben regularse según las características socioeconómicas de las familias o la situación laboral del alumnado.
- Ampliar la oferta de aprendizaje de lenguas en Centros de Educación de Personas Adultas.

Enseñanzas artísticas:

- Revertir los recortes en materia de oferta, ratios y recursos.
- Aumento de la oferta de plazas educativas públicas de las enseñanzas artísticas, tanto a través de la red de Conservatorios de Música y Danza como de las Escuelas de Música y Danza.
- Creación de un fondo de recursos que facilite el acceso a este tipo de enseñanzas (préstamos de instrumentos o dinero a fondo perdido, para la adquisición de los mismos).
- Diversificación de la oferta educativa, con especial atención a los diferentes estilos y géneros musicales.
- Reconocimiento de las enseñanzas artísticas superiores.
- Municipalización de las Escuelas de Música externalizadas.

Enseñanza universitaria:

- Impulsar medidas para defender y garantizar la autonomía de las universidades públicas potenciando el funcionamiento democrático y su implicación con la sociedad, asegurando una financiación pública suficiente que garantice la independencia de las universidades públicas.
- Asegurar un marco estable de financiación que permita a las universidades públicas planificar su gestión y desarrollo a corto y medio plazo. Se evitaría así que se utilicen como recurso de financiación el incremento de los ingresos directos (tasas) que afecta directamente al alumnado y sus familias y que ha supuesto en los años pasados un descenso en la matriculación.
- Recuperar una Oferta Pública de Empleo real y adaptada a nuestras universidades. Revertir las limitaciones impuestas en el ámbito de la tasa de reposición de efectivos para todos los colectivos (PDI y PAS) Estabilizar las figuras precarias y mejorar sus condiciones de trabajo. Garantizar la carrera profesional a todos los colectivos de PAS y PDI.
- Potenciar la investigación y orientarla al impulso del cambio de modelo productivo y las necesidades sociales.

La Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid seguirá realizando todo tipo de actuaciones para conseguir sus objetivos: denuncia pública, actuaciones jurídicas, repercusión social y mediática, estudios y rigor y, por supuesto, movilizaciones de todo tipo buscando siempre todas las alianzas posibles.

CCOO es un claro referente social y mediático en temas educativos y debemos seguir siéndolo con mucho trabajo y un discurso coherente y ahormado dentro de una estrategia global.

Por supuesto, siempre que sea posible buscaremos consecuciones para el sistema educativo y para nuestros representados con la estrategia de presión-negociación.

En este último año de pandemia la federación ha tenido que adaptarse a la grave situación para poder seguir haciendo su trabajo y

la acción sindical. El gran reto era conseguir denunciar por todas las vías todos los problemas de los centros educativos y de sus profesionales y reivindicar los recursos necesarios para el inicio de curso presencial, presionando con todo tipo de actuaciones y movilizaciones buscando el máximo apoyo social. CCOO presentó un informe pormenorizado con sus propuestas para una vuelta segura presencial y luego ha ido presentando sucesivos estudios sobre el estado de la situación.

Esta cuestión, como todas las anteriores, se tratarán en los diferentes apartados del presente documento. En cualquier caso, hay que valorar enormemente el esfuerzo de todos los equipos de esta organización en una situación tan difícil.

Es necesario, a la hora de abordar la concreción de las líneas generales del presente Plan de Acción, tener en cuenta las fortalezas que tenemos para potenciarlas y las cuestiones que tenemos que mejorar, desde la evaluación rigurosa y la autocrítica constructiva, para progresar en el proyecto y en nuestros objetivos.

Nuestra organización en Enseñanza Madrid crece en representatividad, afiliación y proyección y hemos conseguido muchas cosas, teniendo en cuenta el complicado contexto así como el enemigo que tenemos enfrente. Las mejoras más grandes o más pequeñas que se han conseguido para la Enseñanza Madrileña y los ataques que se han conseguido mitigar en parte han sido principalmente gracias a las actuaciones de CCOO. Tenemos la base para seguir luchando y mejorando en unas CCOO de tod@s, para tod@s y con tod@s.

Eje 1. Objetivo 1. La educación pública de tod@s para tod@s, garantía de democracia y de cohesión social.

En la Educación no universitaria esta etapa comienza con la reciente aprobación de una nueva ley Educativa, la LOMLOE, que aunque no es la ley que en todos los aspectos defendía CCOO tiene puntos de clara mejora en relación a la LOMCE y es necesario trabajar para que sus desarrollos mejoren de manera efectiva el Sistema Educativo.

Específicamente obliga a que se desarrolle una Ley del Profesorado en el plazo de un año. En este sentido, la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid colaborará con nuestra Federación Estatal en el desarrollo de sus objetivos, tal y como aparecen en su ponencia para el Congreso.

El periodo entre congresos que ahora termina se inició en Madrid con la aplicación del Acuerdo de Interinidades, aunque apareció en BOCM en mayo de 2016 sus efectos se hicieron evidentes algo más tarde, y enseguida con la consecución de un Acuerdo Sectorial Docente, que finalmente fue publicado en el BOCM de 17 de enero de 2018 aunque la negociación en la Mesa Sectorial se culminó el 21 de junio de 2017.

El Acuerdo de Interinidades marcó la finalización de la era Figar en esta cuestión y su aplicación se ha hecho patente en la reincorporación a las listas y al empleo de todas las personas a las que se había expulsado. Además mejoró los derechos laborales de este colectivo y su estabilidad.

El Acuerdo Sectorial fue un hito importante después de toda la lucha, las movilizaciones y las actuaciones a todos los niveles que el sindicato llevaba haciendo durante mucho tiempo con el objetivo de conseguir reversión de recortes y mejoras para la Enseñanza Pública y para el profesorado. Si bien por supuesto no era todo lo que el sindicato pretendía si que aseguraba un incremento de plantilla y mejoras en las condiciones del profesorado, especialmente el licencias y permisos. El Gobierno de la Comunidad de Madrid quería vincular la firma del Acuerdo Sectorial a que se alcanzará también un Acuerdo Educativo, pero la firmeza de CCOO hizo que finalmente esto no fuera así. El sindicato consiguió las mejoras del Acuerdo Sectorial pero nunca iba a avalar un Acuerdo Educativo pues las posiciones en lo que respecta a política educativa son diametralmente opuestas a las de la Administración.

Estos dos acuerdos fueron un primer hito en los compromisos de participación de la afiliación y del profesorado que se había marcado la federación, pues se realizó una consulta vinculante para proceder a su firma.

El periodo en su inicio estuvo marcado por la presión para el cumplimiento del Acuerdo Sectorial, y posteriormente por la denuncia de sus incumplimientos, a la vez que se seguía presionando y actuando contra las injusticias que se cometían con la Educación Pública en lo concerniente a recursos y financiación, escolarización, infraestructuras y normativas.

Temas fundamentales han sido la situación de la Atención a la Diversidad, con estudios y campañas de reclamaciones específicas, y las campañas de reclamación sobre los excesos de ratio en las aulas.

La última etapa antes del presente Congreso ha estado marcada por la situación de pandemia que estamos viviendo. La Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, en coordinación con el resto de estructuras del sindicato, se marcó como objetivo asegurar una vuelta segura a las aulas con los recursos suficientes a todos los niveles para hacerla posible.

En este sentido la estrategia de presión social y mediática, las actuaciones, consultas telemáticas y asambleas para activar al profesorado se llevó a cabo de forma intensa y buscando los aliados necesarios para obligar a la Comunidad de Madrid a poner recursos y efectivos. Enseñanza CCOO Madrid hizo un estudio pormenorizado de los recursos necesarios y presentó un extenso informe con sus propuestas cuantificadas.

Finalmente no se consiguió todo lo que CCOO pretendía pero la Comunidad de Madrid se vio obligada a pasar de no tener nada previsto a dotar de más recursos materiales a los centros, a rebajar los ratios y a dotar al sistema de 7398 docentes más en la Educación Pública. Sin la presión de la convocatoria de huelga del profesorado y toda la relevancia mediática y social que consiguió CCOO esto no hubiera sido posible. Este incremento ha sido uno de los más grandes del Estado gracias a la presión del sindicato, aunque hay que tener en cuenta también que Madrid era de las comunidades autónomas que peor ratio de alumnado por aula tenía (23,3 en EI, 23,9 en Primaria y 27,5 en la ESO, estando en 3.4, 3 y 2.6 por encima de la media del Estado respectivamente) y también de las peores en ratio de docentes por grupo (1,57 en CEIP y 2,26 en IES, peor que la media estatal situada en 1,64 y 2,43 respectivamente). La cifra que CCOO propone de cupo extra es de 12.494, estando la mayor diferencia con lo planteado por la Consejería en la semipresencialidad a partir de 3º de la ESO y en el ratio de los grupos de 1º y 2º de la ESO. CCOO planteaba recursos para presencialidad total en la vuelta a las aulas con un ratio máximo de 20 en todos los niveles, aunque el ratio que planteábamos como ideal era 15, además el cálculo del sindicato estaba realizado para no tener que establecer grupos mixtos en ninguna enseñanza.

La falta de previsión de la Consejería de Educación ha producido que las dotaciones extras hayan llegado con mucho retraso y CCOO ha estado en campaña constante para reclamar que el profesorado prometido llegara a los centros y para que se cubrieran las bajas del profesorado. También ha existido una actividad constante, en coordinación con Salud Laboral, para reclamar protocolos adecuados de seguridad y salud y protección especialmente para el personal vulnerable.

Luego ha llegado la lucha para que no se cesara a parte de ese profesorado extra, 1117 docentes de refuerzo educativo, que desgraciadamente no ha dado los frutos deseados pero CCOO continuara peleando por el aumento de las plantillas y para que esos cupos vuelvan.

