



Nuevos retos educativos, nuevas respuestas

Congreso de la Federación de Enseñanza

2021

13



Informe General

13 Congreso de la Federación de Enseñanza de CC00



© Federación de Enseñanza de CCOO | Junio 2021

Edita:
Federación de Enseñanza de CCOO
Ramírez de Arellano, 19, 28043 Madrid.

Dirección y Coordinación:
Federación de Enseñanza de CCOO

Elabora:
Federación de Enseñanza de CCOO

Indice

Contexto político y educativo	7
Organización, Finanzas y Administración	13
Comunicación y Redes Sociales	21
Política Educativa	22
Pública No Universitaria	25
Privada y Servicios Socioeducativos	32
Personal de Servicios Educativos y Complementarios	38
Universidades e investigación	43
Formación para el empleo y formación sindical	46
Políticas Sociales	61
Salud Laboral y medio ambiente	63
Área pública	67
Mujer, Políticas de igualdad y Políticas LGTBIQ	71
Políticas Internacionales	79
Juventud	83
ANEXO I	85
ANEXO II	91

Informe General



Contexto político y educativo

Iniciamos el mandato con un Gobierno del PP, que había impulsado políticas de corte neoliberal que, en nuestro sector, se concretaron en duros recortes bajo el influjo de una ley (la LOMCE) que enfatizaba elementos mercantilizadores, privatizadores y segregadores, y frente a la que habíamos liderado una estrategia de movilización en el marco de alianzas con organizaciones políticas y de la comunidad educativa.

En el ámbito de la educación superior, los tijeretazos fueron acompañados de decretos legislativos que promovieron el 3+2 (duración de los estudios de grado reducida a tres años y ampliación de los de máster a 2), desregularon los requisitos para instalar universidades privadas (para facilitar su implantación) y establecieron criterios más arbitrarios y con un grado mayor de dificultad para la acreditación del profesorado por la ANECA. Estas medidas pusieron de manifiesto la apuesta por la mercantilización y la privatización de la Universidad.

Los recortes han dejado cicatrices en nuestro sistema educativo que han afectado especialmente a la escuela pública y al alumnado más vulnerable a través de la reducción de las partidas que garantizan la atención a la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades. Y han afectado igualmente al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de los sectores públicos y privados, deteriorando nuestras condiciones laborales y retributivas y empeorando la cantidad y la calidad del empleo en el sector.

Mientras en 2017 se superó el PIB de 2008, es decir, recuperamos los niveles anteriores a la crisis, en educación estábamos aún muy lejos de lograrlo. En 2009 invertimos el 4,95% del PIB en educación y en 2016 un exiguo 4,26%. En este mismo periodo, el gasto público total en educación perdió 13,3 puntos porcentuales, mientras el gasto en conciertos se incrementó en 0,46 puntos, lo que da cuenta de dónde han golpeado con más fuerza los recortes. La economía se recuperaba; la educación, no.

Durante el periodo referido, la reducción del gasto del Ministerio de Educación en medidas de atención a la diversidad fue de 65,1 puntos, destacando la desaparición del programa de Educación de Personas Adultas, el descenso de un 93,4% en el programa de Educación Compensatoria o del 51,5% en el programa de Servicios Complementarios (comedor, transporte escolar...). Las comunidades autónomas recorrieron menos en este epígrafe, alcanzando el 14,7%, con grandes diferencias territoriales.

El número de becarios entre 2011 y 2015 se redujo el 50,7%, atribuible en su mayoría a la disminución de becas de libros de texto y material escolar. La reducción global de los recursos económicos destinados a becas y ayudas alcanzó el 7,8%, producto de un recorte del capítulo del 12,8% por parte del Ministerio y de un incremento del 11,8% por parte de las comunidades.

Esta era, a grandes rasgos, la situación del sistema educativo y de sus trabajadores y trabajadoras al iniciar el mandato del que ahora damos cuenta a este Congreso. Y en este escenario de prevalencia de los recortes y de las políticas privatizadoras y segregadoras de la LOMCE, el PP propuso un Pacto de Estado en la Subcomisión de Educación del Congreso, estrategia claramente orientada a blanquear las políticas que acabamos de resumir.

Desde CCOO planteamos como consideración previa que para nosotros no habría pacto si la educación no recuperaba los más de 9.000 millones de euros perdidos como consecuencia de los recortes. Y reclamamos que la recuperación tendría que producirse en una legislatura. Nuestra hoja de ruta para encarar una agenda para el Pacto partía de tasar los daños producidos por los recortes y abordar la reconstrucción del sistema educativo: cantidad y calidad del empleo, condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, atención a la diversidad, equidad, igualdad de oportunidades, inclusividad, condiciones de calidad, participación, formación profesional... Para CCOO, lo importante no era que hubiera pacto, sino lo que se pactara.

Se trataba de un emplazamiento no solo al Gobierno, sino al conjunto de las fuerzas políticas, presas de la lógica parlamentaria marcada por la Subcomisión, que favorecía objetivamente la posición del PP, que planteaba, para concluir sus trabajos, votar una a una las propuestas de cada compareciente.

Hemos trabajado las propuestas de CCOO para un Pacto Educativo, desde “El libro verde por la Educación” hasta el documento “La Educación que Queremos”. Las hemos presentado públicamente, las hemos hecho llegar a las fuerzas políticas y a las organizaciones del ámbito educativo para generar complicidades y extender nuestros análisis y posiciones. Queríamos que nuestro discurso ganara presencia y generara hegemonía.

El contexto no facilitaba un Pacto Educativo favorable a las posiciones que defendemos. Con un Gobierno del PP, autor material de la LOMCE y los recortes, en un periodo de hegemonía política de la derecha y con una izquierda que atravesaba una situación de crisis de liderazgo y de propuestas y en retroceso en las encuestas de opinión, el escenario solo era proclive a un pacto a la baja que habría pesado sobre la educación de nuestro país por un largo periodo de tiempo.

El PSOE, consciente de la dificultad para llegar a un pacto global, teorizaba alcanzar acuerdos concretos sobre cuestiones de carácter técnico. Aparte de la dificultad de identificar cuáles son las cuestiones de carácter técnico en educación, el planteamiento venía a significar que la LOMCE y las reformas del PP seguirían en vigor en todos aquellos aspectos que no hubieran sido objeto de acuerdo. Y con toda seguridad hubieran sido muchos y de calado.

Además de poner énfasis en nuestra agenda, señalamos que la inexistencia de una hoja de ruta para el pacto social deslegitimaba el propio pacto, que podía quedar reducido a un acuerdo entre partidos en la Subcomisión y sin ningún anclaje con la sociedad. Por ello, pusimos en marcha una iniciativa desde la Plataforma por la Escuela Pública. Se trataba de consensuar, en el marco de la comunidad educativa, un decálogo para el pacto. El objetivo era poner en valor a las organizaciones de la comunidad educativa, esto es, a los sindicatos, a las organizaciones estudiantiles, a las de madres y padres... que éramos quienes habíamos liderado las movilizaciones contra la LOMCE y los recortes, a la vez que liderar desde estas mismas organizaciones una posición sobre el pacto, poniendo condiciones y cautelas a los partidos políticos y al Gobierno.

Tras la presentación pública del documento tuvimos reuniones de la Plataforma por la Escuela Pública con Unidas Podemos y con la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE, en las que trasladamos a ambos grupos nuestra valoración de la situación, las dificultades objetivas para conseguir un pacto razonable que no hipotecara la educación y la escuela pública, así como la necesidad de asegurar un escenario de financiación que permitiera recuperar los niveles de inversión educativa anteriores a la crisis, antes de seguir avanzando en compromisos que podrían verse empañados después por la falta de presupuesto.

8

El documento, más allá de su sencillez, obró un efecto político potente que terminó generando la salida del PSOE y de UP de la subcomisión en un primer momento. Posteriormente también la abandonarían ERC y PDCAT.

La quiebra del pacto nos devolvía a la casilla de partida en lo tocante a nuestras reivindicaciones: derogación de la LOMCE y de las reformas educativas del PP (incluyendo los decretos que habían afectado a la educación superior) y reversión de los recortes, por lo que decidimos desplegar nuestro trabajo en el terreno de la propuesta y de la respuesta. Reforzamos, del lado de la propuesta, nuestros documentos de posición sobre las principales reivindicaciones en materia de acción sindical y de política educativa, y, del lado de la respuesta, rearmamos la lógica de la tensión, convocando movilizaciones desde la Plataforma por la Escuela Pública.

Este es el contexto en el que se produce el triunfo de la moción de censura. El 1 de junio de 2018, el PSOE, con un amplio apoyo de los grupos parlamentarios, ganó la moción de censura, aunque para la constitución del nuevo Gobierno tuvimos que esperar al mes de noviembre, tras un nuevo paso por las urnas.

El decreto de estructura gubernamental deparaba la primera novedad respecto al ámbito educativo al situar las competencias sobre educación superior en un nuevo Ministerio de Ciencia, Tecnología y Universidades, decisión con la que desde CCOO nos mostramos críticos, ya que entendíamos que debilitaba la dimensión de educación superior de nuestro sistema universitario a favor de la dimensión de la universidad al servicio de la investigación, siguiendo la lógica de las necesidades de las empresas y del sistema productivo.

Este breve Ejecutivo (el 28 de abril de 2019 se celebraron nuevas elecciones generales) no abordó los debates educativos pendientes y su impacto en la reversión de las políticas del PP fue muy escaso. La derogación del RD 14/2012 se llevó a cabo mediante la tramitación de una ley (en lugar de un Real Decreto Ley) que posponía al curso siguiente a su aprobación la entrada en vigor de las dos aspiraciones más sentidas por el profesorado: la recuperación de las 18 horas lectivas y la reducción de los ratios. Solo tendría eficacia inmediata la cobertura de sustituciones. En el ámbito universitario no se llevó a cabo ninguna iniciativa para derogar el RD y aún hoy sigue en vigor, a pesar de nuestras reiteradas demandas.

Sabiendo que la aritmética parlamentaria y la previsible duración de la legislatura no daban para la tramitación y aprobación de una nueva ley orgánica de educación, pusimos énfasis en la exigencia al Ministerio de proceder con urgencia a su desmontaje a través de la derogación de sus aspectos más regresivos, lo que finalmente no se llevó a cabo dada la falta de voluntad política y la limitada duración de la legislatura. Desde CCOO presentamos un informe jurídico señalando los aspectos de la LOMCE que podían ser modificados por real decreto o real decreto ley, que eran numerosos y de calado, y que habrían permitido oxigenar el inicio de curso siguiente y aliviar en parte el peso de las reformas regresivas del PP.

Con el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Universidades iniciamos tres líneas de trabajo que no arrojaron resultados concretos: Estatuto del PDI, ordenación de las enseñanzas oficiales e internacionalización.

En el ámbito de la investigación, valoramos de modo positivo las modificaciones realizadas en el Estatuto del Personal Investigador en Formación.

El 28 de abril consolidó el cambio de ciclo político, posibilitando la conformación (no sin dificultades) de un Gobierno de progreso y, por primera vez en la historia de nuestra democracia, de coalición.

El nuevo Gobierno abrió la posibilidad de poner en marcha una agenda reformista en educación, tanto en la educación no universitaria como en la educación superior. El Ministerio de Educación y Formación Profesional aceleró la tramitación parlamentaria de la LOMLOE, comprometió una Ley de Formación Profesional, corrigió el rumbo en materia de becas y recogió en la nueva ley educativa la elaboración de una norma sobre el profesorado para introducir los cambios necesarios en la profesión docente. El Ministerio de Universidades, desgajado ahora del de Ciencia y Tecnología en una decisión absurda que criticamos duramente, ha tenido un impulso reformista menos claro y más dificultades para fijar una agenda de trabajo.

Recibimos al nuevo Gobierno poniendo de manifiesto que las prioridades de nuestra agenda no cambiaban, aunque cambiara nuestra manera de gestionarlas. Veníamos de un periodo de confrontación política, ideológica y sindical con gobiernos de la derecha, que habían impulsado las políticas más descarnadamente neoliberales, que habían recortado derechos y libertades, que habían llevado a cabo recortes y reformas contra los trabajadores y las trabajadoras (laboral y de pensiones) y que habían despreciado (hasta los últimos momentos de la legislatura) el diálogo social. Parecía razonable pensar que el nuevo Ejecutivo iba a impulsar el diálogo y la negociación, y que nuestra agenda iba a encontrar menos obstáculos para desplegarse. Lo cierto es que los resultados no están a la altura de lo esperado. La interlocución en ámbitos formales de negociación es, en ambos ministerios, discontinua y con contenidos de negociación escasos. Se convocan las mesas para cumplir las previsiones legales, antes que para negociar, y podemos asegurar que tenemos problemas para dar continuidad al diálogo social, lo que nos ha llevado a endurecer nuestra posición pública y a criticar las iniciativas de ambos ministerios en numerosas ocasiones, resaltando nuestra autonomía y nuestro perfil propio.

El acuerdo programático entre el PSOE y UP contemplaba 11 medidas en materia de educación no universitaria. La más destacada era la derogación de la LOMCE a través de una ley básica que reforzara la calidad con equidad, la inclusión, la escuela pública como eje vertebrador del sistema educativo y eliminara la segregación escolar. Se apostaba también por la coeducación, el control social y la gratuidad de los centros concertados, abordar el debate sobre la profesión docente, reducir la temporalidad en el sector educativo, promover la reducción de las ratios y universalizar el ciclo 0-3 de la Educación Infantil a través de la extensión de la red pública, entre otras cuestiones.

En el ámbito de la educación superior se comprometían a poner en marcha un pacto por la universidad consensuado con los agentes sociales y políticos para garantizar una financiación suficiente para modernizarla, garantizar los derechos y estabilizar el empleo tanto del personal docente e investigador (PDI) como del personal de administración y servicios (PAS) a través de una nueva Ley Orgánica de Universidades e impulsar una nueva política de becas y tasas para asegurar la consideración de las becas como derecho subjetivo, reforzando su carácter compensador y dando certidumbre sobre su cuantía en el momento de la matriculación.

Constituido el Gobierno, desde FECCOO exigimos la apertura inmediata de todas las mesas de trabajo y de negociación. Nuestra agenda reivindicativa, tanto en los aspectos que tenían que ver con las políticas educativas, como en lo que se refiere a las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de la educación, estaban recogidas en el documento “Propuestas en Materia Educativa de la Federación de Enseñanza de CCOO para las elecciones generales de 2019”. El texto, que bebía directamente de nues-

tros acuerdos congresuales, contenía iniciativas en materia de política educativa, de profesorado de la enseñanza pública, de Universidad, de enseñanza privada y para el personal de servicios educativos y complementarios (PSEC). Podemos afirmar que los compromisos suscritos en el acuerdo programático entre el PSOE y UP tienen una gran coincidencia con la plataforma reivindicativa contenida en nuestro documento y que hemos venido sosteniendo en nuestra lucha contra los recortes y las contrarreformas educativas del PP.

Por tanto, el primer reto que nos planteamos tenía que ver con poner en valor y reforzar el papel del sindicalismo que representa CCOO en la propuesta y en la negociación, desde nuestra autonomía y desde una posición de exigencia y firmeza.

Abordamos la tramitación parlamentaria de la LOMLOE trabajando desde la propuesta para condicionar, desde nuestras posiciones, el contenido de la Ley. Presentamos una amplia batería de enmiendas (más de 150) tanto en el Consejo Escolar del Estado como en la tramitación parlamentaria, haciéndonos llegar también a los partidos políticos. Hemos valorado positivamente la derogación de la LOMCE, demandada por la mayoría de la comunidad educativa, aunque hemos señalado sus insuficiencias. Hemos manifestado públicamente que la nueva Ley Orgánica de Educación no es nuestra ley. Se queda lejos de nuestras aspiraciones. En algunos casos es una vuelta al *statu quo* anterior a la LOMCE y no ha terminado de desmontar las contrarreformas del PP. Pero no podemos negar que ha supuesto la derogación de la ley más contestada por la mayoría de la comunidad educativa y que menos consenso ha concitado entre los grupos políticos.

La derecha política, las patronales de la enseñanza privada y sus sindicatos satélites, las organizaciones sociales de la derecha educativa, el amplio poder mediático de la derecha y la Iglesia católica sacaron toda su artillería contra una ley que podría tildarse de moderada y que hubiera sido la base sobre la que articular un pacto social y político en cualquier país de nuestro entorno; pero, más allá del relato construido, lo que realmente les espoleaba era la extensión de los conciertos al tramo 0-3 de la Educación Infantil, algo que tanto el referido acuerdo programático como la propia ley no contemplan.

10

La irrupción en la escena social y política de la extrema derecha ha condicionado también el debate educativo. El PP y Cs, radicalizados y acuciados por la ultraderecha, a quien parecen disputarle el espacio, han puesto de manifiesto desde el debate de investidura que estamos en una legislatura marcada por la confrontación política, ideológica y social.

En nuestro sector hemos vivido la irrupción de VOX y sus propuestas retrógradas, autoritarias y antidemocráticas. La campaña para la puesta en marcha del veto parental, que fue recurrida por FECCOO ante la Fiscalía General del Estado y ante la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, es el mejor ejemplo de estas políticas.

Señalamos que la iniciativa tenía implicaciones educativas, jurídicas y políticas. Pero dijimos que tenía también una clara dimensión sindical en la medida en que afectaba a las condiciones de desempeño profesional de las trabajadoras y los trabajadores del sistema educativo, ya que se llegó a denunciar a docentes, equipos directivos y responsables políticos por llevar a cabo o promover actividades complementarias relacionadas con la igualdad o la diversidad afectivo-sexual.

Destacamos los aspectos en que esta iniciativa vulneraba el ordenamiento jurídico general y el educativo, elaboramos informes jurídicos y argumentarios que pusimos a disposición del profesorado y de los centros educativos, y ofrecimos nuestros servicios jurídicos para quienes pudieran verse afectados por esta situación.

La irrupción de la pandemia ha tenido un impacto demoledor sobre la actividad económica, sobre el empleo, sobre los servicios públicos, sobre la educación... en definitiva sobre la vida de las personas, generando una crisis multifacética de la que, no sin dificultades, parece que empezamos tímidamente a recuperarnos.

El confinamiento puso a prueba la capacidad del sistema educativo, del profesorado, del personal de administración y servicios, del alumnado y de las familias para adaptarse a unas circunstancias excepcionales con unos resultados satisfactorios, gracias al esfuerzo de todos los actores.

El profesorado se reinventó en el escenario en línea en 24 horas, garantizando la continuidad del sistema educativo. Sin embargo, dicho escenario ha revelado que sin la presencialidad se resiente la equidad y que las brechas de la desigualdad se expresan con mayor crudeza. La brecha digital, la familiar o la terri-

torial han debilitado la garantía real del derecho a la educación. El virus ha contribuido a resaltar las desigualdades sociales. Las personas vulnerables se han hecho más vulnerables aún, lo que plantea grandes desafíos para garantizar la equidad y la inclusión, especialmente entre los grupos más desaventajados.

De cara al inicio de curso, fuimos los primeros en apostar en la vuelta a la presencialidad con seguridad, en reclamar una presencialidad segura. De lo contrario, afirmábamos, los centros educativos podrían convertirse en vectores de extensión de la pandemia y acabar cerrando y condenando al sistema educativo a un nuevo confinamiento, con los daños colaterales que ello acarrearía.

Situamos que la clave para garantizar una presencialidad segura son los ratios. Las recomendaciones de las autoridades educativas y sanitarias lo apuntaban con claridad. El Ministerio de Educación y Formación Profesional renunció a su función de liderazgo dejando la decisión final sobre aspectos sustantivos como ratios, espacios... en manos de las CC. AA. Así, la ratio máxima de 20 estudiantes por aula se convirtió en una recomendación sin fuerza legal, lo que permitió que la mayoría de las CC. AA. prepararan el inicio de curso en una hipotética situación de vuelta a la normalidad, con los ratios ordinarios.

Tuvimos que convocar movilizaciones descentralizadas para torcer la voluntad de las consejerías de Educación y conseguir incrementos de plantilla que permitieran reducir los ratios. Hemos logrado incrementar significativamente la contratación de profesorado y PSEC. Desde CCOO ciframos en 71.700 docentes el incremento de plantilla necesario en el Estado para garantizar la presencialidad en el conjunto de la educación no universitaria con una ratio media de 20 estudiantes por aula. Finalmente, ha aumentado en torno a 37.000 docentes, dado que las administraciones educativas han apostado por la semipresencialidad a partir de 3º de la ESO. Cabe señalar que los avances conseguidos en materia de plantillas se han producido tanto en los sectores públicos como en los privados.

El reto ahora es mantener e incrementar esas plantillas para el nuevo curso. El MEFP y las CC. AA. han pactado un documento en la Conferencia Sectorial que permite volver a la situación prepandemia en lo que se refiere a ratios y espacios, a la vez que aconseja a las consejerías de Educación que mantengan al profesorado contratado este curso para mejorar la calidad educativa. Desde CCOO hemos rechazado el documento porque entendemos irreal y poco responsable volver al escenario de la antigua normalidad por razones sanitarias y educativas. En cuanto a las razones sanitarias, señalamos que las medidas adoptadas este curso, especialmente las referidas a ratios y espacios, habían jugado un papel determinante en el mantenimiento de los centros educativos abiertos a lo largo de todo el curso, frente a otros países de nuestro entorno, que han visto nuevamente confinada la educación en algún momento. Por lo que se refiere a las educativas, hemos manifestado que el periodo de confinamiento del curso pasado ha gravitado de forma especialmente negativa sobre el alumnado en situación de desventaja social, y que unas aulas de nuevo masificadas no contribuirán a cerrar las brechas de la desigualdad que la pandemia y el confinamiento educativo han puesto sobre el tapete. Hemos subrayado igualmente que no podemos volver a centros rígidos con aulas masificadas y con profesorado escaso, a no ser que el propio Ministerio de Educación sea el primero que no crea en el modelo curricular que propone ni en el modelo educativo que se plasma en la LOMLOE.

Vivimos una situación excepcional. El deseable consenso político entre el Estado y las CC. AA. no puede convertirse en un freno que impida asegurar las condiciones mínimas para una presencialidad segura, ni el marco competencial debe ser una coartada para obviar unas condiciones de seguridad homologables para el conjunto de la ciudadanía. El Estado tiene a su disposición instrumentos legales que permitirían asegurar esas condiciones mínimas respecto a los ratios que, como hemos señalado, son la clave de bóveda para una presencialidad segura en los centros educativos. Desde este convencimiento, hemos promovido una campaña de presión y movilización federal para tratar de garantizar el mantenimiento y la mejora de las plantillas de profesionales de los centros educativos.

La pandemia ha reforzado la evidencia de la necesidad de tener unos servicios públicos potentes. La defensa y promoción de los servicios públicos está entre las prioridades tanto de la Confederación Sindical de CCOO como del Área Pública Confederal. El problema es que la mayor exigencia a la que nos somete la pandemia tropieza con unos servicios públicos duramente golpeados por los recortes, degradados por procesos de externalización, en los que falta personal, han empeorado las condiciones laborales y se ha deteriorado la calidad del empleo con tasas de temporalidad inasumibles.

Redimensionar los servicios públicos y reforzarlos como elemento vertebrador del Estado social, para que jueguen un papel central en la reconstrucción del país, exige elevar el gasto público, para lo que ha-

brá que reforzar las políticas fiscales que, con suficiencia y progresividad, garanticen la sostenibilidad de unos servicios públicos menos desarrollados y peor financiados que la media de la Eurozona.

Los acuerdos de la Mesa General de Empleados/as Públicos/as nos han permitido iniciar la senda de la recuperación del poder adquisitivo perdido, pero han sido menos eficaces en garantizar la consolidación del empleo. La dejadez de muchas administraciones públicas a la hora de sacar las plazas a oferta pública de empleo, junto con las restricciones que ha impuesto la pandemia, arrojan finalmente un saldo muy negativo: la tasa de temporalidad en los sectores públicos se sitúa por encima del 25% y supera ya la de los sectores privados. En FECCOO hemos cerrado una propuesta en torno a un sistema transitorio de acceso que, combinando seguridad jurídica y eficacia, permita reconocer suficientemente los méritos de personal eventual e interino de cara al acceso a la condición de indefinido o de funcionario de carrera. Los criterios que informan la propuesta gozan de consenso en el Área Pública para iniciar el proceso de negociación con el Gobierno para la reducción de la temporalidad. Todo ello en el marco de un III Acuerdo que nos permita recuperar los derechos, capacidad adquisitiva y condiciones laborales deteriorados durante la etapa de los recortes.

En la educación no universitaria, tras la aprobación de la LOMLOE nos enfrentamos a los desarrollos normativos de la Ley; al debate sobre una Ley de Formación Profesional; a la regulación de las Enseñanzas Artísticas Superiores y Profesionales; a la negociación de una norma que regule la profesión docente, que debe estar sustanciada antes de un año tras la aprobación de la LOMLOE... Este entramado normativo pone de manifiesto la existencia de una agenda reformista en el ámbito de la educación no universitaria, sobre cuyo alcance podemos discutir. La LOMLOE se queda lejos de nuestras aspiraciones y no desmonta las contrarreformas del PP. Sin embargo, ha supuesto la derogación de la ley de educación más contestada por la comunidad educativa y la inmensa mayoría de las fuerzas políticas, la convergencia con los países de nuestro entorno y la creación de espacios que pueden permitir al sistema educativo crecer a futuro. Además, se puede identificar la existencia de un hilo conductor en las actuaciones del MEFP.

No sucede lo mismo en el caso de la educación superior. El Ministerio de Universidades ha puesto sobre la mesa una propuesta de borrador de Estatuto de PDI que en nuestra opinión perpetúa la precariedad, apuesta por la laboralización del PDI y genera nuevas figuras contractuales que no solo no resuelven los problemas, sino que podrían contribuir a agravarlos. Un intento condenado al fracaso, tras el que el Ministerio plantea la discusión en torno a una nueva Ley Orgánica de Universidades, para lo que ha abierto un periodo de consultas.

Organización, Administración y Finanzas

El Consejo de FECCOO aprobó, el 5 de diciembre de 2017, el plan de trabajo de la Secretaría de Organización, Administración y Finanzas de FECCOO elaborado sobre la base de las ponencias aprobadas para el mandato de cuatro años.

Tanto federal como confederalmente, nos propusimos reforzar el sindicato y convertirlo en una herramienta más cercana al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, sobre todo de aquellas personas que más lo necesitan. Para ello acordamos que debíamos vincular estrechamente las partes más fuertes y organizadas a las más debilitadas y precarizadas. Se trataba y se trata de adaptarnos a una organización cada vez más descentralizada y fragmentada de la empresa.

Nuestro objetivo era y es extender y mejorar nuestra presencia organizada utilizando los recursos existentes de la manera más eficaz y eficiente posible para conseguir los mejores resultados en nuestra acción reivindicativa y representativa (afiliación y elecciones sindicales).

1. Desarrollo organizativo. Potenciar la cooperación, coordinación y participación interterritorial para desarrollar la organización

Acordamos establecer, con la complicidad del conjunto de organizaciones federales, una serie de planes, métodos y protocolos que nos permitiesen avanzar en la extensión del sindicato en la empresa, mejorar la interacción de la afiliación con el sindicato y consecuentemente cumplir con los objetivos establecidos.

En primer lugar, debíamos conocer los recursos que tiene la organización para desarrollar las tareas encomendadas y después vincular los recursos a los planes que decidimos poner en marcha. En cada empresa en la que tenemos presencia o aspiramos a tenerla debemos tener un sindicalista de referencia.

También acordamos dotarnos, a medio plazo, de un método compartido para evaluar el trabajo realizado. Se trata de tener, en los próximos meses, una herramienta que registre toda la interacción del sindicato en cada empresa, con la afiliación y el conjunto de personas trabajadoras, que dicha información quede recopilada y nos permita evaluar los resultados de cada acción sindical (información general, asesoramiento, conflicto, acuerdo, plan formativo, etc.).

1.1 Durante el último semestre de 2017 y los primeros meses de 2018 elaboramos y actualizamos el mapa de recursos de FECCOO

El mapa de realidad, que elaboramos con la colaboración de todas las CC. AA. que cumplimentaron un cuestionario, nos permitió saber el número de sedes que están abiertas y las personas que las atienden. En resumen, tenemos 158 sedes abiertas, en 58 de ellas contamos con el apoyo de los territorios, atendidas por 769 compañeras y compañeros, con dispensas totales o parciales de los cuatro sectores de la Federación (Pública no universitaria, Privada y Servicios Socioeducativos, Universidad y Personal de Servicios Educativos y Complementarios).

Conocimos las apps y las bases de datos en funcionamiento. Una vez que estuvimos al tanto de las herramientas disponibles apostamos por desarrollar el uso del Sistema Informático Confederal (SIC) y sus diferentes bases de datos relacionales. La herramienta confederal es muy potente, puesto que nos permite relacionar tres bases de datos fundamentales para la organización: la de las personas afiliadas, la de los centros de trabajo y la de los resultados electorales.

Durante estos cuatro años hemos dedicado muchos recursos para conseguir su actualización y optimización, pero es necesario seguir dedicando recursos para poder tener esa información actualizada porque es imprescindible.

1.2 Organizar a la afiliación y promover su participación. Creación y seguimiento de secciones sindicales

La resolución “un sindicato para todos y todas” aprobada en el Congreso Confederal establecía que debíamos constituir secciones sindicales en todos los centros de trabajo donde tuviésemos más de 20 personas afiliadas.

Cuando comenzamos el mandato, en el Sistema Informático Confederal (SIC) no había ninguna sección sindical que estuviese correctamente registrada, es decir, había secciones sindicales activas, pero no tenían sus órganos de dirección actualizados ni sus afiliados, afiliadas y centros correctamente adscritos.

Actualmente, tenemos registradas en la herramienta del SIC 86 secciones sindicales activas de los cuatro subsectores que agrupan a un total de 25.020 afiliados y afiliadas.

Además de trabajar en la constitución y, sobre todo, registro de las secciones sindicales, en noviembre de 2018 aprobamos el primer reglamento de FECCOO sobre “Constitución, tipos y competencias de las secciones sindicales y de las delegadas y delegados de las mismas” que modificamos en marzo de 2021. En los próximos cuatro años debemos seguir trabajando en la misma dirección para organizar al mayor número de personas afiliadas en secciones sindicales.

1.3 Implantar la figura del “sindicalista de referencia”

El objetivo confederal y federal era garantizar que todos los centros de trabajo en los que hubiera personas afiliadas al sindicato tuviesen asignado un sindicalista de referencia.

Nosotros, además, nos propusimos que todos los centros de trabajo en los que se realizan elecciones tuvieran asignados una o un sindicalista que hiciera de puente con el sindicato, incluidos aquellos en los que no presentamos candidaturas.

14

En 2018 cada federación nos envió la relación de sindicalistas de referencia nombrados y el número de centros que atendía cada uno de ellos/as. Una vez analizada la información, comprobamos que era un nombramiento más formal que real, por tanto, el objetivo sigue estando vigente, puesto que tanto la Confederación como la Federación siguen apostando por desarrollar esta idea.

1.4 Incorporar al sindicato a trabajadores y trabajadoras en situación de precariedad y rejuvenecer la organización

Este año teníamos la intención de aprovechar la Conferencia de Juventud para impulsar la creación de grupos de trabajo con la afiliación más joven de FECCOO, pero al tener que suspenderla por la pandemia nos ha sido imposible. No obstante, nos consta que en algunas federaciones territoriales sí que han conseguido conectar con la afiliación más joven y han comenzado a trabajar en esta línea. Es necesario escuchar a nuestra afiliación más joven e invitarla a participar en nuestra acción sindical. Por ello, consideramos que es imprescindible cumplir con la resolución sobre la “II Conferencia Confederal de Juventud” aprobada por el Consejo Confederal el pasado 24 de marzo, que nos compromete a impulsar la creación de Jóvenes CCOO en FECCOO, facilitar la incorporación de jóvenes al sindicato y promover el acceso de las y los jóvenes a la actividad sindical de nuestra federación.

1.5 Garantizar el buen funcionamiento de los órganos de dirección

Durante estos cuatro años hemos completado y registrado en el SIC el mapa organizativo de FECCOO y hemos impulsado el cumplimiento de lo establecido en nuestros estatutos y reglamentos en relación con el funcionamiento de los órganos de dirección.

Asimismo, hemos acompañado a los diferentes responsables territoriales en cada una de sus actividades y colaborado con las organizaciones federadas en la solución de los problemas que nos han planteado durante el mandato.

Igualmente, hemos intervenido ante los conflictos internos que han surgido, procurando resolverlos políticamente. En aquellos casos en los que no ha sido posible, han sido abordados en los órganos de dirección, aplicando nuestros estatutos y reglamentos.

En resumen, la Secretaría ha contribuido al buen funcionamiento de los órganos de dirección de FECCOO y de su Comisión de Garantías.

1.6 Reforzar el trabajo de las secciones federales

Las Secciones Federales son una pieza fundamental para realizar un buen trabajo sindical, nos permiten fomentar el debate, la participación, la coordinación y la elaboración de propuestas conjuntas de acción sindical. En este apartado nos propusimos reforzar su trabajo, utilizando con más intensidad las nuevas tecnologías, lo que además nos debía permitir ahorrar gastos.

Obviamente, hemos reforzado el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Con anterioridad a la pandemia, habíamos fomentamos el uso de las videoconferencias y la herramienta Dropbox Business, por lo que, cuando estalló la crisis sanitaria, nuestra adaptación al nuevo entorno de trabajo fue muy rápida.

1.7 Optimizar las herramientas informáticas y potenciar su uso

Hemos puesto al servicio de la organización y de la consecución de los objetivos establecidos todos los recursos informáticos, en especial el SIC. Hemos actualizado los equipos que utilizamos, así como los métodos de tratamiento de la información y comunicación, sustituyendo, en la medida de lo posible, el uso de discos externos por el almacenaje en la nube, dotando de mayor seguridad a la información que manejamos diariamente.

Promovimos una utilización eficaz de las nuevas tecnologías contratando algunas soluciones informáticas que complementan las herramientas confederales para facilitar el intercambio de iniciativas y buenas prácticas en muchas de las actividades sindicales que, en última instancia, favorecen el aumento de afiliación o el éxito en las elecciones. Y las hemos dado a conocer con píldoras formativas tanto presencial como telemáticamente.

Dedicamos recursos específicos para actualizar las bases informáticas confederales, en especial las que están vinculadas a la acción sindical: la base de datos de elecciones sindicales y centros de trabajo.

2. Mejorar nuestra representatividad y legitimación. Potenciar la cooperación, coordinación, participación y cohesión interterritorial en las elecciones sindicales

Como todos sabemos, las elecciones sindicales son una tarea diaria y necesaria tanto por la existencia de continuos procesos electorales como por la necesidad de extenderlos a empresas que no tienen representación sindical.

