



acuerda T.E.

Síguenos en



www.feccoo-madrid.org

CCOO
enseñanza



ÍNDICE

PROGRAMA INFANTIL Y PRIMARIA	3
PROGRAMA SECUNDARIA Y BACHILLER	9
PROGRAMA INFANTIL 0/6	13
PROGRAMA CRA	14
PROGRAMA ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	15
PROGRAMA FORMACIÓN PROFESIONAL	18
PROGRAMA PROFESORADO INTERINO	19
PROGRAMA ORIENTACIÓN	21
PROGRAMA EDUCACIÓN ESPECIAL	23
PROGRAMA UNIDADES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL	25
PROGRAMA ADULTOS	26
PROGRAMA EA. Artes Plásticas y el Diseño	28
PROGRAMA EA. Música, Danza y Artes Escénicas.	29
PLAN DE EMERGENCIA PARA RESCATAR LA EDUCACIÓN MADRILEÑA	31



PROGRAMA INFANTIL Y PRIMARIA CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de PLANTILLAS:



Es preciso que en los próximos cuatro años se amplíen las plantillas con un profesor de apoyo para Educación Primaria (uno por cada 6 unidades) y profesorado de apoyo en Educación Infantil (uno por cada 3 unidades).

Actualmente y según el estudio que hicimos el curso pasado, el 79% de los CEIP tienen el primer apoyo de infantil recogido en el Acuerdo Sectorial que firmamos en el año 2018, así mismo, de los que necesitan el segundo apoyo lo poseen el 82%. Es por ello que peharemos para el 100% del cumplimiento de esta materia, así como, la ampliación en aquellos centros donde ahora se acoge el ciclo 0/3 para dotarles de apoyos adicionales.



Cobertura del 108% de la tasa de reposición.

Este porcentaje se ha cumplido en la convocatoria del año 2019 en la que se convocaron un total de 3358. En el año 2022 han reservado ese incremento para la estabilización que se producirá por concurso de méritos el 21 de noviembre de 2022 y por concurso oposición en el año 2023 o 2024 (aún por concretar).

En 2018 nos propusimos en materia de ESCOLARIZACIÓN



Garantizar la escolarización equilibrada. Que las organizaciones sindicales y los representantes de los diferentes sectores educativos participe en los procesos de escolarización para garantizar la democracia, la transparencia y el control social.

En el mes de octubre de 2022 hemos obtenido sentencia favorable y en firme y sin posibilidad de apelación por parte de la administración, que nos devuelva a los Servicios de Apoyo a la Escolarización. Por tanto, en el proceso de escolarización del curso 2022-2023 las organizaciones sindicales velaremos de nuevo por garantizar la democracia, transparencia y el control social sobre este proceso.

En 2018 nos propusimos en materia de ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y COMPENSACIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Aumento del cupo de PT, AL y Compensatoria tal y como establece el acuerdo sectorial.

*Analizando los datos de las vacantes adjudicadas al inicio de curso de los últimos 3 cursos, podemos afirmar que en el caso de Audición y Lenguaje se ha incrementado de 252 cupos a 472 (220 cupos más) y en el caso de Pedagogía Terapéutica de 456 a 824 (368 cupos más), lo que nos daría un total de 588 docentes más para la atención a la diversidad. En el Acuerdo Sectorial de 2018, en el artículo 6 del Capítulo II se recogía **“Dotación de recursos para atención a la diversidad: 500 cupos (profesores/as y maestros/as a tiempo completo)”** y esta cuestión se cumpliría con los datos anteriores, aunque quedaría pendiente el aumento natural de esos 4 años, así como que esas jornadas sean a tiempo completo.*

En 2018 nos propusimos en materia de DEMOCRACIA, PARTICIPACIÓN, CONVIVENCIA Y CIUDADANÍA



Incorporar la participación del alumnado en los proyectos curriculares de centro como práctica educativa que desarrolla la competencia democrática esencial para ejercer los derechos de ciudadanía de forma consciente, crítica, ética y responsable.



Promover la participación de los padres y las madres en los centros como un pilar fundamental de la comunidad educativa. Exigir el reconocimiento del derecho a participar en la vida del centro, a asistir a las reuniones de tutoría y a las escuelas de padres/madres dentro de sus convenios laborales. Democracia en los centros de toda la Comunidad Educativa.

Con la puesta en marcha de la LOMLOE, algunos aspectos relativos a este apartado han recuperado algunos aspectos democráticos como los recogidos en el Artículo 127. Competencias del Consejo Escolar, además de que en el apartado 3 del artículo séptimo se recoge que las Administraciones educativas favorecerán el ejercicio del derecho de asociación de los alumnos y alumnas, así como la formación de federaciones y confederaciones. Aún así, la participación efectiva y democrática no es del todo un hecho real que supere la forma escrita en la legislación.



En 2018 nos propusimos en materia de **RETRIBUCIONES Y JUBILACIONES**

Equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.



Pago completo de las pagas extraordinarias.

Este hito fue un acuerdo alcanzado ya en diciembre de 2018, en el Acuerdo de Mesa General de Empleados públicos para dar cumplimiento al II Acuerdo de Empleo firmado por CCOO con el Gobierno de España.