Las principales propuestas de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid por las que va a trabajar y luchar en este próximo periodo son las siguientes:

- Reforzar todas las etapas con dotación de plantilla que permita contar con grupos más reducidos también después de la pandemia: 18 en 2º ciclo de Infantil, 20 en Primaria y 23 en Secundaria, así como en Formación Profesional y enseñanzas de Régimen Especial, teniendo en cuenta además las peculiaridades de cada tipo de enseñanzas. Se disminuirá un alumno ordinario por aula por cada alumno de necesidades educativas especiales, no pudiendo superar dos alumnos por aula.
- Aumentar el número de profesorado por grupo para poder organizar adecuadamente agrupamientos flexibles y facilitar la atención individualizada.
- Dotación básica de un PT, un AL y un cupo de Compensatoria a tiempo completo a la plantilla de cada centro y luego aumentar en relación al número de alumnas y alumnos de estos perfiles. También es necesario aumentar el número de PT y AL en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica de Atención Temprana. Además, es preciso dotar de estos perfiles para las necesidades específicas de apoyo educativo a los centros que actualmente no los tienen contemplados como las UFIL, las ACE, las EEOII, los CEPA y los centros específicos e integrados de FP.
- Que el alumnado con Dificultades Específicas de Aprendizaje (DEA) este asociado también a cupo de recursos extra de profesorado.
- Incrementar las aulas de enlace.
- Incorporar personal técnico de Integración Social, Especialista III y de DUE en todos los centros.
- Exigir que en los procesos de escolarización se adjudiquen las reservas permanentes de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo a cada centro necesarias hasta equilibrar con la media de la zona, debiendo garantizarse la gratuidad, los recursos necesarios y el seguimiento al alumnado.
- Revertir los recientes cambios en la escolarización del alumnado TEA.
- Reducir el número de horas lectivas en todas las etapas educativas para mejorar el rendimiento de estas horas al disponer de tiempo suficiente para la preparación, evaluación y otras tareas derivadas del proceso de aula. El máximo de horas lectivas semanales debe ser como mucho de 23 en Infantil y Primaria y de 18 en Secundaria y el resto de las enseñanzas, tal y como propone nuestra Federación Estatal y recomienda el Ministerio de Educación.
- Revertir la concertación y privatización de la red de Orientación Educativa y dotar de más efectivos a los EOEP Generales, Específicos y de Atención Temprana y a los DO para que puedan llevar a cabo con los recursos necesarios sus funciones de atención a los centros, labores de sector y coordinación de la red y con otros servicios.
- Mejorar con recursos la Orientación Educativa, así como la intervención socioeducativa que realizan las y los PTSC, ampliando plantillas y realizando una adecuada planificación de la Red. Dotar a los Departamentos de Orientación de un mínimo de 2 orientadoras u orientadores y 1 PTSC a tiempo completo en todos los IES. Mantener y mejorar el modelo de Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica Generales y de Atención Temprana pero es necesario que cada orientadora u orientador atienda desde el equipo sólo a 1 Centro de Educación Infantil y Primaria, además de sus funciones relativas al sector. Igualmente es necesario que el PTSC y Trabajadoras y Trabajadores Sociales de los equipos tengan un ratio de centros similar al de las y los orientadores. También es necesario aumentar las plantillas de los Equipos Específicos.
- Aumento de plantillas de orientadoras y orientadores y PTSCs para la atención en las ACE, las UFIL, los CET y los CPEE. Dotando de orientadoras y orientadores y PTSCs, para las necesidades de apoyo específico y asesoramiento educativo, académico y profesional a los centros que actualmente no los tienen contemplados, incluyendo también a los centros específicos e integrados de FP.
- Exigir que el actual modelo de Comisiones por razones de servicio en centros, programas, CRIF, asesorías etc. se concedan en función de criterios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.
- Garantizar la apertura de los centros en horario extraescolar sin ampliación del horario lectivo. Garantía de calidad, accesibilidad y gratuidad para las familias más vulnerables de los servicios de comedor y actividades extraescolares en todos los centros educativos, y en jornadas/horario escolar o extraescolar. Incluir dotación económica para garantizar el mantenimiento y seguridad de los centros en ese horario, la dotación de personal educativo no docente y la calidad y el control de las actividades extraescolares, así como la regulación del uso y cesión permanente y/o puntual de los espacios públicos que excluya su cesión a empresas privadas. Promover el empleo público y de calidad en las actividades del horario no lectivo y complementario y la prestación pública de todos los servicios que se prestan.
- Desarrollar un plan de convivencia para la educación madrileña, con medidas dentro y fuera del ámbito escolar, que priorice la formación en habilidades sociales e inteligencia emocional al alumnado, la formación del profesorado para la gestión de conflictos, la educación en los valores del respeto, la cooperación y la solidaridad, la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, la prevención, el reconocimiento y acompañamiento a las personas que sufran cualquier tipo de violencia, la mediación y la resolución pacífica de los conflictos.

- Promover políticas de igualdad en el ámbito educativo que incluyan todas las obligaciones derivadas de la actual legislación: incorporar la igualdad entre los fines del sistema educativo, los principios y valores y la política educativa, incorporar los objetivos que establecen en materia de resolución de conflictos valoración de la diversidad, igualdad, etc. en cada una de las etapas. Formación y sensibilización en igualdad al profesorado (formación inicial y continua) y resto de la comunidad educativa, revisión de currículos, materiales, prácticas escolares, órganos de dirección, participación en consejos escolares, etc. Incorporar la formación en salud sexual y reproductiva, incluyendo en esta formación la prevención de ETS y el reconocimiento de la diversidad sexual.
- Establecer una revisión del programa bilingüe y todos los programas de diferenciación de centros (centros tecnológicos, excelentes, etc.) y sustitución por medidas de calidad (incremento del profesorado para facilitar desdobles, refuerzos, formación para el profesorado, programas de inmersión lingüística para el alumnado, etc.) para que el alumnado de todos los centros educativos consiga al terminar la educación obligatoria el objetivo de comunicarse correctamente en una segunda lengua y tengan competencias tecnológicas. Eliminar todos los programas que impliquen segregación del alumnado.
- Revisar y, en su caso, eliminar el modelo de educación de FP Dual en la Comunidad de Madrid. De igual modo, revisar y, en su caso, eliminar la Formación Profesional bilingüe.
- Garantizar el cumplimiento, desarrollo y concreción para Madrid del RD 132/2010. Incluir en ello no solo la dotación de espacios, sino también la dotación material de bibliotecas, aulas informáticas, laboratorios, etc.
- Mejorar la dotación de todos los centros y específicamente de los centros de Formación profesional garantizando la adaptación de las instalaciones, talleres, etc. a las necesidades formativas y a las condiciones de seguridad, reduciendo la carga lectiva, dotando de crédito horario suficiente el seguimiento de la formación en centros de trabajo, mantenimiento de talleres y compras de suministros.
- Devolver a la gestión pública todos los servicios privatizados. Recuperar la dotación para mantenimiento de los centros y las plantillas de personal de administración y servicios educativos.
- Exigir la inversión en infraestructuras públicas educativas (de todos niveles, etapas y modalidades) tanto en nuevas construcciones como en adecuación de las existentes.
- Exigir recursos suficientes para que las Escuelas Oficiales de Idiomas de la Comunidad de Madrid puedan garantizar un modelo de calidad en el aprendizaje de segundas lenguas adaptado a las nuevas demandas. Garantizar que toda la ciudadanía tenga acceso a estas enseñanzas.

Eje 1. Objetivo 2. Garantizar una universidad pública de calidad para tod@s.

Inicialmente justificándose en la crisis económica la Comunidad de Madrid ha recortado drásticamente el gasto público en la educación superior. De esta forma se propicia el deterioro del servicio público educativo para avanzar en su mercantilización.

Se consolida la reducción de las plantillas docentes, investigadoras y de administración y servicios con la no cobertura de las jubilaciones y la no renovación, cuando no despido directo, del personal eventual. Esta política está afectando el normal funcionamiento de la propia universidad, cuestionando la gestión y la docencia e investigación en las Universidades madrileñas.

Se ha reducido el número de estudiantes en las universidades públicas como la aplicación de unas políticas basadas en tres factores:

- Establecimiento de criterios subjetivos para acceder a la universidad, como supone el hecho de tener que pasar por una evaluación específica y/o una valoración propia de las aptitudes personales.
- Un incremento descontrolado de los precios públicos, lo que ha supuesto la exclusión de la enseñanza superior para un número cada vez mayor de alumnado, no en función de su capacidad y esfuerzo, sino motivado por su situación socioeconómica.
- Una disminución de las becas y ayudas, lo que favorece el abandono de la Universidad también por razones económicas y hace imposible la igualdad de oportunidades en el acceso a la Universidad.

Se ha favorecido la creación y reconocimiento de universidades y "enseñanzas" privadas, al haberse reducido las garantías de calidad en la acreditación de títulos y los requisitos para poder crear centros y universidades privadas en detrimento de las públicas.

La Federación de Enseñanza considera que esta implantación de las titulaciones de grado de tres años es una reforma ideológica que desregula y flexibiliza el sistema y que pretende convertir las universidades en empresas de servicios educativos, lo que dificultará el acceso a la educación superior, incrementará todavía más las desigualdades entre los estudiantes y provoca una reconversión en el sector.

Por todo ello proponemos:

- Garantizar el mantenimiento del carácter público de la Universidad, la calidad de la educación y la investigación, su papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades, en el progreso y el cambio económico y social y en la generación de conocimiento y desarrollo económico, científico y tecnológico al servicio de toda la sociedad.

- Garantizar para la Universidad una financiación pública adecuada en función de programas plurianuales, que permita su autonomía frente a los intereses privados, la orientación de la actividad docente e investigadora a fines de interés general y a la promoción del progreso social y económico, y una gestión democrática basada en criterios de control social y rendición de cuentas.
- Prestación directa por las universidades de los servicios externalizados.
- Lograr una democratización real de la educación superior que permita un acceso universal a una formación digna y de calidad y unas formas de gobierno realmente participativas. Superar las propuestas que ahondan en la desigualdad y en profundizar la brecha social entre un pequeño sector de la población, dueño de los recursos, capaz de acceder a una buena formación y otro mayoritario abocado a recibir una mera instrucción destinada a su integración prematura en un mercado de trabajo caracterizado por su precariedad.
- Establecer una reducción del precio público de matrícula por estudios universitarios. Los precios del máster deben ser iguales a los de estudios de grado y éstos deben situarse, al menos, en los niveles de 2010.
- Lograr un Plan autonómico de becas y ayudas al estudio, independiente de las actuaciones de las Universidades y que dichas ayudas no se desvíen al alumnado con resultados “excelentes” sino que cumplan su función de permitir el acceso a los estudios superiores a los alumnos que se enfrentan con barreras económicas.
- Lograr un incremento del gasto medio por alumno.
- Eliminar la tasa de reposición y permitir la cobertura de todas las plazas públicas vacantes y necesarias para el correcto desarrollo del servicio público en las Universidades .y en el sector de I+D. Recuperación del empleo perdido desde 2010.
- Conseguir la normalización de las enseñanzas artísticas superiores en el marco del Espacio Superior de la Educación de la Comunidad de Madrid.
- Exigir la racionalización de las enseñanzas superiores gestionadas a través de centros adscritos y siempre en función de criterios objetivables y justificativos de su necesidad.
- Frenar los procesos de privatización y crecimiento de los centros educativos privados y también la entrada y control por parte del capital privado en las universidades públicas. Para ello es necesario acabar con las medidas de desregulación y los recortes, garantizar la financiación pública como elemento de autonomía de las universidades.

Eje 1. Objetivo 3. La enseñanza privada al servicio de la sociedad. El control social, la transparencia y el cumplimiento de la Ley.

Al sector de la Enseñanza privada pertenecen los sectores de Enseñanza Privada Concertada, Enseñanza Privada sin concierto, Enseñanza No Reglada, Escuelas Infantiles, Atención a Personas con Discapacidad, Centros Especiales de Empleo, Reforma Juvenil y Protección de Menores, Escuelas de Música, Artes Aplicadas, Peluquería y Estética, Ocio Educativo y Animación Sociocultural, Educación Ambiental, Colegios Mayores, Autoescuelas, Universidades Privadas e Intervención Social.

En estos últimos cuatro años la enseñanza privada en su conjunto ha sufrido las consecuencias de la profunda crisis económica, fruto de la aplicación de políticas neoliberales, de la ruptura del diálogo social en general y particularmente en la educación que han llevado parejas la aplicación de políticas privatizadoras, el control ideológico en la educación y la aplicación agresiva de las reformas laborales en el sector.