El trabajo electoral es una parte fundamental del desarrollo organizativo de la Federación y se ha convertido en una actividad permanente que nos concierne a todos. Las elecciones sindicales son el cauce que nos debe permitir conectar al sindicato con muchos trabajadores y trabajadoras.

La probabilidad de que tengamos representantes de los trabajadores y las trabajadoras en una empresa está relacionada, sobre todo, con su dimensión y la existencia de afiliación en ella. De manera que, a mayor dimensión de empresa y a mayor volumen de afiliación, más posibilidades de obtener delegados y delegadas.

2.1. Mejorar nuestra representatividad y legitimación

El objetivo que nos marcamos era ganar las elecciones sindicales en todos los sectores y alcanzar los 6.000 delegados y delegadas electas. Se trataba de remontar posiciones donde estábamos por debajo de la UGT y donde competimos con los sindicatos nacionalistas. Comenzamos el mandato organizando la celebración del 40º aniversario de FECCOO, un acto de reafirmación de la Federación que pretendió, además de reconocer y celebrar el trabajo desarrollado por muchos compañeros y compañeras, ser el pistoletazo de salida para el proceso de concentración de las elecciones sindicales.

A 31 de diciembre de 2019, fin del período de cómputo dinámico, los datos registrados en el SIC nos permiten afirmar que hemos vuelto a ganar las elecciones sindicales globalmente con 6.074 delegados y delegadas, 332 más que hace 4 años y 637 más que UGT, segunda fuerza sindical en el sector. Además, ganamos las elecciones en todos los sectores, excepto en el ámbito de la enseñanza privada concertada. En el anexo I sobre elecciones sindicales se pueden ver los resultados globales por comunidad autónoma o por sector en el fin del periodo de cómputo.

A 16 de mayo de 2021, los resultados del cómputo dinámico grabados en el SIC nos dicen que tenemos 6.044 delegados y delegadas; 621 delgados y delegadas más que UGT, 768 más que FSIE, 2.319 más que USO y 4.924 más que CSIF. La suma del resto de las organizaciones sindicales, candidaturas de trabajadores/as o coaliciones electorales suman 5.317 delegados y delegadas.

En abril de 2020, antes de comenzar la pandemia, llegamos a tener 6.179 delegados y delegadas con una diferencia sobre UGT de 681, 975 sobre FSIE, 2.419 sobre USO y 5.039 sobre CSIF.

Hemos intentado realizar elecciones en todos los centros en los que tenemos afiliación y reúnen las condiciones legales, pero no ha sido posible.

16

Los recursos financiados por la CS de CCOO han intentado atender este objetivo en los territorios que acordamos, y también prestar especial atención a aquellos territorios y sectores donde crece el sindicalismo nacionalista y/o corporativo.

Para cumplir estos objetivos hemos desarrollado las siguientes tareas:

- Actualizamos y comprobamos los datos sobre resultados electorales en todos los sectores y territorios. Asimismo, hemos intentado que las certificaciones emitidas por cada gobierno autonómico se correspondan con los resultados electorales que tenemos registrados en el SIC.
- Establecimos un plan de elecciones sindicales con objetivos concretos para mejorar los resultados en cada sector.
- Trabajamos para fidelizar a quienes ya están afiliados y afiliadas, y fomentamos la implicación y participación de la afiliación en todas las tareas sindicales, especialmente en los procesos electorales, desde la elaboración de los programas y las candidaturas hasta la votación final.
- Propusimos la elaboración de protocolos de bienvenida a la afiliación y a los nuevos delegados y delegadas que incorporasen material básico de carácter informativo y formativo.
- Continuamos priorizando la incorporación de mujeres y jóvenes a nuestro trabajo sindical, garantizando su inclusión en nuestras candidaturas.
- Hemos potenciado y fomentado un uso adecuado de las horas sindicales. Lamentablemente, no hemos sido capaces de que el Ministerio de Educación se sienta a negociar un pacto de derechos sindicales que supere los recortes de 2012, tarea que deberá abordarse en el próximo mandato porque es imprescindible conseguirlo.

- Hemos mejorado nuestra comunicación interna usando las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Hemos generado espacios de participación y comunicación que nos han permitido conocer y compartir iniciativas que se están desarrollando en los distintos territorios.
- Estamos implantando un modelo organizativo y de responsabilidades sindicales que nos garantiza una mayor coordinación entre sectores y territorios, y una mejor adaptación a la realidad de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro sector.
- Reforzamos el papel del sindicato en la dirección de los órganos unitarios de representación y en la actuación de los delegados y delegadas de personal.

Otro de los objetivos que nos propusimos para mejorar nuestra legitimación fue incrementar el número de personas afiliadas, y lo hemos cumplido. En estos cuatro años hemos pasado de 76.659 personas afiliadas a 30 de abril de 2017, a 82.515 a 30 de abril de 2021, lo que supone un crecimiento del 7,10%. Hemos impulsado el crecimiento de la afiliación, singularmente en el colectivo de jóvenes y delegados o delegadas electas mediante la elaboración de un plan con objetivos concretos. Plan de trabajo que fue revisado y actualizado teniendo en cuenta la pandemia.

Trimestralmente hemos elaborado y enviado un informe sobre la evolución de la afiliación que nos ha permitido comprobar si estábamos cumpliendo con los objetivos de crecimiento planificados. En el Anexo II recopilamos la evolución de la afiliación durante este mandato.

Asimismo, hemos realizado un estudio sobre las altas y bajas en nuestra afiliación analizando los motivos que manifiestan tanto para afiliarse como para desafiarse. Dicho estudio nos permite conocer el perfil y las necesidades de nuestra afiliación, a fin de poder adaptar nuestro trabajo sindical.

Junto a esto, como ya hemos señalado, hemos trabajado para reforzar el sindicalismo de proximidad y garantizar la presencia de CCOO en los centros de trabajo. La cercanía con la afiliación, con los simpatizantes, trabajadores y trabajadoras en general es fundamental para la actividad del sindicato.

3. Asegurar la sostenibilidad económica de la organización, manteniendo el equilibrio entre ingresos y gastos

La suficiencia financiera es clave para asegurar la sostenibilidad y el crecimiento de nuestra organización. El equilibrio entre ingresos y gastos es un requisito para mantener la solvencia de la Federación. Tenemos la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia y transparencia posibles. De la misma manera, debemos ser solidarios y garantizar la cooperación entre nuestras estructuras.

3.1. Mantener el equilibrio entre ingresos y gastos

- Hemos elaborado los presupuestos de ingresos y gastos de manera participada y realista para poder cuantificar en términos monetarios las actividades que hemos previsto, los objetivos y los medios para alcanzarlas.
- Comenzamos en este mandato con el seguimiento, actualización y control trimestral de los gastos presupuestados.
- Los ingresos finalistas han tenido un tratamiento especial en los presupuestos y balances. Se han explicado los programas que han dado lugar a estos ingresos detallando la distribución del gasto realizado.
- Hemos implementado las herramientas informáticas confederales de gestión económica, lo que nos ha permitido racionalizar el gasto e integrar en el CIF federal las cuentas de cuatro organizaciones más. Al finalizar este mandato integran sus contabilidades con el CIF federal 13 organizaciones:

Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Ceuta, Exterior, Galicia, Islas Canarias, Melilla, Murcia, Navarra, País Valencià y La Rioja.

- Hemos analizado globalmente las propuestas de los proveedores para quedarnos con las mejores ofertas y hemos mejorado la gestión de los desplazamientos utilizando los criterios confederales.
- Se ha garantizado el cumplimiento de lo establecido en el Manual de Procedimientos sobre gestión económico-financiera aprobado por la Confederación.
- Hemos sido solidarios, en la medida de nuestras posibilidades económicas, con las organizaciones que nos lo han solicitado.

3.2. Nos propusimos mejorar la transparencia de la organización, y lo hemos hecho incluyendo toda la información económica relevante en el apartado de transparencia de la web federal.

- Cada año hemos publicado en la página web la información económica que la Confederación nos ha indicado.
- Hemos recopilado y custodiado la declaración de bienes y rentas de inicio y fin de mandato de la mayoría de las personas que forman parte de las comisiones ejecutivas de las organizaciones de nivel II, III y IV que consolidan con nuestro CIF.

3.3. Se han potenciado, en colaboración con la Confederación, los servicios para la afiliación y se han ofrecido nuevos servicios

- La tarea principal que hemos realizado durante este mandato ha sido la aprobación de una nueva Norma de Organización, Dirección y Funcionamiento de los Servicios Jurídicos del Sindicato, un Plan de Actuaciones a realizar para mejorar su eficacia y eficiencia, y un nuevo sistema de financiación que incluye una nueva tarifa única. Este trabajo, que ha llevado múltiples reuniones, se ha impulsado desde la Comisión Ejecutiva Confederal y ha contado con la colaboración activa de todas las organizaciones federales y territoriales, en especial de las seis federaciones y los siete territorios que forman parte de la Comisión Permanente de la Comisión Confederal de Asesoramiento, cuyo papel seguirá siendo determinante para cumplir los objetivos establecidos en el plan de actuaciones.

3.4. Otras tareas de la Secretaría de Organización

- Hemos organizado y participado en las huelgas del 8-M, en las que, con más o menos debate, se movilizó a nuestra afiliación.
- Hemos reorganizado, en colaboración con la Secretaría de Organización confederal, los subsectores en la base de datos de afiliación según nuestras necesidades.
- Hemos trabajado con la Confederación para facilitar la afiliación en línea y mejorar la interfaz en la página web de afiliación. En este punto nos queda trabajo por hacer, tenemos que conseguir que la afiliación a través de formularios de internet no nos suponga un conflicto con otras federaciones y nos facilite el encuadramiento de la nueva afiliación al sector y subsector correcto. En ello estamos trabajando.
- Hemos aplicado el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) aprobado por la UE que pretende la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos. Aunque entró en vigor en mayo de 2016, no fue de aplicación hasta el 25 de mayo de 2018. Desde ese momento, FECCOO, junto a la CSCCOO, nombró a la delegada de Protección de Datos y, junto a ella y todas las federaciones territoriales, esta Secretaría ha ido adaptando toda la política de protección de datos a este nuevo reglamento. Hemos ido generando e implementando nuevos protocolos, tratamientos de la información, así como dando

respuesta a todas las ejercitaciones de derechos de la afiliación. Además, se han gestionado todos los expedientes de brechas de seguridad y vulnerabilidades de nuestra organización, que surgen fundamentalmente en el desarrollo de la acción sindical en las secciones sindicales. En el plan de trabajo confederal y federal de protección de datos quedan pendientes la formación de todas las personas usuarias de información de CCOO, siendo este un ámbito en el que siempre se puede mejorar y necesitar nuevos tratamientos de la información.

- El registro de la jornada de trabajo se hizo obligatorio a partir de marzo de 2019, según el Real Decreto 8/2019. Esta Secretaría desde octubre de 2017 comenzó a utilizar un registro de la jornada a través del Sistema Informático Confederal que nos permitía gestionar no solo la jornada, sino también la solicitud de días de vacaciones, asuntos propios y otros permisos retribuidos o no. Junto a la implementación de este nuevo sistema de control de la jornada, iniciamos una negociación con las trabajadoras y los trabajadores de FECCOO para modificar su convenio, que era de 2005 y que no se ajustaba del todo a las necesidades de la organización. Como resultado de múltiples reuniones, en octubre de 2018 y en febrero de 2019 firmamos dos acuerdos que han actualizado el convenio colectivo.

s

- Finalmente, hemos modernizado el archivo y custodia de la documentación federal contratando un servicio que nos permite la consulta digital de la documentación archivada. Además, hemos digitalizado gran parte de los procesos habituales de la organización utilizando herramientas como CAMERFIRMA.

Comunicación, Redes Sociales y Cultura

Durante este periodo, los planteamientos y objetivos establecidos en el ámbito de la comunicación y las redes sociales han tenido como base una estrategia integral en la Federación de Enseñanza de CCOO. Con carácter general, podemos destacar la implementación con solvencia de una metodología de trabajo que ha favorecido y potenciado la capacidad de esta Secretaría a la hora de asumir todas las fases del desarrollo de los proyectos, incluida la creatividad.

En este sentido, se ha transformado la forma de trabajo, anteriormente apoyada en la externalización de materiales, aunando las funciones de una agencia de medios y un gabinete de diseño y audiovisuales. Es decir, nos hemos convertido en una agencia de comunicación de servicios plenos integrada en la propia Federación de Enseñanza.

Si bien es cierto que, en este proceso, en una primera fase fue necesaria la realización de una inversión en material tecnológico específico y adaptación de espacios (como la creación de un estudio gráfico de audiovisuales, que, por otro lado, ha sido utilizado como modelo por otras federaciones), en muy poco tiempo supuso una enorme evolución de la que se ha beneficiado la Federación de Enseñanza en su conjunto. En una segunda fase, la reconversión se consolidó con el refuerzo de los recursos humanos, lo que ha sido esencial para afianzar nuestra actividad.

Dada la transversalidad de la Secretaría, estos cambios han resultaban fundamentales para cubrir las necesidades en el amplio ámbito de la política de comunicación y redes sociales y para visibilizar las acciones del resto de las secretarías, los objetivos estratégicos de FECCOO y reforzar la marca del sindicato.

20

Esta transformación ha reportado grandes beneficios, entre los que podemos destacar la reducción en los tiempos en los procesos, así como el control en el desarrollo de las acciones, debido en gran parte al conocimiento específico de las necesidades de las secretarías, que anteriormente suponía, en muchas ocasiones, un retraso considerable en el propio entendimiento conceptual de los proyectos a desarrollar con agencias externas, es decir, en lo que se denomina “flujo de trabajo”. Y, por otro lado, ha reducido considerablemente los costes económicos, compensando con creces la inversión mencionada.

Objetivos

Bajo la premisa de que la comunicación es un elemento estratégico y que la marca CCOO debe presidir todas nuestras acciones de comunicación, hemos afianzado un discurso reconocido y reconocible, reforzando aspectos clave de coordinación, cuestiones esenciales tanto en la relación con las distintas secretarías de la Federación estatal, como en el trabajo conjunto con las secretarías de Comunicación territoriales.

Estamos trabajando de forma prioritaria en fortalecer el uso renovado de las herramientas digitales y, muy especialmente, en potenciar la presencia de la Federación de Enseñanza en las redes sociales, desarrollando las bases de espacios virtuales de contenidos originales, que nos permitan impulsar nuestra presencia en los centros y llegar a la comunidad educativa en su conjunto. Además, hemos avanzado enormemente en la adaptación de un considerable volumen de contenidos propios a los distintos deportes.

Con una presencia constante en los medios de comunicación a través de un amplio abanico de acciones (notas de prensa de carácter inmediato, informes más complejos presentados en ruedas de prensa, campañas específicas de perfil propio, etc.), podemos afirmar que nuestra presencia pública está a la altura de nuestra representatividad, convirtiéndonos en referentes de las trabajadoras y trabajadores de la educación.

Destacamos el desarrollo de materiales para las numerosas campañas realizadas en coordinación con las diferentes secretarías federales, especialmente para las Elecciones Sindicales, lo que ha contribuido a revalidar nuestro liderazgo como primera organización sindical en el ámbito de la enseñanza.

También ha sido importante el trabajo específico desarrollado en el Área Pública Confederal (Federación de Servicios a la Ciudadanía, Federación de Sanidad y Federación de Enseñanza). En este último periodo, hemos estado a cargo de la coordinación general, con nuestro secretario Francisco García como portavoz, siendo la comunicación clave en la consecución de los objetivos propuestos.

Todas nuestras acciones se han visto potenciadas de manera habitual y en tiempo real en las redes sociales. Esta labor nos ha situado entre las principales organizaciones de CCOO en seguidores, repercusión y relevancia de los contenidos. Una tarea que habría sido imposible sin la adaptación y entrega de todas las federaciones territoriales de Enseñanza. Previo al mandato que ahora termina, nuestra presencia se reducía a 1.500 seguidores/as. En la actualidad, somos la tercera organización del sindicato, con casi 18.000 seguidores, tras la Confederación de CCOO y CCOO de Catalunya, y muy por encima del resto de organizaciones sindicales de la enseñanza. Hasta el momento, hemos conseguido numerosos trending topics, el primero de ellos con #EncierroEducación en Twitter, la red social de más impacto en los medios de comunicación.

Igualmente, estamos a la cabeza en cuanto a seguimiento de secretarías y secretarios generales de las organizaciones de CCOO. Nuestro secretario general se encuentra en segundo lugar en Twitter, con 12.000 seguidores, tras el secretario general confederal, y, de nuevo, muy por encima del resto de secretarías y secretarios de otras organizaciones sindicales. Un hecho especialmente destacable, puesto que, al inicio de este mandato, aún no tenía cuenta en esta red social.

Participamos asimismo en otros canales audiovisuales como YouTube, con actualizaciones permanentes de nuestros contenidos de actualidad. Hemos reforzado nuestra presencia en Facebook; y nos hemos incorporado a Instagram y Telegram, colaborando desde esta última en la potenciación del ciberactivismo sindical. Empleando siempre contenidos adaptados a cada una de las redes sociales. Asimismo, elaboramos y enviamos por correo electrónico un resumen de prensa diario.

Desde la Secretaría de Comunicación y Redes Sociales hemos realizado un intenso trabajo de formación específica para permanentes sindicales, asistiendo a los distintos territorios para formar en estrategias, coordinación y creación de contenidos adaptados para las redes sociales, y creando un manual de referencia específica de FECCOO.

Debemos realizar una mención especial a nuestra Revista TE. Durante este periodo se ha consolidado y perfilado la versión digital, y hemos habilitado una hemeroteca digital de especial relevancia que se publicó en la celebración del 40º aniversario de la Federación de Enseñanza de CCOO. Este acto contó con intervenciones de los anteriores secretarios generales y la presencia de personalidades institucionales y sirvió de marco para la presentación de un libro conmemorativo y la realización de un merecido reconocimiento a las y los sindicalistas históricos de FECCOO.

En el apartado de recursos digitales se ha consolidado la plataforma de envío de newsletters que llega de manera directa a toda la afiliación. Y podemos destacar como un gran logro el objetivo recientemente cumplido de migración de prácticamente todas las webs territoriales al entorno web confederal (excepto tres que habían manifestado que mantendrían la suya propia).

En lo relativo a la página web, se ha realizado una actualización constante de la información generada por todas las secretarías, mejorándose la selección de imágenes, infografías y en general de todos los recursos gráficos y audiovisuales. Por otro lado, hemos desarrollado otras webs específicas cuando ha sido necesario, como las dedicadas a concursos de traslados y oposiciones.

Igualmente queremos destacar nuestra constante participación en las acciones en el ámbito de la cultura. Un campo que, especialmente, desde la Confederación de CCOO, se ha querido intensificar dándole una visibilidad desde la perspectiva de la cultura del trabajo con un carácter muy transversal, buscando la involucración expresa de artistas e intelectuales de muy diversos ámbitos artísticos y de la cultura en todas nuestras actividades, en un amplio abanico que ha abarcado desde exposiciones, eventos artísticos, actuaciones musicales, encuentros de debate, etc. y del que hemos sido parte muy activa tanto en la planificación, en el desarrollo, así como en la participación activa de las propuestas programadas.

En los último cuatro años, hemos actualizado nuestras formas de trabajo, en cuya dinámica ya habíamos introducido las videoconferencias. Esto nos ha permitido que en el escenario sobrenido de la pandemia hayamos sido capaces de continuar nuestra actividad a distancia con escasas incidencias. Realmente, este último periodo ha supuesto todo un reto, un logro del que podemos estar realmente orgullosas y orgullosos y que ha sido posible a todas las personas que conformamos la Federación de Enseñanza de CCOO.

Política Educativa

A través de la Secretaría de Política Educativa se han hecho visibles los fundamentos que sustentan el pensamiento colectivo y la acción sindical de la Federación: un sindicato de clase, sociopolítico, no corporativo, con un modelo educativo sustentado en el derecho a la educación, la equidad y la inclusión. Conjugándolos con la defensa de los intereses y los derechos de la clase trabajadora de un sector estratégico como es el de la educación. Hemos asumido y desarrollado en armonía esa doble identidad que está en el origen de nuestro sindicato: la sindical y la sociopolítica.

22

Desde la construcción de nuestro discurso educativo y político hemos demostrado en estos cuatro años que no somos los guardianes, como otros sindicatos, de las esencias de un sistema educativo y de un modelo profesional corporativo que hace aguas. La pandemia de la Covid-19 lo ha puesto definitivamente en evidencia, y sigue condenando a muchos y muchas menores al fracaso, al abandono y a la repetición; y a no pocos trabajadores a la precariedad laboral. Desde CCOO hemos transmitido a la sociedad la educación que queremos, y hemos trabajado para conseguirla con propuestas arriesgadas, porque el futuro, que es una foto en movimiento, no es un lugar al que vamos, sino uno que vamos construyendo día a día y que requiere valentía política y sindical ante los grandes desafíos que tenemos por delante.

Los retos más importantes que se han afrontado son los relacionados con la necesidad de elaborar un discurso que sitúe la política educativa como un componente estratégico de la acción sindical, y como un elemento que ha venido a reforzar el carácter sociopolítico de la Federación, construyendo un espacio con señas de identidad propia que se ha visto reflejado tanto en el trabajo colaborativo interno, con otras secretarías, como en el trabajo colaborativo externo con otros sindicatos, instituciones, asociaciones, fundaciones y partidos.

En un tiempo donde gana terreno lo irracional, con el enorme peligro añadido de ofrecer respuestas simples a problemas complejos, como ha sucedido recientemente en la Comunidad de Madrid, donde los trabajadores y las trabajadoras votan programas que garantizan la jerarquía antes que la igualdad, el orden antes que las libertades y el hambre antes que el pan; con una parte de la sociedad henchida de un entusiasmo perverso por liquidar derechos humanos, tal y como ocurre en La Cañada Real de Madrid, donde 2.000 niños y niñas llevan más de 7 meses privados de energía eléctrica y con grandes obstáculos para mantenerse escolarizados, lejos de refugiarnos en la indiferencia incívica, hemos sido capaces de volver a la vida y al debate público las ideas más reivindicativas del sindicalismo más militante, situando el derecho a la educación, la equidad, la inclusión y la inversión en el debate social y en la agenda política de los partidos que forman el Gobierno de coalición de izquierda: PSOE-Unidas Podemos.

Conocer la realidad de los distintos grupos políticos y movimientos sociales capaces de impactar en el sector de la educación, y analizar desde planteamientos críticos y propositivos su posicionamiento y acciones, ha sido una de las tareas que nos ha permitido realizar un diagnóstico del contexto socioeducativo y elaborar las propuestas más indicadas para fortalecer nuestro ideal de un sistema educativo donde la equidad sea la guía para la calidad. Se ha dado visibilidad al sindicalismo de clase y se ha reforzado la utilidad de la organización para dar respuestas útiles a las necesidades de la comunidad educativa.

Hemos marcado unas prioridades para afrontar los desafíos surgidos durante estos cuatro años, muchos todavía vigentes, como el fortalecimiento de nuestro modelo educativo a través de la elaboración de distintos documentos públicos e internos, fundamentado en el derecho a una educación pública, inclusiva, gratuita, laica, igualitaria, participativa y democrática, en la que la equidad es el elemento esencial de la calidad, y la inversión una medida indispensable. Nuestra campaña para la derogación de la LOMCE fue intensa y sostenida en el tiempo. Y el seguimiento y el trabajo que se ha realizado respecto a la nueva Ley de Educación, LOMLOE, ha sido concienzudo: hemos presentado 160 enmiendas y conseguido tener una incidencia razonable en su contenido final, a pesar de que partíamos de la premisa de que “no era nuestra ley”. En la actualidad, seguimos trabajando para incidir en los diferentes decretos que han de desarrollarla: currículo, formación del profesorado, enseñanzas artísticas, etc. No menos importante ha sido la elaboración de dos propuestas que esta Federación tenía poco desarrolladas, como han sido las de FP y la referida a las enseñanzas artísticas.

Otras prioridades que se han visto reflejadas en distintos informes que hemos elaborado, teniendo en cuenta análisis y estudios de ámbito nacional e internacional que impactan con mayor o menor intensidad en educación, han sido la evaluación de la situación económica y presupuestaria del sistema educativo y su necesidad urgente de inversión. Hemos insistido en que sin inversión no hay equidad y, además, se debilita el derecho a la educación; y hemos reforzado el discurso socioeducativo poniendo especial interés en el necesario incremento y cambio de modelo de becas, ayudas, programas de refuerzo, medidas contra la pobreza infantil, etc. Los daños causados por el nuevo orden económico surgido de una “crisis” –provocada por las mismas élites que la están gestionando–, unido a la crisis sanitaria de la pandemia de la Covid-19, ha evidenciado, con más fuerza, la quiebra del derecho a la educación y de la equidad, golpeando de manera más virulenta a los colectivos más vulnerables, especialmente niñas, niños y jóvenes.

Estas prioridades se han visto reflejadas en el trabajo desarrollado entre 2017 y 2021 de forma continuada con las diferentes secretarías de la Comisión Ejecutiva Federal. Las aportaciones han sido especialmente importantes en el ámbito internacional, con las resoluciones promovidas ante la Internacional de la Educación (IE) y las contribuciones a los distintos documentos del proyecto, de cuatro años de duración, de El profesorado se moviliza por los derechos de las personas migrantes y refugiadas: Educación y Refugio, en el que han participado la comunidad educativa de los distintos territorios y las distintas federaciones de enseñanza territoriales. Se ha colaborado con la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad y LGTBIQ en todo lo relacionado con el Observatorio de la Convivencia y con cuantas iniciativas se ha hecho partícipe a Política Educativa. Con la Secretaría de Salud Laboral, en los documentos relacionados con la pandemia de Covid-19 y con diversas reflexiones sobre medio ambiente. Con la Secretaría de Formación, en la preparación y puesta en marcha de la Escuela de Política Sindical. La Secretaría de Privada, con el estudio centrado en los Menores extranjeros no acompañados y el derecho a la educación y su protección. La Secretaría de Universidad, con la preparación y puesta en marcha de una jornada sobre Universidad realizada en marzo. La Secretaría de Pública, con todos aquellos documentos que se nos ha requerido y la Secretaría General, especialmente en la elaboración de estrategias y protocolos para las relaciones institucionales.

Como novedades importantes, destacamos:

- 1) La organización de las secciones federales de Política Educativa, estructuradas en mañanas de debates propios del sindicato, y en tardes de talleres de trabajo por los que han pasado importantes personalidades de la educación y de la política, con los que hemos podido confrontar ideas y

testar la fortaleza de nuestra propuesta educativa.

2) La puesta en marcha de un estudio sobre el profesorado que nos permitirá visualizar la realidad del colectivo docente, sus inquietudes y demandas referidas a los distintos aspectos del sistema, así como su percepción de los sindicatos y el trabajo que realizan, y la evolución de los aspectos referidos en relación con el estudio llevado a cabo en 2014.

3) Una línea de traducción de aquellos documentos, informes e investigaciones del ámbito internacional, con sus resúmenes ejecutivos correspondientes, y que han servido para analizar y enriquecer nuestra posición, aportar otras miradas sobre la actualidad en todas sus dimensiones (Unesco, OCDE, Unión Europea, universidades, fundaciones, etc.) y dar solidez, con todas esas consideraciones, al modelo educativo que proponemos y defendemos.

4) El envío continuado de distintos estudios, informes e investigaciones de otras organizaciones cuyo conocimiento era necesario para fortalecer y contrastar la posición del sindicato. Estos han ido acompañados, en la mayoría de los casos, con el informe ejecutivo correspondiente o con un resumen realizado desde la Secretaría de Política Educativa.

5) La puesta en marcha, coincidiendo con el centenario de la muerte de Paulo Freire, de una sección en la web de la revista TE con una serie de artículos sobre su pensamiento que se puede descargar como un documento único del 13 Congreso con un código QR. Este mismo documento se compartirá en el Encuentro sobre Paulo Freire que se celebrará en Brasil en septiembre de este año, así como la propuesta de un curso en colaboración con la Secretaría de Formación sobre el pensamiento y la vida de este intelectual y pedagogo de referencia mundial.

24

El Gabinete de Estudios también ha cumplido con un importante papel estratégico en el plan de trabajo de la Secretaría de Política Educativa, participando en las acciones más importantes llevadas a cabo desde esta y aportando los estudios e informes necesarios que han servido para fundamentar con datos, ideas y propuestas el posicionamiento de la Federación y nuestro modelo educativo.

Y no menos importante ha sido el trabajo realizado en el Consejo Escolar del Estado (CEE). Nuestra presencia en las distintas comisiones nos ha permitido tener un papel relevante en todos los documentos elaborados y en los que requerían un informe prescriptivo del Consejo; y, al mismo tiempo, promover y apoyar distintas iniciativas relacionadas con temas tan importantes como becas y ayudas, evaluaciones, FP, así como en los informes anuales y en el estudio El éxito educativo en Primaria y Secundaria. Un estudio Comparado. Desde el CEE hemos conseguido presencia institucional; fortalecimiento público de nuestra argumentación y trabajo colaborativo con otras organizaciones presentes en esta institución.

Resaltamos también los informes realizados desde la Fundación 1º de Mayo, a través del Instituto de Estudios Educativos y Sindicales, y las jornadas que se han desarrollado. Nuestra presencia en los medios de comunicación con notas de prensa y colaboraciones, y las publicaciones en la revista TE vienen a completar los cuatro años de trabajo.

Los dos últimos han estado marcados por la pandemia sanitaria y la crisis socioeconómica provocada por la Covid-19, lo que ha alterado el normal funcionamiento de la Secretaría para dar respuesta a las demandas e interrogantes que una pandemia de dimensiones desconocidas demandaba tanto al sistema educativo como al conjunto de la sociedad.

Vivimos inmersos en un proceso permanente de avances y retrocesos. Y nos toca, como en otros momentos de la historia pasada y reciente, estar en el tajo y, al mismo tiempo, ser vanguardia y motor de los movimientos sociales que tienen como objetivo romper la cadena de injusticias que sigue operando en sociedades cada vez más desiguales, y mantenernos como principal fuerza sindical y social para conseguir sociedades más justas y en paz.

Pública no universitaria

Negociación con el Ministerio de Educación

En el periodo entre congresos, se han sucedido tres Gobiernos en el Estado y, en el Ministerio de Educación, dos responsables, uno del Partido Popular y una del PSOE. A pesar de nuestra insistencia en dotar de contenido y constancia a las mesas de negociación, ninguno de los dos Ejecutivos ha apostado decididamente por el diálogo.

Desde la Federación de Enseñanza hemos situado muchos temas y hemos mandado propuestas que van desde el acceso y la regulación del teletrabajo a la inversión en recursos y medidas educativas para una presencialidad segura, la situación del profesorado técnico de FP, la ley de mejora de condiciones laborales del personal docente, etc., sin conseguir una agenda de negociación regular hasta marzo de 2021.

La falta de diálogo ha provocado que tuviésemos que denunciar a la ministra de Educación y Formación Profesional ante la Audiencia Nacional por vulneración de la negociación colectiva, al no haber cumplido con el trámite de negociación del Concurso General de Traslados. A raíz de este episodio, se ha retomado cierta regularidad en las mesas de negociación y nos hemos dotado de un calendario con temas, aunque no estamos ante el contexto idóneo.

Con la aprobación de la LOMLOE y la Disposición Novena y Undécima, se tiene que dar esa negociación obligatoriamente en el presente año, así como para modificar el Concurso de Traslados.

Acuerdo para la mejora del empleo y modelo de acceso

Sin duda, ha sido uno de los temas a los que más tiempo se le ha dedicado en este periodo, hasta el punto de convertirse en una campaña continua. El Acuerdo para la Mejora del Empleo supuso una oportunidad para reducir la temporalidad en el sector, cercana al 25% cuando se firmó en 2017, a la vez que apostar por un modelo extraordinario que permitiese pasar del 80% de personal interino que estabilizaba su situación a un porcentaje superior al 95% y evitar que hubiera plazas se quedasen sin cubrir.

Durante el primer año de vigencia del acuerdo, el personal interino se movilizó alentado por abogados que “vendían” la fijeza automática, que, como las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo han demostrado, no era posible. El gabinete jurídico-técnico de FECCOO ha tenido una importancia vital para defender ante los tribunales la legalidad del Acuerdo para la Mejora del Empleo, las garantías jurídicas de las ofertas de empleo y el diseño de un modelo de acceso con garantías jurídicas.

La organización se ha volcado en una campaña de explicación del acuerdo, de nuestro modelo de acceso, el asesoramiento a las personas aspirantes, etc. Desde FECCOO se ha apoyado esa campaña con materiales, estudios, informes jurídicos o asambleas en distintos territorios en este periodo.

Durante la época del Partido Popular se abrió la negociación de modificación del RD 276/2007 de acceso e ingreso, en la que hicimos valer nuestra mayoría sindical por un modelo con mayor peso de la experiencia y con pruebas no eliminatorias que suscribieron todas las organizaciones sindicales de ámbito estatal, a excepción de ANPE. La cerrazón del Ministerio de Educación nos llevó incluso a tener que encerrarnos en su sede para intentar forzar mayores cambios que, al final, no fueron recogidos.

Con el cambio de Gobierno se entrevió la posibilidad de acordar una modificación transitoria del acceso en la línea de la Proposición no de ley aprobada en noviembre por los grupos parlamentarios del PSOE y Unidas Podemos que recogía, en líneas generales, nuestra propuesta. La interrupción de la legislatura por la anticipación de las elecciones y la repetición de estas, así como la prioridad del Ministerio de Educación y Formación Profesional por que la LOMLOE viera la luz, dieron al traste con cualquier modificación sustancial del RD 276/2007.

Además de la campaña dirigida al modelo de acceso para la función docente, se ha hecho hincapié en destacar los logros alcanzados con el I Acuerdo para la Mejora del Empleo. Más de 80.000 personas han estabilizado su situación laboral con este pacto gracias a grandes ofertas de empleo público y, aunque no es suficiente, es un gran avance.

Hemos trabajado para que exista un espacio colaborativo en forma de grupo de trabajo entre los distintos territorios donde se puedan compartir experiencias, buenas prácticas y estrategias tanto con las personas aspirantes, en general, como con la afiliación, en particular, y poder rentabilizar un acuerdo mejorable, aunque positivo.

Reversión de los recortes

Aparte de la consolidación del empleo, la reversión de los recortes de los años de la crisis económica ha centrado gran parte de la actividad del sector de Pública no universitaria. Desde el gabinete jurídico técnico denunciarnos ante la Audiencia Nacional el RDL 14/2012, debido a que las razones que llevaron a su aprobación ya no existían.