Reconocimiento económico de la función tutorial

En noviembre de 2021, CCOO alcanzó un acuerdo que reconoce a efectos retributivos la acción tutorial del profesorado de cuerpo de maestros con el alumnado de segundo ciclo de Infantil, Primaria, Educación Especial, Personas Adultas, así como en aulas TGD, Hospitalarias y Penitenciarias. Se trata de una gran victoria, que consigue una mejora en las condiciones laborales de los docentes y que se retribuya su trabajo de manera más justa.



En 2018 nos propusimos en materia de **SALUD LABORAL**

Evaluación de riesgos laborales en todos los centros y adopción de aquellas medidas necesarias.

Hemos realizado petición y se han llevado a cabo evaluaciones en muchos centros, otras están en proceso y otras aún no se han llevado a cabo.



Desarrollo de programas de formación y divulgación dirigidos a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza con especial atención en:

- » **Riesgos psicosociales.**
- » **Sustancias cancerígenas en el entorno laboral (amianto, radón, etc.).**
- » **Patologías de la voz.**
- » **Estrés térmico.**

Se han divulgado todos ellos en los centros de trabajo en los últimos cuatro años.



Promover el desarrollo y la actuación de los comités de seguridad, salud e higiene en el trabajo, para evitar de manera efectiva el riesgo en el desarrollo de la profesión docente.

Los comités de seguridad y salud fueron formados en cada una de las DAT en el año 2019, es por ellos que se coordinan todas las actuaciones desde este ámbito y CCOO denuncia los riesgos laborales en los mismos.



Establecimiento de protocolos y actuación ante accidentes o agresiones al profesorado, así como un servicio jurídico de calidad y efectivo e inmediato.

Se pusieron en funcionamiento tras las últimas elecciones sindicales.

En 2018 nos propusimos en materia de MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR E IGUALDAD



Igualar el permiso de maternidad y paternidad.

Desde el día 1 de enero de 2021, el permiso de paternidad se ha igualado al de maternidad por primera vez en la historia de la democracia. Para lograr igualar el permiso de paternidad al de maternidad se establece que ambos progenitores cuenten con el mismo periodo personal e intransferible para atender a sus hijos. De esta forma, se garantiza la posibilidad de compatibilizar empleo con la paternidad/maternidad.



Favorecer la reducción de jornada por cuidado de personas, sin condicionarla a las necesidades del servicio en ningún caso.

En esta materia se ha mejorado en todas las reducciones menos en las relativas al cuidado de: Hijo menor de 6 años e Hijo/a con discapacidad funcional o cognitiva de al menos 50% que en ambas se sigue supeditando a las necesidades del servicio.



Contemplar a todos los efectos como tiempo de trabajo el disfrutado como permiso de maternidad o paternidad

Se contempla siempre y cuando se tuviera un destino o se estuviera en activo previamente al permiso.



Adaptabilidad de los procesos de oposición a mujeres que estén en situación de embarazo o permiso por maternidad, pudiendo disponer de unas normas comunes en todo el Estado para facilitar la posibilidad de estas mujeres a un examen en igualdad de condiciones.

Actualmente y gracias a la negociación de CCOO en las mesas de igualdad y en los procesos de oposiciones, se han adaptado fechas, espacios para lactancia e incluso permisos.



Protocolos negociados de prevención de acoso sexual, estableciendo los cauces suficientes que faciliten las denuncias por acoso con totales garantías.

Protocolos negociados de prevención de acoso por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, que solventen las posibles situaciones de invisibilidad, discriminación, acoso, discriminación o bullying.

Establecimiento y desarrollo de comisiones de igualdad, que posibilite el avance social de la igualdad en el ámbito educativo.

Estos tres apartados se han conseguido desde la conformación de la comisión de igualdad en la mesa sectorial.

En 2018 nos propusimos en materia de RECONOCIMIENTO SOCIAL Y PROFESIONAL DEL PROFESORADO



Convocar la oferta de empleo público suficiente para poder garantizar la estabilidad del profesorado y de las plantillas.

Se han convocado un total de 7070 plazas para reposición y estabilización hasta el día de hoy. Se han conseguidos avances en materia de creación de empleo, aunque lo consideramos insuficiente ya que las necesidades de los centros educativos se han incrementado por la subida de alumnado, creación de nuevos centros y nuevos perfiles en los mismos



Reconocer la acción tutorial como un proceso inherente a toda la tarea docente, que requiere tiempos de coordinación, formación, reflexión y planificación reconocidos. Reconocimiento de la función tutorial en Infantil y Primaria a efectos retributivos (complemento de tutoría) y horarios.

En noviembre de 2021, CCOO alcanzó un acuerdo que reconoce a efectos retributivos la acción tutorial del profesorado de cuerpo de maestros con el alumnado de segundo ciclo de Infantil, Primaria, Educación Especial, Personas Adultas, así como en aulas TGD, Hospitalarias y Penitenciarias. Se trata de una gran victoria, que consigue una mejora en las condiciones laborales de los docentes y que se retribuya su trabajo de manera más justa. Nos faltaría el reconocimiento horario.



Reconocimiento de otras funciones no lectivas que ha de realizar el profesorado para garantizar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, así como la buena atención al alumnado y a sus familias. Así es preciso que el horario del profesorado establezca tiempos para coordinar el desarrollo de los planes que el centro haya diseñado los establecidos por la administración educativa para garantizar su desarrollo: biblioteca, tutoría, TIC, convivencia, apertura al entorno, proyectos innovadores, etc.