En la enseñanza concertada se ha continuado con la política de cesión de suelo público para centros liderados por corrientes religiosas ultracatólicas, que segregan por sexos y favorecidas por las políticas neoliberales del Partido Popular de la Comunidad de Madrid que han desregularizado al sector. Se ha privatizado la FP de grado Superior en centros anteriormente subvencionados con fondos públicos lo que ha dejado a las trabajadoras y trabajadores en pésimas condiciones y ha llevado al alumnado menos favorecido económicamente a depender de becas para poder seguir sus estudios.

En las Escuelas Infantiles, Escuelas de Música, actividades de Ocio Educativo, Intervención Social, centros de Menores, que están sujetos a pliegos de condiciones se ha trabajado por la subrogación y por tener un convenio de referencia, pero aquellas empresas que han creado convenios de empresa propios han empeorado las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

En la enseñanza No Reglada se han negociado acuerdos de empresa, en los que, al menos en los que firma CCOO, se mantienen o mejoran las condiciones laborales.

Ha aumentado el número de empresas ordinarias que tienen enclaves de Centros Especiales de empleo y cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características, teniendo la obligación de reservar el 2% de la plantilla a favor de estos trabajadores. Muchas de estas empresas cubren este cupo de contratación con personas con afectación motórica, que pueden desempeñar funciones laborales en un puesto ordinario, disminuyendo las opciones de contratación para personas con otro tipo de discapacidad.

En los colegios Mayores se está optando por externalizar los servicios con distintas empresas, lo que hace que las trabajadoras y los trabajadores actuales cambien de número patronal y aunque se les aplique por derecho el Convenio de Colegios Mayores consten en otros convenios como el de Alimentación, etc.

Se abren nuevos centros de hospedaje para universitarios que ya no son Colegios Mayores, sino Hoteles, aplicando a las trabajadoras y a los trabajadores de dichos centros el Convenio de Hostelería.

Por todo ello, proponemos:

- Crear un ámbito institucional para el control de los conciertos.
- Garantizar el control social y la transparencia en los centros sostenidos con fondos públicos.
- Facilitar el acceso al Documento de organización de centros (DOC) concertados a la comunidad educativa.
- Establecer medidas de control de los centros concertados, sostenidos con fondos públicos, que garanticen el cumplimiento de las normas en igualdad de condiciones con la escuela pública. Del mismo modo, se debe revertir la actual de política de cesión de suelo público y conocer la cesión de suelo y edificios, que son patrimonio público y están en uso de nuevos titulares, realizada en el pasado, revisando su actual titularidad, plazos de cesión y cumplimiento de objetivos para el que se realizó dicha cesión. Poner fin a la política de creación de nuevos centros concertados, moratoria de conciertos y revisión de los existentes.
- Asegurar la gratuidad de las enseñanzas cubiertas con el pago delegado, exigiendo a la Administración un exhaustivo control para que las familias no paguen cuotas ni asuman costes más elevados.
- Establecer una revisión de los conciertos que no se basan en necesidades reales eliminando los conciertos de los centros que segregan por sexo o no respetan la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Establecer una vía directa de interlocución con las diferentes administraciones públicas que gestionan Centros Educativos, Sociales y de Menores de Gestión Indirecta.
- Mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores de los centros sostenidos con fondos públicos revirtiendo los recortes, luchar por un acuerdo de recolocación en centros en crisis y por la inclusión del personal de administración y servicios en el pago delegado.
- Garantizar la democracia y la participación de la comunidad educativa en los centros concertados, así como que los idearios de los centros y los proyectos educativos respeten la libertad ideológica y religiosa de las familias.
- Eliminar la discriminación por razones ideológicas o religiosas, por razón de sexo, orientación afectivo-sexual o cualquier otra en el acceso al empleo en los centros concertados, en su mantenimiento y en la promoción profesional promoviendo un sistema de acceso equiparable al de la función pública docente.
- Regular bajo el criterio de calidad los servicios educativos complementarios, servicios de atención a la infancia y las actividades de ocio educativo. Esto pasa por la dignidad en las condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras y trabajadores.
- Mejorar las condiciones laborales de todas las trabajadoras y trabajadores que pertenecen a la enseñanza privada revirtiendo los efectos de la reforma laboral.
- Exigir que las administraciones garanticen la universalidad, equidad y la calidad de las prestaciones socioeducativas sobre los diferentes niveles de acción social: atención a las personas con discapacidad, atención a menores con medidas judiciales al amparo de la ley del Menor y en situación de desprotección y/o exclusión social, actividades socioeducativas, escuelas de música y todas aquellas actividades y servicios socioeducativos que garantizan esta atención socioeducativa a toda la ciudadanía a lo largo de toda la vida.
- Impulsar la atención sindical en los sectores socioeducativos, la afiliación y la organización de estos colectivos y el crecimiento en representación sindical.
- Promover un desarrollo de los sectores socioeducativos de ocio, dependencia, protección a la infancia, servicios de atención a las necesidades educativas a lo largo de la vida y promover en ellos el empleo estable y con derechos, reducción de la rotación del trabajo con jornadas parciales, la precariedad y los bajos salarios que se dan en muchos casos en estos sectores.
- Regularización adecuada del teletrabajo en la enseñanza privada.
- Negociación de planes de igualdad en los centros.
- Revertir la pérdida de puestos de trabajo por la pandemia en el sector de No Reglada, Infantil, y la multitud de EREs que se han producido
- Denunciar el exceso de presencialidad injustificada del profesorado en los centros.
- Denunciar las irregularidades en los registros de jornada y aplicación inadecuada de la norma.

Eje 1. Objetivo 4. El personal de administración y servicios educativos.

El personal de administración y servicios educativos de los Centros de Enseñanza Pública, son profesionales de la Educación que, en muchos casos de la realidad actual de los centros, tienen la consideración de docentes por las funciones y el servicio que realizan, con unas peculiaridades que se diferencian en función de los distintos centros de trabajo: escuelas infantiles, institutos de educación secundaria, centros de educación especial, etc.

Las tareas que realizan y sobre las que tenemos que incidir desde el sindicato para mejorar sus condiciones son principalmente:

- Atención directa al alumnado. Sin la contribución de las funciones de cada una de estas categorías profesionales no hay proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Control de accesos.
- Tareas administrativas.
- Programación de la actividad de aula y actividades de coordinación pedagógica.
- Atención a familias: tutorías, preparación y desarrollo de actividades con padres y madres de alumnos.
- Actividades de formación en centros y de investigación educativa.
- Asistencia a reuniones de Equipo de Claustro, Ciclo y en su caso, a reuniones de las Comisiones establecidas en el Centro y al Consejo Escolar.
- Participación en la elaboración los documentos que establece la autoridad educativa (PEC, PCC, PGA, MEMORIA).
- Evaluación de los objetivos programados y elaboración de informes.
- Mantenimiento de la limpieza y el buen orden del centro.
- Actuaciones socioeducativas.
- Tareas educosanitarias.

En el sector se ha continuado en un proceso de movilizaciones contra la externalización de los servicios educativos, contra los recortes y por la mejora de las condiciones de laborales. La respuesta a las políticas del gobierno ha sido la movilización en las calles y las denuncias ante los tribunales de justicia.

La firma del nuevo convenio colectivo para el personal laboral y del acuerdo sectorial de funcionarios de administración y servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020), se produjo después de un largo proceso de negociación de más de 2 años. Los progresos y las

mejoras con respecto al convenio anterior no han sido todo lo satisfactorias que hubiéramos deseado desde la Federación de Enseñanza.

En este último inicio de curso marcado por la pandemia, CCOO planteo en su informe de necesidades para una vuelta presencial segura la necesidad de incrementar las plantillas de personal de administración y servicios educativos en 4327 efectivos. Este aumento incluía cupo extra de educadores/as infantiles, un profesional de enfermería en cada centro educativo, un mínimo de un/a técnico especialista en cada centro y dotaciones extras de personal de administración y auxiliar de control. El plan de Ayuso sólo planteaba 350 educadores/as infantiles, 150 enfermeros/as y 200 técnicos especialistas. Todos los recursos han llegado con retraso a los centros y al final del primer trimestre sólo estaban incorporados 20 integradores/as sociales, 80 técnicos especialistas III y 20 enfermeros/as. No obstante, gracias a la presión de CCOO, se ha conseguido que se hagan algunas contrataciones extras de personal de otros perfiles diferentes a los inicialmente anunciados por Ayuso, en concreto se han contratado 157 auxiliares de control e información y 187 auxiliares administrativos. Además, se la presión de CCOO también ha conseguido que los contratos, que en un principio iban a ser hasta el 22 de diciembre, se prorroguen hasta final de curso.

Por todo ello proponemos:

Las propuestas de nuestro plan de acción para los próximos cuatro años, se centrarán, principalmente en la negociación colectiva, el empleo, oponerse a las políticas neoliberales y de recortes, el servicio sindical y la participación de los trabajadores y trabajadoras y las elecciones sindicales.

Prioridades:

- El empleo, recuperar el empleo perdido, incrementar las plantillas y conseguir trabajo estable y de calidad.
- Lucha contra los recortes, para recuperar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y mejorar de las condiciones de trabajo.
- Poner fin y revertir la externalización y la privatización de los servicios educativos.
- Formación continua y específica para los diferentes perfiles profesionales.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Desarrollar normativamente en la negociación colectiva las funciones específicas de las diferentes categorías profesionales.

Estrategias:

- Negociación colectiva, para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores. Solicitar a la Consejería de Educación la apertura de una mesa específica para negociar un convenio y un acuerdo propios para el personal de Educación.
- Informar, movilizar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras.
- Volver a ganar las elecciones sindicales.
- Actuación sindical y política, con incidencia y presión hacia el gobierno.
- Incrementar la acción sindical de proximidad y personalizada, realizando asambleas informativas.
- Representación sindical y negociación colectiva, estando presentes en todas las mesas de negociación.
- Campañas de movilización, para promover, sensibilizar y concienciar a las trabajadoras y trabajadores en defensa de los servicios públicos y de sus condiciones laborales, con consultas participativas de las personas afiliadas y trabajadoras y trabajadores.
- Dar un servicio sindical profesional, de calidad y con transparencia en las actuaciones desarrolladas.
- Utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Acudir a los Tribunales de Justicia cuando se vulneren los derechos de las trabajadoras y trabajadores.
- Seguir siendo el principal referente sindical de las trabajadoras y trabajadores.

Eje 2. Sin derechos laborales no hay calidad en la educación.