La admisión del recurso, junto con el cambio de Gobierno, provocó que el Ministerio de Educación y Formación Profesional plantease, en julio de 2018, una Ley para la mejora de las condiciones laborales del profesorado. Esta Ley, que se publicó el 7 de marzo de 2019, derogaba los artículos 2, 3 y 4 del RDL 14/2012, pero eludía la responsabilidad del Estado en regular con carácter básico la jornada lectiva del profesorado, algo que desde el sindicato tachamos de desacertado.

Mientras esta Ley seguía el trámite pertinente, pusimos en marcha la campaña por la reducción de la jornada lectiva que ha fijado una posición clara en todo el Estado, hasta el punto de que otras organizaciones sindicales han incorporado nuestra propuesta en sus reivindicaciones.

26

El fracaso de esta Ley es claro. Apenas ha supuesto cambios en las comunidades autónomas, como anticipábamos desde el sindicato. Sin duda, la regulación de la jornada lectiva debe ser uno de los pilares básicos de una futura ley de la profesión docente y tiene que ser una campaña permanente en nuestra acción sindical.

La situación del profesorado técnico de FP

Este ha sido otro de los temas que han centrado parte de nuestros esfuerzos en este mandato. La equiparación del profesorado técnico de FP con el de Secundaria es una de las reivindicaciones que aparecen en los programas con los que el sindicato se presentó a las elecciones sindicales y en las peticiones que venimos realizando a los partidos políticos. Ha sido uno de los ejes de nuestra acción sindical a través de campañas jurídicas de reclamaciones y demanda permanente definida en nuestro contacto diario con el profesorado de este cuerpo.

A pesar de que realizamos una campaña jurídica, esta no fue especialmente seguida en los territorios y se presentaron pocas demandas al respecto, algo que tenemos que destacar, ya que, como posteriormente hemos visto, el profesorado de este cuerpo tenía entre sus exigencias la de la equiparación.

El trámite de la LOMLOE abrió la puerta a poner fin a la discriminación que sufría históricamente el profesorado técnico de FP, y en esa línea el sindicato incluyó en el paquete de enmiendas una específica que proponía la creación de un cuerpo de profesorado de FP y no su extinción, como se recogió finalmente en la LOMLOE.

Esta propuesta fue presentada al Ministerio de Educación y Formación Profesional en junio de 2020 en una reunión bilateral en la que se instó a arreglar esta situación en el trámite de la LOMLOE.

Sin embargo, se optó por la creación de un cuerpo a extinguir que, a todas luces, generaba grandes dificultades. La responsabilidad del tsunami que se desató tras la aprobación de la Disposición Adicional Undécima en la LOMLOE fue tanto del Ministerio de Educación y Formación Profesional como de los partidos de todo el espectro político que presentaron enmiendas en este sentido.

Esto nos tiene que hacer reflexionar del papel al que nos están relegando tanto las administraciones como las formaciones políticas, que, haciendo caso a plataformas o agrupaciones corporativas que realizan un diagnóstico de la situación erróneo e incompleto, generan unas expectativas en el colectivo para, posteriormente, acudir al sindicato para gestionar las frustraciones del personal afectado por una medida positiva, pero con lagunas importantes.

Desde la aprobación de la LOMLOE, el sindicato tiene contacto permanente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional para buscar el desarrollo que permita que, de manera ágil y garantista, el personal en disposición de pasar a la subcategoría A1 lo haga cuanto antes y, por otro lado, que nadie quede “fuera de juego” tanto en el mantenimiento del empleo como en las condiciones de este. Esta interlocución nos está permitiendo dar solución a parte de los problemas generados a falta de que se cierre un desarrollo concreto que permita dar seguridad al colectivo. Sin duda es una situación difícil, pero nos permite sacar aprendizajes de cara al futuro para situaciones que se van a vivir con el resto de los cuerpos docentes.

Elecciones Sindicales del curso 2018-2019

Las Elecciones Sindicales se desarrollaron en un ambiente de gran movilización, especialmente de una parte del personal docente: el interino. Esto nos hizo centrar muchos esfuerzos durante el año previo en defender el Acuerdo para la Mejora del Empleo, situar nuestro discurso sobre el acceso a la función pública docente y desarticular la intención de plataformas de personal interino de presentarse a las elecciones sindicales. No podemos decir, más allá de la aparición de alguna de ellas que se presentó a las elecciones sindicales, que este tema nos restase votos, sobre todo teniendo en cuenta que STEs, defensores del turno restringido, el concurso de méritos o la fijeza, pasó de ser el segundo al tercer sindicato, con una gran pérdida de delegados y delegadas que quedó maquillada por los resultados de Baleares, comunidad en la que se pasó de una a tres Juntas de Personal Docente.

Además, se produjo una situación complicada en Cataluña, con un ambiente muy polarizado por el proceso y con una gran movilización del independentismo, que hizo que las elecciones sindicales no se jugasen en un terreno estrictamente sindical y pesasen mucho los factores identitarios. La aparición de un sindicato independentista, lejos de restarle peso a la USTEC, nos lo restó a CCOO, que perdimos 33 delegados y delegadas pese a todo el trabajo desarrollado en un contexto muy difícil.

Pero, sin duda, nuestros peores resultados en las elecciones sindicales, con un total de 39 delegados y delegadas menos, chocan con un aumento impresionante de ANPE, que pasó de cuarto a segundo sindicato, con una subida de 79, dejando a CCOO a apenas 12 delegados y delegadas de distancia.

En cuanto al desarrollo de la campaña, apostamos por programas electorales de las distintas enseñanzas con el objetivo de llegar a todos los colectivos docentes. Además, hicimos programas específicos para el personal interino e incluimos propuestas de igualdad, temas transversales de gran impacto en el colectivo docente.

En cuanto a las candidaturas, 7.000 docentes formaron parte de las listas electorales de CCOO en las elecciones sindicales del sector de Pública no universitaria. El 59% de las listas estaban formadas por mujeres, un porcentaje similar al que tienen en las plantillas del Estado, y el 62,5% de estas estaban encabezadas por ellas. Sin duda, es una de las líneas de trabajo que tienen que permanecer de cara a futuras elecciones sindicales.

Nuestra participación en MUFACE

La participación de la Federación de Enseñanza de CCOO se ha realizado a través de nuestro consejero, Paco García Cruz, y en coordinación con la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. El trabajo ha consistido básicamente en la gestión de las reclamaciones y consultas que nos han trasladado los territorios y especialmente la Federación del Exterior; la participación en las reuniones, en la que hemos trasladado los puntos de vista de CCOO; y la realización de alegaciones a los diversos documentos

y propuestas que se han debatido en el Consejo General. También se ha intentado dar traslado de toda la información sobre estos temas.

El procedimiento seguido ha sido la interlocución con la Dirección General y las responsables de los distintos Departamentos de la mutualidad, entre quienes hemos encontrado un alto grado de receptividad a nuestras propuestas y reclamaciones; y la coordinación con los representantes de CCOO en el resto de las mutualidades de personal funcionario y la reunión con grupos parlamentarios cuando lo ha requerido algún tema específico.

Además del trabajo ordinario, durante este periodo hemos participado activamente en la solución al problema del copago farmacéutico (que tanto malestar generó durante unos meses), en la realización de alegaciones y propuestas de modificación a los planes estratégicos y de impulso de MUFACE 2019-2021 y 2021-2023, en la reciente propuesta del Estatuto del Mutualista, en el requerimiento de una adecuada suficiencia presupuestaria mediante la ejecución de los acuerdos sindicales sobre ofertas públicas de empleo que pusieran fin a la descapitalización de la mutualidad debida a las limitaciones de las tasas de reposición, etc.

Adicionalmente, la situación sanitaria consecuencia de la pandemia impulsó la elaboración de una guía específica y la coordinación constante con MUFACE para temas relacionados con las incidencias sanitarias de los y las mutualistas, especialmente de aquellas personas de entidades privadas.

Para finalizar, en nuestro debe ha quedado la realización de un grupo de coordinación con nuestros representantes en las Direcciones Provinciales de MUFACE y la realización de un Proyecto Europeo sobre mutualismo comparado en el seno de la UE.

28

La irrupción de la Covid-19 y su impacto en los y las docentes

La irrupción de la Covid-19 ocasionó un gran impacto a todos los niveles, entre ellos el educativo. La decisión de cerrar los centros y habilitar un modelo de educación a distancia hizo que el personal docente se tuviese que reinventar, no sin muchas dificultades, y puso de manifiesto los déficits del sistema.

Tuvimos que instar al Ministerio de Educación y Formación Profesional a que estableciese unas directrices claras sobre el cierre de centros, puesto que, en función de unas comunidades u otras, se desconocía si el personal debía acudir a pesar de que el alumnado no estuviera presente, por ejemplo. En coordinación con el gabinete jurídico técnico, se realizó la “Guía de derechos de los trabajadores y trabajadoras de la educación” ante las dudas que generaban las instrucciones que se dictaban desde las distintas consejerías o departamentos de Educación.

La realización o no de las oposiciones de 2020 fue otra de las cuestiones que más intranquilidad generó en el personal docente. Se hubo de tomar una decisión coordinada entre todos los territorios para presionar al Ministerio de Educación. Asimismo, reclamamos que se estableciesen medidas para que las ofertas de empleo público no caducasen.

Además, las comunidades autónomas interrumpieron los llamamientos, lo que provocó que 17.000 docentes no continuaran trabajando durante el periodo en el que los centros permanecieron cerrados. Algunas comunidades restablecieron sus llamamientos ante las presiones, pero el Ministerio de Educación se declaró incompetente en materia de gestión de personal.

La situación de muchos y muchas docentes que requerían de atención médica, de gestión de recetas, de realización de trámites administrativos, etc., generó también una gran cantidad de consultas que recogimos en una guía que permitía dar respuesta a multitud de casuísticas, como ya hemos señalado en el punto anterior. Aun así, hubo que dar cauce a las peticiones que nos llegaron y que necesitaban ser atendidas por parte de MUFACE.

La Federación de Enseñanza de CCOO fue la primera organización que puso cifras a la vuelta a la educación presencial. Lo hicimos en recursos (humanos, infraestructuras, conexión, material informático) que eran necesarios para los distintos escenarios y su correspondiente inversión. Todas esas propuestas fueron remitidas al Ministerio de Educación y Formación Profesional, y muchas de ellas fueron recogidas. A pesar de todo, tenemos que decir que no hubo negociación colectiva alguna en el marco de la Mesa de Negociación Docente.

También reclamamos la necesidad de regular el teletrabajo en el sector educativo y para ello hicimos una propuesta de los elementos que tenían que recogerse y de qué manera en una norma que el Ministerio de Educación y Formación Profesional debía regular.

Intento de tener un mapa ajustado de las condiciones laborales del profesorado

Hemos apostado por la elaboración de un mapa lo más actual y ajustado de las condiciones laborales de las y los docentes. Gran parte del trabajo ha consistido en actualizar y/o recabar información de las diferentes comunidades autónomas para poder hacer una comparativa y comprobar la evolución de las condiciones laborales, elaborar análisis y tener un archivo amplio.

Todo este trabajo nos ha permitido realizar amplios informes de inicio de curso, empleo, oposiciones, envejecimiento del profesorado. Pasado el tiempo, los medios de comunicación se siguen poniendo en contacto con la Federación para abordar las informaciones recogidas. Todos estos informes, números específicos de la revista T.E. y diversa documentación son puestos a disposición de los distintos territorios, que los emplean para sus propios informes o para la negociación colectiva.

Hemos conseguido elaborar un mapa bastante ajustado de las licencias y permisos, regulaciones de listas de interinos/as, temporalidad y empleo, retribuciones, jornada lectiva y características de los horarios, situación del profesorado mayor de 55 años, ratios, etc.

Construcción de un espacio web para el profesorado: portales de concurso de traslados y oposiciones

Uno de los objetivos que nos marcamos durante el mandato es aprovechar todo el repositorio de documentación recabada de las condiciones laborales del profesorado para crear un entorno web, de manera que el personal docente pueda tener un acceso rápido a todo aquello que le interesa. Esto se ha materializado, de momento, en dos webs: para el concurso de traslados y para las oposiciones.

El concurso de traslados es un procedimiento en el que participan más de 100.000 compañeros y compañeras de todo el Estado cada año. En los procedimientos selectivos se han convocado más de 83.000 plazas desde el inicio del presente mandato, habiendo participado cientos de miles de personas en ellos. Sin duda, son dos de los procesos donde el profesorado participa masivamente y que suscitan más dudas. Por ello, la Secretaría, en colaboración con los territorios, creó estas dos webs: <https://oposiciones.fe.ccoo.es/> y <https://concursotraslados.fe.ccoo.es/>.

En ambos entornos el usuario no solo obtiene información, sino que puede vincularse con la organización a través de diversas pestañas que permiten el acceso a la oferta formativa de cada territorio y la Federación estatal, la ficha de afiliación o los datos de contacto. En el caso de la referida a las oposiciones, se permite a cada uno de los territorios subir información actualizada de sus novedades.

En general ambas webs han tenido bastante buena acogida, tal y como muestran los datos de visitas. Sin embargo, estas webs requieren de información renovada para no perder su interés. Además, la no actualización por una o varias de las comunidades autónomas o territorios afecta a las visitas y contactos que puede recibir otro territorio. Esta necesidad de que la información esté al día, así como ampliar a otros aspectos e informaciones, hará que la organización tenga que tomar algunas decisiones.

Coordinación y gestión del trabajo: la Secretaría, la Sección Federal y los grupos de trabajo

Es importante señalar que, en este periodo, a diferencia del anterior, se ha contado en la Secretaría de Pública no universitaria con un recurso a tiempo completo, lo que ha permitido abordar mayor cantidad de trabajo. Aunque sea una obviedad destacarlo, es necesario señalar la importancia de tener apoyos para abordar proyectos.

En estos cuatro años, el trabajo se ha realizado en coordinación constante con los distintos territorios a través de la Sección Federal de Pública no universitaria, que a través de convocatorias periódicas ha abordado los diferentes asuntos que atañen a la Secretaría. La Sección Federal sufrió cambios importantes hacia la mitad del periodo, llegando incluso a renovar hasta nueve responsables de los territorios. Sin embargo, estos cambios no han afectado al funcionamiento de la Sección Federal y han añadido nuevas visiones respecto a los distintos temas. Sin duda, la Sección Federal de Pública es un ejemplo de la renovación que se está dando en la organización.

Otro espacio han sido los grupos de trabajo, algunos de ellos en los que tienen presencia distintas secretarías: Oposiciones, Sistema educativo y atención a la diversidad, Enseñanzas artísticas, Formación Profesional y Escuelas oficiales de idiomas.

Los diferentes grupos de trabajo han nacido en base a necesidades de diferente naturaleza. En algunos casos con intención de dar respuesta a situaciones concretas y, en otros, de dar continuidad a la acción sindical en ámbitos concretos. Este puede ser el caso del grupo de Oposiciones o de Atención a la diversidad, entre otros.

Creemos que esta manera de organizarnos es positiva. Entendemos que es una fórmula que permite la participación de las diferentes estructuras territoriales en temas de naturaleza técnica y específica.

30

Sin embargo, algunos de los grupos de trabajo impulsados se han desvanecido tras una o dos reuniones, bien porque el contenido no se alineaba adecuadamente con los intereses, urgencias e incluso la agenda del momento, bien porque no se les ha dotado de contenido suficiente. La creación de muchos grupos de trabajo trae aparejadas muchas convocatorias que pueden dificultar la participación, sobre todo de los territorios con menos recursos. Cabe, por tanto, como propuesta de mejora, hacer una reflexión sobre ambos aspectos.

Plataforma por la Escuela Pública

En el marco de la acción con terceras organizaciones, esta plataforma ha tenido un papel activo y relevante durante los últimos cuatro años.

Iniciado el mandato, la LOMCE seguía en vigor, llegando a convertirse en una de las leyes educativas más longevas de la historia de nuestro país. La Plataforma, que había abanderado las movilizaciones durante los peores años de los recortes en educación, mantenía una posición dura contra la LOMCE y el Gobierno del PP, posición que culminó con la convocatoria de una huelga general en la educación pública el 9 de marzo de 2017 contra la Ley y exigiendo el fin de los recortes en educación. Esta convocatoria fue acompañada de manifestaciones y concentraciones en más de 50 ciudades.

Durante la preparación de esta convocatoria, el PP dejó entrever su estrategia de apuntalar la LOMCE a través de un Pacto de Estado por la Educación, que no contó ni con la participación de los agentes sociales ni con el beneplácito de CCOO. La Plataforma por la Escuela Pública trabajó en aunar unos criterios mínimos de exigencia para un hipotético pacto, publicando a tal objeto un documento que se tituló “La educación que queremos” y que se presentó públicamente el 4 de febrero de 2018 y también a aquellos partidos políticos que accedieron a reunirse con la Plataforma.

Pocos días después, y tras un encuentro con la Plataforma, Unidas Podemos abandonó la Subcomisión del Congreso creada ad hoc para la gestión del pacto. Al día siguiente lo hizo el PSOE, acabando en la práctica con una mayoría suficiente para la aprobación de una ley orgánica.

En los años sucesivos, la Plataforma participó de manera notable en la gestión del intento de imposición del veto parental impulsado por la ultraderecha política y social del país, solicitando reuniones a todos los partidos políticos presentes en el Congreso de los Diputados; y en la apuesta por un retorno seguro a las aulas durante la pandemia sanitaria de la Covid-19, exigiendo un plan de inversión, llegando a tasar en 150.000 el número de docentes que necesitaba el sistema educativo.

Sin embargo, se observan algunos aspectos de mejora. Durante estos cuatro años, se ha intentado, sin éxito, que la Plataforma mantenga un calendario de reuniones ordinarias. En la actualidad, su convocatoria está supeditada a la situación política del momento. Esta limitación puede estar influyendo en el recorrido y la presencia que tiene en los centros educativos y los medios. En esta misma línea, existe la necesidad de mejorar su proyección pública a través de un impulso de las actividades organizadas. Finalmente, sería conveniente promover espacios de diálogo tanto entre la Plataforma estatal con las plataformas regionales, como internamente en CCOO, entre las personas que asumen las responsabilidades de representación en las diferentes plataformas regionales.

Observatorio estatal de la convivencia escolar

A lo largo de los cuatro años de trabajo hemos exigido, a través de notas de prensa y en reuniones con el Ministerio, la convocatoria urgente del Observatorio, que por fin se dio iniciado ya 2021 y que llevaba asociada un borrador de documento de trabajo.

Hemos valorado como esencial la participación en este órgano, tanto por la importancia clave que tiene la convivencia en la mejora de la calidad educativa, como por el valor estratégico que tiene para el sindicato una aproximación a la convivencia desde la prevención, el aumento de recursos y la igualdad, en contraposición a las propuestas de otras organizaciones sindicales más centradas en lo coercitivo.

Por ello, hemos realizado aportaciones de calado en los documentos propuestos por el Ministerio.

Participación en el ámbito internacional

Valoramos positivamente las actividades llevadas a cabo en el European Trade Union Committee for Education (ETUCE). En concreto, como miembro del grupo consejero del proyecto Your turn: teachers for trade union renewal, el cual explora las experiencias de los sindicatos de la educación que buscan responder a los cambios en el mundo laboral de las y los docentes y otro personal educativo. Las actividades del proyecto dieron como resultado un plan de acción del CSEE sobre sindicalización y renovación sindical que se puede encontrar en la siguiente web:

En inglés:

<https://www.csee-etuice.org/en/projects/your-turn-teachers-for-trade-union-renewal/3442-introduction>

En francés:

<https://www.csee-etuice.org/fr/projets-et-outils/your-turn-les-enseignants-pour-le-renouveau-syndical/3518-introduction>

Privada y Servicios Socioeducativos

El trabajo de la Secretaría ha estado marcado por la intensa actividad negociadora durante estos cuatro años, tanto en el ámbito sectorial como en el de los convenios de empresa de ámbito estatal. Negociación colectiva que en algunas ocasiones ha supuesto tener que llamar a la movilización y en otras, la judicialización de determinados acuerdos y/o conflictos. Todo ello ha originado una importante actividad comunicativa, en forma de carteles informativos (más de 200), dirigida a los centros de trabajo. Durante el periodo de concentración de elecciones sindicales se elaboraron dípticos sectoriales con información del trabajo desarrollado en cada uno de ellos, propuestas a futuro y argumentario para solicitar el voto.

Además, en este último año nuestro quehacer diario se ha visto extremadamente condicionado a raíz de las medidas adoptadas por el Gobierno tras el confinamiento motivado por la pandemia. El volumen de ERTE negociados desde FECCOO, y su posterior seguimiento, ha sido especialmente significativo en sectores como el primer ciclo de Educación Infantil, la enseñanza no reglada, los centros especiales de empleo y las universidades privadas. Se cerraron con acuerdo el 100% de la casi treintena de expedientes negociados (con sus correspondientes prórrogas), introduciendo mejoras en todos ellos que complementaban las condiciones iniciales de los subsidios por desempleo. Las decisiones adoptadas por el Ministerio de Trabajo, permitiendo mantener en el tiempo las condiciones ventajosas para poder acogerse a ERTE, han evitado que los despidos hayan sido generalizados, si bien muchas entidades han ido adaptándose a la enseñanza en línea y han comprobado que con menos personal pueden ofrecer los mismos servicios. Eso nos ha llevado a un nuevo escenario en el que algunas empresas han planteado despidos colectivos a través de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE). El caso más mediático fue el de la Universidad Europea, en el que estuvimos presentes durante la negociación, consiguiendo reducir sustancialmente el número inicial de despidos.

32

Sectores

En el desarrollo de la negociación colectiva se han tenido presentes en todo momento las recomendaciones de aumento salarial incluidas en el IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC), firmado el 5 de julio de 2018 por las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME. Los incrementos retributivos suscritos por la Federación de Enseñanza en los últimos cuatro años han supuesto la continuidad de la recuperación del poder adquisitivo para más de 250.000 personas. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por dar cumplimiento a los acuerdos confederales alcanzados con las organizaciones patronales, todavía existen personas trabajadoras del sector de la enseñanza privada con incrementos muy por debajo de las recomendaciones del IV AENC: aproximadamente el 20% tiene pactadas subidas salariales (no suscritas por FECCOO) que no permiten iniciar esa recuperación.

Con el objetivo de visualizar esas diferentes realidades en los sectores socioeducativos y de la enseñanza privada, esta Secretaría convocó una rueda de prensa en diciembre de 2019 en la que se desgranaron los avances y las dificultades derivadas de la negociación colectiva.

Durante la segunda etapa del mandato se firmaron acuerdos sectoriales de registro de jornada (Colegios Mayores, Discapacidad, Concertada y No Reglada) que regulan aspectos que permiten dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Esto nos lleva a ejercer un mejor control de las malas praxis que se cometen en algunos centros de trabajo y, al mismo tiempo, se protege a las personas trabajadoras del fraude en materia de jornada laboral ante el incumplimiento de la jornada contratada, el uso irregular de la contratación parcial, la prolongación de jornada, las horas extras no pagadas y el fraude en las cotizaciones a la Seguridad Social, entre otros.

Por otro lado, a raíz de la pandemia se suscribieron, junto al resto de organizaciones sindicales y patronales, protocolos de actuación para la desescalada en los centros de trabajo de sectores como el de Autoescuelas, Discapacidad, Enseñanza Concertada, Enseñanza Privada sin ninguna unidad concertada y

Educación Infantil. Todo ello en coordinación y bajo la supervisión de la Secretaría de Salud Laboral. Todas las decisiones que se han tomado respecto a la firma o no firma de convenios, acuerdos y tablas salariales han sido debatidas y aprobadas en la Sección Federal de Privada y Servicios Socioeducativos, generalmente con mucho consenso entre los territorios y siempre después de que estos hubiesen realizado las correspondientes consultas a la afiliación. Durante estos cuatro años se han convocado un mínimo de tres secciones federales al año, si bien desde marzo de 2020 las reuniones han sido más frecuentes al no requerirse presencialidad.

Asimismo, se ha realizado un importante esfuerzo en la construcción de espacios de participación de los responsables territoriales, miembros de RLT y afiliación en todas las negociaciones y en la creación de grupos de trabajo para la elaboración de nuestras plataformas reivindicativas. De la misma manera, en todos los sectores se ha contado con la presencia de delegados y delegadas en las mesas negociadoras. Desde la Secretaría también hemos participado en numerosas asambleas con la afiliación, tanto de manera presencial como telemática, organizadas desde los territorios.

Resulta imprescindible comentar que, a fin de evitar que la inacción a la que nos tienen acostumbradas el resto de las organizaciones sindicales repercuta negativamente sobre el conjunto de las personas trabajadoras de los diferentes sectores, se tomó la decisión de denunciar todos aquellos convenios cuya vigencia temporal estuviese próxima a su fin, cosa que hemos llevado a la práctica.

Por último, esta Secretaría, en coordinación con la de Formación, ha participado en la propuesta y elaboración de contenidos de las actividades que han permitido formar a más de 5.000 personas durante el mandato.

Educación Infantil 0-3

Según la Carta Social Europea, el 90% de las trabajadoras del sector pueden ser consideradas como pobres. Su salario apenas supera el SMI y no alcanza el 60% del salario medio nacional. Las condiciones salariales de las educadoras no se corresponden con el trabajo que desempeñan, la formación que se les exige y la responsabilidad que tienen. La desigualdad salarial que arrastran con respecto a ámbitos afines de la enseñanza no es una consecuencia de la crisis: sus salarios son bajos porque más del 95% de las personas que trabajan en el sector, históricamente considerado asistencial, son mujeres.

Por tanto, en un ámbito totalmente feminizado se hacía imprescindible reducir la brecha salarial durante la negociación del último convenio. Por todo ello, nos organizamos, recogimos firmas, iniciamos una campaña en la plataforma Change.org y, en mayo de 2019, promovimos movilizaciones en todos los territorios que culminaron con la convocatoria en solitario de una huelga general en el sector contra la firma del XII Convenio Colectivo, ampliamente seguida en los centros de trabajo y con gran repercusión mediática. Dicho convenio, firmado por el resto de las organizaciones sindicales, transgredía los acuerdos alcanzados en el IV AENC y no suponía ninguna mejora en las condiciones laborales, perpetuando de esta manera la pobreza laboral de un colectivo que durante más de siete años había mantenido congeladas sus retribuciones, en contra de la posición defendida por CCOO.

Desde la Secretaría hemos promovido toda una serie de actuaciones e iniciativas legales y judiciales que tienen por objetivo paliar las carencias de un convenio colectivo que mantiene la situación de precariedad laboral de miles de trabajadoras. Así, el pasado diciembre presentamos ante la Audiencia Nacional la correspondiente demanda de impugnación por ilegalidad del XII Convenio Colectivo, en la que solicitamos que se declarasen nulos los importes establecidos en las tablas salariales para aquellas categorías con retribuciones inferiores al SMI. De igual manera, en enero de este año interpusimos conflicto colectivo con el objeto de adecuar las tablas salariales al SMI y de que se reconozca explícitamente el derecho de las educadoras a percibir un diferencial sobre el resto de categorías en base a su formación y responsabilidades. También estamos a la espera de recibir respuesta de la Tesorería General de la Seguridad Social acerca de la consulta realizada sobre el grupo de cotización que debería corresponder a las educadoras.

A raíz de los efectos que la Covid-19 ha tenido sobre el sector, con muchas trabajadoras y centros sufriendo de manera directa las consecuencias de la pandemia, FECCOO suscribió, junto al resto de organizaciones sindicales y patronales, diferentes comunicados en su defensa.

Por último, la empresa Kidsco Balance continúa actuando al margen del convenio sectorial, en contra de los intereses de sus trabajadoras, lo que nos ha llevado a interponer hace unos meses conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional.

Centros y servicios de atención a personas con discapacidad

El mandato se inició tal y como había acabado el anterior, con una intensa actividad de la Comisión Paritaria motivada por la infinidad de consultas que llegaban tras la firma del XIV Convenio Colectivo. A principios de 2017 se constituyó la Mesa Negociadora del XV Convenio, impugnada por FSIE en la Audiencia Nacional y desestimada por esta a finales de ese año.

Tras meses de negociación, en marzo de 2019 firmamos el XV Convenio Colectivo. El camino no estuvo exento de dificultades, hasta tal punto que el estancamiento de las negociaciones nos llevó a movilizar al sector, con concentraciones que se desarrollaron por todo el territorio nacional durante los meses de abril y mayo de 2018, y que permitieron retomar la senda del diálogo.

El acuerdo representó un avance sustancial de las condiciones laborales y retributivas, iniciando la tan ansiada recuperación del poder adquisitivo que se había perdido en los últimos años. Los incrementos pactados, que en algunas categorías profesionales se situaron por encima del 20%, permitieron dignificar los salarios, especialmente en aquellas personas con retribuciones más bajas. Asimismo, la introducción en el redactado de una cláusula de revisión salarial permitirá, en enero de 2022, incrementos de entre un 9,25% y un 11,25% para más del 90% de las personas trabajadoras. El XV Convenio Colectivo también introdujo importantes mejoras sociales que acabaron de configurar un texto mucho más acorde a las necesidades actuales de las personas trabajadoras.

34

Nuestra persistencia nos permitió establecer una cláusula específica para que los centros especiales de empleo que no tienen la consideración de iniciativa social tengan que aplicar en materia salarial, cuando presten servicios a terceros, lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en el que trabajadores y trabajadoras realicen sus tareas, siempre que las retribuciones fijadas sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del convenio de discapacidad. De esta manera, pusimos límites al abuso que algunas entidades realizan al comportarse como auténticas empresas multiservicios. La patronal CONACEE judicializó esta cuestión, si bien la Audiencia Nacional desestimó su demanda, que ahora está pendiente de casación en el Supremo.

Para exigir el cumplimiento de esa cláusula, y del propio convenio colectivo, en este 2021 hemos interpuesto conflicto colectivo contra la empresa CONSENUR, centro especial de empleo con delegaciones ubicadas en diferentes CC. AA.

Hace apenas un par de meses empezamos a negociar el XVI Convenio Colectivo, que deberá servir para consolidar y mejorar los avances del convenio vigente. De nuevo volvemos a tener más del 50% de representatividad en la Mesa Negociadora, mejorando incluso los resultados de hace cuatro años y ampliando la diferencia con UGT. En esta ocasión, FSIE ha vuelto a quedarse fuera al no alcanzar el mínimo del 10% exigido.

Protección de menores y reforma juvenil

En marzo de 2018 firmamos un acuerdo con el Consejo General del Colegio de Educadoras y Educadores Sociales, en el que ambas partes nos comprometíamos conjuntamente a velar por la profesionalización progresiva del sector, con especial incidencia en el ámbito de la Reforma Juvenil y la Protección de Menores, así como por el reconocimiento y mantenimiento de las condiciones laborales y puestos de trabajo de educadores y educadoras.

Durante este mandato hemos dado continuidad al trabajo iniciado hace unos años, en el que se establecieron las líneas maestras a seguir en un sector que se ve continuamente condicionado por las actuaciones irregulares de administraciones y entidades. Las primeras, al sacar a concurso pliegos que incumplen el convenio colectivo o que directamente no exigen su cumplimiento; y, las segundas, al vulnerar derechos laborales adoptando, además, actitudes paternalistas con las personas trabajadoras. Ello ha provocado tener que supervisar infinidad de pliegos de diferentes territorios, muchos de los cuales se han acabado impugnando y ganando en los tribunales.

En el ámbito de la negociación colectiva, durante este periodo hemos firmado el III y el IV Convenio Colectivo del sector. Con la rúbrica del III Convenio, en julio de 2018, se completó la fase de consolidación y articulación nuclear de las condiciones laborales, sociales y económicas de las personas trabajadoras del sector, quedando de manifiesto que, en la mayoría de los casos, se está dando un servicio público vinculado, sostenido y dependiente de las administraciones públicas. Ese tercer convenio colectivo supuso un avance significativo en la mejora de las tablas salariales y en la equiparación salarial y profesional de los educadores con los educadores sociales, con el consiguiente mantenimiento de sus puestos de trabajo. El IV Convenio Colectivo, firmado en diciembre de 2020, no hace más que consolidar lo pactado en el anterior, con importantes mejoras salariales, reducciones de jornada y regulación salarial de las personas que ejercen de coordinadores, subdirectores y directores.

En este apartado debemos destacar también la negociación de convenios de empresa de ámbito estatal. En Fundación Diagrama, firmamos en agosto de 2020 su V Convenio Colectivo, que supone una adaptación, modernización y renovación tanto de su contenido como de su estructura, así como el I Acuerdo Marco de Relaciones Laborales que permitirá dar respuesta a la creciente complejidad existente en la entidad, derivada de la diversificación de actividades que viene dándose en los últimos años. En Aldeas Infantiles, suscribimos el VII Convenio Colectivo en julio de 2020, con importantes mejoras sociales.

Intervención social

Destaca la firma, en noviembre de 2018, de las tablas salariales para 2018, 2019, 2020 y 2021, con incrementos pactados de un 10,2% para el conjunto de los cuatro años. En estos momentos se está negociando, con grandes dificultades, el II Convenio Colectivo del sector.

Ocio educativo

En el sector de Ocio educativo la pandemia provocó que las organizaciones patronales desistiesen de firmar un convenio que ya teníamos casi cerrado en marzo de 2020, tras más de dos años de negociación. Tras retomar las negociaciones después del periodo estival, finalmente se firmó en enero de este año el III Convenio Colectivo.

En este acuerdo han estado muy presentes tanto la incertidumbre económica, producto de la pandemia, como la incidencia de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que afecta directamente al contenido de las licitaciones públicas que, a su vez, son las que establecen las condiciones económicas y sociales de la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras de este sector, y que hemos aprovechado para cerrar la negociación con significativos incrementos salariales para los próximos años. En octubre de 2022 los incrementos acumulados oscilarán entre el 9% y el 34% en función del puesto de trabajo.

Enseñanza concertada

Este periodo se inició con una campaña sobre sexenios que pretendía buscar la equiparación del personal docente de este sector con el de Pública no universitaria. En algunos territorios se ha trabajado intensamente en este sentido, llegando a suscribirse acuerdos en alguno de ellos.

En diciembre de 2018 solicitamos al Ministerio de Educación la creación y convocatoria de la Mesa Estatal de Enseñanza Concertada con el objetivo de que se aprobase un reglamento que regulase y normalizase su funcionamiento y, al mismo tiempo, se solucionasen los incumplimientos de determinados artículos

de la LOE/LOMCE. Planteamos cuestiones como la elaboración de un nuevo Real Decreto de concertos, la reactivación de los trabajos comprometidos por la disposición adicional 29ª de la LOE o la exigencia de un análisis del cumplimiento de la “equiparación gradual” con las retribuciones del profesorado de la enseñanza pública.