Actualmente se está negociando en mesa sectorial un acuerdo que se firmará próximamente para el cobro de estas funciones como parte de la carrera docente.



Aplicación de oficio de las sentencias ganadas por CCOO de trienios y sexenios para profesorado interino y en prácticas.

Se ha avanzado ya que se está cobrando tramitando un expone y solicita o máximo llegando al recurso de alzada, ya no es necesario ir a contencioso. Nuestra pelea será conseguir que sea de oficio plenamente.



Transparencia, rigor y control social en los procesos de acceso a puestos de trabajo: comisiones de servicio, nombramiento de personal interino, concurso de traslado. Para ello es fundamental la publicidad de vacantes, así como la regulación de los criterios bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Desde hace dos cursos se están haciendo públicas y se sacan a concurso, sigue faltando unos criterios para su acceso que rijan por la igualdad, mérito y capacidad y se bareme y publiquen los resultados con los criterios evaluados para ello.

PROGRAMA SECUNDARIA Y BACHILLER CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de CONDICIONES LABORALES:



Equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.



Comisiones de Servicio: que las Comisiones de Servicio sean absolutamente transparentes y públicas en su proceso de adjudicación. Para ello es fundamental la previsión y publicidad de plantillas y vacantes y el respeto riguroso de los órdenes de prelación.

Desde hace dos años se ha conseguido avances en esta materia con la publicación de las mismas y los plazos para la solicitud. Aún así, queda bastante para alcanzar el sistema deseable, con publicación y baremación, transparente y justo.



Minimizar las jornadas de 1/2 y 1/3 de horario a lo imprescindible y siempre dentro de la voluntariedad. Acabar con la fragmentación de las plantillas y las jornadas compartidas y parciales del profesorado como medidas ordinarias en la dotación de plantillas a los centros. Las situaciones excepcionales han de estar totalmente justificadas, por tratarse de circunstancias que van en claro detrimento de la calidad educativa, de la buena atención al alumnado y que atentan contra el desempeño digno de la función docente.

El 27 de septiembre de 2022 se consiguió un avance fundamental en esta materia tras muchos años de presión en mesa sectorial. Las sustituciones/vacantes que sean puestos de carácter voluntario de jornadas parciales, pueden ser rechazadas sin decaer de las listas. Además, se ha conseguido que puedan volver a listas las personas que las aceptasen por no decaer y se hacen llamamientos ampliados a listas completas para que los que no tienen posibilidad de trabajar al menos puedan acogerse a estas jornadas parciales. Nuestro siguiente paso que ya estamos trabajando en mesa es que nunca se oferten jornadas inferiores a medias y que al hacer los tercios, medias jornadas, tengan ese pequeño excedente de horario en los centros para poder dar cobertura a las necesidades.



Garantizar el cobro del complemento de tutoría independientemente al tipo de jornada del docente.

CCOO ha ganado numerosas sentencias en este sentido y estamos peleando porque se haga extensión de sentencia y aplicación de oficio por parte de la administración educativa. De momento, recurrimos caso a caso para la extensión del pago sea cual sea la jornada.



En 2018 nos propusimos en materia de ACCESO A LAS OPOSICIONES:

Oferta de plazas suficientes



Revisar el modelo de acceso manteniendo siempre su condición de Concurso Oposición para nombrar funcionarios de carrera, asegurando su ecuanimidad y su transparencia.

Se han convocado un total de 7147 plazas para reposición y estabilización hasta el día de hoy, incluyendo las convocatorias de estabilización y la reposición ya convocada. Se han conseguidos avances en materia de creación de empleo, aunque lo consideramos insuficiente ya que las necesidades de los centros educativos se han incrementado por la subida de alumnado, creación de nuevos centros y nuevos perfiles en los mismos.

Sobre el modelo de acceso se ha conseguido avanzar hasta un modelo que debería extenderse más allá de los procesos de estabilización.



Aplicación de oficio de las sentencias ganadas por CCOO sobre retribuciones de trienios y sexenios para profesorado interino y en prácticas, así como las relativas al cobro de otros complementos.

CCOO a través de la negociación colectiva y sus servicios jurídicos ha conseguido que la administración educativa madrileña pague:

- *Trienios a interinos/as: con solo un expone y solicita (de oficio como a funcionarios de carrera).*
 - *Sexenios a interinos/as: con solo iniciar vía administrativa, expone y solicita y a veces recurso de alzada, pero ya no llegamos a contencioso, se reconoce antes de oficio.*
 - *Trienios y sexenios profesorado en prácticas: desde el curso 2021/2022 se paga a todas aquellas personas que ya los estuvieran cobrando. Seguiremos peleando que también se cobre, aunque se cumplan durante el año de prácticas.*
-



Mejora urgente de las licencias y permisos, especialmente en lo que respecta a la proporcionalidad de los permisos por maternidad y por partos múltiples, el acompañamiento de menores y familiares a cargo a las consultas médicas, tutoría, u otras necesidades para conciliar la vida familiar y profesional.

*Desde el día 1 de enero de 2021, el permiso de paternidad se ha igualado al de maternidad por primera vez en la historia de la democracia. Para lograr igualar el permiso de paternidad al de maternidad se establece que **ambos progenitores cuenten con el mismo periodo personal e intransferible para atender a sus hijos**. De esta forma, se garantiza la posibilidad de compatibilizar empleo con la paternidad/maternidad.*

En materia de conciliación está conseguido el acompañamiento a tutorías y consultas médicas, así como el cuidado de hijo menor enfermo de 4 días, solo que se cobra el 50%. CCOO seguirá peleando para que este caso sea retribuido al 100% para que sea un permiso real.