Nuestra Federación es la organización sindical del ámbito educativo más representativa, que ha consolidado sus señas de identidad organizativas y se ha posicionado como referente de sindicato de clase en la defensa de los intereses y derechos profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Para continuar en esta línea proponemos:

- Seguir fomentando y ampliando la afiliación.
- Consolidar y aumentar nuestra mayoría en las Elecciones Sindicales y seguir siendo la organización que más y mejor representa a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.
- Seguir generalizando una acción sindical y un sindicalismo de proximidad efectivos y constantes.
- Estimular una afiliación más consciente, más activa, más militante.
- Continuar con nuestra estrategia de movilización, denuncia jurídica, presión y negociación para alcanzar la reversión completa de los recortes y el crecimiento de los recursos, la derogación de las contrarreformas, la creación de empleo, la recuperación y mejora de los derechos laborales y retributivos así como la transformación del modelo educativo al servicio del cambio social y la mejora de condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera y los sectores populares.
- Seguir mejorando y ampliando las vías de participación de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras del sector en general.
- Consolidar los grupos de trabajo y espacios de participación de la afiliación de las trabajadoras y los trabajadores en su conjunto. Sistematizar el trabajo de estos ámbitos e integrarlo más en el funcionamiento de la organización a otros niveles.
- Reforzar el perfil y las actuaciones sociopolíticas de nuestra federación.
- Poner en marcha nuevos servicios y campañas que atiendan a colectivos específicos con el objeto de contribuir a su organización y sindicación como forma de mejorar sus oportunidades de acceso al empleo o mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.
- Dar protagonismo a la afiliación en los centros.
- Poner en marcha y extender entre las delegadas y los delegados y el conjunto de la afiliación planes de formación sindical que incrementen la competencia en la resolución de problemas, el conocimiento de la organización y la implicación de las personas afiliadas.

Eje 2. Objetivo 1. Lo primero el empleo estable, de calidad y con derechos.

La Educación en Madrid perdió durante los años de austericidio una gran cantidad de empleadas y empleados públicos en todos los sectores. Además se produjo una gran precarización del empleo en términos de parcialidad, temporalidad y rotatividad.

Las plantilla de profesorado ha crecido sólo en 1473 efectivos desde el curso 16/17 hasta la situación pre-pandemia y la plantilla de administración y servicios educativos en centros docentes en 814. Estas cifras no son suficientes para la reversión de los recortes y la cobertura de las necesidades del sector, en el caso de docentes además se incumple el Acuerdo Sectorial.

En relación a la temporalidad vemos que actualmente no ha bajado desde enero de 2017, se sitúa en enero de 2020 en un 21,13% en docentes y en 63,64 en personal educativo cuando en 2017 estaba en un 19,58% y en un 49,94% respectivamente. Además, con la pandemia ha subido aún más en docentes llegando al 28,65%. Incluso después de ejecutar la convocatoria de oposiciones de Secundaria, FP y Régimen Especial de este año el porcentaje de temporalidad en el global de estos cuerpos se situaría en el 16,31% sin tener en cuenta el profesorado extra por la pandemia y en el 24,62 si lo tenemos en cuenta. CCOO ya ha reclamado que sería necesario añadir 1794 plazas docentes y sumar a estas la estabilización de los cupos extras de este curso para cumplir el objetivo del 8%.

No obstante, la presión y trabajo del sindicato es la que ha conseguido la aprobación de 11.792 plazas docentes entre 2017 y 2020, 4893 de reposición y 6899 en concepto de estabilización. Los datos de PAS Educativo son más difíciles de cuantificar pues no vienen desglosados en las ofertas de los de otras consejerías y no se ha ejecutado ninguna oferta, lo que es una de las principales razones de su altísima tasa de temporalidad.

La aplicación de las reformas laborales en el sector privado ha supuesto la destrucción de cientos de puestos de trabajo el abaratamiento de los despidos, reducciones salariales y de jornada, la creación de convenios de empresa así como la aplicación de ERES y ERTES en los sectores más desfavorecidos.

Frente a ello, proponemos, reivindicamos y nos movilizaremos para que:

- En la educación pública no universitaria los cupos extra asignados por la pandemia deben mantenerse y hacerse estructurales. Además, deben incrementarse para reducir ratios de manera permanente también en las enseñanzas afectadas ahora por la semipresencialidad, para reducir el horario del profesorado y para mejorar la atención a la diversidad ordinaria y específica, la orientación educativa y la atención socioeducativa.
- En el sector del personal de administración y servicios educativos

de los centros educativos públicos: seguir recuperando el empleo perdido, conseguir presencia de todos los perfiles (integración social, técnico especialista III, enfermería, fisioterapia, etc.) en todos los centros y recuperar las actividades privatizadas en los centros educativos. Esto supondría incrementar el número de profesionales en el sector en 7.333.

- En las Universidades Públicas madrileñas, recuperar los 1.300 puestos Docentes e Investigadores perdidos desde 2011 y los 600 empleos perdidos desde 2009 en el sector de Administración y Servicios en las Universidades Públicas. Se deberá garantizar la estabilidad del empleo público y el reconocimiento de los derechos que son propios en los ámbitos actualmente más precarizados, así como la regulación de las figuras de contratación irregular.
- Es necesario agilizar los plazos de aprobación, convocatoria y ejecución de las OEP en el sector de PAS Educativo para reducir la enorme tasa de temporalidad existente.
- En el sector de la educación y los servicios educativos privados y concertados, es necesario poner fin a la política de creación de macrocentros concertados que genera crisis de empleo en otros centros ya implantados, así como un control de las subrogaciones en todos los sectores privados y en las actividades extraescolares. También es necesario iniciar una campaña de homologación de jornada, salarios y condiciones laborales.
- En otros sectores educativos como el ocio educativo, dependencia, educación ambiental, etc., es necesaria la promoción y establecer las medidas necesarias para desarrollar un empleo de carácter estable.
- Reducir la temporalidad tanto en el sector público como en el privado hasta situarla por debajo del 8% como marcan las disposiciones europeas, los acuerdos estatales y el acuerdo sectorial. Seguir presionando para que se aprueben todas las plazas docentes necesarias para reducir la temporalidad en el sector a menos de ese 8% y mantenerla.
- Seguir combatiendo la precariedad en todos los sectores, especialmente en los sectores con mayor deterioro de las condiciones de trabajo.

Eje 2. Objetivo 2. Movilización y negociación para revertir recortes y recuperar derechos.

Durante los años de la crisis nos han quitado todo y queremos recuperar todo. La federación de Enseñanza de Madrid desde el inicio de los recortes y las reformas neoliberales y ultraconservadoras, antes de empezar la crisis, ha liderado la movilización de la comunidad educativa contribuyendo a crear en la sociedad una cultura de defensa de la educación, y en particular de la educación pública, como garantía de igualdad de oportunidades y de cohesión social. Durante todos estos años hemos resistido contribuyendo a limitar los efectos de los recortes. Hemos promovido todo tipo de luchas y formas de movilizarse. Hemos liderado luchas de vanguardia, sectoriales o minoritarias así como luchas de masas o mayoritarias. Hemos promovido luchas laborales y luchas sociales.

Durante estos años hemos acumulado fuerzas como organización y como sector que, ante el cambio de ciclo, nos han situado en una posición hegemónica y mayoritaria, referente de las fuerzas del cambio educativo, ante el camino de revertir los recortes, derogar las contrarreformas y recuperar los derechos.

Movilizarse solos o en alianza con otras organizaciones sindicales y de la comunidad educativa. Eso sí, movilizarnos tras amplios procesos de participación tanto interna como externa e intenso trabajo de sindicalismo de proximidad.

En este contexto, se hace preciso mantener la estrategia de denuncia social y jurídica, la presión para forzar la interlocución y la negociación con la Consejería y otras administraciones. Debe estar definida de manera coordinada en los diferentes niveles: Mesa General de Empleados públicos, Mesas Sectoriales, Juntas de Personal, Comités de empresa, Secciones Sindicales, Mesas de Diálogo Social con las diferentes administraciones... Hemos de exigir que estos ámbitos realicen sus funciones, se desarrollen todas sus competencias, se garanticen sus derechos así como que se respete su legitimidad.

Por todo ello consideramos necesario:

- Intensificar y mejorar la coordinación del Área Pública, que ahora nos toca coordinar como Federación de Enseñanza, para articular actuaciones y discurso conjunto y las posiciones en la negociación colectiva. En esta línea se viene trabajando en el final de esta etapa con las Federaciones de Sanidad y Servicios a la Ciudadanía.
- Reforzar, ampliar y evaluar el trabajo del Sindicato en las Plataformas por la Educación Pública locales y de distrito, formando parte de las funciones del equipo de permanente sindicales.
- Seguir impulsar campañas de movilización, para promover, sensibilizar y concienciar a las trabajadoras y trabajadores en defensa de los servicios educativos y de sus condiciones laborales, con consultas participativas a la afiliación y al conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

- Seguir comprometidos como federación dentro de las Comisiones Obreras con las movilizaciones generales que pongan en el centro a las personas y la recuperación de sus derechos y libertades, promoviendo la participación de nuestra afiliación y las trabajadoras y trabajadores de nuestro sector.
- Participar en las mesas de negociación para mejorar el sistema y las condiciones laborales y preservar los derechos conseguidos mediante la negociación colectiva.
- Mantener y fortalecer alianzas con todas las organizaciones del entorno educativo, social y político madrileño para avanzar en estos objetivos: colectivos, asambleas, plataformas y espacios.
- Seguir promoviendo la organización de colectivos y zonas afectadas por cualquier política antisocial puesta en marcha por los gobiernos de las diferentes administraciones garantizando la presencia y el trabajo cotidiano de nuestras delegadas en estos espacios, así como alentando y coordinando la participación de la afiliación en los mismos.
- Liderar desde la propuesta y el trabajo de CCOO los espacios de confluencia, como las plataformas, comprometiéndonos a impulsar los debates e implicándonos en el trabajo y la movilización.
- Garantizar que las personas de CCOO que participan en los espacios de confluencia lo hacen de manera coordinada, informando y dando cuenta de sus actuaciones en estos ámbitos y manteniendo la seña de identidad de la organización en todos los espacios.
- Elaborar medidas para paliar la crisis sobre personas afiliadas desempleadas, contribuyendo a una fructífera búsqueda de empleo a través de la orientación.
- Promover la puesta en marcha de un Punto de Información para desempleados, precarizados o sectores específicos en nuestra Federación.
- Homogenizar, sistematizar y difundir las diferentes informaciones sobre ofertas de empleo que ya se compilan en los diferentes sectores, y hacerlas disponibles para toda la afiliación.
- Promover un Plan de actuación para el acceso al empleo que, al menos, garantice la participación en las ferias o foros de Empleo de las Universidades Públicas en Madrid estableciendo visitas y actividades en centros de FP; jornadas sobre acceso a la Función Pública en centros educativos y preparación de oposiciones.
- Establecer un Plan de actuación en la Universidades y en particular en las Facultades de Educación que incluya la afiliación a personas paradas de la Federación de Enseñanza de Madrid y la puesta en contacto con las delegadas y delegados de centro donde realizarán las prácticas. Esta etapa de transición entre la condición de estudiante y de trabajadora o trabajador puede abordarse en colaboración con organizaciones que representan al estudiantado.
- Establecer un Plan de actuación en los sectores educativos que atienden los servicios educativos externalizados con el objeto de organizarlos, sindicalizarlos y articular una acción sindical que se proponga dignificar las condiciones laborales y retributivas.
- Abrir el sindicato a los sectores precarizados, adaptándose a la realidad de la clase trabajadora, en gran parte jóvenes en situación de precariedad, y facilitar su participación mediante fórmulas organizativas flexibles.