En junio de 2020 se reunió por segunda vez la Mesa, a petición de FECCOO, con la intención de abordar tanto la desescalada en el sector durante ese curso escolar como las perspectivas de escolarización para el inicio del próximo, con la prioridad de garantizar un reinicio de la actividad de la manera más segura posible, aplicando unos protocolos sanitarios claros y concisos. Asimismo, mostramos nuestro ofrecimiento de abordar un Pacto por la Ocupación que permitiese el mantenimiento de los puestos de trabajo y la empleabilidad en los términos actuales, exigiendo el incremento de las plantillas en un hipotético escenario de reducción del alumnado por aula.

En junio de 2019 firmamos un acuerdo de salidas con alumnado que pasaba a regular económicamente una situación que antes no lo estaba y que era fuente de abuso por parte de muchas titularidades.

En mayo de 2021, durante la negociación del VII Convenio Colectivo, hemos suscrito un preacuerdo, avalado por la práctica totalidad de los territorios, que pone las bases para la firma del nuevo Convenio. A diferencia de lo que ocurrió con el VI Convenio Colectivo, en esta ocasión no existen elementos lesivos para los intereses de las personas trabajadoras, se introducen mejoras que permiten dotar al texto de un carácter más social y se deja la puerta abierta para continuar negociando, en el seno de comisiones ad-hoc, aspectos prioritarios como la jornada laboral.

La constitución de la Mesa Negociadora no estuvo exenta de polémica al intentar impedir el resto de organizaciones sindicales, junto a las patronales, que computasen nuestros delegados y delegadas de Euskadi. Ante nuestra determinación y amenaza de judicializar el tema, se acabó imponiendo nuestro criterio, ostentando finalmente una representatividad del 11,66%.

Por último, en noviembre de 2020 firmamos con el Ministerio de Educación un acuerdo de jubilación parcial para el profesorado en pago delegado de Ceuta y Melilla.

Enseñanza privada sin ningún nivel concertado

El Tribunal Supremo (TS), a consecuencia de la demanda que interpusimos tras la firma por el resto de organizaciones sindicales del X Convenio Colectivo, ha ampliado recientemente los supuestos de nulidad de su artículo 17, que la sentencia dictada en febrero de 2019 por la Audiencia Nacional ya recogía, impidiendo que el contrato de obra y servicio pueda utilizarse para impartir asignaturas no contempladas en los nuevos planes, para impartir actividades extraescolares y para la vigilancia de ruta escolar y/o comedor.

La decisión del TS es sumamente importante, ya que no permite que se puedan atender tareas permanentes o fijas discontinuas bajo la modalidad de obra o servicio determinado, al ser esas actividades cotidianas, normales y permanentes del centro.

A finales de 2020, justo antes de que finalizase la vigencia del X Convenio Colectivo, procedimos a denunciarlo en solitario con la intención de empezar a negociar el XI Convenio y obligar a las patronales a pactar incrementos retributivos para los próximos años, evitando así que se produzcan nuevos periodos de congelación salarial. El pasado 8 de junio quedó constituida la Mesa Negociadora.

Enseñanza no reglada

Nuestra representatividad superior al 50% en la Mesa Negociadora permite afirmar que los avances que poco a poco se van consiguiendo en este sector se deben al liderazgo que venimos ejerciendo durante los últimos años. Tras denunciar el VII Convenio hace más de un año, acabamos de firmar el VIII Convenio Colectivo en un sector especialmente afectado por la pandemia. A pesar de las adversidades, hemos

acordado unos incrementos salariales en la línea de lo recomendado para los próximos años por nuestra Confederación: un 1,5% para 2021 y un 2% para 2022. A ello hay que añadir algunas mejoras en los permisos retribuidos, en el control horario y registro de jornada y en la clasificación profesional, además de no sufrir ningún tipo de pérdida de condiciones con respecto al convenio precedente.

Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados

A finales de 2019, tras la propuesta que planteamos al resto de organizaciones, se creó una comisión técnica en la que se fueron analizando diferentes cuestiones relativas al XIII Convenio Colectivo. Fruto de ese trabajo se llegó a un primer acuerdo, publicado en el BOE en octubre de 2020, que recogía las modificaciones necesarias para adaptar el texto a la legalidad vigente. Cuestiones relativas a contratación, jubilación parcial, paternidad/maternidad, permisos retribuidos, igualdad, entre otras, fueron actualizadas.

Tras la subida salarial firmada en septiembre de 2019 para los años 2019 y 2020, con incrementos totales acumulados para las personas con salarios más bajos de un 7,1%, a principios de este año se constituía la Mesa del XIV Convenio Colectivo, en la que volvemos a ostentar la secretaría al ser la organización sindical más representativa.

Centros de Educación Universitaria e Investigación

Las negociaciones del VIII Convenio Colectivo finalizaron en julio de 2019, con la firma de CCOO. Un texto que, a pesar de nuestra baja representatividad, recogía algunas de las propuestas más novedosas que habíamos realizado. Por un lado, se han empezado a regular las condiciones de trabajo en las universidades que imparten docencia de forma exclusiva en línea, dando salida al vacío jurídico en el que se encontraban quienes se dedicaban a ello. Por otro lado, se ha introducido la figura del Profesor Experto, que tiene como principal característica que solo podrá ser contratado para impartir docencia durante una jornada muy inferior a la del resto (35% como máximo). Dicha figura está pensada para la contratación de profesionales de reconocido prestigio y experiencia que impartan clases magistrales, seminarios, ponencias, etc.

En el ámbito retributivo se dejaron firmadas tablas hasta 2021, con incrementos acumulados en tres años del 5,5%.

Colegios mayores universitarios

El hecho de ostentar una baja representatividad en un convenio que da cobertura a pocas personas trabajadoras condiciona enormemente las actuaciones que podemos llevar a cabo en la Mesa Negociadora. Durante la negociación del VIII Convenio Colectivo quedó patente la dificultad para sacar adelante nuestras propuestas. Finalmente, decidimos no firmarlo al estar muy alejado de las necesidades de quienes trabajan en el sector, sin que las condiciones retributivas pactadas permitiesen iniciar la recuperación de poder adquisitivo perdido en los años anteriores.

Enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos

La firma del VII Convenio Colectivo, en noviembre de 2020, representa un avance en la mejora de las condiciones laborales de quienes quedan bajo su paraguas. Cabe subrayar que, tras varios años de congelación salarial, los incrementos pactados, del 2% para 2020 y del 2% para 2021, así como la equiparación del salario base al SMI en aquellos puestos de trabajo que hasta el momento tenían asignada en las tablas salariales una cantidad inferior, permiten invertir la tendencia negativa de los años anteriores.

Autoescuelas

En enero de 2019, se actualizaron las tablas salariales, acordando incrementos entre el 5,62% y el 12,2%, fijando como salario base el correspondiente al SMI en aquellas categorías que cobraban por debajo. Actualmente, estamos negociando el XXIII Convenio Colectivo, que nos debe llevar a un texto moderno y actualizado acorde a la realidad que afrontan en el día a día las personas trabajadoras del sector.

Para finalizar, hay que resaltar la persistencia de los compañeros y compañeras de Canarias, que, coordinados en todo momento por esta Secretaría y la de Organización, permitió que el pasado mes de enero pudiese constituirse, a nivel estatal, la sección sindical de Radio ECCA, entidad educativa que cuenta con más de 70 personas afiliadas por todo el territorio nacional. De igual manera, se normalizó y regularizó la situación de la sección sindical de Fundación Diagrama.

Personal de Servicios Educativos y Complementarios

En el plan de trabajo que se elaboró para el sector del personal de servicios educativos y complementarios (PSEC), que fue aprobado por el Consejo Federal de FECCOO, se contemplaban como ejes fundamentales, entre otros, las siguientes prioridades y apartados:

- Recuperación de la negociación colectiva.
- Elecciones sindicales y afiliación.
- Reconocimiento y especificidad de los trabajadores y las trabajadoras del sector.

Todo ello, junto a la importancia y necesaria coordinación y colaboración con toda y cada una de las secretarías de carácter transversal de nuestra organización, para abordar los retos, inquietudes y necesidades de nuestro colectivo para este periodo.

Es necesario recordar que venimos de un periodo muy duro, marcado por los reiterados ataques, por parte de las distintas administraciones competentes, a las condiciones laborales y de una falta total de negociación colectiva por la implantación de la reforma laboral de 2012, la prolongada crisis económica y, cuando comenzábamos a vislumbrar una posible recuperación, la pandemia de salud pública provocada por la Covid-19.

38

Dicho esto, conocemos de sobra que la mejor herramienta para recuperar y avanzar en derechos y condiciones laborales es, sin duda, la negociación colectiva.

Recuperación de la negociación colectiva

Las transferencias educativas finalizaron en junio de 1999; por lo tanto, la negociación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro sector se desarrolla y materializa en las distintas comunidades autónomas y territorios (excepto Ceuta y Melilla) de los que forman parte y/o pertenecen laboralmente. El I y (sobre todo) el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de condiciones de trabajo para los empleados y las empleadas públicos firmados por CCOO, UGT y CSIF, el 29 de marzo de 2017 y el 9 de marzo de 2018, respectivamente, con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, forzó claramente, entre otras cosas, la recuperación de la negociación colectiva en el ámbito de las empleadas y de los empleados públicos.

Este cambio de tendencias fue claro y logró avances, aunque no en la medida ni con el ritmo que nos hubiera gustado, en materias como la reducción de la temporalidad y la precariedad en el empleo con procesos de estabilización, mejoras en las tasas de reposición, recuperación de las prestaciones por Incapacidad Temporal (IT), planes de igualdad y conciliación, así como una moderada recuperación salarial en los años 2018, 2019 y 2020.

En definitiva, con la firma por parte del Área Pública Confederal de CCOO del I y II Acuerdos de empleados públicos, se activó claramente nuestro objetivo de retomar y reactivar la negociación colectiva. Las directrices y propuestas de carácter general, marcadas en nuestros documentos para la negociación colectiva, han sido:

- Formación profesional específica y continua.
- Ampliación de plantillas.
- Freno a la privatización.
- Recuperación del empleo perdido.
- Implantación de la carrera profesional.
- Impulso y negociación de los perfiles profesionales nuevos, así como modificar y/o adaptar los existentes.
- Más participación en la gestión de los centros.
- Estabilidad laboral.
- Etc.

Se trataba y se trata de intentar avanzar mediante la negociación colectiva, para conseguir la especificidad laboral que posibilite mejoras laborales y económicas para las y los profesionales de nuestro sector, sin olvidar que esto incide de forma clara y directamente en la calidad del sistema educativo público.

Elecciones sindicales y afiliación

La Secretaría de PSEC de FECCOO realizó, en colaboración y coordinación con todos los territorios, un plan específico de elecciones sindicales y afiliación de nuestro sector para afrontar el periodo electoral.

Dicho plan fue consensuado y aceptado en sección federal, donde se recogieron todas y cada una de las correcciones y aportaciones, y se trasladó a la Secretaría de Organización para que lo pudiera contemplar y tuviese en consideración a la hora de elaborar el Plan General de Elecciones Sindicales de FECCOO.

En colaboración y coordinación con la Secretaría de Comunicación y Redes Sociales, realizamos materiales específicos de EE. SS. para complementar los materiales específicos de los distintos territorios.

Asimismo, siempre que lo ha solicitado algún territorio, se ha dado respuesta y apoyo a las necesidades y demandas de los responsables del PSEC.

Materiales realizados desde la Secretaría para las elecciones sindicales:

- Carteles para la campaña electoral.
- Boletín general de balance y programa del sector.
- Vídeos específicos de carácter unitario y general para la precampaña y la campaña electoral.
- Vídeos por territorios con contenidos específicos para el periodo de campaña electoral.

Habiendo realizado una parte importante de las EE. SS., desde la Secretaría se realizó un informe con los resultados a fecha 31 de diciembre de 2019, donde se analizaron los resultados y se informó a la sección federal del sector, así como a la Comisión Ejecutiva.

El proceso electoral del personal laboral y funcionario de administración y servicios del ámbito educativo público es muy heterogéneo en fechas y dilatado en el tiempo, puesto que cada territorio tiene tiempos distintos a la hora de elegir sus órganos de representación sindical.

Se han realizado las EE. SS. en los siguientes territorios: Extremadura, La Rioja, Murcia, Castilla-La Mancha, Aragón, Cataluña, País Valencià, Euskadi, Andalucía, Galicia y Castilla y León. Por lo tanto, el grueso de los territorios donde tenemos representación y afiliación ya han realizado las elecciones sindicales. Faltan Madrid, Ceuta y Melilla y la provincia de Málaga en Andalucía, que están paralizadas por la crisis sanitaria que estamos sufriendo.

En Asturias, Canarias, Illes Balears, Cantabria y Navarra no tenemos representación ni prácticamente afiliación en estos comités o juntas de Personal; los que hay los tiene y gestiona la FSC.

Cada territorio, como no puede ser de otra forma, tiene unas peculiaridades diferentes a la hora de poder realizar las valoraciones (detalladas o más concretas) sobre los resultados electorales obtenidos. Es por ello que, para este informe del 13º Congreso, desde FECCOO solo haremos un análisis general de conclusiones.

De forma breve, entre los elementos de contexto que han podido influir en el proceso electoral, tenemos que distinguir entre los de larga duración y otros que son de carácter más coyuntural, volátiles y/o correspondientes a situaciones puntuales que se han podido producir de forma concreta y por cuestiones de índole propia o peculiar en cada uno de los distintos territorios, atendiendo a una situación local en cada circunscripción electoral.

Como factores de larga duración tenemos la vasta crisis económica, la gestión neoliberal de los últimos años de la derecha y los ataques a las organizaciones sindicales de clase, así como las campañas constantes de desprestigio de los medios de comunicación afines a los poderes económicos y políticos.

Inicialmente fuimos capaces de liderar la movilización y aglutinar a los trabajadores y las trabajadoras en contestación a estas políticas, pero la larga duración de la crisis económica y, más recientemente, las restricciones y dificultades generadas por la pandemia han hecho difícil la movilización eficaz. Esto nos ha desgastado mucho, especialmente al sindicalismo confederal y de clase, alentando opciones más corporativas y profesionales.

Por otro lado, debemos reflexionar si en nuestro sector hemos dado la importancia, información y difusión debida a los acuerdos I y II de EE. PP. que han generado la mayor oferta de empleo público en los últimos años, así como otras muchas mejoras laborales y económicas para los trabajadores y las trabajadoras.

40

Con esta introducción y atendiendo a los resultados obtenidos, hay que decir que los datos son preocupantes y no cumplimos las expectativas y objetivos que teníamos marcados para el sector, puesto que hemos tenido un retroceso de la representatividad de un 2,36%, pasando del 33,18% al 30,82%, que, sin duda, aun no estando satisfechos, sigue siendo un porcentaje de representación elevado.

De los 1.133 delegados elegibles:

CCOO	349
UGT	274
CSIF	172
OTROS	338

CCOO tiene 75 delegados/as más que la segunda fuerza sindical, que es UGT, y 177 más que CSIF. En 2015 teníamos 56 delegados más que el total de los/as delegados/as que sumaban el apartado de OTROS, y, en estos momentos, solo sumamos 11 más.

Dicho todo lo anterior, en el sector del personal de servicios educativos y complementarios (PSEC), seguimos siendo la primera fuerza sindical por octava vez consecutiva en las EE. SS.

Con respecto a la afiliación, simplemente hacer una breve mención, puesto que en el apartado de la Secretaría de Organización y Finanzas se contempla más detalladamente. En abril de 2017 había, según los datos del sistema informático confederal, 6.620 afiliados y afiliadas en el sector del PSEC; y, a fecha de la realización de este informe, 6.884 personas. Esto supone un incremento afiliativo, en este periodo, de un 3,83%.

Reconocimiento y especificidad de los trabajadores y las trabajadoras del sector

Desde la Secretaría de PSEC, así como desde FECCOO en general, ponemos en valor, en todo momento y en todos los ámbitos y espacios, la especificidad y relevancia de estos/as profesionales en el ámbito edu-

cativo. Por ello, no nos cansamos de insistir, de forma contundente y reiterativa, en que somos una parte más de la escuela pública y tan necesarios como el resto de personal.

Para conseguir mayor visibilidad y participación de nuestro sector, la Secretaría de PSEC Federal ha colaborado con el resto de las secretarías de nuestra Federación, ya sean de carácter transversal o de sector; y, al mismo tiempo, ha participado en todos aquellos foros a los que pertenecemos y tenemos acceso y presencia, para que nuestro colectivo pueda defender sus intereses laborales y profesionales legítimos. De forma esquemática, señalamos algunas acciones realizadas desde la Secretaría:

ÁREA PÚBLICA

- I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público (29 de marzo de 2017).
- II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo (9 de marzo de 2018).
- Campañas de Movilización “Recuperar lo Arrebatado”.

POLÍTICA EDUCATIVA Y CULTURA

- Asistencia y participación en el Consejo Escolar del Estado (CEE).
- Propuestas de CCOO a la Comisión Permanente del CEE relativas a las actuaciones a realizar en el ámbito educativo como consecuencia de la crisis sanitaria y el estado de alarma decretado por el Gobierno.
- Coordinación y participación en la Comisión Permanente del CEE.

COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

- Asistencia y participación al Consejo de Redacción de la revista T.E.
- Actualización de contenidos en la página web.
- Puntual entrega de artículos, para la sección del PSEC, en todos los números de la revista TE.
- Elaboración, en coordinación con los territorios, del dossier dedicado al PSEC del nº 373 de TE (noviembre-diciembre de 2019).

PÚBLICA NO UNIVERSITARIA

- Documento de inversión educativa, desescalada, medidas educativas.
- Propuesta sobre el teletrabajo en el ámbito educativo.
- Propuesta de CCOO para abordar, mediante medidas extraordinarias, la problemática generada por la Covid-19.
- Campaña de FECCOO sobre el sector educativo tras la Covid-19.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Guía de teletrabajo saludable.
- Campaña de salud laboral de riesgos psicosociales en el sector del PSEC.
- Procesos de vacunación para el ámbito educativo.
- Guía de medidas de seguridad y salud contra la Covid-19 en los centros educativos.
- Propuesta de CCOO para la comunidad educativa para la asistencia y desescalada en el curso 2020-2021.

POLÍTICA INTERNACIONAL

La Internacional de la Educación (IE), de la que formamos parte, integra a 425 organizaciones sindicales del sector educativo de 170 países de los cinco continentes. Desde la Secretaría hemos identificado que la visión internacional de nuestro colectivo es muy importante y necesaria para el futuro próximo.

En coordinación con la Secretaría de Internacional de FECCOO, la participación activa en este ámbito nos parece sustancial para:

- Potenciar y ser más visibles y valorados como colectivo.
- Tener conocimiento de las realidades laborales de nuestro sector en otros países.

Por nombrar alguna actividad concreta en este apartado, el sector ha participado presencialmente, en Bruselas, en la 1ª Conferencia Internacional (15 y 16 de mayo de 2018) sobre el personal de apoyo educativo (PAE), a la que asistieron 21 países. También participaron representantes de la organización inter-

nacional del trabajo (OIT) y se aprobó la primera Declaración sobre los derechos del PAE en el ámbito internacional, instaurando el 16 de mayo como día mundial de nuestro sector.

MUJER Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

Dado que en nuestro sector el porcentaje de mujeres trabajadoras es superior al de hombres, hemos prestado especial atención en este ámbito:

- Programación y acciones para el Día de la Mujer (8 de marzo).
- Planes de Igualdad en el ámbito de la educación pública.
- Ideas para la escuela con perspectiva de género: Haciendo de la Escuela un Espacio Feminista.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN SINDICAL

- Coordinación y seguimiento de la oferta formativa para el sector realizada por los territorios a través de los planes de formación acreditados por las administraciones públicas de las comunidades autónomas.
- Planificación de la oferta formativa estatal acreditada por el INTEF y/o certificada por la Federación en función de las categorías profesionales de las personas participantes del sector. En esta oferta formativa han participado, fundamentalmente, personas afiliadas, que suponen el 10% de todas las participantes.
- Planificación, coordinación e impartición de los cursos realizados en los territorios sobre elecciones sindicales.
- Difusión de la formación sindical ofertada desde la Federación y la Confederación.
- Coordinación y planificación de la solicitud de Formación Sindical subvencionada través del INAP.

Por último, hacer breve mención a la labor que se ha desarrollado desde la Secretaría con los delegados y las delegadas de CCOO del profesorado de las religiones para abordar la problemática de este colectivo

Universidad e Investigación

Lo primero que debemos poner de manifiesto es lo que respecta a los trasposos ministeriales que ha experimentado la Universidad durante los tres gobiernos que hemos tenido durante estos cuatro años. Iniciamos el periodo con el Partido Popular, encuadrados en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en cuanto a Universidad, pero englobados en el Ministerio de Economía, Transporte y Competitividad en todo lo referente a Ciencia e Investigación. A continuación, con el Gobierno del PSOE, tras la moción de censura, se creó el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y, en la actualidad, con el Gobierno de coalición PSOE-UP, de nuevo nuestra actividad se ha escindido en dos Ministerios: Ciencia e Innovación y Universidades. Sin embargo, independientemente de nuestra ubicación ministerial y de las características del Gobierno (PP, PSOE o PSOE-UP), se está aplicando una agenda neoliberal, intentando introducir el modelo de gobierno gerencial, que perjudica gravemente a la Universidad pública y a sus fines.

De hecho, en la última década, desde diversos ámbitos de influencia política y mediática se ha puesto de manifiesto que la Universidad necesita grandes cambios, siendo los más importantes la modificación del gobierno o gobernanza, la transformación de las plantillas y la modificación del perfil del alumnado. Desde CCOO hemos denunciado reiteradamente –en artículos en la revista TE, notas de prensa y comunicados– que la Universidad pública es un servicio esencial de la sociedad, imprescindible para impulsar la mejora de la ciudadanía a través de la educación superior y de la investigación.

Los datos del Observatorio Europeo Universitario de Financiación Pública (EUA-Public Funding Observatory) muestran claramente que la financiación pública en las universidades públicas españolas ha descendido en términos reales un 23,68% entre 2009 y 2020, teniendo en cuenta en su cálculo la tasa de inflación. De modo paralelo, los presupuestos de I+D+i solo alcanzan el 1,24% del PIB, muy por debajo

del de los países de nuestro entorno, con los que se nos compara. Hemos reivindicado durante todo el periodo la necesidad de invertir en Universidad como uno de los motores fundamentales necesarios para el cambio productivo.

Durante estos cuatro años hemos exigido a los distintos gobiernos que derogasen los aspectos que competen a la Universidad contemplados en el RD 14/2012 y aún no se ha realizado. También hemos reclamado reiteradamente la eliminación de la tasa de reposición y todavía permanece en vigor, aunque sí que hemos conseguido que la Universidad fuese considerada como servicio esencial a efectos de la tasa de reposición y que la promoción interna no consuma dicho parámetro en cuanto a la promoción entre los funcionarios y las funcionarias de los cuerpos docentes.

Negociación con los ministerios en los que ha estado incluida la Universidad

Queremos destacar la falta de voluntad negociadora de los tres gobiernos durante estos cuatro años, negándose a consolidar la Mesa Sectorial de Universidad, creada durante el Gobierno de Rodríguez Zapatero, y que se mantuvo en funcionamiento hasta 2011. Ninguno de los partidos políticos ni ninguno de los ministros titulares la ha dotado de continuidad, bajo diversas excusas, siendo la última que no lo permite el Ministerio de Función Pública, al que también nos hemos dirigido para reivindicar su existencia.

Sin un marco legal que respalde la negociación colectiva, lo que hemos tenido han sido reuniones de diversa índole que han sustituido la Mesa Sectorial. De hecho, ante la falta de voluntad negociadora, desde CCOO hemos solicitado para temas tan importantes como la reforma de la Ley de la Ciencia o la de las Universidades que se enmarquen en la Mesa de Diálogo Social.

Con el Gobierno del PP denunciemos públicamente el endurecimiento de los criterios de la ANECA para la acreditación del profesorado de los cuerpos docentes y reivindicamos nuestra participación en las comisiones de expertos, pero solo se nos dejó incidir en el proceso al final y prácticamente de un modo testimonial. También censuramos la paralización de todos los procesos de acreditación durante dos años y exigimos que en cuanto fuese factible, desde el punto de vista legal, se nos convocase para negociar nuevos criterios de acreditación del profesorado; sin embargo, parece que actualmente la ANECA está trabajando en diversas reformas y, a pesar de ser un tema de personal que incide directamente sobre la carrera profesional del profesorado universitario, aún no se nos ha convocado a ninguna reunión. CCOO también criticó duramente la ausencia de criterios para la acreditación institucional de los centros, en cuanto a las titulaciones oficiales impartidas por ellos. En definitiva, CCOO ha solicitado reiteradamente la refundación de la ANECA y un cambio sustancial tanto en su naturaleza como en sus funciones, y ha reclamado al Ministerio competente en la materia que desarrolle su liderazgo y sea el responsable, sin externalizar las decisiones exclusivamente a comisiones de expertos creadas ad hoc.

Con el Gobierno del PSOE participamos en reuniones convocadas por el Ministerio con diversos actores sociales –comunidades autónomas, representantes de CRUE Universidades Españolas, representantes de consejos sociales y de asociaciones mayoritarias de estudiantes– para tratar sobre temas que CCOO entendía que atañían exclusivamente a los sindicatos mayoritarios, como el Estatuto del PDI, y así lo puso de manifiesto en todas las reuniones a las que asistió. Durante este periodo, la agenda del Ministerio se limitó en cambiar algunas de las figuras de profesorado de la LOU a pesar de que lo englobaran bajo el marco del Estatuto del PDI, pero en ningún momento el Gobierno tuvo interés en su desarrollo, excepto en aspectos puntuales. Nuestra propuesta fue emplear como documento de trabajo el Estatuto del PDI negociado con los agentes sociales en 2011 y actualizar los detalles que fuesen necesarios, con un resultado completamente negativo. El Ministerio no quería hablar de actualización de salarios, de desarrollo de carrera profesional horizontal ni de ninguno de los temas novedosos incluidos en el Estatuto. No obstante, se produjo la convocatoria, denominada piloto, de un nuevo complemento de productividad, el sexenio de transferencia. Evidenciamos e informamos públicamente que los resultados tenían un marcado sesgo de género, que no hace más que ahondar en el techo de cristal y la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario.

Con el Gobierno actual, tras su constitución y la creación del Ministerio de Universidades, reivindicamos nuevamente la derogación del RD 14/2012, la modificación sustancial de la ANECA y la creación de la Mesa Sectorial. El Gobierno de coalición puso otra vez sobre la mesa, en la primera reunión celebrada, su interés por desarrollar y aprobar el Estatuto del PDI, pero otra vez la única motivación del Ministerio fue el cambio de figuras de profesorado. Así ha realizado diversas proposiciones con cambios de criterios importantes entre reuniones, que no han tenido ninguna explicación satisfactoria. CCOO manifestó su oposición a la propuesta ministerial porque no resuelve ninguno de los problemas fundamentales a los que se enfrenta la Universidad: la precariedad cada vez mayor de una parte de la plantilla y el envejecimiento de la plantilla más estable, tanto en el ámbito del personal de administración y servicios (PAS) como en el del personal docente e investigador (PDI). Tampoco contempla ninguno de los aspectos relevantes indicados anteriormente. Además, ningún documento ha venido acompañado de una memoria económica ni previsión alguna de inversión para desarrollar las figuras de profesorado propuestas.

El Gobierno, entendiendo que la propuesta del Estatuto del PDI no contaba con el respaldo de los sindicatos, ha decidido modificar su estrategia y ha considerado que lo que debe impulsar es una nueva Ley de Universidades (LOSU), con una serie de cuestiones sobre las que está dialogando con diversos actores sociales. Esta forma de trabajar parece un tanto errática o responde a una agenda oculta que desconocemos, porque entre estos cambios de propuestas estalló la pandemia y el Ministerio evadió sus responsabilidades, amparándose en la autonomía universitaria y las competencias de las comunidades autónomas para delegar todas las decisiones en cuanto a la gestión de la crisis sanitaria en la Conferencia de Rectores (CRUE) y en las comunidades autónomas.

El ministro rechazó la oferta realizada por CCOO de debatir la temporalidad y las modalidades de evaluación y de planificar el inicio del curso 2020-2021. De igual modo, declinó tratar las propuestas relacionadas con las condiciones de trabajo, el mantenimiento del empleo público, las ofertas de empleo público, la protección de la investigación, las prórrogas de contratos de PDI temporal y de personal investigador, proyectos de investigación, política de becas y la brecha digital entre las y los estudiantes. La única iniciativa liderada por el Ministerio en pleno confinamiento (mayo de 2020) fue elevar a consulta pública un RD ya iniciado por el PP de “Creación, Reconocimiento, Autorización y Acreditación de Universidades y centros universitarios”. Este decreto ha sido presentado nuevamente en febrero de 2021 y CCOO considera que es otra ocasión desperdiciada por el Ministerio para mejorar el actual RD 420/2015, en el que el Gobierno del PP estableció requisitos demasiado laxos para reconocer como universidades a numerosos centros académicos privados. Desde el sindicato enviamos las enmiendas pertinentes.

El Observatorio del Sistema Universitario puso de manifiesto en su informe (marzo de 2021) que una gran parte de las universidades públicas fallan mayoritariamente en los requisitos relativos a las plantillas de PDI debido al incremento exponencial de la precariedad y temporalidad en los últimos años.

El otro RD presentado por el Ministerio, que se encuentra en trámite de audiencia pública y había sido abordado también por el PP sin llegar a presentarlo para su aprobación, es el Proyecto de Real Decreto de Organización de las Enseñanzas Universitarias y el Procedimiento del Aseguramiento de su Calidad, al que hemos hecho alegaciones y en el que solo valoramos positivamente la eliminación de grados de 180 créditos ECTS, pero rechazamos, entre otros aspectos, el modelo de docencia semipresencial, que nosotros entendemos que ha estado asociado exclusivamente a la situación de pandemia.

Negociación con los ministerios en los que ha estado incluida la Ciencia (I+D+i)

Desde la Secretaría de Universidad e Investigación hemos participado activamente en el grupo de Ciencia confederal, junto con las Federaciones de Sanidad y de Servicios a la Ciudadanía.

Uno de los principales logros alcanzados fue el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), negociado con el PP y finalmente aprobado y publicado por el PSOE. El Estatuto fue objeto de una negociación intensa y mejoró las condiciones laborales del Personal Investigador en Formación tanto en el ámbito público como en el privado, en aspectos relevantes como salario y condiciones laborales, aunque no conseguimos la indemnización por fin de contrato.

Hemos reivindicado la necesidad de que se incremente la dotación en los Planes Estatales de Investigación y hemos considerado que las escasas mejoras alcanzadas son claramente insuficientes. Por otra parte, vemos con grave preocupación el destino de los fondos de rescate y solicitamos participar en los ámbitos de decisión. Entendemos que una parte sustancial debe ir al sector público, puesto que, si algo nos ha enseñado la pandemia, ha sido la importancia de los servicios públicos en el ámbito de la ciencia. Recientemente, el Ministerio de Ciencia e Innovación ha presentado una modificación de la Ley de la Ciencia que cuenta con nuestra oposición en cuanto a la figura laboral de investigador que quiere implementar (tenure-track) y a la falta de desarrollo de la figura del tecnólogo. Es más, CCOO ha solicitado que en la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado (AGE), no solo debe estar el Ministerio de Ciencia e Innovación, sino que son primordiales también el Ministerio de Sanidad y el de Universidades, puesto que las figuras de investigadores e investigadoras también deben enmarcarse en el contexto de ambos ministerios. Hemos participado como convocantes en la concentración realizada en Madrid el pasado 15 de abril frente al Ministerio de Ciencia e Innovación.

Demandas y judicialización de procesos

De especial relevancia fue la sentencia ganada por CCOO en la Audiencia Nacional, en diciembre de 2018, sobre el derecho del profesorado funcionario interino a la solicitud de la evaluación de su actividad investigadora.

Desde este momento, en los diferentes territorios se han realizado diversas demandas y conflictos colectivos, en su mayoría liderados por CCOO, que han dado lugar a una sentencia del Tribunal Supremo donde se reconoce el derecho a la solicitud de la evaluación de la actividad investigadora para el personal temporal. Estamos a la espera de que el Tribunal Supremo falle también en el mismo sentido en cuanto a la evaluación de la actividad docente.

Otra sentencia importante ganada por CCOO se refiere a la aplicación del salario, según se contempla en el Estatuto del Personal Investigador en Formación, con diferente proporcionalidad dependiendo de la anualidad.

Sección Federal

El equipo de la Secretaría y la Sección Federal han trabajado intensamente en todos los temas que hemos abordado, enriqueciendo nuestra labor con su trabajo y su dedicación durante este periodo. Se ha creado un repositorio de temas actuales que se va actualizando para que la información esté disponible para todas las personas autorizadas.

Especialmente importante han sido las frecuentes reuniones que hemos mantenido por videoconferencia durante los momentos más duros y de mayor incertidumbre durante la pandemia. Han sido muy enriquecedoras y nos han permitido conocer lo que ocurría en cada universidad e intercambiar experiencias y buenas prácticas.

De igual manera, ha sido muy relevante la coordinación y las actuaciones conjuntas con la Secretaría de Formación, la de Mujer, Igualdad y LGTBIQ, la de Salud Laboral y Medio Ambiente y la de Política Educativa, así como las aportaciones del resto de secretarías de la Federación.

Hemos culminado estos encuentros con la primera reunión presencial de la Federación de Enseñanza en marzo de este año para organizar una jornada sobre “La universidad que queremos”. Algunos de los temas tratados han quedado recogidos en la revista T.E. de marzo-abril de 2021, pero tenemos que debatir mucho más y para ello organizaremos bloques temáticos donde discutiremos cada uno de los aspectos que puedan configurar la nueva LOSU, con nuestras propuestas para mejorar y modernizar la Universidad pública, sin renunciar a ninguno de los principios que constituyen nuestro concepto de ella. Entendemos que es un servicio universal esencial para la sociedad que no debe ser utilitarista, al servicio del capital y encargarse de formar exclusivamente a las élites.

Hemos puesto de manifiesto y reiterado en diversos foros de participación que el necesario plan de modernización de la universidad debe contar con:

- Planes de financiación e inversión plurianuales, asociados a un imprescindible Pacto por la Ciencia.
- Gobierno académico que profundice en la democracia.
- Desarrollo de una carrera profesional adecuada, digna y estable, tanto vertical como horizontal, con la puesta en marcha de mecanismos reales de promoción interna.
- Implementación de planes de estabilización y promoción del personal universitario precario e incorporación de jóvenes científicos/as.
- Impulso real de políticas y planes de igualdad que contribuyan a superar el techo de cristal.
- Revisión de la estructura y función de las agencias de calidad.
- Digitalización y adaptación en métodos y objetivos.