Gobierno de los centros: aumentar la gestión democrática de los centros tanto en la elección del director como en la capacidad de actuación de los órganos colegiados. Aumentar las Jefaturas adjuntas para cubrir las necesidades reales de los centros. Recuperar y potenciar la participación de los equipos docentes para garantizar la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los Proyectos Educativos de Centro. El Claustro debe ser un órgano colegiado de decisión y de participación.

Con la puesta en marcha de la LOMLOE, algunos aspectos relativos a este apartado han recuperado algunos aspectos democráticos como los recogidos en el Artículo 127. Competencias del Consejo Escolar, además de que en el apartado 3 del artículo séptimo se recoge que las Administraciones educativas favorecerán el ejercicio del derecho de asociación de los alumnos y alumnas, así como la formación de federaciones y confederaciones. Aun así, la participación efectiva y democrática no es del todo un hecho real que supere la forma escrita en la legislación.

Además, el perfil de Jefatura de Estudios adjunta es una necesidad que no se ha conseguido tampoco en la nueva legislación



Elección democrática y directa de la dirección de los centros, en la que sea decisiva la votación del Claustro y del Consejo Escolar, sin que la Administración educativa tenga un peso preponderante. Se debe promover el compromiso democrático para el funcionamiento de los IES.

Con el artículo 135 de la LOMLOE el proceso de nombramiento del director ha variado y tiende hacia un camino más democrático como el que había antes de la LOM-

CE, el propio Consejo Escolar tiene más peso electivo, lo que supone dotar de una menor capacidad real en la toma de decisiones y establece un tipo de trámite procedimental que puede dificultar el ejercicio del liderazgo y el impulso de iniciativas con la consiguiente rendición de cuentas.



Ampliación de las Aulas TGD (Trastorno General del desarrollo) en los IES. Posibilitar la incorporación a los IES del alumnado procedente de aulas de educación especial, atendiendo al grado de discapacidad. Para ello exigimos la dotación de profesorado del nivel educativo correspondiente y del personal técnico de apoyo necesario.

Esta cuestión ya está en funcionamiento, aunque para CCOO hay aspectos fundamentales de las aulas TGD que se necesitan concretar, mejorar e impulsar:

- *Que las aulas sean jurídicas.*
- *Que sus plantillas sean jurídicas y todas posean técnico 3 y TIS.*
- *Que se concreten las funciones de todos sus actores.*
- *Que el personal laboral de aulas TGD sea esencial, y, por tanto, sea cubierto en el mismo plazo que los maestros.*
- *Que las aulas puedan elegirse con plantilla fija en concursos de traslados.*

PROGRAMA INFANTIL 0/6 CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de CONDICIONES LABORALES:



Dotar a las plantillas de Educación Infantil de los Colegios Públicos con un profesional de apoyo por cada tres unidades, exigiendo Estabilidad de las plantillas, para que existan verdaderos equipos de trabajo, el profesorado se sienta miembro de una comunidad educativa.

Actualmente y según el estudio que hicimos el curso pasado, el 79% de los CEIP tienen el primer apoyo de infantil recogido en el Acuerdo Sectorial que firmamos en el año 2018, así mismo, de los que necesitan el segundo apoyo lo poseen el 82%. Es por ello que peharemos para el 100% del cumplimiento de esta materia, así como, la ampliación en aquellos centros donde ahora se acoge el ciclo 0/3 para dotarles de apoyos adicionales.



Equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico.

En el cobro salarial de este mes de noviembre de 2022 los docentes del cuerpo de maestros madrileños percibirán un incremento de 75 euros para alcanzar con esto a la media nacional y no seguir a la cola retributivamente. Este acuerdo ha sido peleado y alcanzado por CCOO, a través de la negociación colectiva y las reivindicaciones docentes promovidas y convocadas.



Reconocimiento del complemento específico singular por el desempeño de cargo directivo y la gratificación extraordinaria establecida por la Dirección, Gestión y organización de comedores al personal directivo que realiza estas funciones en las Escuelas Infantiles, Casas de Niños y Casas de Niños con extensión de servicios.

En el mes de enero de 2022 se alcanzó un acuerdo de subida del complemento de dirección, pero queda pendiente la consecución del cobro de la organización de comedores en las Escuelas Infantiles y Casas de Niños.

PROGRAMA CRA CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de REIVINDICACIONES GENERALES:



Dotación de profesores de apoyo a todos los centros en las condiciones establecidas en el Acuerdo Sectorial.

Actualmente y según el estudio que hicimos el curso pasado, el 79% de los CEIP tienen el primer apoyo de infantil recogido en el Acuerdo Sectorial que firmamos en el año 2018, así mismo, de los que necesitan el segundo apoyo lo poseen el 82%. Es por ello que peharemos para el 100% del cumplimiento de esta materia, así como, la ampliación en aquellos centros donde ahora se acoge el ciclo 0/3 para dotarles de apoyos adicionales.



Equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del complemento del complemento autonómico.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.