Eje 2. Objetivo 3. Atraer a las personas que faltan: jóvenes, desempleadas y en situación de precariedad

En el contexto actual de desempleo y precarización en el empleo y en los procesos de participación que hemos promovido se constata un gran interés por parte de la afiliación para desarrollar actuaciones y actividades que se dirijan a personas, jóvenes o en situación de precariedad. A modo de ejemplo, se puede destacar la propuesta para que se cree un programa de gestión de una bolsa de empleo (un 84,44% señaló que esto era muy o bastante prioritario en el Plan Estratégico). De igual forma se observa una preocupación por toma de iniciativas para la llegada de personas jóvenes a nuestra federación.

Para ello, proponemos:

- Seguir promoviendo la movilización continuada en el ámbito educativo para revertir los recortes, derogar las reformas neoliberales y ultraconservadores y en defensa de nuestra alternativa en educación.

- Organizar a la afiliación joven, procurando su participación activa en los espacios sindicales de pertenencia (sus secciones sindicales) pero también promoviendo grupos de trabajo, formación, actividades, asambleas específicas y la vinculación al trabajo específico de otras estructuras.

Eje 2. Objetivo 4. Igualdad entre hombres y mujeres en la Federación de Enseñanza de Madrid

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres, comprometido con la igualdad entre los sexos y a la lucha contra las discriminaciones relacionadas con el género y con la diversa orientación sexual de las personas. Creemos firmemente en lo que se recoge en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: "La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución".

Cabe destacar que nuestra federación participó en la convocatoria ya de la primera huelga del 8 de marzo pues así lo manifestó y solicitó nuestra afiliación en las asambleas.

La negociación colectiva y la acción sindical son herramientas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo, e imprescindible para la eliminación de factores que, directa o indirectamente, discriminan a las trabajadoras.

Frente a ello exigimos:

En el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

- Hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, que tanto determina el reparto de los roles y que afecta a todo tipo de familias.
- Seguir trabajando por una enseñanza coeducadora que rechace la discriminación por razones de género, raza u orientación afectivo-sexual y fomente la igualdad. Desarrollar medidas que eliminen la brecha salarial y la discriminación en el acceso al empleo, el mantenimiento del empleo, la promoción y las expectativas de carrera profesional, con especial atención a las discriminaciones vinculadas de forma directa o indirecta a la maternidad, la doble presencia, etc.
- Negociar horarios flexibles y medidas que mejoren los permisos de maternidad y paternidad para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal así como la igualdad de derechos y deberes en las relaciones personales.
- Impulsar Planes y Comisiones por la Igualdad en cada sector y ámbito de negociación que posibiliten un seguimiento permanente de las situaciones discriminatorias y de las medidas que se establecen para superarlas.
- Establecer protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Promover grupos de apoyo y autoayuda para el empoderamiento y el desarrollo de la autonomía personal y profesional.
- Desarrollar formación sindical específica en políticas feministas y antipatriarcales.
- Promover a las mujeres en los cargos de responsabilidad en el sistema educativo y en nuestra propia organización.
- Garantizar la paridad en candidaturas, elecciones sindicales, secciones sindicales y órganos de dirección así como en las delegaciones de participación interna y externa.
- Generalizar un lenguaje, unas actitudes y unos procedimientos de trabajo y de organización inclusivos no sexistas, ni racistas, ni xenófobos y no discriminatorios por opción sexual.

En el ámbito educativo:

- Incorporar al ámbito de la educación madrileña la legislación en materia de igualdad.
-
- Elaboración de un Plan que incorpore la perspectiva de género al ámbito educativo: incorporar la igualdad entre los fines del sistema educativo, los principios y valores y la política educativa, incorporar objetivos concretos en materia de resolución de conflictos, valoración de la diversidad, igualdad, etc. En cada una de las etapas, formación y sensibilización en igualdad al profesorado (formación inicial y continua) y resto de la comunidad educativa, revisión de currículos, materiales, prácticas escolares, órganos de dirección, participación en consejos escolares, etc. Incorporar la formación en salud sexual y reproductiva, incluyendo en esta formación la prevención de ETS y el reconocimiento de la diversidad sexual. Exigir un análisis del impacto de género sobre la normativa en materia de educación de la Comunidad de Madrid, del diseño de la red de centros, de la escolarización, de las ofertas de empleo, de formación del profesorado y sobre los presupuestos en materia educativa de la comunidad de Madrid.
- Dar respuesta a las agresiones que sufren las personas afectadas por la violencia machista y la violencia por motivo de orientación o identidad sexual y hacer visible el absoluto rechazo de nuestra organización a este tipo de conductas. Tendremos control y vigilancia de los materiales educativos para que se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios para que incorporen las aportaciones de las mujeres a la historia de la humanidad y a las ciencias.

Eje 2. Objetivo 5. La salud laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la educación.

La pandemia ha sido una prueba de fuego para la prevención de riesgos laborales y ha puesto en evidencia la importancia de la seguridad y salud en los centros de trabajo y también la debilidad de nuestro modelo preventivo.

Asesorar y realizar el seguimiento y control de la gestión de los riesgos laborales ha sido nuestro eje principal durante estos 4 años.

En el sector de Enseñanza pública se ha conseguido la formación de los Comités de Seguridad y Salud. Pero tanto en este sector como en el del Personal de Administración y Servicios tenemos que seguir exigiendo una negociación colectiva seria en materia de prevención de riesgos laborales tanto de la Consejería de Educación como de la Dirección General de Función Pública, para lo que no dudaremos en seguir denunciando ante inspección de trabajo los incumplimientos en prevención, seguridad y salud, hasta conseguir el ejercicio de los derechos individuales y colectivos.

En el sector de la Enseñanza Privada, En los centros con comités de seguridad y salud se realiza un asesoramiento a los delegados de prevención y se están consiguiendo mejoras.

Cabe destacar los Centros Especiales de Empleo, el Sector de atención a la discapacidad y de las empresas pequeñas donde detectamos mayores problemas, aunque tengan delegados de prevención. Se ha colaborado en las negociaciones de convenios para incluir temas de salud laboral en estos aunque todavía queda mucho trabajo por realizar en este ámbito.

En el sector de Universidad, las públicas son las que funcionan con mayor agilidad a través de sus secciones sindicales y donde mejores resultados se están obteniendo. La Experiencia de Comités de Seguridad y Salud de alrededor de 20 años es una baza a favor dado que la cultura preventiva es ya un factor sólido en este Sector. El trabajo se adapta a las peculiaridades propias de cada una de las Universidades aún cuando existen problemas en común lo cual facilita la aplicación de las medidas. Un claro ejemplo fue la celebración de las pruebas de acceso en plena pandemia, las cuales sirvieron de modelo ante situaciones que luego se harían extensivas a los distintos sectores.

En las Universidades privadas y fundaciones universitarias, el avance es más lento pero poco a poco se van creando las estructuras preventivas a través de la atención individualizada a las Delegadas y Delegados. Estas empresas son más recientes y con un número de trabajadores menor por lo que en algunas solo hay una persona como delegado y en ocasiones dependen en parte de la Empresa principal, lo cual requiere una atención especial.

Propuestas de mejora para todos los sectores:

- Formar a los delegados en material de prevención de riesgos laborales.
- Asesorar de forma personalizada tanto a los delegados de prevención como a los afiliados.
- Incluir puntos de Salud Laboral en los convenios colectivos y acuerdos de funcionarios, como los riesgos psicosociales del teletrabajo, el cambio de puesto previo informe del Servicio de Prevención, las adaptaciones de puesto para incapacidades permanentes revisables, la atención ante los riesgos psicosociales. . .
- Unificar mediante negociación colectiva los sectores de enseñanza Pública y PAS laboral y funcionario en materia de prevención de riesgos laborales, al tener el mismo centro de trabajo.
- Informar y ayudar a gestionar el reconocimiento de accidentes laborales y sus causas.
- Exigir a las Empresas o a la Administración que las embarazadas ocupen puestos sin riesgo para el embarazo o se haga efectivo el reconocimiento de las prestaciones adecuadas, en su caso, a través de la mutua.

- Contemplar en todas las evaluaciones de riesgo la posible presencia de personal con especial sensibilidad en las empresas
- Solicitar el refuerzo de los servicios de Prevención de riesgos laborales en todas las empresas.
- Exigir a los Servicios de Prevención que se realice una evaluación de los riesgos psicosociales ajustada a la realidad de los puestos.
- Formar sobre prevención de riesgos psicosociales y su denuncia
- Formar sobre prevención del acoso y la violencia en el puesto de trabajo y su denuncia.
- Proponer la creación de un servicio de apoyo psicológico, para atender al conjunto de la afiliación.
- Formación para la gestión de residuos en los centros de trabajo y estrategia de residuos sostenible para Madrid. El agua y la calidad del aire
- Reclamar a la Consejería la retirada del amianto en los centros que pudieran tenerlo instalado.
- Reclamar a la Consejería que garantice centros libres de radon.
- Solicitar la implantación de medidas de ahorro energético en los centros de trabajo.
- Garantizar la vigilancia de las salud para todas las trabajadoras y trabajadores.
- Colaborar con las Asesorías Jurídicas en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Colaborar con la Unión de CCOO de Madrid la FE de Enseñanza y la CS de CCOO mediante planes como el Plan Director de la CM, los proyectos y acciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y otras herramientas como las Estrategias Españolas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Formar a los Delegados ante la exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos presentes en los centros de trabajo.

Eje 2. Objetivo 6. La Formación de I@s trabajador@s un derecho al servicio de la mejora de la calidad de la educación.

La Formación, además de un derecho para las trabajadoras y trabajadores, constituye para CCOO una herramienta esencial en la acción sindical. Por esta razón y aún conociendo los importantes recortes a los que está sometida, debemos optimizar y racionalizar los recursos de los que dispongamos para garantizar la adecuada cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, que permita su desarrollo personal y trayectoria profesional.

Esta concepción de la formación debe dar cuenta de la pluralidad y diversidad de las plantillas que componen el sector de la enseñanza: personal funcionario de carrera, interino y en prácticas, laborales y trabajadoras y trabajadoras de la enseñanza privada y sus respectivos subsectores: docentes, personal investigador y personal de administración y servicios.

Desde CCOO consideramos que la Formación debe estar integrada de pleno en las funciones que cualquier trabajadora o trabajador realiza a lo largo de su vida laboral, por lo tanto, no podemos encuadrarla desde una óptica ajena al desempeño habitual de las tareas de cualquier empleado.

Por otra parte, la formación dirigida a trabajadoras y trabajadores, debe estar impregnada de las señas de identidad de nuestra organización, de nuestra manera de entender la educación. Deben encontrarse implícitas nuestras opciones metodológicas y curriculares, además de vincularse a los elementos esenciales de las políticas educativas que reivindicamos. Los cursos de CCOO deben de ser un reflejo de nuestra apuesta por la formación continua como un elemento esencial de las condiciones laborales y única garantía de un verdadero desarrollo profesional.