Formación Profesional para el empleo y Formación Sindical

Fomación Profesional para el empleo

El trabajo desarrollado en estos cuatro años partía de los objetivos planteados en la Ponencia del 12º Congreso Federal que se plasmaron en el Plan de Trabajo aprobado por la Sección Federal y la Comisión Ejecutiva. Podemos afirmar que la mayor parte de los objetivos planteados se han alcanzado con más luces que sombras, y esto ha sido posible gracias al trabajo coordinado y colaborativo de todas las compañeras y compañeros que han formado parte de este proyecto, desde las distintas secretarías de la Comisión Ejecutiva, de las personas responsables de los territorios, de la Confederación, del Área Pública y del equipo de formación estatal. A todas ellas mi agradecimiento y reconocimiento por el trabajo realizado.

46

Diálogo social y formación para el empleo

La reforma laboral, y posteriormente la aprobación de la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, lejos de favorecer la formación de las personas, ha supuesto, desde su aprobación, la dilapidación del sistema de Formación Profesional para el Empleo y la primacía de los intereses mercantilistas frente a los meramente formativos de cualificación y recualificación de trabajadores y trabajadoras. Veníamos de un periodo en el que el diálogo social era prácticamente inexistente y nuestra participación en el gobierno del sistema de Formación Profesional para el Empleo había sido reducida, limitando nuestras funciones.

Comenzamos el mandato con la reactivación de las convocatorias en el ámbito laboral y la paralización de la oferta formativa de las administraciones públicas (AA. PP.), al no haber adaptado el VI Acuerdo de Formación para el empleo de las AA. PP. al nuevo marco establecido en la Ley 30/2015 que regula el sistema de Formación Profesional.

Desde el Área Pública, un objetivo fundamental era reactivar el diálogo social en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y adaptar el VI Acuerdo de Formación para el empleo de la Administración Pública a la Ley 30/2015. Comenzamos las negociaciones con el INAP y en marzo de 2018 en el Consejo General de Formación para el Empleo en las AA. PP. se aprobó la modificación del VI Acuerdo y, a partir de su publicación en el BOE, se reactivaron las convocatorias. Este acuerdo ha posibilitado, no sin dificultades, la negociación y reciente convocatoria de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos

a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las administraciones públicas. Debemos valorar muy positivamente el trabajo desarrollado desde el Área Pública de manera colaborativa y coordinada. Las competencias de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral han estado residenciadas en el Ministerio de Trabajo. Con la constitución del nuevo Gobierno, se reestructuran los departamentos ministeriales, otorgando las competencias de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad, incluida la Formación Profesional dual del ámbito educativo, al Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP).

Estamos en un momento importante de modificación y cambio del sistema de Formación Profesional en el ámbito laboral y también en el educativo. En este marco competencial, en la actualidad nos encontramos, por un lado, con la revisión y reforma de la Ley 30/2015 desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que pretende modificar sus elementos más perniciosos; y, por otro, desde el MEFP se viene anunciando, hace meses, una Ley Orgánica de Formación Profesional que integre los dos sistemas en el marco de las cualificaciones profesionales.

Independientemente de dónde estén residenciadas las competencias, debemos exigir al Gobierno la integración de los dos sistemas y alcanzar un acuerdo social para construir un modelo de Formación Profesional en el que se trate de resolver los problemas existentes, se incremente el prestigio social y se articule, en torno a la mejora de la competitividad de los sectores y las empresas, el desarrollo profesional, la promoción en el trabajo y al cambio de un modelo productivo, mejorando la innovación, la inversión y la calidad en el empleo.

En este marco, que no parece va a ser pacífico, la Federación de Enseñanza ha participado en la elaboración de propuestas a nivel confederal y estamos en la actualidad, en coordinación con la Secretaría de Política Educativa, elaborando un documento con las propuestas para la futura negociación de la Ley de FP.

La modificación en las normas que regulan la Formación Dual es un pilar fundamental, contamos con un documento elaborado por la Confederación a través de un grupo de trabajo confederal y federal que recoge nuestras propuestas.

Procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal

Fomentar el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal es fundamental para favorecer la empleabilidad de las personas, la movilidad, el aprendizaje a lo largo de la vida e impulsar la cohesión social, ya regulado en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, y modificado mediante el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo.

Se ha realizado una modificación parcial del procedimiento, que, aunque positiva, debería haber tenido más amplio alcance y haber profundizado en la necesaria cooperación de la organizaciones sindicales y empresariales en la fase de difusión y orientación, además de reforzar el papel de las estructuras paritarias sectoriales, ligando claramente este procedimiento a la negociación colectiva.

Debemos destacar que la puesta en marcha de un procedimiento permanente es muy positivo. Ahora dependerá de la capacidad de las distintas administraciones y la coordinación de las

CC. AA. y del Gobierno para planificar, desarrollar y ordenar el procedimiento. Una de las líneas estratégicas del Plan de Modernización de la Formación Profesional, aprobado recientemente, incluye el impulso y la generalización del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC) y en los próximos cuatro años la acreditación de 3.352.000 personas, entre 25 y 55 años, con un presupuesto de 852 millones de euros.

Desde la Federación, y en coordinación con la Confederación, hemos elaborado y presentado las enmiendas al proyecto de RD en el Consejo Escolar del Estado, que fueron aprobadas e incorporadas parcialmente al texto final.

Formación y negociación colectiva

Comisiones Paritarias Sectoriales | Estructuras Paritarias Sectoriales

La ley 30/2015 modificó las competencias y denominación de las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS), pasando a llamarse Estructuras Paritarias Sectoriales (EPS), con o sin personalidad jurídica y con más atribuciones que las anteriores. Estas derivan de la negociación colectiva y en la actualidad existen en el sector de la enseñanza diez comisiones paritarias en las que hemos participado activamente desde la Federación con la ayuda inestimable de las compañeras de la Asistencia Técnica de CCOO de la FUNDAE. Se negoció un mapa sectorial que las reducía sustancialmente, pasando de más de 80 a 23. En Enseñanza la propuesta era constituir una sola estructura paritaria. La realidad es que no ha sido posible. El principal problema se basa en la legitimidad de las organizaciones y la representatividad en los diferentes subsectores de negociación colectiva en los que actúa cada EPS. Esta legitimidad viene determinada por la LOLS y el ET y, por tanto, deberían participar aquellas organizaciones empresariales y sindicales representativas en los ámbitos afectados por la EPS; pero, al reunir sectores afines, pueden participar organizaciones empresariales y sindicales que no ostenten esta representatividad en alguno de ellos y, sin embargo, participan en las decisiones que se tomen sobre estos sectores.

48

Ante esto, la decisión de todas las federaciones ha sido no constituir las EPS y dotar a las Comisiones Paritarias actuales de las competencias y recursos que la Ley 30/2015 les otorga. Entendemos que sin competencias y recursos suficientes, el funcionamiento de estas CPS se hace complicado.

A pesar de estos problemas, nuestra participación en la evaluación de la formación de oferta y la detección de necesidades ha sido muy activa. Hemos conseguido, en estos años, depurar y adaptar a las nuevas necesidades formativas de las trabajadoras y los trabajadores de nuestros sectores el fichero de especialidades, que estaba bastante obsoleto. La formación que se ofertaba fundamentalmente era en modalidad presencial y en la actualidad las acciones formativas se pueden realizar en las tres modalidades: presencial, teleformación y mixta.

Formación que realizan las empresas para sus trabajadores

Desde el principio del mandato hemos puesto en marcha sesiones formativas sobre los derechos de la RLT e intervención en los planes de formación bonificada y los permisos individuales de formación en las empresas del sector de Privada y Servicios Sociosanitarios. Se han realizado nueve sesiones formativas, solicitadas por los territorios, y hemos desarrollado desde la Secretaría el asesoramiento necesario, en coordinación con los territorios, a la RLT que nos lo ha solicitado. Para llevar a cabo este asesoramiento y seguimiento de las actas de discrepancia, hemos contado con la colaboración de las compañeras de la Asistencia Técnica de CCOO en la FUNDAE.

Por otro lado, existe un problema en la capacidad de intervención de las Comisiones Paritarias Sectoriales en las discrepancias que se producen en la formación que realizan las empresas para sus trabajadores y trabajadoras (formación bonificada), ya que es habitual que las empresas no acudan a la mediación y, por lo tanto, esta no se produce. Hemos propuesto el cambio en la Ley 30/2015 para establecer mecanismos de mediación obligatorios al estar financiada esta formación con fondos finalistas de las cuotas de trabajadores/as y empresas.

Acción sindical y formación

La formación es un instrumento para la acción sindical de primer orden, un objetivo prioritario al iniciar el mandato era dotarnos de una oferta formativa propia en modalidad en línea de calidad y acreditada. Para ello, debíamos contar con una plataforma de formación propia que pudiera dar también cobertura a los territorios que lo solicitaran.

Paralelamente, era necesario coordinar, poner en común y ofertar desde la Federación las acciones formativas que llevan a cabo algunos territorios.

Para realizar esta oferta formativa de calidad, competitiva y que responda a las necesidades reales era necesario:

- Dotarnos de un equipo docente que elaborara los contenidos y de un catálogo de cursos.
- Contar con una plataforma propia de formación.
- Realizar un estudio de necesidades formativas
- Diferenciar en nuestra oferta a las personas afiliadas y no afiliadas.
- Realizar una oferta formativa de preparación de oposiciones en línea.
- Reactivar el convenio con el INTEF para tener una oferta acreditada.
- Realizar una oferta formativa acreditada por las universidades.
- Realizar una difusión de la oferta coordinada en la que se incluya toda la oferta federal y territorial.

La realidad es que todos estos objetivos están sobradamente cumplidos y para ello hemos contado con la colaboración de todos los territorios que tienen oferta formativa propia. Al inicio del mandato, más allá de la Federación de Exterior, FECCOO no tenía ninguna oferta formativa en línea y en este momento tenemos una oferta estable.

Comenzamos en 2018 ofertando los cursos en línea que nos cedió Aragón, utilizando su plataforma. En 2019 contábamos ya con una plataforma propia que se consolidó en 2020 y pasó a llamarse campus.fe.ccoo.es. En ella están los cursos que se ofertan desde la Federación y tienen un espacio todos los territorios que nos lo han solicitado. Cinco territorios cuentan con un espacio propio para el desarrollo de sus cursos o de soporte documental de los cursos de oposiciones que realizan.

En 2020 y 2021, la oferta formativa se ha realizado ajustada a la encuesta de detección de necesidades formativas realizada y la planificación de 2022 se realizará teniendo en cuenta los resultados de la encuesta que actualmente se está desarrollando. Los resultados de la encuesta de 2020 se los facilitamos al INTEF, y hemos constatado que la ha tenido en cuenta para planificar las líneas de actuación prioritarias en materia de formación permanente del profesorado.

Contamos con un equipo docente especializado que elabora los contenidos de los cursos, contenidos que mayoritariamente son propiedad de los y las docentes. Esto nos permite realizar una oferta variada y ajustada a las necesidades reales del momento. En este momento contamos con 3.723 usuarios/as en la plataforma y en la actualidad todos los cursos se imparten en este espacio.

Teníamos un convenio con la academia Wellington Learning International y ofertamos cursos de preparación de los niveles A1, A2, B1 y B2 de inglés, que se realizaban en su plataforma y que debemos reconocer que han tenido mucho interés entre nuestra afiliación. En 2020 el INTEF cambió las normas y no permite acreditar cursos que no estén en la plataforma de la entidad colaboradora, por lo que hemos tenido que dejar de hacer esta oferta acreditada. El convenio con Wellington sigue en vigor, en la actualidad a nivel Confederal, y nuestra afiliación sigue teniendo un descuento, aunque ya no estén acreditados.

Iniciamos el mandato con un convenio de colaboración con la academia Cen Oposiciones para ofertar cursos de preparación de oposiciones en línea. La realidad es que el éxito no fue el esperado y decidimos, en la Sección Federal, hacer una oferta genérica de unidades didácticas de Primaria, Secundaria y FP, y poner a disposición los cursos de oposiciones desde los territorios al detectar que prefieren esta formación presencial. La mayoría de los territorios cuentan actualmente con esta oferta.

Desde la Federación intentamos cerrar un convenio con la UNED para contar con una oferta acreditada por la Universidad, lo que no fue posible por diversas razones. En coordinación con los territorios estamos ofertando formación acreditada por las universidades de Córdoba, a través de FUNDECOR; la Universidad de Cádiz, a través de la FUECA; la Universidad Politécnica de Cartagena y, en el último año, por la Universidad de Burgos. Estos territorios son los que tenían el convenio con las universidades y desde la Federación ofertamos los cursos y realizamos la difusión. Esta oferta es muy interesante, sobre todo para las personas que están opositando, al no haber cupos como ocurre en los cursos acreditados por el INTEF, en los que solo pueden participar con un máximo del 15% del total de las plazas

50

La difusión de los cursos de toda la Federación la realizamos a través del envío de newsletters a la afiliación, página web y redes sociales. Para favorecer la difusión y la acción sindical contamos con carteles con un código QR de toda la oferta federal y territorial. Hicimos una primera tirada en 2019 y otra en 2021, con un total de 13.000 carteles distribuidos para llevar a los centros y las universidades.

Cursos acreditados ofertados en 2017-2021

La oferta formativa realizada en este mandato y acreditada por el INTEF a través del convenio que la FECCOO tenía, y que se ha renovado en 2019, ha sido muy amplia. En ella pueden participar docentes en activo de la enseñanza pública y privada, educadores infantiles, personal técnico de integración social del PSEC y docentes que no hayan ejercido la docencia y tengan la titulación requerida, en un 15%. También pueden participar los trabajadores y trabajadoras de la Universidad y del PSEC, obteniendo un certificado de aprovechamiento emitido por la Federación. Habitualmente participan docentes, pero, al tener una oferta transversal en los cursos, tenemos un 10% de participantes de estos sectores.

Los resultados de los cuestionarios de evaluación de los cursos impartidos han tenido una valoración muy positiva. Y los comentarios de mejora que nos han realizado en contenidos, horas o metodología han sido tenidos en cuenta para optimizar la calidad de nuestros cursos.

La oferta acreditada por el INTEF es aprobada para su impartición en el curso escolar. En el último trimestre de 2017, al inicio del mandato, se realizaron los cursos de la Federación de Exterior y de Inglés, que eran los únicos programados para estas fechas. Comenzamos a tener una oferta

formativa estable a partir de 2018, e incorporamos una oferta gratuita para la afiliación. De los datos que disponemos de nuevas afiliaciones, elaborados por la Secretaria de Organización, el 15,31% de las personas que se afilian lo hacen por formación.

Hay que destacar que el plan de 2020 se comenzó a implementar el 18 de febrero y el 13 de marzo se declaró el estado de alarma, debido a la pandemia provocada por la Covid-19, situación que nos impidió realizar las acciones formativas presenciales que teníamos programadas de Exterior, que finalmente se realizaron de manera virtual.

Teniendo en cuenta que ha sido complicado en todos los ámbitos, y sin duda en el educativo, queremos destacar la disposición del INTEF para permitirnos adaptar la programación a las necesidades que se han ido generando en tiempos de pandemia y poder dar respuesta a ellas de forma ágil y efectiva.

Cursos realizados en 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	Mayo 2021	Pendiente 2021		Balance total
Cursos realizados	9	18	38	26	12	23		126
Cursos gratuitos	1	2	4	8	4	5		24
Horas totales	365	550	1.535	1.165	730	780		5.125
Participantes	373	839	1.517	1.307	206			4.242

Acciones	Ediciones	Horas por edición	Participantes	Afiliados/as	No afiliados/as	Matrícula afiliado/a	Matrícula no afiliado/a
Aplicación de la neurociencia a la educación	2	105	73	69	4	100 €	200 €
Aprendizaje basado en competencias. Nuevas metodologías	1	60	30	28	2	60 €	120 €
Aprendizaje basado en proyectos	1	30	52	42	10	25 €	30 €
Asesores en el exterior: buenas prácticas y claves	1	25	27	14	13	90 €	120 €
Ayuda en la preparación de los niveles A1 y A2 del Marco Europeo de Referencia de las Lenguas con enfoque hacia la enseñanza bilingüe en inglés	9	100	513	492	21	49 €	150 €
Ayuda a la preparación de los niveles B1 y B2 del Marco Europeo de Referencia de las Lenguas con enfoque hacia la enseñanza bilingüe en inglés	8	100	417	370	47	49 €	150 €
Ayuda fonética en la preparación de los niveles B1 y B2 del Marco Europeo de Referencia de las Lenguas con enfoque hacia la enseñanza bilingüe en inglés pronunciación	4	50	132	125	7	49 €	150 €

Coaching educativo	1	60	30	27	3	60 €	120 €
Consumo responsable	2	30	60	57	3	25€ una edición gratuita	50 €
Contenidos y estrategias para enfrentarse a la acción educativa de España en el exterior	2	25	99	39	60	150 €	225 €
Creación de contenidos docentes con <u>eXelearning</u>	1	30	30	30		gratuita	60 €
Creación de materiales didácticos para adaptaciones curriculares significativas	1	30	32	29	3	25 €	50 €
Curso práctico para la creación de cursos <i>online</i> con Moodle	3	60	202	161	4	60€ dos ediciones gratuitas	120 €
Dirección y gestión de centros educativos	2	60	88	76	12	60 €	120 €
Diversidad sexual e identidad y expresión de género en el ámbito educativo	1	50	73	71	2	gratuita	80 €
Educación para el desarrollo sostenible ODS 2030	1	60	78	77	1	gratuita	120 €
Educación sin exclusiones: educación, refugio y paz	1	20	18	18		gratuita	25 €
El asesor en la AEEE (Acción educativa de España en el exterior) y la fase específica del concurso del exterior	2	50	96	50	46	90 €	120 €
El cuento como elemento dinamizador	1	40	40	35	5	40 €	80 €
El programa de profesores visitantes en Reino Unido, EE. UU., Canadá, China	4	20	116	36	80	80 €	120 €
Elaboración y programación de unidades didácticas de FP	4	30	192	156	36	25 €	50 €
Elaboración y programación de unidades didácticas de Secundaria	4	50	188	171	17	50 €	100 €
Elaboración y programación de unidades didácticas de Primaria	1	30	32	29	3	25 €	50 €
Escape <u>room</u> en las aulas	2	60	77	72	5	60 €	120 €
Estrategias para la prevención e intervención ante el acoso en el entorno escolar	1	105	30	29	1	100 €	200 €
Excel y su aplicación práctica	4	30	164	144	20	25€ una edición gratuita	50 €
<u>Gamificación</u> y gestión de recursos digitales	2	60	72	68	4	60€ una edición gratuita	120 €
Inteligencia emocional, convivencia y resolución de conflictos en los programas de la AEEE (Acción educativa de España en el exterior)	1	20	20	9	11		
Inteligencias múltiples	2	60	76	73	3	60 €	120 €
Kit digital del docente (competencias digitales docentes)	1	60	97	97		gratuita	120 €

Kit digital del docente (competencias digitales docentes)	1	60	97	97		gratuita	120 €
La ley de protección de datos en el ámbito educativo	3	30	134	134		gratuita	60 €
La publicidad como recurso didáctico	2	30	62	60	2	25€ una edición gratuita	50 €
Mediación y resolución de conflictos en regímenes especiales	1	60	30	19	11	60 €	
Medidas y actuaciones coeducativas para el plan de igualdad en centros educativos	1	30	100	100		Gratuita	
Mindfulness en el ámbito educativo	3	60	122	117	5	60 €	120 €
Prevención de la violencia de género en el entorno educativo	1	30	32	29	3	25 €	50 €

Prevención de riesgos laborales en el ámbito educativo	2	60	230	230		gratuita	
Prevención y seguridad digital en el ámbito educativo	1	30	30	26	4	30 €	60 €
Programas, países y legislación de la Acción educativa de España en el exterior	11	25	477	95	96	100 €	175 €
Psicología del adolescente	2	30	79	65	14	25 €	50 €
Realización de cortometrajes como recurso didáctico	2	30	73	65	8	25 €	50 €
Redes sociales para docentes	2	30	73	58	15	25 €	50 €
Resolución de conflictos en el entorno educativo	2	30	75	64	11	25 €	50 €
Técnicas para desarrollar la lectura y escritura creativa en el aula	1	40	37	36	1	40 €	80 €
Terapia vocal	2	60	75	70	5	60 €	120 €
Thinkerlab. Pensando e innovando en Primaria y Secundaria	1	40	30	30		40 €	80 €
Uso de Google Drive en la educación	1	25	25	14	11	gratuita	

Formación Sindical 2017-2021

La formación sindical forma parte de las tareas prioritarias del sindicato, debe plantearse desde la planificación y la continuidad y tiene que atender las distintas necesidades y realidades de nuestro universo afiliativo y representativo, incidiendo en aquellos aspectos que nos son comunes, como el valor de nuestros principios y las señas de identidad de CCOO.

Una formación ligada a la promoción de cuadros para que puedan incorporarse a los órganos de dirección como garantía de su necesaria renovación, que sirva para cualificar a nuestras y nuestros representantes sindicales y que debe extenderse también a la afiliación.

Comenzamos el mandato sin tener oferta de formación sindical (FS) federal subvencionada y/o propia, ni a nivel federal ni confederal. En el Plan de Trabajo aprobado por la Sección Federal y la Comisión Ejecutiva planteamos como objetivo fundamental el impulso de la FS y dotarnos de un itinerario básico para delegados y delegadas, y una formación más estratégica para los y las responsables sindicales. Era necesario también impulsar un equipo de personas formadoras e implantar una metodología activa y participativa.

Podemos poner de manifiesto que la mayor parte de los objetivos planteados se han alcanzado con más luces que sombras, lo que ha sido posible gracias al trabajo coordinado y colaborativo de todas las compañeras y compañeros que han formado parte de este proyecto, desde las distintas secretarías de la Comisión Ejecutiva, de las personas responsables de los territorios, del Área Pública, del equipo de Formación estatal y de la Secretaría de Formación Sindical confederal.

Participación y coordinación con la Secretaría de Formación Sindical confederal

Lo primero que queremos destacar es el trabajo realizado coordinadamente con todas las organizaciones territoriales y federales desde la Secretaría de Formación Sindical confederal en el diseño y elaboración de materiales y contenidos para los itinerarios de FS presenciales y en línea, la puesta en funcionamiento del FORSIN y la reactivación y consolidación de la Escuela Muñiz Zapico.

Estos materiales, en los que hemos participado todas las organizaciones de la Confederación, están disponibles para su utilización.

La Secretaría de Formación de FECCOO tiene una persona adjunta compartida con la Confederación, y hemos reforzado su participación en el equipo confederal para impulsar, fundamentalmente, los aspectos pedagógicos y metodológicos y la puesta en marcha del itinerario de formación de formadores y formadoras sindicales.

En 2019 se convocaron las subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social. Esta convocatoria deriva de la Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, dictada en desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

El Plan de formación confederal comenzó a ejecutarse en 2019. Con la irrupción de la pandemia de la Covid-19 y a declaración del estado de alarma y el consiguiente confinamiento, se suspendieron todos los cursos presenciales programados. Hemos de valorar muy positivamente la capacidad de adaptación y reconversión de la formación presencial a virtual por parte de la Confederación. En este momento contamos, además, con un itinerario presencial y de teleformación.

Participantes de FECCOO en el Plan confederal general de FS subvencionada

Hemos colaborado en la publicidad de los cursos de FS Confederal y en la captación de alumnado para los cursos programados por la Confederación. Según los datos del FORSIN, ha habido 3.551 participantes de la Federación (no disponemos de datos segregados por género); el 80% de las personas participantes pertenecen al sector de Privada y Servicios Socioeducativos. Recordemos que este plan iba dirigido fundamentalmente a delegados y delegadas de este sector.

Formación planificada e impartida desde FECCOO del Plan confederal de FS subvencionada

Teníamos planificadas una serie de jornadas, en coordinación con la Secretaría de Privada y Servicios Socioeducativos, del Plan confederal de FS, que tuvimos que reconvertir. Hemos ofertado un itinerario formativo de nueve cursos en línea y dos talleres de herramientas de comunicación, en el que han participado 675 personas (410 mujeres, 253 hombres y 12 sin clasificar), de las cuales 593 son delegados y delegadas y 41 cuadros del sindicato; el resto están sin clasificar. El 95% de las personas participantes son fundamentalmente delegados y delegadas y responsables de Privada y Sectores Socioeducativos de todos los territorios.

Un dato importante es que el 80% de las personas participantes han finalizado los cursos con aprovechamiento y, por tanto, con un certificado.

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD	Nº DE HORAS	FORMATO	Nº DE PARTICIPANTES
Curso básico de Prevención de Riesgos Laborales	30	En línea	79
Inspección de trabajo	8	En línea	73
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	8	En línea	80
Interpretación básica de las cuentas de la empresa	8	En línea	65
Los nuevos derechos digitales en la relación laboral	13	En línea	51
Derechos de información y consulta	8	En línea	75
Planes y medidas de igualdad	13	En línea	56
El derecho a la formación en la empresa	13	En línea	65
Tiempo de trabajo	8	En línea	75
2 talleres de comunicación para delegados/as sindicales	13	Virtual	56
Total de participantes			675

Itinerario Formativo

Metodología activa y participativa. Formación de formadores/as sindicales

Para la realización de nuestro plan nos hemos dotado de la metodología activa y participativa desarrollada por la organización. Hemos contribuido a implementar las competencias pedagógicas y sindicales de las personas formadoras de la Federación de Enseñanza compartiendo con ellas el nivel 1 de Formación de formadoras y formadores sindicales CCOO (FORFOR1), apostando por aprendizajes colaborativos en la línea de la educación que queremos y que redundan en la acción sindical formando para la acción. Hemos realizado dos cursos con 52 participantes.

Esta metodología la hemos implementado en las Secciones Federales de la Secretaría de Formación y hemos colaborado con las distintas secretarías de la Comisión Ejecutiva que así nos lo han solicitado: Sección Federal de Universidad, Escuela de Juventud, Jornadas de Universidad, entre otras.

Debido a la pandemia, nos vimos en la obligación de dotar de herramientas digitales a nuestros delegados y delegadas para ayudarles a hacer frente a la brecha digital existente en la organización, y hemos colaborado en paliar las múltiples dificultades técnicas y pedagógicas a las que nuestro activo sindical tuvo que enfrentarse para realizar su trabajo a distancia de la mejor manera posible.

Hemos facilitado formación especialmente en materias del ámbito de la salud laboral, economía justa, medioambiente, formación de jóvenes líderes europeos y, a nuestro activo sindical, formación de euroformadoras y euroformadores sindicales (ETT1 y ETT2) por el Instituto Sindical Europeo (ETUI).

Escuela de trabajo confederal

La Confederación ha puesto en marcha la Escuela de trabajo confederal, un espacio formativo y de reflexión dirigido a los cuadros de la organización sobre los retos presentes y futuros del mundo del trabajo, en la que han participado seis compañeros y compañeras de la Comisión Ejecutiva y de los territorios. La escuela, durante el estado de alarma por la Covid-19, se reconvirtió en píldoras formativas dirigidas a las personas participantes de todas las ediciones anteriores.

Valoramos muy positivamente su puesta en marcha, felicitamos a sus directores y al equipo que ha participado, agradecemos el trabajo realizado y confiamos en su continuidad en el próximo mandato.

Formación sindical planificada y ejecutada desde la Federación

Durante este mandato hemos planificado y ejecutado formación sindical con recursos propios, realizando cursos, jornadas y talleres centralizados y en los territorios que nos los han solicitado. Toda la formación se ha realizado de manera presencial hasta la declaración del estado de alarma, a partir del cual se impartió en línea. En esta formación han participado 1.388 compañeros y compañeras.

Elaboramos materiales de elecciones sindicales para el Área Pública y realizamos talleres en aquellos territorios que nos lo solicitaron. En total se desarrollaron 11 talleres, dirigidos al activo sindical y a interventores e interventoras.

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD	Nº HORAS	FORMATO	PTES.
Elecciones sindicales	7	presencial	350
Formador de formadores	20	presencial	52
Formación que realizan las empresas para sus trabajadores/as	4	presencial	120
Prácticas laborales y no laborales	4	presencial	120
Taller de detección de necesidades formativas de FS	7	presencial	10
Taller derechos y deberes RLT (Universidad Católica de Murcia)	6	presencial	7
Jornadas de jubilación y clases pasivas	12	presencial	26
Dos talleres de evaluación de EE. SS.	12/6	presencial	20
Formación sindical. Retos y posibilidades	2	virtual	27
Herramientas digitales para formación en línea	4	virtual	22
ERTE, del estado de alarma a la nueva normalidad	2	virtual	67
Fundamentos de la metodología activa y participativa	2	virtual	22
Prevención del coronavirus en los puestos de trabajo y participación de trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la enseñanza	35	teleformación	165
Teletrabajo y prevención de riesgos laborales en el ámbito de la enseñanza	35	teleformación	120
Salario y nómina	13	teleformación	80
Planes de Igualdad	13	teleformación	48
Planes de Igualdad para la Universidad	13	teleformación	47
Teletrabajo y Salud Laboral	2	virtual	36
Historia de la educación de las mujeres, breve recorrido histórico. La organización de las mujeres en CCOO	2	virtual	60
Total de participantes			1.388

Retos y reflexiones sindicales ante el coronavirus

Coincidiendo con el confinamiento y desescalada de la crisis sanitaria de la Covid-19, consideramos necesario reflexionar sobre el impacto que el coronavirus está suponiendo en nuestra sociedad. Las consecuencias sociales, económicas, ideológicas, educativas y sindicales son difíciles de predecir. El sindicato en su conjunto, y FECCOO en particular, debemos tener un papel activo y propositivo en este nuevo escenario.

Creemos que el sindicato debe reforzar el discurso sociopolítico y abrir espacios de reflexión que puedan traducirse en nuevas propuestas.

Con estos objetivos se ponen en marcha una serie de “sesiones de reflexión” dirigidas a todos y todas los miembros del Comité Federal que quieran participar. Se llevaron a cabo sesiones virtuales de una hora y media de duración, una vez por semana, sobre temas que se consideraron de interés, en formato de diálogo entre el/la ponente y la persona moderadora. Esta iniciativa contó con el apoyo y colaboración del director de la Escuela del Trabajo Confederal, de la Secretaría de Política Educativa de la Federación y de la Comisión Ejecutiva.

Realizamos nueve sesiones con una participación media de 25 compañeros y compañeras, desde abril hasta junio. Esta iniciativa fue valorada muy positivamente y nos hizo comprometernos a darle continuación.

Sesiones realizadas:

TÍTULO	PONENTE
Los riesgos del coronavirus	Joan Coscubiela Milagros Escalera
¿Qué sabemos hoy del impacto de la crisis, en España, Europa y en el mundo? ¿Cómo afecta a la dialéctica unilateralismo versus multilateralismo?	José Moisés Martín Carretero Paloma López
¿Cómo está afectando la crisis a la digitalización de los trabajos?	Albert Cañigueral Bagó Fernando Rocha
¿Qué ha puesto al descubierto la crisis en el sistema educativo?	Xavier Martínez Celorrio Pedro Badía
Crisis de la "escuela talla única" y el rol del profesorado	Carmen Rodríguez Carmen Heredero
Educación y políticas de equidad	Álvaro Ferrer Paula Guisande
Modelo de profesión docente para garantizar la equidad educativa	José Saturnino Martínez Encarnación Pizarro
Impacto de las políticas neoliberales en la profesión docente. El profesor como activista social	Xurxo Torres Santomé José María Ruiz Herranz
Los retos del sistema universitario español	Francisco Michavilla Encina González Martínez

La Comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza aprobó la puesta en marcha de una Escuela de Formación Político Sindical dirigida al conjunto de la organización, como continuación de las sesiones de Reflexión ante la crisis del coronavirus dirigidas a los y las miembros del Comité, que pasó a convertirse en algo permanente en nuestra federación.

Permitió la creación de espacios de formación, análisis, reflexión y debate, que se desarrollan de forma paralela durante este curso escolar y hasta el congreso. Estos espacios dan cobertura a aquellas temáticas más generales y otras más específicas a propuesta de cada Secretaría.

Los objetivos de esta Escuela de Formación Político Sindical son:

- Formar a los y las dirigentes del sindicato.
- Mejorar la coordinación federal.
- Analizar, reflexionar y debatir sobre los nuevos retos y escenarios que genera la crisis sanitaria, social, económica y educativa.
- Fortalecer el modelo educativo que defendemos desde CCOO.
- Abrir debates que sean provechosos ante los procesos congresuales.

Pretendíamos hacer sesiones dinámicas, no una ponencia estática, para lo cual se establece un formato de diálogo entre la persona ponente y la persona que modera, preparado y acordado previamente, como las anteriores sesiones, que han contado con una documentación “aperitivo” previa a la sesión.

Hemos desarrollado 24 sesiones de las 28 que teníamos programadas; es decir, cuatro sesiones han quedado pendientes.

58

De las valoraciones de las personas participantes podemos afirmar que han resultado interesantes y útiles, destacando la calidad de los y las ponentes de manera generalizada. Asimismo, las personas ponentes han manifestado su satisfacción, se han sentido a gusto en la sesión y han valorado positivamente el formato utilizado. Al cierre de este balance estamos realizando una evaluación de los y las asistentes.

La participación en el espacio de preguntas y reflexiones ha sido adecuada en relación con el tiempo con el que hemos contado. En general este se ha respetado, aunque en alguna sesión hemos llegado a las dos horas o las hemos sobrepasado.

La asistencia media de las sesiones ha sido de 40 personas (25 el mínimo y 68 el máximo). Tenemos 566 inscripciones repartidas en los correspondiente bloques, lo que supone que, depurando las personas inscritas en más de uno, 283 compañeros y compañeras (148 hombres y 135 mujeres) han participado en la Escuela y todas han asistido a más de una sesión. El perfil de las personas inscritas es el siguiente: miembros de las comisiones ejecutivas de ámbito estatal, territorial y provincial, y permanentes sindicales.