En 2018 nos propusimos en materia de SUSTITUCIONES:



Dadas las especiales características de estos centros solicitamos que se incorpore de manera preferente a los maestros de los CRA en el listado de casos en los que no hay que esperar 10 días para cubrir la baja y que se respete.

La cobertura de bajas en educación tiene características de urgente y prioritario en tanto en cuanto se ha conseguido que seamos personal esencial, ya no se espera 10 días, sino que lo que es previsible se manda desde el día que se inicia el permiso y lo imprevisible una vez que se comunica el parte de baja o situación. Esto fue una conquista de CCOO a través de la negociación colectiva.

PROGRAMA ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS CONSEGUIDO



En 2018 nos propusimos en materia de lo que CCOO HA PROMOVIDO A NIVEL INTERNO:

Grupos de Trabajo y materiales específicos de EOI al interno de la organización.

CCOO ha tenido grupos de trabajo y seminarios de formación dirigidos a las Escuelas Oficiales de Idiomas.



En 2018 nos propusimos en materia de la MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES:

Equiparación salarial con el resto de comunidades autónomas y equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.



Sustituciones desde el primer día. Información suficiente y con antelación en las adjudicaciones y actos públicos.

La cobertura de bajas en educación tiene características de urgente y prioritario en tanto en cuanto se ha conseguido que seamos personal esencial, ya no se espera 10 días, sino que lo que es previsible se manda desde el día que se inicia el permiso y lo imprevisible una vez que se comunica el parte de baja o situación. Esto fue una conquista de CCOO a través de la negociación colectiva.

Bajada de la temporalidad al 8% según lo acordado a nivel estatal y mejora de las condiciones laborales de los colectivos más golpeados por las políticas privatizadoras. Convocatoria urgente de plazas definitivas para profesorado en expectativa y prácticas ya que la precariedad en las plantillas es alta.

Se ha llegado a un marco estatal de procesos de estabilización de las plantillas para reducir la tasa de interinidad al 8%. No es el modelo ni lo que exactamente reivindicaba CCOO, pedíamos reconocimiento de más años de experiencia, que contase cualquier oposición aprobada, mayor peso en la formación permanente del profesorado, etc. En 2024, tendremos que revisar si ha cumplido el alcance del 8% en Madrid y sino tomar acciones legales una vez pasado el plazo establecido.



Convocatoria urgente de OPE no convocadas desde el 2010. Nombres efectivos desde el primer día de curso para que el profesorado interino pueda evaluar a su alumnado y colaborar en todas las tareas necesarias para arrancar y cerrar el curso escolar. Listas voluntarias de interinidades con opción a renuncia sin decaer de las mismas para jornadas inferiores a 1/2.

Sobre la OPE tenemos que seguir peleando por tener un temario oficial de algunos idiomas minoritarios que se quedan fuera de las oposiciones y procesos de estabilización precarizando la profesión.

En cuanto al día de incorporación se ganó esta materia desde 2019 y la cobertura de sustituciones es prácticamente inmediata en los casos que se conoce el hecho y tras 48 o 72 horas en los que se producen de manera no planificada.

Además, hemos conseguido en este trimestre de 2022 que las plazas voluntarias de jornadas parciales lo sean completamente y se puedan rechazar sin decaer de las listas.



Condiciones económicas y laborales iguales a las de otro tipo de centros. Reducciones de grupos para los equipos directivos de EOI en base a número de unidades, alumnos, programas, SAES y reconocimiento económico como al resto de equipos directivos. Reconocimiento económico y reducciones para los Jefes de Estudio de las extensiones.

Con el II Acuerdo de la Mejora del Empleo Público se presionó y negoció para la subida retributiva que teníamos aquí propuesta.



Convocatoria urgente de Cátedras de EOI.

Se han convocado todas en la última convocatoria de oposiciones tras una larga lucha y negociación por parte de CCOO en las mesas sectoriales.



En 2018 nos propusimos en materia de FORMACIÓN:

Reconocimiento de este tipo de formación en el registro de formación según dicta la Orden 2453 del 25 de julio.

Así se ha conseguido con la nueva orden de Formación.

PROGRAMA FORMACIÓN PROFESIONAL CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de DEFENSA DE LA PROFESIÓN:



Aumento del nivel retributivo del Cuerpo de Profesorado Técnico hasta el nivel 24 funcional, con sus derechos inherentes en jubilación y otras cuestiones, buscando una equiparación salarial con el Cuerpo de Secundaria (dado que las funciones son similares y ahora los estudios requeridos para acceder a la función pública docente serán equivalentes; Grados Universitarios). Dentro de un proceso generalizado de equiparación salarial entre todos los Cuerpos de profesorado, alcanzando el nivel salarial del profesorado del Cuerpo de Secundaria.

CCOO tras largas luchas y negociaciones ha conseguido el día 8 de octubre a través de la negociación estatal la publicación del RD 800/2022 por el que se regula la integración del profesorado del Cuerpo, a extinguir, de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, y se modifican diversos reales decretos relativos al profesorado de enseñanzas no universitarias. Además, en el ámbito autonómico, Madrid será, tras la presión de CCOO, la primera comunidad en iniciar este paso a finales del mes de noviembre de 2022



Equiparación normativa entre Profesorado Técnico y Profesorado de Secundaria para poder ejercer las Jefaturas de Departamento.