Por todo ello proponemos:

- Seguir participando muy activamente en las Mesa General de Formación de la Comunidad de Madrid y en las de las Universidades en sus respectivos ámbitos.
- Impulsar un Plan de formación Marco para todas las Universidades en Madrid, que contemplen itinerarios formativos dirigidos a la carrera profesional. Promover el desarrollo de acciones formativas que posibiliten la obtención de la certificación correspondiente al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Colaborar y participar en lo posible en la creación de centros públicos que tengan capacidad para evaluar y acreditar las Competencias Profesionales.
- Elaborar y desarrollar Planes de Formación diseñados tras amplios procesos participativos como herramientas para la mejora de la calidad de los servicios educativos.
- Para los docentes de la Pública no universitaria impulsar las acciones formativas que favorezcan el análisis y reflexión sobre las tareas y procedimientos que definen nuestro trabajo.
- Impulsar la Formación en Centros de trabajo de cara a mejorar sus condiciones específicas.
- Defender y demandar el control social de las políticas y presupuestos destinados a la formación de las trabajadoras y trabajadores del sector.
- Debatar y proponer un nuevo acuerdo de formación profesional para el empleo que permita acordar los cambios necesarios para ejercer sindicalmente el derecho a una formación de calidad con competencias en el diseño, planificación, programación, gestión y dirección, así como en la evaluación y seguimiento.

- Realizar un informe anual de la formación que reciben las trabajadoras y los trabajadores y su adecuación a las necesidades del mismo.
- Exigir con contundencia que se concedan licencias y permisos de formación, que se convoquen las licencias retribuidas y que se flexibilicen los requisitos.
- Crear una red de centros de apoyo al profesorado, que facilite una oferta de formación continua, dando una respuesta cercana y variada a las exigencias de formación de las profesionales. Esta red no solo se ocupará de la formación, también supondrá una red de apoyo en cuanto a recursos materiales y de todo tipo.
- Recuperar los recursos de acción social dirigidos a la formación continua de los y las trabajadoras del sector educativo, becas y ayudas a fondo perdido para la realización de seminarios y/o cursos de formación.
- Recursos para que se facilite y fomente la participación de los y las trabajadoras en congresos, ponencias, encuentros y todo tipo de eventos relacionados con la educación y la investigación en educación, ciencia y disciplinas artísticas.

Eje 3. Una organización de tod@s y para tod@s.

Cualquier crisis se ha utilizado por parte de los gobiernos neoliberales y conservadores como pretexto para arrebatar derechos, y libertades a la clase obrera y sectores populares. El capitalismo encuentra en el fomento del individualismo y en la ruptura de las organizaciones una oportunidad para conseguir sus objetivos. Se han impulsado campañas de criminalización de las organizaciones y movimientos sociales y en particular de organizaciones sindicales.

Debilitar al máximo las organizaciones sindicales, y en especial a una organización como CCOO, se convierte en una prioridad de los sectores más neoliberales y neoconservadores. El Gobierno de Madrid ha liderado este tipo de prácticas destinando dinero público como ha podido conocerse gracias a la investigación de la trama Púnica, para auspiciar campañas sostenidas contra los sindicatos y, muy en particular contra nosotros, las delegadas y delegados de la Federación de Enseñanza de Madrid y las organizaciones de la comunidad educativa que conformamos la Marea Verde como instrumento de lucha de masas contra los recortes, la privatización y las políticas neoliberales.

Esto contacta con la idea de que nos quieren en soledad porque así nos derrotan con más facilidad. Nosotros y nosotras decimos colectivamente que nos tendrán Junt@s. Esta decisión hemos de mantenerla y reforzarla. El contexto ampara que la situación actual y la que vemos en el horizonte próximo dan una oportunidad a la organización, a las organizaciones. Hemos de saber leer el contexto para poder desplegar la estrategia adecuada y poder impulsar la organización de las trabajadoras y de los trabajadores de la Educación en Madrid para cambiar el equilibrio de fuerzas como garantía del cambio educativo en la dirección que se necesita, donde cada afiliada y afiliado aporte en la construcción del sindicato y participe en los debates internos.

En consecuencia, debemos seguir desarrollando las acciones necesarias para afrontar los siguientes retos:

- Reforzar nuestra legitimidad: ser más fuertes y más representativos: ampliando la afiliación y la representatividad.
- Profundizar aún más en nuestra democracia: ampliar los mecanismos y formas de participación, ser más transparentes, plurales y diversos.
- Reforzar la Planificación, la evaluación y la rendición de cuentas.
- Mejorar y reforzar la democratización en los procesos de toma de decisiones, difusión y ejecución de las mismas.
- Ser personas inclusivas: más próximas, ágiles, eficientes, empáticas y derrumbar las barreras organizativas, discursivas, de planificación o de comunicación que obstaculizan la inclusividad.
- Mantener nuestra firmeza y compromiso combativo con la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

- Mantener nuestro compromiso militante y garantizar que la dirección y todas las delegadas y delegados así como todas las personas que participen en órganos de participación institucional, plataformas por la escuela pública y otros espacios de convergencia y unidad de acción se sometan al escrupuloso cumplimiento de nuestro Código Ético.

Eje 3. Objetivo 1. Decisión y participación de nuestra organización

Es necesario consolidar la ampliación de la participación de la afiliación y del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en general en las propuestas y decisiones de CCOO.

Ha sido, y debe de seguir siendo, una apuesta y un compromiso fundamental el camino de definir las acciones y decisiones fundamentales del sindicato, especialmente las relativas a la movilización y a la negociación colectiva, a través del intercambio, el debate y la consulta con el colectivo al que representamos.

Por todo ello, proponemos:

Que las decisiones que se tomen en cuanto a las movilizaciones y la negociación colectiva sigan siendo consultadas al conjunto de la afiliación y la organización se vincule a esas consultas.

Avanzar en el funcionamiento y organización de las secciones sindicales como espacio de participación democrática de las afiliadas y afiliados, de cercanía y proximidad a los centros de trabajo y a los problemas de las trabajadoras y trabajadores, como espacio para fomentar la formación tanto de las delegadas y delegados como del resto de la afiliación.

Diseñar fórmulas que favorezcan la participación de la afiliación en las asambleas en centros de trabajo, generales, de secciones sindicales, en los grupos de trabajo u otros ámbitos que sea necesario promover, potenciándose asambleas de sector e intersectoriales, y realizándolas con periodicidad adecuada y cuando la trascendencia de las decisiones lo requiera.

Toda la afiliación actual, en situación de jubilado o pensionista, así como quienes accedan en el futuro a dicha situación, y según los Estatutos Confederales, formarán sección sindical propia en la Federación de Enseñanza, pudiendo formar parte de los grupos de trabajo, aportando la experiencia sindical acumulada a lo largo de su vida sindical y profesional.

Conseguir la ampliación y mejora de los espacios de participación de la afiliación tanto presenciales como telemáticos. Seguir celebrando consultas vinculantes ya sean presenciales o telemáticas para refrendar las posiciones sindicales con una labor previa de sensibilización y debate en asambleas.

Para avanzar en esa participación es necesario favorecer una vida afiliativa rica que permita el debate y la libre expresión de ideas, lo que supone:

- Promover el conocimiento de las personas afiliadas del funcionamiento de la organización.
- Reforzar el trabajo de las secciones sindicales para garantizar la presencia y cercanía a las trabajadoras y trabajadores en el centro de trabajo.
- Animar a la afiliación a asumir tareas y responsabilidades en la organización.
- Publicación de informes de los distintos ámbitos de la organización donde se detalle el trabajo realizado.
- Diseñar estrategias para favorecer la participación en todos los espacios y procesos de debate y acuerdo, especialmente en las conferencias, procesos de participación impulsados por nuestra organización o los congresos, adaptados para favorecer la mayor participación de la afiliación a través de la mejora en los procesos de preparación, el desarrollo en cuanto a metodología, toma de decisiones, recogida y vinculación de las decisiones así como el seguimiento y la evaluación.
- La actualización y mejora de guías y materiales específicos para la acción e intervención sindical para las delegadas y delegados. Deben ser específicas por cada sector o subsector en los diferentes temas. Definir las prioridades y realizar un calendario de acción sindical.
- La solidaridad de recursos entre sectores y subsectores, para garantizar la atención a todas las personas afiliadas, independientemente de su centro de trabajo, empresa o sector de pertenencia.
- Mantener el binomio negociación-movilización para dar peso a nuestra posición en cualquier proceso de diálogo.
- Establecer un proceso de información, participación y consulta los procesos de negociación, sometiendo a consulta el resultado final de cualquier acuerdo.
- Determinación de la afiliación y delegación en los sectores fronterizos con otras Federaciones aplicando los Acuerdos Confederales.

Eje 3. Objetivo 2. Acción sindical en el sector.

Para mejorar nuestra capacidad de condicionar las políticas educativas, de revertir recortes, de recuperar derechos laborales es imprescindible proponernos seguir aumentando la representación sindical de nuestra Federación en el sector, mejorando nuestros resultados en las elecciones sindicales.

Para ello deberá implementarse:

- La elaboración de un Plan de trabajo global que recoja una amplia gama de estrategias e instrumentos diversificados para lograr un mayor éxito en las elecciones sindicales para cada sector, teniendo en cuenta los elementos identificativos en el diagnóstico previo y en la evaluación de las elecciones sindicales anteriores.
- Deberá realizarse un organigrama claro y accesible a toda la afiliación de todas las responsabilidades sindicales.
- La ampliación de la participación de la afiliación y de las trabajadoras y trabajadores en la elaboración de los programas electorales, en la conformación de las candidaturas, en el desarrollo del proceso electoral, etc.
- La realización de una acción sindical basada en análisis de contexto, la complejidad y diversidad del sector, la evaluación de los resultados de elecciones sindicales, el mapa de recursos, el

seguimiento y la evaluación para cada sector, reforzando en aquellos sectores más minoritarios o con menos representación.

Eje 3. Objetivo 3. Afiliación.

La Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid ha seguido creciendo afiliativamente en este último periodo, alcanzando máximos históricos. Esto es un enorme valor para el sindicato pues acrecentar sus bases es fundamental para abordar los retos que afronta.

Es preciso consolidar y ampliar este crecimiento. Para lo cual es preciso recoger las propuestas de personas afiliadas y exafiliadas que quedaron recogidas durante el proceso de elaboración del plan estratégico así como todo lo aportado durante el proceso de repensar el sindicato.

Por todo ello, proponemos:

- Mantener actualizada la base de datos de afiliación de la Confederación Sindical, para ello es necesario que las altas y modificaciones se hagan en un plazo máximo de 72 horas, las bajas que se tramiten por la vía de la Ley de protección de datos se realizarán en el momento y las ordinarias seguirá el proceso estipulado y no superará el periodo de las 72 h. Se unificarán todos aquellos registros que estén duplicados en los "datos de empresa" ajustándose a los registros oficiales".
- Ampliar los subsectores, de una forma abierta (que se puedan concretar en cada rama y/o territorio), para dar cobertura a las distintas necesidades y característica de cada Federación (ampliando las clasificaciones: territoriales, sectoriales, ámbitos geográficos o administrativos, secciones sindicales, escalas laborales, etc.).