SESIONES	PONENTES
GENERALES	
La historia de CCOO. Retos de futuro	Nicolás Sartorius Francisco García
La centralidad social y políticas de trabajo	Joan Coscubiela Milagros Escalera
POLÍTICA EDUCATIVA	
Recuperar los derechos de la infancia	Consuelo Velaz de Medrano Pedro Badía
Educación en igualdad: construir ciudadanía en el siglo XXI	Rocío Enguita Belén de la Rosa
Educarse en el siglo digital. Nuevas formas de aprender	Henar Rodríguez

	José María Ruiz
Aprendizaje reflexivo, significativo y presencial	Nélida Zaitegui Pablo García de Vicuña
Educación para el desarrollo sostenible	Heike Freire Rafael Páez
Modernizar el sistema educativo. La necesaria reforma del currículo. El necesario cambio metodológico	Elena Martín Francisco González
UNIVERSIDAD	
Bolonia 20 años. Después el impacto en el modelo universitario español	Montserrat Palma Teresa López
Necesaria europeización de la universidad española	Francisco Michavila Encina González
Anteproyecto de ley del estatuto del PDI. Una revisión crítica	Carmen Agustín Lacruz Pepe Palazón

PRIVADA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS	
Trabajo, poder y democracia. Cómo disputar el poder de la organización del trabajo y la producción	Antonio Baylos Milagros Escalera
La privada en FECCOO	Pepa Ramis y Juan Martínez Pedro Ocaña
SESIONES PÚBLICA NO UNIVERSITARIA	
Derecho administrativo para sindicalistas	Carmen Perona Julio Serrano
Recorrido histórico de FECCOO: formación, estructura, leyes y transferencias educativas	Fernando Lezcano / Blanca Gómez / Pepe Valverde José María Ruiz
Acceso a la función pública: recorrido histórico, otros modelos y propuestas	Carmen Perona José María Ruiz

COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES	
Marcos de trabajo y aprendizaje comunicativo	José Antonio Rodríguez, Mari Carmen Romero y Tomás Loyola
Comunicación estratégica y eficaz	Luis María González Empar Pablo
MUJER POLÍTICAS DE IGUALDAD Y POLÍTICAS DE LGTBIQ	
Prevención de las violencias	Melisa López Belén de la Rosa

Derechos y medidas de conciliación en el ámbito de las AA. PP. y Privada	Carmen Perona Esmeralda Gómez
Garantías jurídica y administrativas para personas trans en el ámbito educativo	Fernando Escariz Mikel y Rubén
SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	
La movilidad sostenible en la enseñanza. De los caminos escolares a los planes de movilidad de la universidad	Albert Vilallonga Pablo Frutos
Retos y oportunidades ante la emergencia climática en el contexto Covid	Joan Herrera Nany Pizarro
El papel de los servicios de prevención y los comités de seguridad y salud en el contexto Covid	Pedro J. Linares / Jaime González Rafael Páez
Reto de las infraestructuras escolares en el contexto Covid	Plataforma PEP Begoña Fuentes

Formación Sindical Área Pública

Comenzamos el mandato negociando en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) adaptar el VI Acuerdo de Formación para el empleo de la Administración pública a la Ley 30/2015, de marzo de 2018. En el Consejo General de Formación para el Empleo en las AA. PP., se aprueba la modificación del VI Acuerdo y, a partir de su publicación en el BOE, se reactivan las convocatorias. Este acuerdo ha posibilitado, no sin dificultades, la negociación y reciente convocatoria de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las administraciones públicas.

Cuando hacemos este balance, estamos preparando la presentación del Plan de Formación Sindical en el ámbito de las AA. PP. El plazo de presentación es hasta el 7 de junio y hemos elaborado un plan amplio, con una formación estratégica transversal y formación específica para cada uno de los sectores del Área Pública. Ha sido consensuado y participado por todas las organizaciones territoriales y las secretarías de la Comisión Ejecutiva. Estamos trabajando conjuntamente con las federaciones del Área Pública para presentar un plan homogéneo, respetando las especificidades de cada federación y en consonancia con el plan confederal. Esperamos poder comenzar su ejecución a partir de septiembre de 2021. La Comisión Ejecutiva ha aprobado que su gestión la realice la nueva Fundación Confederal (FOREM, ISTAS, 1º de Mayo).

Políticas Sociales

En el ámbito de políticas sociales se ha realizado una labor coordinada con los territorios y la Confederación de CCOO, desarrollando un trabajo constante de información transversal que hemos trasladado a la afiliación, dando prioridad a aquellas temáticas relacionadas con la educación.

En un plano general se han destacado las situaciones relativas a los colectivos más vulnerables: población en riesgo de exclusión social, personas inmigrantes, refugiadas, víctimas de maltrato, menores de edad, con discapacidad, en situación de desempleo o con empleo precario. Y se han abordado problemáticas como el maltrato físico o psíquico a menores de edad, como puede ser el acoso escolar, la protección social, la pobreza, etc. Asimismo, se ha proporcionado información específica sobre leyes y normativas de interés.

Así pues, podemos destacar dentro de nuestros objetivos alcanzados:

- Puesta en marcha del Boletín de periodicidad quincenal (los 12 primeros números) para luego, a partir de mayo de 2018, convertirse en una publicación semanal, con noticias, artículos y normativa sobre Políticas Sociales.

Dicho boletín se ha enviado a los distintos territorios e incluye enlaces a las acciones concretas desarrolladas desde la Confederación y los ámbitos internacionales y a noticias sobre políticas sociales que incluyen referencias a los colectivos mencionados anteriormente.

- Desarrollo y puesta en marcha de un apartado propio de Políticas Sociales dentro en la web de la Federación de Enseñanza de CCOO.

- Participación activa en las campañas y acciones confederales que se han organizado.

- Publicación permanente en la revista T.E. y en su versión digital.

En definitiva, hemos realizado un seguimiento continuo de las acciones desarrolladas dentro del contexto de las políticas sociales, un ámbito realmente transversal que contribuye a definir el carácter sociopolítico de nuestro sindicato. Y debemos continuar por ese camino en el nuevo mandato.

Nuestra participación en las políticas sociales es relevante, tanto en los planteamientos ideológicos como en la necesidad de luchar para conseguir los recursos y la inversión necesaria para facilitar los medios técnicos, con el objetivo global del bienestar general de las personas y para una sociedad mejor, en la que podamos erradicar las injusticias que los modelos liberales de la economía generan.

Esta es la razón por la que debemos seguir trabajando en consolidar nuestra participación activa en la toma de decisiones dentro de la Confederación de CCOO, así como fomentar la creación de nuevas secretarías de Políticas Sociales en las federaciones de Enseñanza de CCOO en los distintos territorios.

Salud Laboral y Medio Ambiente

Después del 12º Congreso de la Federación de Enseñanza de CCOO, la Secretaría de Salud Laboral pasó a denominarse Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. Este cambio fue toda una declaración de intenciones con el objetivo de visibilizar la necesidad de poner el medio ambiente en el centro de nuestra acción sindical, incorporando una labor que, aunque confederalmente llevaba tiempo implantada, no lo estaba en nuestra Federación, algo necesario por la importancia que tiene y la relevancia que ha ido adquiriendo a lo largo del tiempo ante la evidencia del cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales, etc.

Hay que tener en cuenta que, aunque la salud laboral y el medio ambiente son dos ejes autónomos de trabajo, sus temáticas y acciones suelen estar muy relacionadas y en muchas ocasiones son compartidas desde diferentes perspectivas. Por ello, es fundamental trabajar de manera coordinada en ambas áreas.

Es importante destacar que este periodo ha estado marcado por dos circunstancias históricas que han influido de manera clave en la Secretaría y que han supuesto un verdadero reto que nos ha obligado a realizar un esfuerzo de resiliencia y adecuación a la realidad emergente. En primer lugar, por la emergencia climática y, en segundo, por la pandemia de Covid-19.

Como ya hemos apuntado, desde el principio fuimos conscientes de la relevancia de la situación medioambiental, pero la irrupción de la emergencia climática y los acontecimientos globales nos empujaron a trabajar de manera activa en este ámbito desarrollando campañas que pudieran dar respuesta y fuerza útiles a toda la comunidad educativa. En este contexto, participamos en la COP25 Madrid de manera activa en diciembre de 2019 con el resto de delegaciones de CCOO.

62

La irrupción de la pandemia ha supuesto un verdadero reto para la salud pública y también para la salud laboral. Desde el primero momento trabajando de manera proactiva para coordinar estrategias, acciones, elaborar documentos, materiales y dar soporte a los territorios en todo lo relacionado con esta circunstancia.

Paralelamente a estos dos condicionantes, hemos continuado con nuestra labor prevista, realizando campañas, proyectos, jornadas, materiales, etc., siempre encaminados a concienciar sobre la importancia de conseguir entornos saludables y sostenibles de trabajo.

Salud laboral

En el área de salud laboral hemos centrado nuestra labor en la realización de acciones sindicales en defensa de la seguridad y salud en el ámbito educativo. Este trabajo se ha estructurado a través de la coordinación a tres niveles: con la Secretaría confederal de Salud Laboral, con las secretarías de las otras federaciones, con los territorios y, a nivel externo, con otros agentes sociales.

Como primera línea de acción nos planteamos la necesidad de superar la antigua idea de que en el ámbito educativo los riesgos para la salud son menores que en otras ramas y se reducen a problemas relacionados con la voz. Con nuestro trabajo plasmado en diversos proyectos, jornadas y materiales (en papel y en línea) hemos demostrado que estamos ante una situación nueva en la que hay que dejar atrás ciertos prejuicios del pasado y es necesario concienciarnos sobre otros riesgos para la salud, siendo fundamental conocerlos para prevenirlos. En esta etapa nos hemos centrado en varios ejes: los riesgos psicosociales, el amianto, el radón y los cancerígenos. Para ello desarrollamos una serie de proyectos con la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Durante este mandato, además, hemos ido a diferentes territorios para desarrollar una labor de formación e información acerca del peligro del amianto. Para ello, hemos dado charlas a la comunidad educativa y ruedas de prensa sobre la importancia de estos temas en Cuenca, Zaragoza, Albacete, Logroño, Oviedo, Barcelona, Valencia.

Proyectos para la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales

- **2017-2018. Amianto, enemigo cancerígeno en el sector de la educación**

Web: <https://educarsinamianto.fe.ccoo.es>

Jornada: <https://educarsinamianto.fe.ccoo.es/informacion-adicional/seminario-amianto-enemigo-cancerigeno-en-el-sector-de-educacion-as2017-0067.html>

- **2017-2018. Amianto, el asesino silencioso en los centros de atención a personas con discapacidad**

Web: <https://discapacidadesinamianto.fe.ccoo.es>

Jornada País Valencià: <https://fe.ccoo.es/3ecf81c3cbfa1b7c6b2cb60752b88a1a000063.pdf>

- **2018-2019. Herramientas de coaching, liderazgo e inteligencia emocional dirigidas a la comunicación autogestión en centros de asistencia y educación infantil**

Web: <http://www.educacioninfantilsinestres.es>

Jornada Madrid: <http://vimeo.com/333092054>

- **2018-2019. Información, sensibilización y promoción de riesgos por sustancias peligrosas: cancerígenos o mutágenos en centros educativos**

Web: <http://www.educarsincancerigenos.es/>

Jornada Madrid: <http://vimeo.com/332404351>

- **2018-2019. Información, sensibilización y promoción de riesgos por sustancias peligrosas: cancerígenos o mutágenos en centros de atención a personas con discapacidad**

Web: <http://www.stopcancerendiscapacidad.es>

Jornada Barcelona:

<http://www.stopcancerendiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/05/Programa-Jornada-Barcelona-Discapacidad.pdf>

Jornada Madrid: <http://www.stopcancerendiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/05/Programa-Jornada-24-Abril-Madrid.pdf>

Video resumen: <https://player.vimeo.com/video/333092466?autoplay=1>

En colaboración con ISTAS:

- **Calor en el trabajo en el sector de Ocio educativo y animación sociocultural. Elaboración de guía y hoja informativa.**

<https://istas.net/materiales-de-informacion-en-ocio-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales-por-trabajos-en>

Materiales Covid-19

La irrupción de la epidemia de Covid-19 nos impuso un reto que consistía en, además de vigilar y denunciar las posibles deficiencias o incidencias que afectan a las personas trabajadoras de la enseñanza, ofrecer propuestas que ayudaran a afrontar tanto el confinamiento como la posterior presencialidad en condiciones de salud y seguridad para toda la comunidad educativa. Son continuas las reuniones, plenarios, documentos, circulares..., entre los que destacan:

- Propuesta de CCOO en materia de salud y seguridad en centros educativos. Desescalada y curso escolar 2020-2021. <https://fe.ccoo.es/b45a4a831f285bb9a0e5e23b13027357000063.pdf>
- Decálogo de actuaciones en materia de seguridad y salud en la EBAU. <https://fe.ccoo.es/23df94ef75f9ae4ba20c9d92b5e725eb000063.pdf>
- Guía de medidas de seguridad y salud frente a la COVID-19 en centros educativos. Diciembre 2020. <https://fe.ccoo.es/149a5f74fe0533a645f1bce3bd322064000063.pdf>
- Medidas para salvaguardar el sistema educativo y la salud de la comunidad escolar. Enero 2021. <https://fe.ccoo.es/be6dce984567ec48aed4d26d1d32a437000063.pdf>

Participación en jornadas, seminarios y cursos

- Jornada del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). “Trabajo saludable a cualquier edad”, Madrid, octubre de 2017.
- Seminario “Estrés térmico por altas temperaturas”, marzo 2018.
- “Curso de formación de formadores en intervención sindical en drogodependencias”, en las ediciones desde 2018 a la actualidad.

Movilizaciones

- Concentración confederal, No al despido por enfermar, 27 de noviembre 2019.
- Concentraciones anuales el 28 de abril por la seguridad y salud en el trabajo.

Medio ambiente

Desde el principio nos planteamos varios objetivos: reflexionar sobre la situación del eje medioambiental en la comunidad educativa, visibilizar y concienciar sobre la emergencia climática, fomentar la educación para el desarrollo sostenible, impulsar que los centros educativos sean saludables y sostenibles y, por último, comenzar a plantear la implantación de la persona delegada de medioambiente en las empresas y la Administración pública.

Este trabajo se ha estructurado a través de la coordinación a tres niveles: con la Secretaría confederal de Medio Ambiente, con las secretarías de las otras federaciones, con los territorios y, a nivel externo, con otros agentes y movimientos sociales.

Campañas y acciones

- Septiembre 2019. Campaña “Emergencia climática. 15 medidas de FECCOO para afrontarla. #EducaPorElClima”: elaboración de documento con propuestas de FECCOO, materiales para redes sociales, díptico y participación en movilización mundial por el clima en la semana del 20 al 27 de septiembre de 2019.
- Enero 2020. I Jornada Educación y Medio Ambiente FECCOO. Encuentro estatal con dos objetivos: 1) intercambiar experiencias con otras federaciones, movimientos sociales y personas de reconocido prestigio en el ámbito de medio ambiente; y 2) presentar las propuestas de FECCOO para afrontar la emergencia climática.

Movilizaciones

- 27 de septiembre de 2019 participación en la #HuelgaMundialPorElClima.
- 6 de diciembre de 2019 participación en la Marcha por el Clima.

Participación en proyectos, jornadas, seminarios y cursos

- Seminario Confederal sobre Agua, 18 diciembre 2017.
- Debate Confederal Sindical sobre Residuos, marzo 2018.
- Jornada Confederal sobre Transición energética y justa, julio 2018.
- Jornadas Confederales sobre Movilidad sostenible, 3 de octubre de 2019.
- COP25. Madrid-Chile. Participación en la delegación de CCOO, diciembre de 2019.
- Curso “Analistas informes de sostenibilidad”, 2020.
- Proyecto “Cambio Climático y Mundo Laboral”, 2021.

Patronato ISTAS

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) es una Fundación de CCOO. En dicho organismo hemos representado a la Federación de Enseñanza de CCOO ejerciendo labores de patronazgo. A su vez, hemos participado en todas las actividades, encuentros, plenarios y funciones derivadas de nuestra responsabilidad en la Fundación hasta su fusión en una nueva entidad en 2021.

Colaboraciones con otras secretarías

Colaboración con la Secretaría de Comunicación y Redes Sociales

- Colaboración estable en la elaboración de artículos para la revista T.E. en la sección Salud laboral y medio ambiente.
- Coordinación en la publicación de efemérides de salud laboral y medio ambiente en las redes sociales de FECCOO.
- Participación en videos y materiales de diverso formato de la Secretaría de Comunicación y Redes Sociales.

Colaboración con la Secretaría de Formación

A lo largo de todo el mandato se ha establecido una colaboración estable, fluida y fructífera entre ambas secretarías. La colaboración se ha centrado en la participación y en la coordinación de actividades formativas que, por su temática (salud laboral y Covid, mutuas, rehabilitación de centros educativos sostenibles...), estaban relacionadas con esta Secretaría. Han sido numerosos los cursos en línea, presenciales y talleres de salud laboral y medio ambiente que siempre se han caracterizado por la alta participación y la satisfacción del alumnado.

Hemos colaborado con la Secretaría de Formación también en el ámbito internacional, participando en las jornadas del European Trade Union Institute (ETUI) en Malta, que tuvieron como título “Financement UE pour projects en Santé & Sécurité”.

Colaboración con la Secretaría de PSEC

Elaboración del cuadríptico “Riesgos psicosociales del Personal Laboral y Funcionarios de la Administración de centros educativos públicos”, con traducción en las lenguas cooficiales del Estado.

En producción (aplazada su finalización por la epidemia), se encuentra un estudio sobre riesgos psicosociales en el sector PSEC.

Colaboración con la Secretaría de Internacional

66

- Participación como representante de Salud Laboral y Medio Ambiente en la delegación de FECCOO en la “3ª Conferencia mundial de la mujer” de la Internacional de la Educación, Marrakech (Marruecos), febrero de 2018.
- Participación en las jornadas organizadas por el ETUI del 7 al 9 de marzo de 2018 con el título “Financement UE pour projects en Santé & Sécurité”. En este caso, también en colaboración con la Secretaría de Formación.
- Participación en la conferencia “Promoting social partnership in employee training”, Bruselas, junio 2018.
- Participación en el seminario de “Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en enseñanza”, desarrollado en Helsinki el 23 enero 2020, organizado por el sindicato finlandés OAJ y el Comité Sindical Europeo de Enseñanza ETUCE.

Otras actividades

Colaboración con la Universidad Complutense de Madrid (UCM)

- En 2019 la Secretaría colaboró con la Universidad Complutense de Madrid (UCM) en la tutorización de las prácticas externas curriculares de una alumna del Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales de la UCM. La experiencia resultó muy positiva y quedamos abiertos a realizar más acciones de este tipo.

Colaboración con el Instituto Paz y Solidaridad

Participación en el Informe sindical sobre ODS 2020.

Redes sociales y publicaciones

- En marzo de 2018 creamos la cuenta de Twitter “CCOO Enseñanza Salud Laboral y Medio Ambiente” @feccoo_SLyMA. El objetivo es ofrecer un canal de comunicación virtual que muestre informaciones relacionadas con la Secretaría y puedan ser de interés para la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto. En la actualidad cuenta con 264 seguidores.

- Publicación en revista **Por Experiencia:**

<https://porexperiencia.com/accion-sindical/retiren-el-amianto-de-los-colegios>

Área Pública Confederal

El trabajo en el Área Pública Confederal ha sido especialmente intenso en esta etapa, pues se firmaron los I y II Acuerdos para la mejora del Empleo Público y las condiciones de trabajo, en 2017 y 2018, y de su desarrollo e incumplimientos ha surgido una intensa y constante actividad sindical.

La coordinación del Área Pública (AP) pasó de la Federación de Servicios a la Ciudadanía a la Federación de Enseñanza el 14 de enero de 2020, y, por tanto, bajo nuestra coordinación se han producido cambios en el Ministerio de Política Territorial y Función Pública. En este tiempo hemos tenido que afrontar todas las cuestiones relativas a la jurisprudencia sobre la temporalidad y las interinidades en el sector público, tema en el que estamos ahora mismo inmersos.

Desde el inicio del periodo de nuestra coordinación, la vocación ha sido establecer una estructura de trabajo estable del AP, con una constante y buena coordinación entre las tres federaciones que la integran (Servicios a la Ciudadanía, Sanidad y Enseñanza). Hay que resaltar que este objetivo se ha cumplido y el trabajo ha sido siempre conjunto, con muy buena sintonía y clima. Se han consensuado siempre las posiciones, llegando a acuerdos sobre las propuestas y comunicaciones. La organización del trabajo y su distribución ha sido fluida tanto dentro de nuestra federación como con las otras dos federaciones en el día a día y en la comisión permanente del AP. Se han convocado también los plenarios oportunos y necesarios para aunar las posiciones y estrategias.

En el inicio de esta etapa la actividad se centró fundamentalmente en reivindicar el cumplimiento adecuado de los acuerdos. En este sentido, se consiguió, no sin dificultades y problemas en varios territorios y sectores, la aplicación de los incrementos retributivos. Respecto a los procesos de estabilización y consolidación del empleo, han existido graves carencias; en el sector de docentes se ha progresado mucho, pero no todo lo que se debería, y en el resto de los sectores, tanto de nuestra federación como de las otras dos, el incumplimiento ha sido manifiesto. Durante 2019 se realizaron varias acciones de presión hacia el Ministerio para exigir los aumentos salariales y el cumplimiento y mejora en el desarrollo de los acuerdos.

Durante nuestra etapa de coordinación se ha analizado toda la jurisprudencia (y el resto de los factores organizativos, laborales y sindicales) relativa a la temporalidad para poder mantener una posición responsable y realista, planteando claramente el objetivo, pero también los mecanismos que den seguridad jurídica. Con estas bases se han consensuado la posición y las propuestas, contando con las opiniones de todas y todos. Esta propuesta se basa en hacer cumplir los acuerdos de estabilización firmados y llegar a uno nuevo que solucione el problema de la precariedad y temporalidad en las administraciones públicas, planteando que es necesario eliminar la traba que supone la tasa de reposición, obligar a que todas las plazas salgan a procesos de estabilización y consolidación con plazos ágiles, establecer sanciones para las administraciones que no cumplan y fijar un marco de concurso-oposición que facilite al personal tem-

poral e interino su conversión en fijo. Para conseguir esto último, es imprescindible simplificar la fase de oposición y reducir su peso y aumentar el de la fase de concurso, y, dentro de esta, el peso de la experiencia. En este sentido, además del debate interno, se ha mantenido una reunión con diferentes plataformas de temporales para escucharles y plantearles nuestros análisis y líneas de actuación.

Se han elaborado gran cantidad de documentos, tanto en el ámbito interno como en el externo, incluyendo los de propuestas para la Administración y los diferentes partidos políticos, las enmiendas a los Presupuestos Generales del Estado, informes explicativos sobre las situaciones jurídicas y administrativas, documentos para implicar más directamente a la Confederación en los temas del Área Pública y análisis sobre la situación de los acuerdos y de los servicios públicos, tanto divulgativos como para las reuniones. Todos ellos se han demostrado pertinentes, rigurosos y adecuadamente fundamentados. La salida a los medios también ha sido constante, en diferentes formatos, sobre los temas de actualidad o de nuestra agenda. Se han realizado campañas específicas por los servicios públicos con materiales audiovisuales. Se ha participado con el Ministerio en las comisiones de Empleo y de Igualdad y en las reuniones de seguimientos de los acuerdos. En todas ellas la posición ha sido trabajada, acordada y consensuada.

Hemos ejercido presión pública para conseguir la negociación y el diálogo social, teniendo en cuenta que la Administración no valoraba adecuadamente a priori esta perentoria necesidad y planteaba políticas de hechos consumados cerradas previamente en otros ámbitos.

Nos hemos coordinado con el resto de las organizaciones sindicales representativas de la función pública, UGT y CSIF, para trabajar posicionamientos y comunicados conjuntos para apoyar nuestras reivindicaciones después de realizar los de perfil propio.

68

Durante la pandemia, el trabajo del Área Pública se ha centrado también en forzar y mantener la interlocución con el Ministerio en temas generales y específicos y en evaluar la situación en los diferentes sectores públicos, tanto a nivel de recursos como de condiciones.

Cuestión relevante en la última parte de la etapa ha sido asimismo la negociación y modificación de la propuesta inicial del Ministerio sobre el teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), consiguiendo un marco general y básico para luego concretar en los diferentes sectores y territorios, y alcanzando objetivos importantes, como el de que los medios los tengan que poner las administraciones. Lo que ha planteado el Área Pública Confederal en esta última parte de la etapa puede resumirse en:

- Cumplimiento íntegro de los I y II acuerdos, compromiso no solo con el Ministerio sino obligatorio para el conjunto de las administraciones públicas, principales responsables de los incumplimientos.
- Negociación de un nuevo acuerdo, global de legislatura, para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo que contenga todas las cuestiones relevantes que se plantean a continuación.
- Incremento de las plantillas, especialmente en los sectores esenciales.
- Eliminación de la limitación que supone la tasa de reposición de efectivos para poder realizar sin trabas la estabilización y consolidación del empleo.
- Finalización, dentro de los marcos normativos establecidos, de la lacra que supone la alta tasa de temporalidad, pero con la mayor seguridad jurídica que no frustre nuevamente la solución real en materia de estabilización en el empleo.
- Realización de las modificaciones necesarias en el EBEP y el Estatuto Marco para realizar la transposición de la Directiva comunitaria 70/1999/CE, por un lado, en lo relativo a la cláusula 4ª de no discriminación entre personal fijo y temporal respecto a las condiciones de trabajo; y, por otro

lado, respecto a la cláusula 5ª, establecer las medidas disuasorias que eviten el fraude o abuso en la contratación. Para ello resulta necesario causalizar la contratación, establecer un régimen sancionador a las AA. PP. que incumplan e implantar medidas que repercutan de forma inmediata y obligatoria para eliminar la precariedad laboral, reducir la temporalidad y rebajarla al 8%, asumiendo así los compromisos recogidos en los acuerdos con los sindicatos y con Europa.

- Reconversión de las plazas “virtuales” procedentes de programas, acumulación de tareas y obras y servicios, que han resultado ser estructurales, para reducir la precariedad y temporalidad, en estos casos en claro fraude de ley.
- Realización de planes de empleo que prevean el rejuvenecimiento de las plantillas ante su envejecimiento de ellas y la correspondiente formación.
- Avance en la recuperación del poder adquisitivo perdido y garantizarlo a través de la negociación colectiva.
- Implantación de forma efectiva en todos los sectores de la jornada laboral de 35 horas semanales. Desvincular esta cuestión del cumplimiento del objetivo de déficit, deuda y regla de gasto.
- Desarrollo del art. 76 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) relativo a la clasificación y carrera profesional.
- Impulso del desarrollo del TREBEP, Ley Administración General del Estado (AGE) o Leyes de CC. AA., en las materias aún pendientes, procesos de provisión de puestos de trabajo, promoción interna, procesos selectivos, cualificación y carrera profesional, evaluación del desempeño, movilidad interadministrativa, entre otros.
- Reversión de privatizaciones y externalizaciones.
- Apertura y garantía de espacio de interlocución en el sector público empresarial y para las corporaciones locales.
- Negociación de planes de igualdad y protocolos de acoso en un año.
- Participación y seguimiento de los procesos de digitalización en las administraciones públicas con las organizaciones sindicales.
- Mejora de la formación y cualificación de las empleadas y empleados públicos.
- Mejora y perfeccionamiento en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Incremento sustancial de haberes reguladores de los grupos del A2 al E de clases pasivas, para evitar que se siga deteriorando la calidad de sus pensiones.
- Negociación de las medidas para la modernización y para la ejecución del plan de recuperación, transformación y resiliencia.

Actualmente se ha llegado a un consenso con el Ministerio sobre la necesidad de solucionar en primer lugar el problema de la temporalidad. El Área Pública confederal ha exigido también la negociación, con un calendario fijado y organizado, de un nuevo acuerdo global para las empleadas y empleados públicos que incluya todos los temas mencionados. En esto es en lo que ahora mismo estamos trabajando. Para hacer realidad las reivindicaciones de CCOO en este proceso es necesario una continuidad en la buena coordinación y seguir trabajando en actuaciones conjuntas de todos los servicios públicos.

Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ

Abordamos el 12º Congreso con el firme propósito de dar más transversalidad y acercar los trabajos de la Secretaría a la acción sindical y a la negociación colectiva, estableciendo una estrategia de apertura de las tareas que desarrollan las secretarías en cada uno de sus ámbitos de especialización.

A lo largo de estos 20 años hemos emprendido todo tipo de actuaciones políticas, sindicales, sociales y curriculares en materia de igualdad entre las personas, mujeres y hombres, y hemos venido haciendo una labor de consolidación de nuestras secretarías de Mujeres, Políticas de igualdad y Políticas LGTBIQ+. Aunque esta tarea está afianzada y casi todos los territorios disponen de secretarías, no siempre cuentan con los recursos adecuados o la posibilidad de desarrollar sus funciones exclusivamente en su ámbito, y, por tanto, no siempre han podido tener la proyección deseada.

Es necesario agradecer a todas y cada una de las responsables territoriales el empeño, el ánimo, el apoyo y la capacidad de trabajar coordinadamente y en apoyo mutuo en la consecución de los objetivos propuestos, a pesar de las dificultades añadidas por contexto y por sus propias limitaciones de tiempo. Igualmente, es imprescindible reconocer el excelente trabajo que ha venido desarrollando nuestro grupo federal LGTBIQ+, que en muchas ocasiones, sin disponer de un crédito horario, ha ideado estrategias, participado activamente, planteando y desarrollando nuestras campañas federales para trasladar nuestras propuestas en esta materia a todos los ámbitos de la vida sindical.

Ha sido una legislatura complicada en materia de igualdad. Hemos celebrado dos convocatorias de huelga el 8 de Marzo, de las que hablaremos más exhaustivamente en los apartados de campañas. Y nos hemos encontrado con el envite de la ultraderecha en su intento de negación de las violencias contra las mujeres, la complejidad en los movimientos feministas y el intento flagrante de retrotraernos a etapas previas a la constitucionalidad, como ocurre en Murcia, que ha batallado para instaurar un veto parental y recientemente ha saltado de nuevo a los medios con la propuesta de devolvernos a una época en la que en los centros educativos se realizaban cánticos en honor a los símbolos patrios. La derecha radical ha conseguido meterse en las instituciones, y para la igualdad y las políticas LGTBIQ+ no es una buena noticia.

En el lado contrario, se ha aprobado una ley educativa que pone de manifiesto la necesidad de abordar curricularmente y avanzar en políticas de igualdad entre mujeres y hombres, erradicar las violencias e impulsar la prevención de situaciones de acoso y discriminación y la educación para la sexualidad en todas las etapas. Una ley de la que tendremos que estar muy atentas para asegurar que promueve contenidos que pongan fin a toda la invisibilización de la participación de las mujeres en la historia, la ciencia y la propia vida social, así como la de la contribución de las personas LGTBIQ+ ante el intento de deslegitimar sus realidades, acallarlas, silenciarlas y excluirlas de la escuela, lo que merma el desarrollo de la personalidad y el proceso de aprendizaje de nuestro alumnado.

Es imposible obviar la situación de pandemia que hemos padecido y cómo ha marcado la ruta de nuestras iniciativas sobre la necesidad de situar la atención a los cuidados en el centro de la acción política y sindical.

Si algo se ha puesto de manifiesto son las desigualdades y el aumento de las brechas en todos los ámbitos y la necesidad de disponer de políticas públicas que puedan garantizar el desarrollo del derecho a cuidar y ser cuidado como eje central de la propia vida.

No podríamos hablar de expansión de las funciones de la Secretaría en el ámbito de la negociación colectiva sin mencionar la negociación y el éxito del desarrollo normativo de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres 3/2007, de sus reales decretos 6/2019 de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 901/2020 de Regulación de

los planes de igualdad y sus registros, y 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Sin el desarrollo de esta legislación, no hubiese sido posible la gran expansión en la negociación de los derechos igualitarios de las mujeres y los hombres en las empresas que, aunque está definiendo un antes y un después en el impacto de la Secretaría en las vidas de las y los trabajadores, también está poniendo en evidencia las necesidades, las carencias y las emergencias que vamos a tener que enfrentar desde la organización y los equipos de negociación colectiva, acción sindical y la propia Secretaría de Mujeres, Igualdad y Políticas LGTBIQ+.

Tampoco podemos obviar la falta de recursos que estamos sufriendo las secretarías de Mujeres, Políticas de igualdad y Políticas LGTBIQ+. Si bien observamos cómo toma fuerza en sus definiciones estratégicas, no se está traduciendo en un aumento de las posibilidades y la necesidad urgente de disponer de una secretaría con los apoyos humanos necesarios para desarrollar todas las tareas que debemos desempeñar.

Desarrollo de la acción sindical y la negociación colectiva

Iniciamos el mandato en una situación bajo mínimos en la negociación de planes de igualdad ante la escasez de recursos de la Secretaría. No había sido posible desarrollar una estrategia en la negociación de los planes de igualdad en las empresas privadas ni en las administraciones públicas. Ha sido todo un reto comenzar el camino y la senda de la negociación, siempre teniendo en cuenta las necesidades de formación, orientación y asesoramiento que se requieren en esta materia para encarar estas negociaciones, las dificultades de la representación legal de las personas trabajadoras y el desarrollo de las negociaciones en aquellas empresas donde no hay RLT.

En este marco, la Federación de Enseñanza no tenía casi experiencia, así que hemos tenido que desplegar y hacer un esfuerzo titánico para conseguir este objetivo propuesto en el último congreso y en el propio plan de trabajo.

Hasta la fecha ya estamos negociando a nivel estatal, de manera directa o indirectamente, 43 planes de igualdad, y para 2022 deben estar negociados y cerrados los planes de igualdad de empresas de 50 trabajadoras y trabajadores. Nueve de ellos están completamente negociados y en proceso de seguimiento. El trabajo no cesa cuando se cierran los planes, ya que es necesario hacer un seguimiento para asegurar su cumplimiento, lo que va a suponer un extraordinario reto para la organización en su conjunto.

Estas negociaciones afectan a muchísimos trabajadores y trabajadoras, aproximadamente a más de 28.000 que a día de hoy disponen ya de plan de igualdad o están en proceso de tenerlo. El mapa es bastante complejo y la situación con el resto de las centrales sindicales está suponiendo un esfuerzo mucho mayor.

En este momento, desde la Secretaría de Igualdad se negocian de forma directa más de 30 planes. Teniendo en cuenta que la legislación equipara el plan de igualdad a la negociación de los convenios colectivos, puede entenderse la exigencia que supone esta negociación, que conlleva una cantidad ingente de horas para el estudio, el análisis y los planteamientos de medidas, lo que está provocando una dedicación casi exclusiva cuya continuidad no es posible en el tiempo para una sola persona.

Estamos detectando situaciones que deben ponernos sobre aviso de la tarea que tiene que acometer en los próximos meses y años.

En aquellos centros de trabajo donde disponemos y existe representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), la negociación es mucho más llevadera y sirve, además, para hacer un trabajo intrínseco de formación y pedagogía sobre el proceso y la igualdad, además de que, poco a poco, las RLPT están entendiendo la importancia y la necesidad de actuar en esta materia al mismo nivel que en el resto de trabajo sindical que desarrollan.