Tras el logro de la consecución del RD 800/2022 y fruto de la integración del cuerpo de profesores técnicos de formación profesional en el cuerpo 590 se adquieren las condiciones laborales y profesionales del cuerpo de Secundaria.

PROGRAMA PROFESORADO INTERINO CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de EMPLEO:

Plan de empleo Regional



Convocatoria de 14.500 plazas para estabilizar el empleo y evitar los despidos masivos en tiempos de recortes o de crisis económica.

Se han convocado un total de 14217 plazas para reposición y estabilización hasta el día de hoy. Se han conseguidos avances en materia de creación de empleo, aunque lo consideramos insuficiente ya que las necesidades de los centros educativos se han incrementado por la subida de alumnado, creación de nuevos centros y nuevos perfiles en los mismos.

En cuanto al ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA:

Competencias del Gobierno de España

Modelo de acceso



Modificación del RD 276/2007 y del RD 84/2018 que regula el acceso a la función pública, con los siguientes objetivos:

Pruebas no eliminatorias de la fase de oposición.

Aumento del valor de la experiencia.

Pruebas homogéneas en las comunidades autónomas.

Sistemas de estabilidad de listas de profesorado interino. Planes de empleo y gestión de listas de profesorado interinos que garanticen igualdad, mérito y capacidad.

Sistemas de asignación de vacante.

Todas estas cuestiones se han conseguido aunar en el RD 270/2022 de las convocatorias de procesos de estabilización que se están produciendo actualmente. No obstante, para CCOO de Madrid sería fundamental que este proceso no fuera transitorio y se mantuviera de manera permanente. No entendemos un sistema de selección que prima la parte memorística frente a la pedagogía y didáctica y que criba al profesorado antes de poder llegar a las pruebas fundamentales.

Así mismo, queda en materia pendiente que se garantice la igualdad entre comunidades, no obligando al profesorado interino madrileño a presentarse a las oposiciones para permanecer en listas o que tengan que hacer pruebas añadidas que no se hacen en otras comunidades para ejercer la misma profesión.



Evaluación y corrección

Publicación de los criterios de evaluación para las diferentes pruebas de oposición, con las rúbricas y los guiones de corrección, si los hubiera, como anexo en la misma convocatoria de plazas.

Hemos avanzado desde el año 2019 que ya se incluyeron estos en la convocatoria hacia este modelo, aunque aún queda que existan rubricas y guiones de corrección. En este sentido la publicación de los mismos sería beneficiosa tanto entre interinos como entre los propios miembros de los tribunales que demandan esto en todos los procesos de oposiciones.

PROGRAMA ORIENTACIÓN CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de DEFENSA DE LA PROFESIÓN:



Convocar plazas suficientes de oposiciones en los próximos años de los distintos perfiles profesionales, para recuperar el déficit de plantilla en el que se encuentran actualmente la Red.

Se han convocado un total de 7147 plazas para reposición y estabilización hasta el día de hoy, incluyendo las convocatorias de estabilización y la reposición ya convocada. Se han conseguidos avances en materia de creación de empleo, aunque lo consideramos insuficiente ya que las necesidades de los centros educativos se han incrementado por el aumento de alumnado y creación de nuevos centros.



Ajustar el complemento de dirección de los Equipos a las funciones que, por normativa, tienen encomendadas.

Este hito fue conseguido con el reconocimiento de estos equipos directivos a través de la aplicación de la II Mejora por el Empleo Público.



Equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.



En 2018 nos propusimos en materia de DEFENDER LA PROFESIÓN:

Elección democrática de los equipos directivos, así como posibilitación y mejora de las oportunidades para el acceso del profesorado a los cargos directivos.

En definitiva, con la LOMLOE se hace una apuesta por el control social de los centros educativos; potenciando las competencias del consejo escolar. El consejo escolar participará en la selección del director o directora a través de la Comisión de selección (artículo 127.d de la LOE), será oído en la renovación de su mandato (artículo 136. 2 de la LOE, modificado por la LOMLOE) y podrá proponer la revocación y cese del director por incumplimiento de las funciones inherentes al cargo (artículo 138.d de la LOE).

PROGRAMA EDUCACIÓN ESPECIAL CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de PROPUESTAS para avanzar y mejorar en las condiciones de atención al alumnado y de trabajo de los profesionales de los centros públicos de educación especial:



Equipo Específico especializado en Trastornos de Conducta.

En Madrid se ha creado equipo específico en San Blas gracias a la presión pero se necesitarían más para canalizar todas las necesidades de la Comunidad de Madrid.



Elaboración y puesta en práctica de un programa de prevención de riesgos laborales y garantía de la existencia y funciones del delegado/a de prevención. Cumplimiento estricto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales se consiguió que se formasen los Comités de Seguridad y Salud y se está haciendo inspecciones en todos los centros para el respeto y la Prevención de los Riesgos Laborales y en concreto en los CPEE estamos solicitando también de riesgos psicosociales dado el volumen de bajas que hay por salud mental.



Equiparación retributiva del profesorado madrileño con el profesorado de otras comunidades autónomas a través del incremento del complemento autonómico.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.

En 2018 nos propusimos en materia de DEFENDER LA PROFESIÓN:



Elección democrática de los equipos directivos, así como posibilitación y mejora de las oportunidades para el acceso del profesorado a los cargos directivos.