- Hacer encuestas periódicas sobre la adecuación del encuadre de la afiliación en las distintas ramas.
- Clarificar los acuerdos en las zonas fronterizas.
- Eliminar los automatismos que hacen pasar, al cumplir los 65 años, a las personas afiliadas a la situación de pensionistas, flexibilizando las posibilidades ante las jubilaciones anticipadas (desde los 60 años) y la extensión de la edad de las jubilaciones más allá de los 65 años y teniendo en cuenta que hay personas que solicitan prórroga de su jubilación hasta los 70 años (Evitando la trampa que se hace, actualmente, de borrar la fecha de nacimiento).
- Mejorar la interfaz de la web para la afiliación telemática, impidiendo que por defecto las afiliaciones se direccionen a una rama en exclusiva.
- Realizar una evaluación continua sobre el grado de satisfacción de la afiliación acerca de los mecanismos organizativos.
- Elaborar una base de datos de simpatizantes, cualificada con campos que informen sobre el grado de proximidad a nuestra Federación, sector de partida, origen de la relación con la simpatizante o el simpatizante, etc.
- Promover un sistema de cuotas proporcional a los ingresos de cada persona afiliada.
- Crear otras figuras con cuotas reducidas, como el precariado, que tengan unas condiciones especiales en función de la solidaridad entre las personas afiliadas.
- Reducir los periodos de cadencia y acortar los plazos de afiliación para acceder a la gratuidad de los servicios.
- Reforzar la carta de servicios a la afiliación.
- Publicitar más los derechos de la afiliación.
- Establecer mecanismos organizativos para rejuvenecer el sindicato, feminizarlo e incorporar a quienes trabajan en situación de precariedad. No se trata sólo de que haya más jóvenes en el Sindicato, sino de que sus órganos se abran a su participación y la faciliten. Igualmente queremos feminizar el Sindicato, no sólo conseguir que se afilien mujeres, sino que los espacios del Sindicato abandone dinámicas masculinizadas en las que las mujeres lo tienen más difícil para participar.
- Establecer una estrategia coordinada y conjunta con el Sindicato Joven de CCOO de Madrid y organizaciones representativas del alumnado de estudios conducentes a trabajar en el sector, dándoles cabida en el diseño de estrategias para una mayor participación de las personas jóvenes.
- Establecer mecanismos para el mantenimiento en la afiliación (como cuotas reducidas) para trabajadoras y trabajadores desempleados, precarios, alternancia de periodos de empleo y desempleo. Las cuotas de referencia serán las establecidas confederalmente Incidir en la necesidad de afiliación de las delegadas y delegados no afiliadas o afiliados.
- Poner en marcha una campaña proafiliación específica hacia simpatizantes y acorde a las especificidades y señas de identidad de cada sector.
- Diseñar una estrategia de trabajo y relación con aquellas personas simpatizantes de nuestra Federación para acortar su distancia hacia la afiliación.
- Seguir promoviendo campañas específicas que fomenten la nueva afiliación con servicios inmediatos.
- Incrementar y mejorar la calidad y efectividad de los programas de formación de trabajadoras y trabajadores y personas desempleadas en el sector.
- Promover la participación, la implicación y el compromiso militante de la afiliación como garantía de presencia de nuestro ideario, de nuestros valores y nuestros principios en los centros de trabajo y en la sociedad, trabajando para extender la figura del delegado de centro.
- Realizar una evaluación, al menos anual, sobre el grado de satisfacción de la afiliación y dar a conocer los resultados a la misma.

Eje 3. Objetivo 4. Atención y servicios a la afiliación y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Reforzar y mejorar las asesorías jurídicas sigue siendo uno de nuestros objetivos principales. Sigue aumentado la judicialización de las relaciones laborales de los empleados públicos y de las trabajadoras y trabajadores del sector privado. Esta realidad se constata en el incremento de las personas que llegan a nuestras asesorías.

También se han ampliado las necesidades que van más allá del derecho laboral o administrativo y alcanzan el derecho penal, el derecho mercantil o incluso el fiscal.

Además la judicialización de los desarrollos normativos de la administración ha hecho más complejo el trabajo de nuestros equipos jurídicos por ser una de nuestras líneas de acción estratégica.

Todo ello, junto con lo expresado por nuestra afiliación y nuestras y nuestros simpatizantes en los procesos de participación abiertos, apuntan a la necesidad de que la asesoría jurídica siga siendo una prioridad en los próximos años.

Para ello proponemos:

- Continuar con el fortalecimiento y la ampliación de los servicios jurídicos de nuestra Federación para adecuarlos a la actual demanda de las trabajadoras y los trabajadores: abordando la diversificación del servicio y su especialización más allá del asesoramiento legal y administrativo y en función de las necesidades específicas del sector.
- Revisar los planes de trabajo y avanzar en la coordinación del trabajo de las asesorías laboral y administrativista, así como la coordinación de las asesorías con los sectores, equipos de acción sindical, secciones sindicales, comités de empresa, juntas de personal así como con los órganos de dirección del sindicato. Promover la coordinación con las asesorías jurídicas de otras federaciones del Área Pública. Así como desarrollar actuaciones para que la afiliación reciba atención jurídica en aquellos campos específicos en los que necesita asesoramiento como el penal, el fiscal o el mercantil en su caso.
- Elaborar una Carta del Servicio de Asesoría Jurídica para establecer derechos y deberes del propio servicio y de los trabajadores y trabajadoras que lo necesitan.
- Establecer mecanismos sencillos y ágiles de evaluación que permita a las personas usuarias valorar los servicios prestados.
- Introducción de criterios más flexibles, introduciendo tramos en lugar de cantidades por concepto, en la aplicación de las Tablas de Honorarios en el uso de los servicios de las Asesorías Jurídicas en función de las características de cada encargo o acción encomendada (no requiere el mismo trabajo tramitar una reclamación tipo de una campaña que una reclamación específica compleja).
- Establecer el derecho de la afiliación a recibir asistencia en Derecho Penal cuando sea necesario.
- Flexibilización de las condiciones para el acceso a los servicios jurídicos, potenciando la función sindical para los colectivos específicos y afiliativa para atender al precariado, las mujeres, las personas jóvenes y/o mayores y los sectores más desfavorecidos en función de las circunstancias e ingresos de cada persona afiliada o afiliable (rotación en el empleo, cambios de sector productivo, situaciones de inestabilidad laboral, precariedad de contratación, etc.).

Eje 3. Objetivo 5. **Transparencia y rendición de cuentas**

Nuestra Federación, por supuesto, debe seguir actuando en consonancia y recoger en su plan de acción todos aquellos elementos recogidos en el Código Ético confederal. Además, y más allá de esto, ha de seguir desarrollarse este Código Ético en nuestra propia Federación para recoger las dimensiones específicas y nuestra propia identidad.

Para ello proponemos:

- Desarrollar mecanismos de rendición de cuentas de todos los miembros de la dirección de nuestra federación así como de los delegados y delegadas en su uso de crédito horario.
- Establecer la transparencia en la agenda de acción sindical de los miembros de la Federación de Enseñanza.
- Seguir trabajando en la concreción del compromiso de elaboración de informes de actividad de los delegados y delegadas donde al menos se detallen las actividades sindicales desarrolladas (asambleas realizadas y las actuaciones relativas a la acción sindical y las campañas puestas en marcha en el sindicato tanto a nivel general como a nivel sectorial).
- Establecer la obligatoriedad de justificar ausencias a reuniones y asambleas así como eventos o actividades organizados por el sindicato (guardias, actos de formación, plenarios, equipos, guardias, comités, formación sindical, etc...) así como la puesta en marcha en el Código Ético de actuaciones para evitar esto.
- Fomentar la transparencia en los procedimientos, la toma de decisiones, la acción sindical, la participación institucional, la gestión económica así como la evaluación.
- En los mecanismos de consulta telemática, las consultas deben realizarse con herramientas fiables y criterios claros de procedimiento y finalidad concreta.
- Realizar una evaluación de los procesos y de la eficacia de los resultados, del impacto, de las consecuencias a corto y a largo plazo.
- Avanzar en establecer mecanismos para que la realización de los presupuestos anuales en la Federación de Enseñanza de Madrid se hagan mediante metodologías de Presupuestos Participativos.
- Desarrollar una carta de compromiso ético y militante que tendrá que ser asumida por los equipos de dirección, los equipos de acción sindical y los delegados y delegadas elegidos en candidaturas promovidas por la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid así como por los representantes en ámbitos de participación institucional.
- Difundir regularmente los resultados de nuestra evaluación.
- Promover anualmente procesos de participación que profundicen en el camino iniciado.
- Implementar las medidas consensuadas.
- Fortalecer los espacios de cooperación entre las estructuras territoriales y federales.

Eje 3. Objetivo 6. Sindicalismo de proximidad

Debemos seguir avanzando en el modelo de acción sindical que promueve la implicación activa de la afiliación, la participación en los procesos de decisión internos y la organización de toda la fuerza sindical. Es fundamental seguir basándose en la acción sindical de proximidad, con las asambleas centro a centro y de colectivos específicos como uno de los elementos principales, además de las asambleas de secciones sindicales, sectores, colectivos específicos de forma regular y planificada. La asamblea general ha de seguir siendo un instrumento de debate, movilización o decisión.

Para ello proponemos:

- Desarrollar un plan de trabajo coordinado, para garantizar la atención ágil tanto de la afiliación como de las personas no afiliadas.
- Progresar en el seguimiento de la acción sindical y de la situación de los diferentes centros a través de la plataforma centralizada generada en este periodo. Sigue siendo muy necesaria la articulación de las delegadas y los delegados de centro y la política de comunicación específica.
- Ahondar en la Formación debe de ser un elemento claro de acción sindical y sindicalismo de proximidad.
- Mantener, ampliar y difundir la composición, convocatorias y plan de trabajo de los grupos de trabajo avanzando en su descentralización y fortalecer y dar a conocer su trabajo.
- Reforzar las asesorías y las guardias en nuestras sedes e intensificar nuestras vías de atención individual en nuestras sedes así como telefónica y telemáticamente.

Eje 3. Objetivo 7. Los equipos y los recursos al servicio de la afiliación, al servicio de I@s trabajador@s

Adecuar permanentemente la estructura de nuestra Federación a las necesidades y peculiaridades del sector y de la afiliación mediante las siguientes premisas:

- Realizar un mapa de recursos humanos.
- Avanzar en planes de trabajo coordinados con equipos intersectoriales y transversales.
- Profundizar en una organización del trabajo y una asignación de recursos equilibrada entre los distintos sectores, acorde a las necesidades de cada sector, y no sólo en función de representatividad.
- Profundizar y mantener las políticas de autonomía presupuestaria, garantizando la eficiencia y eficacia del gasto y la transparencia en la información.

- Conseguir una profundización en los mecanismos de gestión democrática de los recursos económicos así como en la gestión colectiva y colaborativa a través del mantenimiento de la Comisión Económica plural y representativa de los diferentes sectores y ámbitos de intervención. Las personas afiliadas dispondrán de información del presupuesto de la Federación, así como del balance económico semestralmente.
- Alcanzar una profundización en la comunicación de todo lo relacionado con el presupuesto de la Federación.
- Poner los medios para desarrollar unos presupuestos participativos y participados por la afiliación.
- Trabajar para que los presupuestos y los gastos de la Federación de Enseñanza de Madrid sean públicos y puedan ser próximamente participativos.

Eje 3. Objetivo 8. Diferentes pero iguales: iguales en derechos, iguales en deberes

La sociedad es diversa y plural y nuestra organización debe parecerse a la sociedad. El respeto a la diversidad y a la pluralidad es un requisito imprescindible de la democracia en las organizaciones y en la sociedad.