Caso diferente es el de las empresas que no disponen aún de RLPT, que son muchas y con grandes plantillas, de más de 100 trabajadoras y trabajadores.

Es necesario disponer de un grupo permanente que organice y desarrolle, a la vez que se negocian los planes de igualdad, una planificación de extensión sindical, promoviendo elecciones sindicales en aquellas empresas donde estemos llevando a cabo negociación de planes de igualdad.

Hemos elaborado un documento de mínimos entre todas las responsables de la Secretaría en las federaciones estatales para garantizar la armonía, el desarrollo y la cooperación interfederal cuando se compartan mesas de negociación, que son muchas en la realidad. También hemos contando con el consenso y la participación activa de las secretarías confederales de Acción Sindical y Mujeres para generar este texto que está facilitando notablemente el proceso de negociación, evitando las posibles discrepancias entre ámbitos y estableciendo, para nuestros delegados y nuestras delegadas, unos requisitos mínimos para la firma de un plan de igualdad.

Uno de los problemas que tenemos es el extraordinario mercadeo de planes de igualdad que no se están negociando con el espíritu necesario, sino por beneficio de aquellas empresas que necesitan licitar o concurrir a subvenciones y que lo único que pretenden es comprar un plan a una consultora y que se firme sin negociar, revisar y acordar adecuadamente con las organizaciones sindicales. Esto podría dar lugar a una perversión de la negociación colectiva y su paulatina deslegitimación, algo terrible para la recuperación de un espacio fundamental para nuestra organización como es la capacidad de influencia y la posibilidad de mejorar las condiciones de vida de las plantillas en general, y de las mujeres en particular. En la actualidad, estamos en proceso de constituir una comisión para la planificación de la negociación. Junto a Acción Sindical, Privada y Servicios Socioeducativos y Organización trabajamos para presentar una propuesta común que establezca y desarrolle una planificación y posibilite la difusión de nuestras estrategias entre las y los trabajadores, de manera que promovamos elecciones que aumenten nuestras posibilidades de crecimiento. Para que esto sea posible, necesitaremos una planificación clara y un espacio común de cooperación y recursos.

72

Hemos asesorado a todas las delegadas y delegados que han necesitado soporte, acompañamiento o aclaración de dudas en esta materia. Igualmente, a través de los cursos promovidos por la Secretaría de Formación, hemos realizado sesiones formativas sobre negociación y resolución de dudas en aquellos territorios que nos lo han solicitado, como Castilla-La Mancha, País Valencià, Andalucía, La Rioja y Murcia, entre otros, siendo esta una iniciativa puesta a disposición de todos los territorios. A través de reuniones con los equipos de Privada, Extensión y Acción Sindical y delegados y delegadas que están negociando o van a negociar planes de igualdad, hemos aclarado las dudas sobre el proceso. El déficit de nuestras RLPT hace que sea necesario plantearse una estrategia formativa, de orientación y asesoramiento desde la práctica, más allá de que puedan acceder a cursos formativos que les doten de herramientas y recursos.

Hemos negociado, en todos estos procesos, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo que han sido una prioridad para esta Secretaría en el marco de las negociaciones. Diferente recorrido hemos tenido en este ámbito en el marco de las administraciones públicas, donde el desarrollo en la negociación está siendo lentísimo, de escaso alcance y con muy poco carácter negocial.

En el ámbito de las administraciones públicas tan solo disponemos de pocos planes de igualdad territoriales. A pesar del desarrollo de la campaña, CCOO contaba con un plan de ámbito federal que pretendía dinamizar un proceso de acercamiento en la acción sindical de la importancia para las plantillas de negociar los planes de igualdad, denunciar a las administraciones y buscar un espacio propio para el ámbito educativo, que hemos de reconocer que no tuvo demasiado eco. Lo mismo ocurre con un proceso de denuncia sistemática de incumplimiento hacia las administraciones que no están dando cumplimiento a los procedimientos adecuadamente. Esta campaña no tuvo mucha respuesta y no ha tenido el desarrollo esperado. Será necesario avanzar en esta estrategia para conseguir que todas las comunidades dispon-

gan de un plan de igualdad específico para el ámbito educativo, que nos sitúe como referentes en esta materia, nos dote de información de nuestras plantillas en el proceso de diagnóstico y que sea de impacto para las y los trabajadores de las administraciones educativas.

Dónde hemos notado un avance y un interés creciente ha sido en el marco de las universidades, tanto privadas como públicas, donde poco a poco se ha venido desarrollando y trabajando en la necesidad de situar el plan de igualdad para sus plantillas. A pesar de ello, hay que seguir incidiendo en la necesidad de que los planes de igualdad en el marco de las universidades tienen que estar pensados para sus trabajadoras y trabajadores, sin menoscabo de que desde las comisiones de igualdad se desarrolle un plan estratégico para la igualdad que promueva acciones concretas para el alumnado, los estudios de grado y postgrado, la eliminación de roles sexistas, de las violencias o los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto al desarrollo de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, hay que hacer un intenso trabajo en los próximos años, que garantice que en todos los entornos laborales se cuente con un protocolo negociado y acordado, garantista con las víctimas y con medidas tanto cautelares como de apoyo concreto.

Participación institucional

La Secretaría forma parte del Observatorio Estatal por la Convivencia Escolar y es miembro de la Comisión Permanente. Junto con la Secretaría de Pública no universitaria, participamos activamente en este organismo. Ambas secretarías, con la colaboración de la de Política Educativa, hemos instado al Ministerio a convocar este marco de participación que llevaba muerto 11 años, coincidiendo con los gobiernos del PP. Después de peticiones recurrentes, y apelando a la necesidad de abordar la convivencia plena y positiva en los centros educativos, el Ministerio decidió convocar y conformar al menos un plan de trabajo que ya está esbozado, a la espera de ser aprobado en el plenario del Observatorio.

Hemos diseñado un trabajo colaborativo entre las Secretarías de Política Educativa, Pública no universitaria e Igualdad con el fin de realizar aportaciones a las funciones del Observatorio, propuestas de grupos de trabajo y desarrollo de estrategias concretas en esta materia.

Esta Secretaría emitió un informe de las reuniones de la Comisión Permanente.

El objetivo es contactar con los miembros de los Observatorios territoriales para hacer un trabajo colectivo que se nutra de experiencias comunes y participe activamente en la elaboración de materiales y recursos, logrando trasladar nuestras propuestas.

También formamos parte de la Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia que impulsó el Ministerio para fomentar proyectos que favorezcan la inclusión de niñas y jóvenes en aquellas profesiones que están masculinizadas y gozan de mayor reconocimiento. Eliminar estereotipos de género y prejuicios que están detrás de la elección de determinadas materias por parte de las niñas en detrimento de otras es un reto en el que FECCOO viene trabajando desde hace muchísimo tiempo.

Más de 50 organizaciones sociales, empresariales y de comunicación forman parte de esta alianza que quiere promover la incorporación de las mujeres a las ciencias, las matemáticas, la informática, la tecnología o las artes, entre otras. Formamos parte de la comisión de trabajo que, de momento, no se ha reunido.

Además, hemos participado en el pleno del Consejo Escolar del Estado.

Coordinación, colaboración y participación comunes

Proyecto Orientadas II

Hemos desarrollado la segunda fase del proyecto Orienta, iniciado en la etapa anterior con la elaboración de un manual que analizaba la educación y el desempeño laboral de niñas y mujeres en el ámbito de la industria. Este proyecto se trabajó junto a la Federación de Industria de CCOO, con la que seguimos realizando actividades comunes.

En esta segunda fase hemos abierto la participación a la Secretaría confederal de Mujeres y estamos conformando un grupo federal para el desarrollo de propuestas realizadas a raíz del estudio cualitativo de las materias elegidas por las chicas para su desarrollo laboral posterior.

En este momento estamos trabajando sobre la importancia del profesorado para promover la interiorización de una elección en función del deseo, los gustos o los proyectos de vida sin sesgos de género, sexistas o la interiorización de roles estereotipados.

Hicimos una presentación del proyecto y en breve tendremos un documento base para su difusión y para situar la realidad de lo que continúa pasando hoy en día: que las niñas siguen seleccionando estudios vinculados a los cuidados de otras personas, sociales, cuidado de la imagen o enseñanza, mientras que las elecciones de los niños están vinculadas a la ciencia, la tecnología o materias masculinizadas como la industria, la automoción o la ingeniería.

Coordinación con las secretarías territoriales

Hemos intentado dar soporte a las responsables territoriales. Igualmente hemos celebrado plenarios, tanto virtuales como presenciales, cuando se ha podido, con el fin de debatir, reflexionar, proponer y desarrollar actuaciones comunes. Se han promovido campañas unificadas que han tenido un desarrollo bastante amplio y ha dado una visibilidad colectiva a la Secretaría.

En los primeros plenarios decidimos colegiadamente aglutinar esfuerzos y desarrollar las campañas con una imagen común que pudiese dar impacto y eco a CCOO y a la Secretaría, que diese más difusión, acercase nuestro trabajo a la afiliación y las y los trabajadores, y unificase esfuerzos.

74

Disponer de esta estrategia común ha supuesto mayor fuerza de actuación e identificación con la imagen y con CCOO. En la actualidad disponemos de grandes hitos en la Federación en su conjunto, como son el 8 de marzo y el 17 de mayo.

De la misma manera, hemos organizado plenarios comunes en materia de mujeres e igualdad y políticas LGTBIQ+ que nos han enriquecido notablemente. Esta fue una petición del propio plenario para conocer y poder trabajar coordinadamente ambas cuestiones, ya que no en todos los territorios la misma persona lleva los temas de mujeres y los de LGTBIQ+ (en algunos sitios se comparte con responsabilidades individualizadas). Esto nos ha permitido conocer y poder trabajar ambas materias de manera unificada y con total engranaje.

Hemos intentado facilitar la participación en todo momento, ofreciendo un espacio de seguridad para nuestras responsables y el grupo federal donde exponer sus ideas, reflexiones, propuestas, críticas constructivas y cualquier cuestión o preocupación que pudieran tener, pudiendo compartir experiencias, demandas, necesidades y cualquier tema que les ayudase al desarrollo de sus funciones y a encontrar un ámbito de afectividad, encuentro, alegría y apoyo mutuo.

Hemos dinamizado a través de grupos de Telegram la participación, la información y la difusión casi en directo de noticias, jornadas, informaciones valiosas para la acción sindical, materiales, etc.

Disponemos de un nutrido grupo de sindicalistas LGTBIQ+ que se articulan a través de sus territorios y que disponen de un espacio de participación en un grupo de Telegram o con reuniones, cuando ha sido necesario. Será muy importante en el futuro plantearse la expansión de lugares compartidos de participación que nos den un mayor contacto con nuestra gente.

Se ha abierto un espacio en Dropbox con acceso a un repositorio de materiales, información y documentación de la Secretaría a disposición de las responsables territoriales.

Coordinación confederal e interfederativa

También hemos participado activamente: a) en el marco del plenario confederal con una implicación activa y de apoyo cuando ha sido necesario, así como trasladando nuestras propuestas en cada tema que se ha requerido; b) en las alegaciones a la normativa en desarrollo, al plan contra la violencia en materia educativa, a la elaboración de aportaciones y alegaciones cuando la confederación lo ha requerido; c) en la plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+ recién presentada en colaboración y a petición de la Confederación de que fuese Comunicación de la Federación estatal quienes diseñasen la imagen de campaña.

Asimismo, como ya se ha mencionado, hemos participado interfederalmente en reuniones conjuntas para establecer pautas comunes y consensuadas sobre la estrategia en las negociaciones de los planes de igualdad. También hemos mantenido un contacto muy cercano participando en jornadas de ámbito territorial donde se nos ha requerido.

Esta manera de trabajar colectivamente ha sido clave para abordar cuestiones comunes como el 8 de Marzo, las huelgas, las negociaciones de planes de igualdad y la cooperación mutua, aunando esfuerzos y facilitando los consensos.

Sensibilización, concienciación y materiales de aula

Hemos mantenido una estrategia constante de transversalizar las actuaciones en materia de mujeres, igualdad y políticas LGTBIQ+, realizando jornadas, materiales y documentación para su difusión, trabajo en centros y formación a trabajadoras y trabajadores.

- Formación a toda la red de igualdad de Educación de Canarias.
- Consejería de Educación de Illes Balears sobre acogimiento del alumnado LGTBIQ+.
- Charla “La niña invisible” contra las violencias a las mujeres y una propuesta de intervención en las aulas con la autora del libro y el material.
- Charla “Conciliación y corresponsabilidad en la educación”, con la participación del departamento jurídico.
- Charla “Garantía jurídica para las personas trans”, con la participación de un abogado experto y dos afiliados pertenecientes a nuestro grupo expresando su vivencia.
- Charla presentación de los materiales de El mundo raro de Mermel con sus autoras, visibilizando la atención a las diversidades y disidencias en el ámbito educativo.
- Participación en charlas convocadas por los territorios o federaciones.
- Charla “Ellas toman la palabra, los movimientos feministas y la educación”.
- Protocolo Khetané a favor de la cultura gitana, en colaboración con la Secretaría confederal de Políticas Sociales.
- Feminismos, educación y sindicalismo: retos del s. XXI. Plenario formativo ampliado.
- Efemérides: desarrollo de materiales de aula, unidades didácticas y materiales soporte para la celebración de días internacionales y contra las violencias, el acoso, la discriminación y la intervención educativa coeducadora.
- Charla “Orientadas hacia la igualdad”.
- Materiales de aula: espacio web para recopilar toda la información. Unidades didácticas para abordar el 8 de marzo en las diferentes etapas; el 25 de noviembre, día contra las violencias hacia las mujeres; el 17 de mayo contra la LGTBIQ+fobia; y El mundo raro de Mermel para la atención a las diversidades, con un libro de cuentos y propuesta educativas para trabajar con el alumnado, entre otros.

Desarrollo de campañas federales

Durante estos años hemos desarrollamos campañas federales que hemos intentado consensuar con los territorios con el objetivo de aumentar la difusión de los materiales y las actuaciones trabajadas coordinadamente.

Decidimos crear dos grandes campañas que definiesen las líneas estratégicas en nuestras políticas, desde la coeducación, la educación en la igualdad, el desarrollo de las políticas LGTBIQ+ en entornos educativos y la eliminación de las violencias. Son las campañas que desarrollamos los días 8 de marzo y 17 de mayo.

También hemos diseñado campañas estratégicas en función del desarrollo de los objetivos del plan, el contexto político y las emergencias sociales, y hemos realizado materiales coincidiendo con aquellas efemérides que nos dan margen para abrir debates, visibilizar otras realidades o ser referentes para el alumnado en su vivencia plena y positiva.

8 de Marzo:

2018. Conquistando espacios, construyendo futuro. Huelga definida con la Confederación solo de dos horas. Materiales para la huelga, folleto de difusión para una escuela feminista, argumentario para la huelga, planificación de la campaña, desarrollo del día de huelga con concentraciones y manifestaciones propias, y participación activa en las manifestaciones de los movimientos feministas. La asistencia fue desigual y no excesivamente amplia, con mucha tensión y una rentabilidad adecuada al contexto.

2019. En esta lucha, la educación es nuestra arma. Huelga de 24 horas en la enseñanza pública. Definición de huelga en los sectores. Movilizaciones, soporte de material para campaña, desarrollo de unidad didáctica, argumentario para una huelga, manifiesto y resolución. El esfuerzo fue titánico y la rentabilidad, a efectos de participación y desarrollo, bastante desigual.

2020. CCOO tiene un plan. Materiales para la elaboración de los planes de igualdad, unidad didáctica, propuesta para abordar estrategias en los centros educativos, material de campaña adaptados a la situación de pandemia.

2021. Vivas, libres y unidas en acción y reivindicación. Campaña adaptada a la situación de pandemia. Unidad didáctica para trabajar el 8 de marzo en los centros educativos.

76

17 de mayo:

2018. D-construyendo escuela en diversidad. Unidad didáctica para trabajar en las aulas contra la LGTBIQ+fobia. Una empresa segura y diversa es igual a una vida segura en la diversidad. Material para trabajadores y trabajadoras, permanentes y delegados, delegadas y delegades.

2019. Quienes hablan mal de ti, necesitan aires nuevos. Campaña que incluye un análisis de la legislación LGTBIQ+ de referencia y la situación en educación en las diferentes comunidades autónomas. Propuesta educativa contra la LGTBIQ+fobia, protocolo de actuación en centros educativos.

2020. El mundo raro de Mermel. Libro de cuentos con material de aula para la educación en atención a las diversidades y disidencias en educación.

2021. Tú sumas +. Campaña desarrollada por la Confederación en la que hemos tenido una gran implicación a través de la realización del diseño y la selección del eslogan. Poemario de visibilidad lésbica (en proceso), guía práctica para el trabajo de los materiales El mundo raro de Mermel y otros recursos pedagógicos (en proceso).

Campañas 25 de Noviembre: cada año realizamos un manifiesto contra las violencias y un cuadernillo a modo de unidad didáctica para trabajar en el aula y en centros educativos. Desarrollo de las campañas confederales con sus estudios y reivindicaciones, tales como NO me trago este sapo, escribo mi propio cuento; Contra la violencia estructural, resistencia sindical; Educar en igualdad; Es el momento, vidas no números. No seas cómplice.

Campaña federal contra el veto parental: Materiales de campaña, argumentario para una educación en igualdad y coeducadora. Actuaciones mediáticas y de difusión. Materiales propios.

Campañas por el Día de la acción global por un aborto legal, seguro y gratuito. Folletos informativos para centros educativos. Desarrollo de las campañas confederales.

Ellas toman la palabra: Campaña en redes con espacio propio en la web de TE, donde se van colgando artículos de opinión sobre las dificultades que han tenido las mujeres durante la pandemia en la primera línea, de diferentes sectores y territorios. Al menos hay un vídeo por cada territorio. <https://www.te-fec-coo.es/categoria/ellas-toman-la-palabra/>.

26 de abril: Día de la visibilidad lésbica: Campaña de visibilidad, con L de visibilidad y Lesbiana. Cada año hacemos un manifiesto y hemos llevado a cabo una campaña de docentes lesbianas visibles, con bastante repercusión en redes sociales y participación de nuestras afiliadas.

15 de mayo: Día de la familia LGTBIQ+: Campaña en redes sociales con mucha repercusión y una galería de familias diversas. https://fe.ccoo.es/cms.php?cd cms conte=497072&cd cms pag=13964&cd cms elconmaster_to=21&bus=1. Mucha participación de nuestras permanentes, delegadas y afiliadas.

Estas son las campañas más destacadas por su regularidad, impacto y desarrollo territorial.

Políticas LGTBIQ+

Siguiendo las directrices de la Confederación, tenemos una que nos representa en el grupo de trabajo confederal LGTBIQ+. La participación ha sido excelente, lo que nos ha permitido amplificar el trabajo y abordar todas las emergencias que hemos tenido en este ámbito.

Nuestro grupo federal LGTBIQ+ es cada vez más amplio y participativo. Como resultado del liderazgo que hemos ejercido en este ámbito, se ha producido un aumento paulatino de la afiliación de personas LGTBIQ+. No obstante, todavía no somos conscientes de la importancia de dar más espacio a la participación a nuestro activo sindical LGTBIQ+, que busca un lugar donde proyectar sus necesidades y trabajar sus propuestas.

Hemos desarrollado estrategias en la acción sindical, aunque no todas las que nos gustaría, y hemos elaborado una batería de materiales que debemos trabajar territorialmente en grupos de afiliación LGTBIQ+, de manera que esta encuentre en CCOO un espacio para la diversidad, seguro, con el reconocimiento a todas las realidades y a sus necesidades y demandas sindicales.

Acción Sindical: hemos cerrado un protocolo de acoso que incluye a las personas LGTBIQ+ en el marco de la empresa. También hemos consensuado una cláusula para garantizar la erradicación del acoso por motivos LGTBIQ+. Hay que avanzar en acuerdos por las diversidades en las empresas y la erradicación de la LGTBIQ+fobia.

Desarrollo normativo: Hemos trabajado activamente para presentar alegaciones en los procesos de desarrollo normativo de las leyes de ámbito estatal.

Hemos presentado alegaciones en el proceso previo de consulta al trámite parlamentario en colaboración y consenso entre los territorios y el grupo LGTBIQ+ federal al borrador de anteproyecto de ley para la igualdad de las personas LGTBI y para la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, así como a la Ley para la igualdad real y efectiva para las personas trans.

Elaboración de materiales propios y campañas: Definidos en epígrafes anteriores.

Atención a profesorado y alumnado LBTBIQ+: Pusimos en marcha un proceso de orientación, atención y acompañamiento a nuestra afiliación, así como a personas trabajadoras LGTBIQ+ y, cuando ha sido necesario, hemos instado a la Administración o actuado a nivel sindical, siempre en colaboración con los territorios de referencia. Este servicio ha dado muy buen resultado, así que sería bueno impulsarlo durante el próximo mandato.

Comunicación, información y web: Participación activa en aquellas colaboraciones que han sido solicitadas. Se ha incrementado el espacio de la web, aunque es necesario ampliar la información, ordenarla y

subirla en su totalidad. Se ha escrito en la revista TE en todos los números en el espacio fijo, así como en el digital.

Participación en la revista Trabajadora.

Se ha optado, por decisión común, por abrir un espacio con soporte documental que permita reducir el envío de correos electrónicos, de manera que, cuando lo necesiten, las responsables puedan localizar las comunicaciones remitidas. Este espacio debe mejorarse notablemente porque mucha de la información se queda atascada y no llega.

Participación internacional: Junto a la Secretaría de Política Internacional, hemos venido participando en el grupo de Igualdad de ETUCE con el nombramiento de una compañera que asiste periódicamente a las reuniones en nombre de la Federación de Enseñanza y que se coordina con ambas secretarías. Hemos difundido los informes que nos ha ido entregando de las actuaciones llevadas a cabo.

La Secretaría está asociada a la ILGA, órgano internacional de políticas LGTBIQ+, que en la actualidad nos permite difundir toda la información que se genera, participar en las diferentes encuestas que se realizan y en diversos estudios. Creemos que es necesario ampliar la participación en este espacio.

Hemos asistido a los encuentros de mujeres que se celebran y coordina la Secretaría de Política Internacional y participado en charlas en nuestro ámbito de actuación.

También hemos participado en una entrevista de la Unesco para el 17 de mayo de 2021 en relación con nuestra estrategia en esta materia.

Propuestas de mejora:

- La Secretaría debe tener capacidad de transversalizar los contenidos en la acción sindical, así que proponemos que esté presente en la coordinación, elaboración de las propuestas, ordenación de la acción sindical y actuación directa en el mismo ámbito que la persona responsable.
- Equipos coordinados para la planificación de la negociación de planes de igualdad, extensión sindical, negociación colectiva y sectores donde hemos de tener presencia.
- Recursos especializados técnicos para la negociación de planes de igualdad.
- Responsables territoriales con crédito horario extenso y recursos.
- Responsables territoriales del ámbito LGTBIQ+ en cada territorio.
- Negociación de protocolos de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para la organización.
- Negociación del III Plan de Igualdad federal.
- Espacio virtual y web mejorado que dote de herramientas y recursos a los territorios.
- Servicio de acompañamiento especializado en materia LGTBIQ+ para centros educativos, profesorado y alumnado.
- Debate, reflexión y plan para los cuidados en el ámbito educativo.
- Equipo multidisciplinar de asesoramiento y apoyo a territorios para la planificación estratégica de la Secretaría de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ.

Política Internacional

A la hora de hacer balance de la Secretaría de Política Internacional queremos destacar, como valores en positivo, dos cuestiones: la primera, la apuesta cada vez mayor que el conjunto de la organización hace por el sindicalismo internacional, creando conciencia en el interno de nuestra Federación de la importancia que tiene ser miembro de la Internacional de la Educación (IE) y del Comité Sindical Europeo de la Educación (ETUCE), ya que la participación de FECCOO en los proyectos, seminarios y grupos de trabajo que se organizan fortalece nuestro sindicato. En segundo lugar, a pesar del contexto de pandemia en el que nos hemos visto inmersos en el último año, el ritmo y la dinámica de trabajo en el ámbito internacional ha sido muy activo y participativo debido a la inmediatez y abaratamiento de costes que supone trabajar con sindicatos de diferentes regiones del mundo mediante videoconferencias.

En cuanto al trabajo desarrollado con la Internacional de la Educación, destacamos las siguientes líneas:

- Nuestra participación en la dos últimas diciones de la Cumbre Internacional sobre la Profesión Docente organizada por la OCDE/IE (Helsinki, 2019 y Valencia, 2020) en las que acudimos conjuntamente con representantes del Ministerio de Educación de España.
- Participación en los diferentes talleres y conferencias paralelas en el marco del 8º Congreso Mundial de la IE (Bangkok, 2019) en el que, a propuesta de FECCOO, se aprobaron dos resoluciones: “Defendemos la Educación, sostenemos el mundo” y “La Educación de las personas refugiadas”.
- La ejecución del proyecto de FECCOO y la IE sobre Educación y Refugio, que nos ha permitido realizar una investigación sobre la temática en nuestro país que ha sido presentada en diferentes jornadas y seminarios a nivel nacional y europeo y la elaboración de diversos materiales didácticos.
- Asistencia al foro sobre Secretarías de Juventud que la IE ha puesto en marcha por primera vez y en el que seguiremos participando activamente.
- Participación en un Foro Internacional organizado por la IE /ISP (Ginebra) centrado en las políticas LGTBIQ.
- Participación en la campaña de la IE sobre “Educación calidad y cambio climático”.
- Formamos parte del grupo de trabajo de la IE sobre “Los ODS y la Agenda 2030”, sobre “Cooperación al desarrollo” y del grupo de trabajo en el comité sindical consultivo de la OCDE.
- Asistencia a los seminarios que la IE ha celebrado contra la privatización y comercialización de la enseñanza y en defensa de una educación de calidad.
- En el marco del contexto Covid-19, hemos participado en diferentes seminarios en línea organizados por la Internacional de la Educación y la Unesco, como “Reapertura de los centros educativos”, “Vacunación Covid-19”, “Respuesta educativa a la pandemia”, “Covid-19: docentes y sindicatos se unen y se movilizan”, y el seminario organizado por la IE y la OCDE sobre “Recuperación educativa eficaz y equitativa en el marco de la pandemia y post-Covid”.
- La información proporcionada a la organización sobre los efectos de la pandemia en el cierre de centros educativos en otros países y cuáles fueron las estrategias, materiales o campañas de acción sindical que se han puesto en marcha por parte de otros sindicatos en ese contexto.
- Información a la organización y colaboración con las acciones y materiales que la IE ha puesto en marcha para la celebración del Día Internacional de las y los docentes del PAE (Personal de Apoyo

Educativo), contra el trabajo infantil, de los derechos humanos, de la educación, de la mujer, de las personas refugiadas y migrantes, contra la pobreza y exclusión social, etc.

- Acercar a los cuadros sindicales de la organización el conocimiento y funcionamiento de la IE, el ETUCE, el CESE y el propio Parlamento Europeo en unas jornadas celebradas en Bruselas.

Concretamente, con la Internacional de la Educación en América Latina (IEAL) hemos podido colaborar más estrechamente, ya que existen grandes lazos de solidaridad y cooperación con los sindicatos regionales desde hace muchos años. En este sentido, asistimos al IV Foro Pedagógico Latinoamericano de la Educación (Belo-Horizonte) titulado “Democracia y resistencia, la educación pública en lucha”, en el que FECCOO tuvo ocasión de participar activamente, tanto en el seminario LGTBIQ como en la Campaña contra la privatización de la Educación.

- Participación en un evento internacional organizado por la Red Latinoamericana de Estudios, IEAL y el sindicato CNTE de Brasil titulado “Hacia el centenario de Paulo Freire”, en la Red de trabajadoras de la Educación de América Latina y en diferentes seminarios organizados este último año sobre “Condiciones para regresar a los centros educativos”, “Educación y Covid-19” o “Marco para la reapertura de las escuelas en el contexto covid-19”.

- Participación en el Fórum Internacional organizado por la IEAL sobre “Equidad e inclusión”.

Por otro lado, si bien es cierto que el grupo de trabajo sobre Metas educativas 2021 en Iberoamérica que coordina la OEI y del que formamos parte ha funcionado muy bien y hacemos un balance positivo, en el último año con el nuevo director de dicha organización internacional el trabajo ha sido nulo.

En el marco europeo del ETUCE hemos participado como miembros en diferentes proyectos y grupos de trabajo:

- Proyecto Oira (de Salud Laboral en el ámbito educativo) titulado “Lugares de trabajo decentes y saludables”, junto a Reino Unido, Portugal, Eslovenia y Alemania.

- Proyecto Your turn: Teachers for Trade Unión Renewal, sobre el profesorado y estrategias de renovación sindical, junto a colegas de Polonia, Italia, Reino Unido, Países Bajos y Alemania.

- Proyecto sobre Formación Profesional, coordinado por CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) junto a los sindicatos de Austria, Grecia, Croacia, Lituania, Países Bajos y España.

- Grupo de trabajo para la elaboración de informes sobre Educación y Formación en el marco del Semestre Europeo con la participación de representantes de la comunidad educativa y de la Comisión Europea en España.

- Campaña europea de los sindicatos de la educación Juntos y Juntas en el sindicalismo: #ForQualityEducation, en defensa de una educación de calidad.

- Grupo de trabajo junto a los países del sur de Europa: Portugal, Francia, Italia, Grecia y Malta con motivo de la Conferencia sobre El futuro de Europa, y participación en las jornadas previas a las elecciones del Parlamento Europeo en la que presentamos nuestra Resolución Construyendo el futuro de Europa, el papel de los sindicatos de la Educación, así como en la manifestación en el ámbito europeo por Una Europa más justa para los trabajadores y trabajadoras.

- Aprobación a propuesta de FECCOO de la resolución sobre “Las Enseñanzas Artísticas Superiores y el Espacio Europeo de Educación Superior” en la Conferencia Europea del ETUCE, celebrada en Atenas en 2018.

- En materia de Mujer e Igualdad seguimos participando como miembro en el Comité de la Igualdad Europeo y pudimos asistir a la 3ª Conferencia Mundial, celebrada en Marrakech, en la que dimos a conocer nuestras propuestas en los diferentes seminarios paralelos que se organizaron.
- Participación en el Comité Permanente de Educación Superior e Investigación europeo.
- Tanto en el Consejo Consultivo Europeo, del que FECCOO forma parte, como en el Comité Sindical, hemos dado a conocer nuestras campañas y propuestas de las diferentes secretarías (“La educación que queremos”, “Garantizar una presencialidad segura en las aulas”, “El teletrabajo en el ámbito educativo”, “Guía práctica frente a la Covid-19 en centros educativos”, “Plataforma reivindicativa LGTBIQ”, etc.), ya que uno de los objetivos marcados a nivel europeo es el intercambio de material generado en la acción sindical en cada uno de nuestros países para fortalecer así nuestra red de trabajo conjunto.

Hemos participado en muchas de las acciones de la Campaña Mundial por la Educación y, en concreto, en la organización de las diferentes sesiones anuales de la SAME: “La Educación, el camino hacia la paz. ¡Deja tu huella! (2018)”; “Defendemos la Educación, sostenemos el mundo” (2019), “La mejor lección, aprendizajes en tiempos de Covid-19” (2020) y “Mil millones de voces por la Educación”(2021). Este evento ha ido adquiriendo importancia año a año, y hemos participado activamente en la realización de foros como el celebrado en Madrid en colaboración con el Instituto Cervantes e IEAL, y en el grupo de trabajo de elaboración de manifiestos y unidades didácticas del que FECCOO forma parte.

Para la Federación de Enseñanza, es fundamental fomentar la solidaridad y la cooperación internacional y potenciar así el movimiento sindical. En este sentido, hemos mostrado nuestro apoyo a otros sindicatos y denunciado, a través de videoconferencias, cartas y redes sociales, las condiciones que políticas, sociales y económicas u otras impiden el ejercicio de los derechos humanos y sindicales, como ha sido el caso de nuestra acción en Brasil, Argentina, Irán, Serbia, Nigeria, Palestina, Haití, México, Honduras, Colombia, Chile, etc.

Hemos contado con las visitas en Madrid del sindicato alemán GEW, CTERA de Argentina y Gesysudan de Sudán; del sindicato sueco Läraförbundet, en Barcelona; del sindicato SEB de Bulgaria, en el País Valencià, y del sindicato FSLI de Rumanía, en Badajoz y Málaga. El viaje de cooperación sindical a Cuba se ha venido realizando cada año, excepto en 2020, por la pandemia.

A nivel confederal seguimos siendo soporte informativo para nuestros cuadros sindicales de las campañas, publicaciones, noticias, etc., que a nivel internacional pueden resultar de interés a la organización; de las campañas de la CES (Conferencia Europea de Sindicatos), del CESE (Comité Económico y Social Europeo) y de la CSI (Confederación Sindical Internacional), como, por ejemplo, sobre “Trabajo decente”, “Pilar europeo de los derechos sociales”, “Igualdad salarial”, “Brexit”, “Redes”, “Medidas europeas en el contexto Covid-19” y del Foro Social Mundial.

También se ha trabajado conjuntamente en documentos y jornadas sobre la estrategia española para alcanzar los ODS y participado en seminarios y jornadas como: “Conferencia europea de solidaridad con el pueblo saharauí”, “Conferencia sobre personas refugiadas en el CESE”, “Jornadas de cooperación universitaria con el Sahara occidental”, en las Jornadas confederales “Un monstruo recorre Europa” o en los actos organizados con motivo del centenario de la OIT y en la “Cumbre mundial de la OIT sobre Covid-19 y el mundo del trabajo”. Igualmente se ha trabajado conjuntamente en la participación de campañas de solidaridad y denuncia de vulneración de derechos humanos y sindicales, como es el caso de Colombia, Haití, Palestina o Brasil.

En definitiva, nuestro objetivo es consolidar nuestra fuerza como primer sindicato de España en el ámbito internacional, de manera que FECCOO tenga cada vez más peso en los foros internacionales, con la participación activa de las diferentes secretarías y áreas de la Federación estatal y de los cuadros sindicales de nuestra organización (presencial o en videoconferencias), y a través de la difusión de artículos y campañas de otros sindicatos internacionales en nuestra revista TE, en las redes sociales, etc.

La educación de calidad es un derecho humano básico y como tal debe ser una prioridad para los gobiernos. En este sentido, seguiremos apostando, a través de las organizaciones afiliadas, por una mayor colaboración entre docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación en todos los países y en todos los niveles educativos, con acciones concretas que apuesten por mayor financiación e inversión educativa en la educación pública, exigiendo el cumplimiento de las metas recogidas en el ODS 4 de Naciones Unidas.