En definitiva, con la LOMLOE se hace una apuesta por el control social de los centros educativos; potenciando las competencias del consejo escolar. El consejo escolar participará en la selección del director o directora a través de la Comisión de selección (artículo 127.d de la LOE), será oído en la renovación de su mandato (artículo 136. 2 de la LOE, modificado por la LOMLOE) y podrá proponer la revocación y cese del director por incumplimiento de las funciones inherentes al cargo (artículo 138.d de la LOE).

PROGRAMA UNIDADES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de **DEFENDER LA PROFESIÓN:**



Dada las características de estos programas los equipos educativos tienen que estar formados por personas formadas para el desempeño específico en un puesto definido como de difícil desempeño reconocido y valorado a todos los efectos.

Este hito fue conseguido con el reconocimiento de estos equipos directivos a través de la aplicación de la II Mejora por el Empleo Público.



Jefatura de estudios en centros que carecían de ella.

A través de la presión y negociación en las mesas sectoriales se consiguió estos perfiles en las UFIL que carecían de ellos.

PROGRAMA ADULTOS CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de DEFENDER LA PROFESIÓN:



Equiparación retributiva del profesorado madrileño.

En Madrid hemos alcanzado un acuerdo para este incremento que nos llevaría a alcanzar la media nacional. Para CCOO, es requisito indispensable llegar a la equiparación con los que más cobran dado que es la comunidad más cara para vivir y donde las ratios y el horario son más excesivos.



Reconocer la acción tutorial como un proceso inherente a toda la tarea docente, que requiere tiempos de coordinación, formación, reflexión y planificación reconocidos.

En noviembre de 2021, CCOO alcanzó un acuerdo que reconoce a efectos retributivos la acción tutorial del profesorado de cuerpo de maestros con el alumnado de segundo ciclo de Infantil, Primaria, Educación Especial, Personas Adultas, así como en aulas TGD, Hospitalarias y Penitenciarias. Se trata de una gran victoria, que consigue una mejora en las condiciones laborales de los docentes y que se retribuya su trabajo de manera más justa.



Reconocimiento de otras funciones no lectivas que ha de realizar el profesorado para garantizar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, así como la buena atención al alumnado y a sus familias. Así es preciso que el horario del profesorado establezca tiempos para coordinar el desarrollo de los planes que el centro haya diseñado dentro del marco de su autonomía además de los establecidos por la administración educativa para garantizar su desarrollo: biblioteca, tutoría, tic, convivencia, apertura al entorno, proyectos innovadores, etc.



Reconocimiento del derecho del profesorado a su desarrollo profesional a todos los efectos.

Actualmente se está negociando en mesa sectorial un acuerdo que se firmará próximamente para el cobro de estas funciones como parte de la carrera docente.



Aplicación de oficio de las sentencias ganadas por CC OO de sexenios para profesorado interino y en prácticas.

Se ha avanzado ya que se está cobrando tramitando un expone y solicita o máximo llegando al recurso de alzada, ya no es necesario ir a contencioso. Nuestra pelea será conseguir que sea de oficio plenamente.



Realizar intercambios y viajes formativos para conocer otros centros y sistemas educativos que son referencia dentro o fuera de España, para poder introducir en el nuestro aquellas condiciones o estrategias que se consideren adecuadas a nuestro contexto y realidad educativa.

Ya se hace desde hace tiempo en concreto con todos los programas de Erasmus+.

PROGRAMA EA. Artes Plásticas y el Diseño CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de RED DE CENTROS:



Dotar de edificios propios a las diferentes Familias Profesionales.

Se crea en el curso 2022/2023 la Escuela de Arte de Alberto Corazón de Alcalá, con una oferta formativa innovadora en estudios relacionados con la familia profesional de Comunicación Gráfica y Audiovisual y cuyos estudios consistirán en los Ciclos Formativos de Grado Superior en Cómic, Ilustración, Fotografía, Gráfica Publicitaria y Gráfica Audiovisual.



Extender la Red Pública de Escuelas de Arte a las Áreas Territoriales Sur, Este, Oeste y Norte.

Se ha puesto en marcha en el curso 2022-2023 la Escuela de Arte Alberto Corazón en Alcalá de Henares (Este).

En 2018 nos propusimos en materia de MEJORA DE LA ORDENACIÓN ACADÉMICA:



Impulsar la elaboración y publicación de una Ley Orgánica de las Enseñanzas Artísticas.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional se comprometió en 2020 a elaborar una Ley de las Enseñanzas Artísticas antes de que acabara 2022 y la va a publicar próximamente.



Estabilización de las plantillas de cada centro

Además de los concursos-oposición, se está llevando a cabo un Plan de Estabilización por concurso de méritos que pretende la estabilización del profesorado en España y en concreto en Madrid, reduciendo la interinidad a menos del 8%.

PROGRAMA EA. Música, Danza y Artes Escénicas. CONSEGUIDO

En 2018 nos propusimos en materia de MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES:



Adjudicación de vacantes en septiembre para que el profesorado interino pueda tener acceso a todas las vacantes ofertadas.

La mejora aplicada en la aplicación informática de ARES y la ampliación a dos asignaciones de vacantes en Junio y en Septiembre, han producido que las vacantes sean adjudicadas a un mayor número de personas y al inicio del curso

En 2018 nos propusimos MEJORAR LA RED DE CENTROS:



Planificar, ordenar y ampliar la Red de centros dotando de conservatorios de música y danza a las ciudades con una población de 40.000 habitantes.