Nuestra organización debe seguir profundizado en lo realizado en esta materia, para lo cual proponemos:

- Desarrollar medidas positivas para la incorporación de la diversidad en todas sus expresiones en la representación de los equipos de permanentes, delegados y delegadas, personal técnico, etc.
- Mantener y desarrollar de respeto a la pluralidad y la diversidad, paridad, juventud, renovación... de forma que la representatividad de todos los sectores y colectivos sea garantizada.
- Desarrollar planes de trabajo, procedimientos, protocolos procesos de evaluación inclusivos que eliminen las barreras en sus diferentes formas de concretarse.
- Trabajar en la definición de perfiles que respondan a las necesidades del trabajo a realizar.

Conciliación:

- Realizar un plan para racionalizar los horarios de la actividad de atención y trabajo sindical para favorecer que trabajadoras, trabajadores, delegadas y delegados puedan mejorar su conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Garantizar el clima de trabajo y establecer los mecanismos de mediación:

- Desarrollar estrategias que permitan el fortalecimiento de los equipos, el aprovechamiento de todas las capacidades, la comunicación, el reconocimiento, el respeto y, en general, el buen clima de trabajo. Desarrollar estrategias de resolución de los conflictos que incluyan mecanismos de mediación y arbitraje.
- Garantizar la renovación del activo sindical formando, implicando y dando participación a la afiliación.

Eje 3. Objetivo 9. Porque fueron somos, porque somos serán: formación sindical

Es muy importante progresar en asegurar una adecuada formación sindical, tanto a nivel técnico como sociopolítico a las delegadas, tanto permanentes, como representantes en los órganos unitarios de representación de las trabajadoras y trabajadores, así como afiliación en general y a quienes que puedan tener labores de representación de CCOO en los centros.

Para ello, proponemos:

- Conseguir la puesta en marcha de proceso participativo para detección de necesidades.
- Elaborar un plan de formación sindical para delegadas y delegados, secciones sindicales, estructuras y órganos así como afiliación en su conjunto.
- Colaborar con otras estructuras para la puesta en marcha de acciones conjuntas que aborden la formación en los principios básicos de Comisiones Obreras y profundicen en la conciencia de clase y en la cultura de la lucha de la clase obrera.
- Realizar una evaluación y seguimiento de los objetivos previstos y debate anual sobre los objetivos alcanzados para recoger propuestas de mejora y difundirlas para darlas a conocer a la afiliación.

Eje 4. Informar y comunicar para resistir, transformar y disputar la hegemonía educativa y cultural

La lucha por la hegemonía del discurso en educación en la Comunidad de Madrid fue una de las razones por las que la organización hizo un esfuerzo importante en el último periodo en el ámbito de la información y la comunicación. Ha sido un periodo de movilizaciones y conflictos generales pero también ha sido una época de luchas locales y sectoriales e incluso de negociación y acuerdo. Todas estas situaciones marcaron la estrategia comunicativa variando de la confrontación y la denuncia pública a la propuesta para presentar al sindicato como una organización de movilización pero también con una idea de la educación que se necesita en Madrid y que necesitan sus trabajadoras y trabajadores.

Se ha realizado trabajo intenso en web, redes sociales y aplicaciones de dispositivos móviles. El trabajo con los medios de comunicación es también uno en los que más tiene que seguir centrándose la organización, disputando el espacio mediático al resto de organizaciones del ámbito político y de la educación. Es un trabajo constante que ha tenido su rédito pero que, sin duda, hay que seguir reforzando y perfeccionando en los próximos años.

Eje 4. Objetivo 1. Organizarnos para comunicar mejor

Las experiencias en la organización nos hacen ver que la información y la comunicación deben tener un alto grado de coordinación. La coherencia del mensaje, los tiempos o el formato requieren de una buena organización para mostrar al sindicato como una organización con un discurso. Para lograr este objetivo es imprescindible la organización del trabajo de información y comunicación en un marco que permita la participación de todos los sectores y secretarías.

En lo que tiene que ver en la articulación y coordinación del trabajo que se realiza en los ámbitos de la información, la comunicación y las redes sociales la Secretaría de Información, Comunicación y Nuevas Tecnologías juega un papel fundamental. Estas funciones requieren de conocimiento y dominio de distintas habilidades y destrezas para poder realizarlas con la mayor de las garantías. En este sentido es imprescindible que la secretaría cuente con los recursos materiales necesarios así como con personas que tengan los perfiles y la formación que permitan realizar estas tareas de la manera más eficiente.

Además del equipo que forma la Secretaría de Comunicación es imprescindible habilitar espacios de participación y coordinación del trabajo de información y comunicación. Este espacio tiene que ser un punto de encuentro, de análisis y de trabajo en todo lo que respecta a la información y comunicación en los sectores, las secretarías y las secciones sindicales. Este espacio debe ser el equipo de comunicación y debe estar compuesto por personas de todos los sectores a la vez que debe dotarse de la flexibilidad suficiente para incorporar a personas responsables en otros ámbitos para tareas o temas específicos.

Por todo ello, proponemos:

- Mantener la relación directa con los medios de comunicación y la coordinación del trabajo con estos.
- Seguir mandando envíos centralizados de información al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.
- Realizar el mantenimiento y control de la página web.
- Continuar la elaboración y producción de materiales en distintos formatos.
- Coordinar el trabajo en redes sociales.
- Coordinar el trabajo que se realiza en los distintos sectores.
- Analizar los resultados del trabajo realizado.
- Revisar los protocolos para la organización del trabajo en comunicación e información en la organización.
- Seguir con la revisión de la propuesta del libro de estilo de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid.
- Implementar un nuevo plan de formación en el uso de las redes sociales y tecnologías de la información entre los responsables de las diferentes estructuras de la Federación de Enseñanza de Madrid.

Eje 4. Objetivo 2. La información como herramienta de legitimidad

Una de las funciones fundamentales del sindicato es la de informar al conjunto de trabajadores y trabajadoras de los temas que le afectan así como de las actividades y posiciones del sindicato. La centralización del envío de información a los trabajadores y trabajadoras ha supuesto un gran avance en muchos aspectos: unificación del discurso, envíos simultáneos, actualización y mantenimiento de bases de datos, recepción y derivación de demandas y consultas entre otros aspectos. Del mismo modo, la utilización de la herramienta de newsletter nos ha permitido saber qué porcentaje de aperturas han tenido nuestros envíos y nos ha mostrado tendencias sobre estos.

Para ello, proponemos:

- Hacer partícipe a la afiliación y al conjunto de trabajadoras y trabajadores de la educación madrileña de la evaluación de la información que se remite con el objetivo de sacar conclusiones que nos permitan adaptarnos a sus necesidades e intereses.

- Evaluar la información que hacemos llegar al personal afiliado y no afiliado así como un seguimiento de la incidencia en ambos colectivos y el rendimiento sindical.

- Incidir sobre las duplicidades en los envíos de información para lo que es imprescindible la coordinación de todos los sectores y secretarías intersectoriales así como el trabajo con otras estructuras.

- Incorporar el lenguaje de género en todos los textos, incluso cuando sean textos que hagan referencia a normas, nomenclaturas o textos que utilicen el masculino genérico.

Eje 4. Objetivo 3. Incidir en los medios de comunicación para disputar el marco comunicativo: palabras, ideas, modelo social y modelo educativo

Antonio Gramsci teorizaba en Cuadernos de la Cárcel que “los medios de comunicación son uno de los instrumentos con los que las clases dominantes construyen la hegemonía cultural e ideológica de las clases subalternas y dominadas”. Los medios de comunicación tienen la doble función de cohesionar a las élites y de subordinar a los demás a sus intereses. Para esta doble función los medios seleccionan no solo noticias sino que seleccionan los temas sobre los que la ciudadanía va a hablar y les atribuye la importancia y el tipo de tratamiento que consideran que tiene que tener, es decir, construyen la agenda informativa y el enfoque: fabrican los consensos.

Para llevar a cabo esto proponemos:

- Seguir trabajando el lenguaje y las formas de comunicar para situar nuestros mensajes en la sociedad.
- Realizar argumentarios y materiales para los portavoces.
- Fomentar la afinidad y el entendimiento estable con los medios, resolver sus peticiones y situarse como una fuente fiable de información.
- Seguir fomentando el seguimiento de los temas educativos en los medios de comunicación, nuestro impacto en ellos, los temas en los que no incide la organización así como el seguimiento de nuestras actuaciones en los medios.
- Avanzar en resúmenes de prensa e informes más completos y profesionales donde dispongamos tanto de los cortes de voz o los videos de nuestras apariciones como el impacto cuantitativo y cualitativo de nuestras posiciones.

Eje 4. Objetivo 4. Las redes sociales como espacio de disputa por la hegemonía

El espacio de las redes sociales corporativas está sobreocupado en estos momentos y requiere de un plan de trabajo que decida cuales se mantienen y, por el contrario, cuales se deben cerrar. Las redes sociales corporativas realizan una función informativa que nutre la red de información de la labor que el sindicato realiza pero ha demostrado una gran limitación a la hora de incidir en los temas del momento y en las campañas lanzadas. Quizá para buscar respuestas a por qué la incidencia de las redes sociales corporativas tienen una influencia tan limitada debemos buscarla en los orígenes.

Esto requiere situar el debate más allá de qué redes sociales y quienes las utilizan y situarlo en el uso diario coordinado de ellas y su inclusión en la acción sindical individual de los delegados y delegadas. Por tanto el trabajo en redes sociales debe ser una de las prioridades a corto plazo dentro de nuestra Federación.

Este trabajo debe centrarse en la acción colectiva de las distintas personas que nos organizamos en el sindicato reforzando, por un lado, la acción institucional y el discurso del sindicato, y por otro, la actuación como contrapoder a las instituciones y la agenda política de la clase dominante.

En el trabajo en redes sociales, la página web es uno de los elementos fundamentales ya que actúa como portal de información. Para ello la actualización de la web es fundamental desde todos los sectores, Secretarías y secciones sindicales así como el conocimiento de su organización por parte de todas las personas de la organización. El nuevo diseño de la web confederal va a permitir que sea accesible desde los dispositivos móviles y abre un abanico de posibilidades en cuanto a lo que compartir en redes sociales las informaciones del sindicato que se debe aprovechar.

Para llevar a cabo esto proponemos:

- Incorporar el trabajo en redes sociales como una parte más de la acción sindical.
- Coordinar los mensajes que el sindicato emite y cuando los emite.
- Seguir utilizando herramientas para actuar coordinadamente (Telegram, Whatsapp, Titanpad).
- Monitorizar las redes sociales para actuar rápidamente.
- Seguir adaptando el lenguaje sindical al lenguaje de las redes sociales (Imágenes, gift, ironía).
- Promover la formación permanente y la evaluación para incorporar los continuos cambios en las redes tanto en soportes como en lenguajes y métodos de comunicación.
- Seguir fomentando la visibilidad en redes sociales de los distintos órganos de la Federación de enseñanza de Madrid: Juntas de Personal, Secciones Sindicales y Grupos de Trabajo para mejorar la imagen del sindicato y dar a conocer su trabajo.



Lined writing area for notes or action items.

*Sin empleo digno y con derechos no hay
Educación de tod@s, para tod@s y con tod@s*



Contigo en tu centro

Resistiendo
y transformando

Sí, se puede!



enseñanza