Se ha ampliado un 100 % el Conservatorio Profesional de Música de Alcalá de Henares.

Se ha aprobado la ampliación del Conservatorio Profesional de Danza Fortea.



Garantizar que los conservatorios cumplan en un plazo razonable el Decreto de Mínimos, así como el Código Técnico de Edificaciones y todas las normas de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, haciendo hincapié en las condiciones acústicas de los centros. En Conservatorios de Música y Danza debe ser una prioridad que las aulas estén insonorizadas. Planificar, ordenar y ampliar la Red de centros dotando de conservatorios de música y danza a las ciudades con una población de 40.000 habitantes

Se ha dotado de una segunda puerta de entrada y salida al Conservatorio Profesional de Música Teresa Berganza.

Se ha mejorado la pavimentación de las aulas del del Real Conservatorio Profesional de Danza Mariemma, con cámaras de aire.

En 2018 nos propusimos PARA MEJORAR LA ORDENACIÓN ACADÉMICA:



Elaborar una Ley Orgánica de las Enseñanzas Artísticas.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional se comprometió en 2020 ha publicar elaborar una Ley Orgánica de las Enseñanzas Artísticas antes de que Acabara 2022 y próximamente la va a publicar.



Actualizar las especialidades de Arte Dramático y el temario para el acceso a Cátedras, a través de la publicación de sendos Reales Decretos.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional publicó el Real Decreto 588/2022, de 19 de julio, por el que se establecen las especialidades docentes de los Cuerpos de Profesores y de Catedráticos de Música y Artes Escénicas vinculadas a las enseñanzas de Arte Dramático



Elaboración de un Reglamento Orgánico para los Centros Superiores y de un ROC para los Conservatorios Profesionales, negociados con el profesorado y las organizaciones sindicales.

Se publica el DECRETO 8/2022, de 16 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el reglamento orgánico de los conservatorios profesionales y de los centros integrados de enseñanzas artísticas de música de la Comunidad de Madrid., - Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 18-03-2022, si bien la negociación con las organizaciones sindicales ha sido prácticamente nula.

Plan de emergencia para rescatar la educación madrileña

CONSEGUIDO O EN PROCESO



Dignificación y reconocimiento social y profesional del profesorado mediante la equiparación retributiva del profesorado de Madrid a través del incremento del complemento autonómico y la ejecución de un modelo retributivo que reconozca las funciones que realiza el profesorado en la mejora de la educación. Entre ellas se encuentran la tutoría en las diferentes etapas y enseñanzas, la coordinación de equipos docentes y el impulso de actividades y programas. Demandamos un plan de promoción y desarrollo profesional, acompañado de un modelo retributivo que acabe con los agravios comparativos en el seno de un mismo claustro y que se concrete en el cobro de complementos de mejora de las condiciones de desempeño profesional regulado de una manera clara, justa y transparente.

Actualmente estamos negociando este reconocimiento en Mesa Sectorial en el cual esperamos poder plasmar este modelo en el que se reconozcan funciones que realiza el profesorado y que actualmente no hacen que sea vea reflejado no de manera retributiva ni en su propio desarrollo profesional.

Así mismo, se firmó el Acuerdo de Tutorías que teníamos en los programas para el reconocimiento de la acción tutorial en el cuerpo de maestros. Además, no solo se ha conseguido, sino que ha mejorado el espectro del de secundaria, FP y Régimen Especial, es por ello, que ahora esperamos ampliarlo y alcanzar el reconocimiento de la tutoría de 2º de Formación Profesional.

Recuperar la equidad.



Para lograr la equidad y otras aspiraciones justas, es necesario derogar la LOMCE y su normativa de desarrollo autonómico tan lesivas en la garantía de un futuro, sustentado en la igualdad de oportunidades. Abogamos por un currículo laico, que cultive la sensibilidad relacional y estética, la creación y la crítica. El sentido de las instituciones educativas y asegurar el éxito para todo el alumnado, el decálogo de medidas planteadas se orienta al logro de este propósito.

La LOMCE, ya está derogada, aunque su efectividad de derogación será en el curso 2023/2024, es por ello que, a través de la LOMLOE, se ha avanzado en muchas cuestiones que la LOMLOE había fomentado, como la falta de la participación de los órganos en el ámbito educativo. No obstante, para CCOO la LOMLOE no ha derogado ni cambiado todas las cuestiones que eran de necesidad fundamental, como son las ratios, ACNEES Y ACNEAES, escolarización, etc.



Implantación de un Plan de Empleo plurianual que suponga la convocatoria de 15000 plazas para estabilizar el empleo y que reduzca la interinidad reducida al 8 %; que contenga además medidas que acaben con la precariedad laboral, la rotatividad y que limite las contrataciones por tercios y medias jornadas.

Se han convocado un total de 14217 plazas para reposición y estabilización hasta el día de hoy. Se han conseguidos avances en materia de creación de empleo, aunque lo consideramos insuficiente ya que las necesidades de los centros educativos se han incrementado por la subida de alumnado, creación de nuevos centros y nuevos perfiles en los mismos.

El poder de cambiar las cosas

CONTIGO

- DECIDIMOS
- ACTUAMOS
- GANAMOS

POR EL PROFESORADO
Y POR LA PÚBLICA

VOTA



Síguenos en



www.feccoo-madrid.org