Juventud

A raíz del 12º Congreso federal, la Secretaría de Juventud trazó un plan de actuación para contribuir con su trabajo al rejuvenecimiento de la afiliación, uno de los retos pendientes de la Federación de Enseñanza. Para ello, durante los últimos cuatro años, de manera conjunta con el resto de Secretarías, ha intentado acercar el quehacer de nuestra organización a las personas más jóvenes, incidiendo en las ventajas que les reporta afiliarse a CCOO y el esfuerzo realizado por el sindicato para facilitar su incorporación al mundo laboral y mejorar sus condiciones de trabajo, especialmente precarias en determinados ámbitos de la enseñanza, como en el del ocio educativo.

Nuestras campañas han estado enfocadas a resolver dudas básicas, con discursos adaptados a nuestro público objetivo, lo que nos ha permitido establecer un primer contacto que, no sin dificultades, nos ha acercado a nueva afiliación potencial.

Ha sido un trabajo constante y desarrollado de forma conjunta con los territorios, a quienes se ha hecho partícipes de la estrategia global y se les ha ofrecido la posibilidad de seguir formándose mediante los cursos que se imparten desde la Secretaría de Formación.

Todas nuestras acciones se han visto favorecidas gracias a la creación de secretarías de Juventud en las diferentes federaciones territorios, con personas responsables comprometidas con los objetivos de la organización.

Hemos desarrollado campañas sostenidas en el tiempo y centradas en aumentar la afiliación de aquellas personas que acaban de llegar al ámbito educativo o aspiran a hacerlo. Este objetivo nos ha llevado a aumentar nuestra presencia territorial en facultades, centros de formación del profesorado, asociaciones juveniles y otras plataformas.

Se ha trabajado especialmente nuestra presencia a través de las redes sociales. Twitter, Instagram y Facebook han sido una ventana perfecta para la difusión de nuestros mensajes, con adaptación de los contenidos a un lenguaje muy cercano a las y los jóvenes.

Más allá de los diferentes plenarios realizados durante este periodo, hemos celebrado jornadas específicas, promovido reuniones y debates de coordinación en el ámbito de Juventud.

Además, hemos desarrollado numerosos materiales prácticos, entre los que se encuentran entornos web, documentos sobre oposiciones, cuadernos de prácticas, etc. Especial mención merece el desarrollo de las elecciones sindicales, con materiales en formato digital, audiovisuales con presencia de jóvenes de Enseñanza de CCOO y la elaboración de manuales con información específica de derechos para delegadas y delegados del área.

Debemos seguir trabajando en la consolidación de las secretarías de Juventud territoriales y dotarlas de responsables jóvenes capaces de conectar con la afiliación de menor edad. Es un reto prioritario dentro de nuestra Federación de Enseñanza. No obstante, podemos decir que se han cumplido la inmensa mayoría de los objetivos propuestos y se han sentado las bases del trabajo que debe impulsarse durante el próximo mandato

ANEXO I

EVOLUCIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES EN CÓMPUTO DINÁMICO

Rama: ENSEÑANZA Sector: Todos Trabajadores: de 0 a 999999		Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2019												
Actas	Deleg. CCOO	% CCOO	Deleg. UGT	% UGT	Deleg. FSIE	% FSIE	Deleg. USO	% USO	Deleg. CSIF	% CSIF	Deleg. RESTO	% RESTO	Deleg. Totales	
ALMERÍA	140	80	23,4%	90	26,3%	87	25,4%	12	3,5%	38	11,1%	35	10,2%	342
CÁDIZ	201	127	19,4%	163	24,9%	164	25,0%	84	12,8%	51	7,8%	66	10,1%	655
CÓRDOBA	158	94	19,6%	136	28,4%	99	20,7%	65	13,6%	53	11,1%	32	6,7%	479
GRANADA	182	120	21,0%	143	25,0%	152	26,6%	32	5,6%	48	8,4%	76	13,3%	571
HUELVA	77	62	22,5%	92	33,3%	16	5,8%	31	11,2%	23	8,3%	52	18,8%	276
JAÉN	84	59	19,2%	49	16,0%	99	32,2%	29	9,4%	32	10,4%	39	12,7%	307
MÁLAGA	168	227	33,3%	106	15,6%	148	21,7%	71	10,4%	42	6,2%	87	12,8%	681
SEVILLA	285	293	28,5%	157	15,3%	193	18,8%	197	19,2%	74	7,2%	114	11,1%	1028
CC.AA. ANDALUCÍA	1.295	1.062	24,5%	936	21,6%	958	22,1%	521	12,0%	361	8,3%	501	11,5%	4.339
HUESCA	28	9	8,2%	16	14,5%	48	43,6%	5	4,5%	10	9,1%	22	20,0%	110
TERUEL	24	18	25,4%	15	21,1%	15	21,1%	4	5,6%	8	11,3%	11	15,5%	71
ZARAGOZA	190	86	12,5%	157	22,8%	241	35,0%	72	10,4%	26	3,8%	107	15,5%	689
CC.AA. ARAGÓN	242	113	13,0%	188	21,6%	304	34,9%	81	9,3%	44	5,1%	140	16,1%	870
ASTURIAS	132	111	24,2%	84	18,3%	26	5,7%	62	13,5%	20	4,4%	156	34,0%	459
CC.AA. ASTURIAS	132	111	24,2%	84	18,3%	26	5,7%	62	13,5%	20	4,4%	156	34,0%	459
CANTABRIA	99	73	20,2%	104	28,8%	69	19,1%	69	19,1%	13	3,6%	33	9,1%	361
CC.AA. CANTABRIA	99	73	20,2%	104	28,8%	69	19,1%	69	19,1%	13	3,6%	33	9,1%	361
ÁVILA	32	17	16,7%	16	15,7%	40	39,2%	2	2,0%	13	12,7%	14	13,7%	102
BURGOS	78	43	14,4%	56	18,7%	85	28,4%	49	16,4%	28	9,4%	38	12,7%	299
LEÓN	76	55	19,4%	52	18,4%	67	23,7%	56	19,8%	25	8,8%	28	9,9%	283
PALENCIA	42	24	19,5%	35	28,5%	35	28,5%	4	3,3%	8	6,5%	17	13,8%	123
SALAMANCA	82	58	18,7%	45	14,5%	68	21,9%	52	16,8%	36	11,6%	51	16,5%	310
SEGOVIA	24	18	22,0%	20	24,4%	17	20,7%	0	0,0%	8	9,8%	19	23,2%	82
SORIA	19	8	11,0%	18	24,7%	19	26,0%	3	4,1%	9	12,3%	16	21,9%	73
VALLADOLID	125	62	14,6%	72	17,0%	199	46,9%	25	5,9%	18	4,2%	48	11,3%	424
ZAMORA	33	11	10,8%	11	10,8%	43	42,2%	3	2,9%	13	12,7%	21	20,6%	102
CC.AA. CASTILLA Y LEÓN	511	296	16,5%	325	18,1%	573	31,9%	194	10,8%	158	8,8%	252	14,0%	1.798
ALBACETE	53	53	30,5%	29	16,7%	50	28,7%	4	2,3%	7	4,0%	31	17,8%	174
CIUDAD REAL	71	94	32,5%	19	6,6%	51	17,6%	32	11,1%	48	16,6%	45	15,6%	289
CUENCA	20	32	33,0%	13	13,4%	14	14,4%	3	3,1%	17	17,5%	18	18,6%	97
GUADALAJARA	35	21	16,4%	20	15,6%	41	32,0%	6	4,7%	14	10,9%	26	20,3%	128
TOLEDO	69	53	22,4%	22	9,3%	93	39,2%	20	8,4%	12	5,1%	37	15,6%	237
CC.AA. CASTILLA-LA MANCHA	248	253	27,4%	103	11,1%	249	26,9%	65	7,0%	98	10,6%	157	17,0%	925
BARCELONA	1001	1167	29,4%	1204	30,3%	0	0,0%	1171	29,5%	20	0,5%	406	10,2%	3968
GIRONA	88	105	26,7%	144	36,6%	0	0,0%	51	13,0%	3	0,8%	90	22,9%	393
LLEIDA	82	117	35,0%	129	38,6%	0	0,0%	32	9,6%	0	0,0%	56	16,8%	334
TARRAGONA	117	171	34,8%	163	33,2%	0	0,0%	63	12,8%	3	0,6%	91	18,5%	491
CC.AA. CATALUNYA	1.288	1.560	30,1%	1.640	31,6%	0	0,0%	1.317	25,4%	26	0,5%	643	12,4%	5.186

Rama: ENSEÑANZA Sector: Todos Trabajadores: de 0 a 999999		Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2019												
Actas	Deleg. CCOO	% CCOO	Deleg. UGT	% UGT	Deleg. FSIE	% FSIE	Deleg. USO	% USO	Deleg. CSIF	% CSIF	Deleg. RESTO	% RESTO	Deleg. Totales	
ÁLAVA	81	50	16,4%	7	2,3%	0	0,0%	6	2,0%	0	0,0%	241	79,3%	304
GUIPÚZCOA	155	50	9,1%	5	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	494	90,0%	549
VIZCAYA	183	121	14,1%	28	3,3%	0	0,0%	4	0,5%	0	0,0%	705	82,2%	858
CC.AA. EUSKADI	419	221	12,9%	40	2,3%	0	0,0%	10	0,6%	0	0,0%	1.440	84,2%	1.711
BADAJOZ	80	33	13,6%	36	14,9%	86	35,5%	39	16,1%	26	10,7%	22	9,1%	242
CÁCERES	58	32	15,5%	47	22,8%	11	5,3%	65	31,6%	37	18,0%	14	6,8%	206
CC.AA. EXTREMADURA	138	65	14,5%	83	18,5%	97	21,7%	104	23,2%	63	14,1%	36	8,0%	448
A CORUÑA	169	145	26,3%	97	17,6%	70	12,7%	15	2,7%	45	8,2%	180	32,6%	552
LUGO	35	26	20,5%	15	11,8%	31	24,4%	4	3,1%	12	9,4%	39	30,7%	127
OURENSE	47	19	13,0%	31	21,2%	51	34,9%	0	0,0%	6	4,1%	39	26,7%	146
PONTEVEDRA	135	91	20,8%	119	27,2%	85	19,5%	17	3,9%	6	1,4%	119	27,2%	437
CC.AA. GALICIA	386	281	22,3%	262	20,8%	237	18,8%	36	2,9%	69	5,5%	377	29,9%	1.262
ILLES BALEARS	191	100	13,8%	121	16,7%	91	12,5%	183	25,2%	0	0,0%	231	31,8%	726
CC.AA. ILLES BALEARS	191	100	13,8%	121	16,7%	91	12,5%	183	25,2%	0	0,0%	231	31,8%	726
LAS PALMAS	83	121	40,5%	36	12,0%	71	23,7%	2	0,7%	5	1,7%	64	21,4%	299
S. CRUZ DE TENERIFE	56	86	33,0%	86	33,0%	28	10,7%	7	2,7%	5	1,9%	49	18,8%	261
CC.AA. ISLAS CANARIAS	139	207	37,0%	122	21,8%	99	17,7%	9	1,6%	10	1,8%	113	20,2%	560
MADRID	901	894	23,9%	797	21,3%	922	24,6%	595	15,9%	164	4,4%	369	9,9%	3.741
CC.AA. MADRID	901	894	23,9%	797	21,3%	922	24,6%	595	15,9%	164	4,4%	369	9,9%	3.741
MURCIA	159	153	21,9%	123	17,6%	255	36,5%	34	4,9%	30	4,3%	103	14,8%	698
CC.AA. MURCIA	159	153	21,9%	123	17,6%	255	36,5%	34	4,9%	30	4,3%	103	14,8%	698
ALACANT	221	220	25,4%	103	11,9%	270	31,1%	134	15,5%	31	3,6%	109	12,6%	867
CASTELLÓ	83	61	21,2%	29	10,1%	128	44,4%	14	4,9%	14	4,9%	42	14,6%	288
VALENCIA	448	299	18,1%	191	11,5%	695	42,0%	193	11,7%	26	1,6%	252	15,2%	1.656
CC.AA. PAÍS VALENCIÀ	752	580	20,6%	323	11,5%	1.093	38,9%	341	12,1%	71	2,5%	403	14,3%	2.811
LA RIOJA	85	43	17,3%	35	14,1%	51	20,6%	83	33,5%	17	6,9%	19	7,7%	248
CC.AA. LA RIOJA	85	43	17,3%	35	14,1%	51	20,6%	83	33,5%	17	6,9%	19	7,7%	248
CEUTA	7	2	10,5%	17	89,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19
CC.AA. CEUTA	7	2	10,5%	17	89,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19
MELILLA	4	7	20,6%	4	11,8%	0	0,0%	0	0,0%	8	23,5%	15	44,1%	34
CC.AA. MELILLA	4	7	20,6%	4	11,8%	0	0,0%	0	0,0%	8	23,5%	15	44,1%	34
NAVARRA	177	53	9,0%	130	22,0%	96	16,2%	2	0,3%	3	0,5%	307	51,9%	591
CC.AA. NAVARRA	177	53	9,0%	130	22,0%	96	16,2%	2	0,3%	3	0,5%	307	51,9%	591
EXTERIOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC.AA. EXTERIOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7.173	6.074	22,7%	5.437	20,3%	5.120	19,1%	3.706	13,8%	1.155	4,3%	5.295	19,8%	26.787

Rama: ENSEÑANZA
Sector: Todos
Trabajadores: de 0 a 999999

Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2015														
Actas	Deleg. CCOO	% CCOO	Deleg. UGT	% UGT	Deleg. FSIE	% FSIE	Deleg. USO	% USO	Deleg. CSIF	% CSIF	Deleg. RESTO	% RESTO	Deleg. Totales	
ALMERÍA	134	92	28,2%	109	33,4%	54	16,6%	8	2,5%	31	9,5%	32	9,8%	326
CÁDIZ	186	144	24,2%	161	27,0%	120	20,1%	70	11,7%	50	8,4%	51	8,6%	596
CÓRDOBA	134	96	24,5%	113	28,8%	82	20,9%	44	11,2%	36	9,2%	21	5,4%	392
GRANADA	155	141	26,4%	123	23,0%	116	21,7%	28	5,2%	51	9,6%	75	14,0%	534
HUELVA	63	45	19,2%	72	30,8%	22	9,4%	21	9,0%	24	10,3%	50	21,4%	234
JAÉN	88	52	18,1%	54	18,8%	78	27,2%	41	14,3%	22	7,7%	40	13,9%	287
MÁLAGA	160	202	30,5%	140	21,1%	118	17,8%	87	13,1%	46	6,9%	70	10,6%	663
SEVILLA	250	213	25,2%	118	14,0%	149	17,7%	179	21,2%	59	7,0%	126	14,9%	844
CC.AA. ANDALUCÍA	1.170	985	25,4%	890	23,0%	739	19,1%	478	12,3%	319	8,2%	465	12,0%	3.876
HUESCA	36	20	14,8%	38	28,1%	39	28,9%	9	6,7%	10	7,4%	19	14,1%	135
TERUEL	27	21	30,4%	18	26,1%	7	10,1%	4	5,8%	8	11,6%	11	15,9%	69
ZARAGOZA	156	99	16,2%	151	24,8%	201	33,0%	52	8,5%	31	5,1%	76	12,5%	610
CC.AA. ARAGÓN	219	140	17,2%	207	25,4%	247	30,3%	65	8,0%	49	6,0%	106	13,0%	814
ASTURIAS	127	76	18,4%	89	21,5%	28	6,8%	62	15,0%	16	3,9%	143	34,5%	414
CC.AA. ASTURIAS	127	76	18,4%	89	21,5%	28	6,8%	62	15,0%	16	3,9%	143	34,5%	414
CANTABRIA	89	68	20,6%	102	30,9%	74	22,4%	43	13,0%	18	5,5%	25	7,6%	330
CC.AA. CANTABRIA	89	68	20,6%	102	30,9%	74	22,4%	43	13,0%	18	5,5%	25	7,6%	330
ÁVILA	34	16	14,7%	20	18,3%	47	43,1%	0	0,0%	9	8,3%	17	15,6%	109
BURGOS	81	49	17,0%	59	20,5%	81	28,1%	46	16,0%	20	6,9%	33	11,5%	288
LEÓN	80	48	18,0%	46	17,3%	67	25,2%	52	19,5%	26	9,8%	27	10,2%	266
PALENCIA	38	22	20,2%	26	23,9%	37	33,9%	0	0,0%	8	7,3%	16	14,7%	109
SALAMANCA	79	49	17,0%	40	13,9%	76	26,4%	36	12,5%	34	11,8%	53	18,4%	288
SEGOVIA	18	11	14,5%	26	34,2%	15	19,7%	0	0,0%	11	14,5%	13	17,1%	76
SORIA	19	10	14,3%	12	17,1%	21	30,0%	2	2,9%	8	11,4%	17	24,3%	70
VALLADOLID	114	61	14,9%	78	19,0%	188	45,9%	19	4,6%	14	3,4%	50	12,2%	410
ZAMORA	28	13	13,4%	16	16,5%	39	40,2%	0	0,0%	12	12,4%	17	17,5%	97
CC.AA. CASTILLA Y LEÓN	491	279	16,3%	323	18,9%	571	33,3%	155	9,0%	142	8,3%	243	14,2%	1.713
ALBACETE	48	46	29,7%	26	16,8%	43	27,7%	6	3,9%	6	3,9%	28	18,1%	155
CIUDAD REAL	71	98	34,6%	34	12,0%	33	11,7%	28	9,9%	44	15,5%	46	16,3%	283
CUENCA	24	24	26,4%	15	16,5%	18	19,8%	2	2,2%	7	7,7%	25	27,5%	91
GUADALAJARA	30	18	13,5%	14	10,5%	59	44,4%	1	0,8%	8	6,0%	33	24,8%	133
TOLEDO	56	34	16,5%	25	12,1%	81	39,3%	16	7,8%	12	5,8%	38	18,4%	206
CC.AA. CASTILLA-LA MANCHA	229	220	25,3%	114	13,1%	234	27,0%	53	6,1%	77	8,9%	170	19,6%	868
BARCELONA	989	1111	29,7%	1143	30,5%	0	0,0%	1178	31,5%	25	0,7%	288	7,7%	3745
GIRONA	102	109	25,5%	157	36,7%	0	0,0%	46	10,7%	32	7,5%	84	19,6%	428
LLEIDA	88	119	37,4%	135	42,5%	0	0,0%	27	8,5%	0	0,0%	37	11,6%	318
TARRAGONA	99	144	34,1%	131	31,0%	0	0,0%	60	14,2%	3	0,7%	84	19,9%	422
CC.AA. CATALUNYA	1.278	1.483	30,2%	1.566	31,9%	0	0,0%	1.311	26,7%	60	1,2%	493	10,0%	4.913

Rama: ENSEÑANZA
Sector: Todos
Trabajadores: de 0 a 999999

Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2015														
Actas	Deleg. CCOO	% CCOO	Deleg. UGT	% UGT	Deleg. FSIE	% FSIE	Deleg. USO	% USO	Deleg. CSIF	% CSIF	Deleg. RESTO	% RESTO	Deleg. Totales	
ÁLAVA	65	48	17,9%	7	2,6%	0	0,0%	5	1,9%	0	0,0%	208	77,6%	268
GUIPÚZCOA	159	54	10,3%	2	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	470	89,4%	526
VIZCAYA	186	131	15,8%	39	4,7%	4	0,5%	3	0,4%	0	0,0%	653	78,7%	830
CC.AA. EUSKADI	410	233	14,3%	48	3,0%	4	0,2%	8	0,5%	0	0,0%	1.331	82,0%	1.624
BADAJOS	64	27	12,6%	55	25,6%	52	24,2%	45	20,9%	13	6,0%	23	10,7%	215
CÁCERES	60	30	15,4%	42	21,5%	6	3,1%	68	34,9%	34	17,4%	15	7,7%	195
CC.AA. EXTREMADURA	124	57	13,9%	97	23,7%	58	14,1%	113	27,6%	47	11,5%	38	9,3%	410
A CORUÑA	163	131	24,4%	132	24,6%	65	12,1%	11	2,0%	37	6,9%	161	30,0%	537
LUGO	36	22	16,2%	22	16,2%	32	23,5%	3	2,2%	10	7,4%	47	34,6%	136
OURENSE	39	19	14,8%	26	20,3%	46	35,9%	0	0,0%	2	1,6%	35	27,3%	128
PONTEVEDRA	126	107	24,9%	95	22,1%	75	17,4%	20	4,7%	10	2,3%	123	28,6%	430
CC.AA. GALICIA	364	279	22,7%	275	22,3%	218	17,7%	34	2,8%	59	4,8%	366	29,7%	1.231
ILLES BALEARS	154	34	6,0%	91	16,2%	63	11,2%	164	29,2%	2	0,4%	208	37,0%	562
CC.AA. ILLES BALEARS	154	34	6,0%	91	16,2%	63	11,2%	164	29,2%	2	0,4%	208	37,0%	562
LAS PALMAS	101	135	39,5%	67	19,6%	56	16,4%	1	0,3%	14	4,1%	69	20,2%	342
S. CRUZ DE TENERIFE	52	101	36,6%	73	26,4%	19	6,9%	2	0,7%	7	2,5%	74	26,8%	276
CC.AA. ISLAS CANARIAS	153	236	38,2%	140	22,7%	75	12,1%	3	0,5%	21	3,4%	143	23,1%	618
MADRID	788	875	26,2%	643	19,2%	881	26,4%	473	14,1%	135	4,0%	336	10,1%	3343
CC.AA. MADRID	788	875	26,2%	643	19,2%	881	26,4%	473	14,1%	135	4,0%	336	10,1%	3.343
MURCIA	149	122	20,0%	91	14,9%	244	40,0%	38	6,2%	29	4,8%	86	14,1%	610
CC.AA. MURCIA	149	122	20,0%	91	14,9%	244	40,0%	38	6,2%	29	4,8%	86	14,1%	610
ALACANT	193	203	25,4%	97	12,2%	225	28,2%	129	16,2%	31	3,9%	113	14,2%	798
CASTELLÓ	69	37	14,0%	54	20,4%	101	38,1%	18	6,8%	16	6,0%	39	14,7%	265
VALENCIA	424	291	19,2%	198	13,1%	589	38,9%	171	11,3%	24	1,6%	240	15,9%	1513
CC.AA. PAÍS VALENCIÀ	686	531	20,6%	349	13,5%	915	35,5%	318	12,3%	71	2,8%	392	15,2%	2.576
LA RIOJA	68	35	18,3%	33	17,3%	51	26,7%	43	22,5%	15	7,9%	14	7,3%	191
CC.AA. LA RIOJA	68	35	18,3%	33	17,3%	51	26,7%	43	22,5%	15	7,9%	14	7,3%	191
CEUTA	9	17	41,5%	19	46,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	7,3%	2	4,9%	41
CC.AA. CEUTA	9	17	41,5%	19	46,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	7,3%	2	4,9%	41
MELILLA	15	12	21,8%	22	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	12,7%	14	25,5%	55
CC.AA. MELILLA	15	12	21,8%	22	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	12,7%	14	25,5%	55
NAVARRA	162	60	10,9%	136	24,8%	87	15,8%	0	0,0%	3	0,5%	263	47,9%	549
CC.AA. NAVARRA	162	60	10,9%	136	24,8%	87	15,8%	0	0,0%	3	0,5%	263	47,9%	549
EXTERIOR	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
CC.AA. EXTERIOR	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	6.685	5.742	23,2%	5.235	21,2%	4.489	18,1%	3.361	13,6%	1.073	4,3%	4.838	19,6%	24.738

Rama: ENSEÑANZA

Sector: Todos

Trabajadores: de 0 a 999999

	Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2015							
	Actas	Deleg. CCOO	Deleg. UGT	Deleg. FSIE	Deleg. USO	Deleg. CSIF	Deleg. RESTO	Deleg. Totales
ALMERÍA	6	-12	-19	33	4	7	3	16
CÁDIZ	15	-17	2	44	14	1	15	59
CÓRDOBA	24	-2	23	17	21	17	11	87
GRANADA	27	-21	20	36	4	-3	1	37
HUELVA	14	17	20	-6	10	-1	2	42
JAÉN	-4	7	-5	21	-12	10	-1	20
MÁLAGA	8	25	-34	30	-16	-4	17	18
SEVILLA	35	80	39	44	18	15	-12	184
CC.AA. ANDALUCÍA	125	77	46	219	43	42	36	463
HUESCA	-8	-11	-22	9	-4	0	3	-25
TERUEL	-3	-3	-3	8	0	0	0	2
ZARAGOZA	34	-13	6	40	20	-5	31	79
CC.AA. ARAGÓN	23	-27	-19	57	16	-5	34	56
ASTURIAS	5	35	-5	-2	0	4	13	45
CC.AA. ASTURIAS	5	35	-5	-2	0	4	13	45
CANTABRIA	10	5	2	-5	26	-5	8	31
CC.AA. CANTABRIA	10	5	2	-5	26	-5	8	31
ÁVILA	-2	1	-4	-7	2	4	-3	-7
BURGOS	-3	-6	-3	4	3	8	5	11
LEÓN	-4	7	6	0	4	-1	1	17
PALENCIA	4	2	9	-2	4	0	1	14
SALAMANCA	3	9	5	-8	16	2	-2	22
SEGOVIA	6	7	-6	2	0	-3	6	6
SORIA	0	-2	6	-2	1	1	-1	3
VALLADOLID	11	1	-6	11	6	4	-2	14
ZAMORA	5	-2	-5	4	3	1	4	5
CC.AA. CASTILLA Y LEÓN	20	17	2	2	39	16	9	85
ALBACETE	5	7	3	7	-2	1	3	19
CIUDAD REAL	0	-4	-15	18	4	4	-1	6
CUENCA	-4	8	-2	-4	1	10	-7	6
GUADALAJARA	5	3	6	-18	5	6	-7	-5
TOLEDO	13	19	-3	12	4	0	-1	31
CC.AA. CASTILLA-LA MANCHA	19	33	-11	15	12	21	-13	57
BARCELONA	12	56	61	0	-7	-5	118	223
GIRONA	-14	-4	-13	0	5	-29	6	-35
LLEIDA	-6	-2	-6	0	5	0	19	16
TARRAGONA	18	27	32	0	3	0	7	69
CC.AA. CATALUNYA	10	77	74	0	6	-34	150	273
ÁLAVA	16	2	0	0	1	0	33	36
GUIPÚZCOA	-4	-4	3	0	0	0	24	23
VIZCAYA	-3	-10	-11	-4	1	0	52	28
CC.AA. EUSKADI	9	-12	-8	-4	2	0	109	87
BADAJOS	16	6	-19	34	-6	13	-1	27
CÁCERES	-2	2	5	5	-3	3	-1	11
CC.AA. EXTREMADURA	14	8	-14	39	-9	16	-2	38
A CORUÑA	6	14	-35	5	4	8	19	15
LUGO	-1	4	-7	-1	1	2	-8	-9
OURENSE	8	0	5	5	0	4	4	18
PONTEVEDRA	9	-16	24	10	-3	-4	-4	7
CC.AA. GALICIA	22	2	-13	19	2	10	11	31
ILLES BALEARS	37	66	30	28	19	-2	23	164
CC.AA. ILLES BALEARS	37	66	30	28	19	-2	23	164
LAS PALMAS	-18	-14	-31	15	1	-9	-5	-43
S. CRUZ DE TENERIFE	4	-15	13	9	5	-2	-25	-15
CC.AA. ISLAS CANARIAS	-14	-29	-18	24	6	-11	-30	-58
MADRID	113	19	154	41	122	29	33	398
CC.AA. MADRID	113	19	154	41	122	29	33	398
MURCIA	10	31	32	11	-4	1	17	88
CC.AA. MURCIA	10	31	32	11	-4	1	17	88
ALACANT	28	17	6	45	5	0	-4	69
CASTELLÓ	14	24	-25	27	-4	-2	3	23
VALENCIA	24	8	-7	106	22	2	12	143
CC.AA. PAÍS VALENCIÀ	66	49	-26	178	23	0	11	235
LA RIOJA	17	8	2	0	40	2	5	57
CC.AA. LA RIOJA	17	8	2	0	40	2	5	57
CEUTA	-2	-15	-2	0	0	-3	-2	-22
CC.AA. CEUTA	-2	-15	-2	0	0	-3	-2	-22
MELILLA	-11	-5	-18	0	0	1	1	-21
CC.AA. MELILLA	-11	-5	-18	0	0	1	1	-21
NAVARRA	15	-7	-6	9	2	0	44	42
CC.AA. NAVARRA	15	-7	-6	9	2	0	44	42
EXTERIOR	0	0	0	0	0	0	0	0
CC.AA. EXTERIOR	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	488	332	202	631	345	82	457	2.049

Rama: ENSEÑANZA Sector: Todos Trabajadores: de 0 a 999999	Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2019													
	Actas	Deleg. CCOO	% CCOO	Deleg. UGT	% UGT	Deleg. FSIE	% FSIE	Deleg. USO	% USO	Deleg. CSIF	% CSIF	Deleg. RESTO	% RESTO	Deleg. Totales
AUTÓNOMOS	0	0		0		0		0		0		0		0
EXTERIOR	13	24	28,6%	20	23,8%	0	0,0%	0	0,0%	26	31,0%	14	16,7%	84
FUNC. DOC. NO UNIVERSITARIO	176	402	17,4%	196	8,5%	0	0,0%	5	0,2%	315	13,6%	1.395	60,3%	2.313
FUNCIONARIOS NO DOCENTES	0	0		0		0		0		0		0		0
INTERVENCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL LABORALES NO UNIVERSITARIOS	411	374	38,1%	266	27,1%	43	4,4%	41	4,2%	9	0,9%	249	25,4%	982
PRIVADA	127	181	20,1%	139	15,5%	0	0,0%	85	9,5%	160	17,8%	334	37,2%	899
SIN INFORMACIÓN	6.140	4.083	21,2%	4.082	21,2%	5.076	26,3%	3.544	18,4%	86	0,4%	2.402	12,5%	19.273
UNIVERSIDAD	15	20	83,3%	2	8,3%	1	4,2%	1	4,2%	0	0,0%	0	0,0%	24
VARIOS SIN CLASIFICAR	281	982	30,8%	720	22,6%	0	0,0%	29	0,9%	558	17,5%	897	28,2%	3.186
Total	7.173	6.074	22,7%	5.437	20,3%	5.120	19,1%	3.707	13,8%	1.155	4,3%	5.294	19,8%	26.787

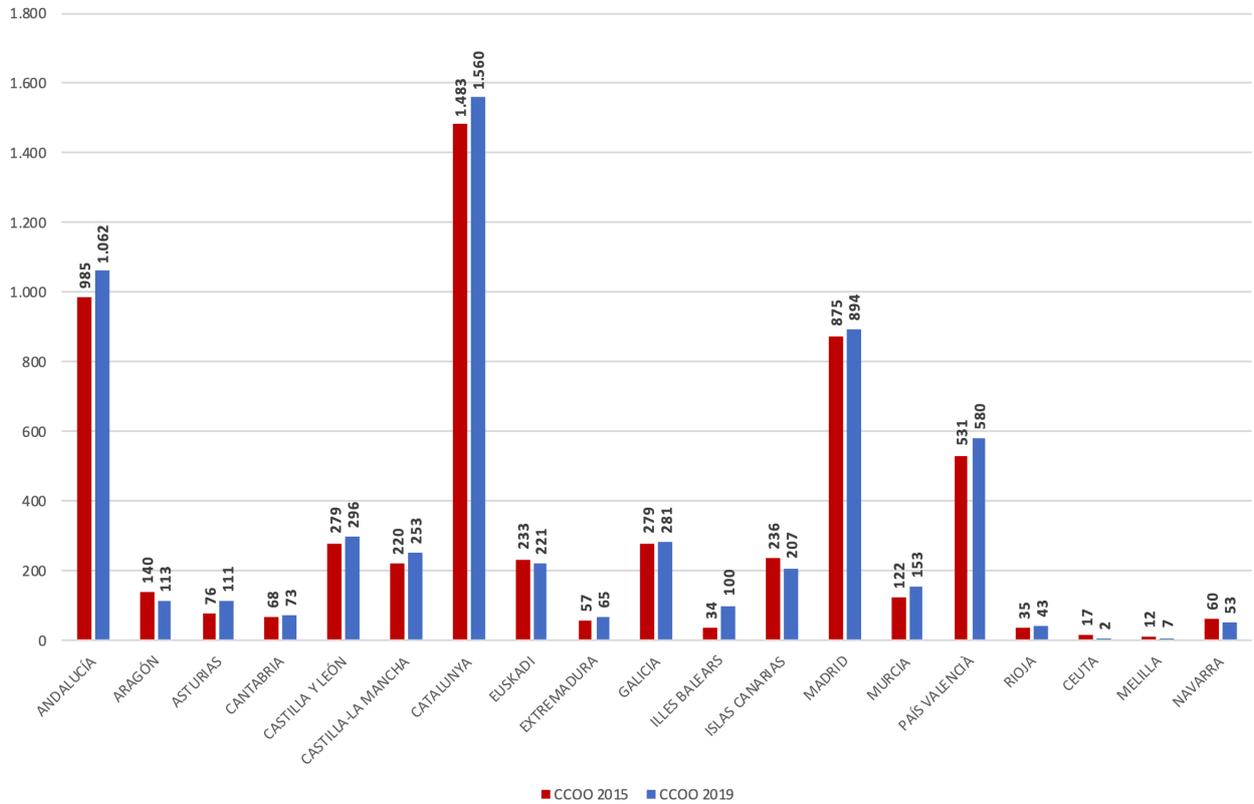
Nota: en el caso del sector de funcionarios docentes universitarios, el segundo sindicato es ANPE con 388 delegados y delegadas y la tercera fuerza es STES-i con 346.

Rama: ENSEÑANZA Sector: Todos Trabajadores: de 0 a 999999	Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2015													
	Actas	Deleg. CCOO	% CCOO	Deleg. UGT	% UGT	Deleg. FSIE	% FSIE	Deleg. USO	% USO	Deleg. CSIF	% CSIF	Deleg. RESTO	% RESTO	Deleg. Totales
AUTÓNOMOS	0	0		0		0		0		0		0		0
EXTERIOR	13	35	39,3%	16	18,0%	0	0,0%	15	16,9%	5	5,6%	18	20,2%	89
FUNC. DOC. NO UNIVERSITARIO	175	469	20,0%	234	10,0%	0	0,0%	8	0,3%	312	13,3%	1.325	56,4%	2.348
FUNCIONARIOS NO DOCENTES	0	0		0		0		0		0		0		0
INTERVENCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL LABORALES NO UNIVERSITARIOS	231	209	39,5%	122	23,1%	26	4,9%	8	1,5%	4	0,8%	160	30,2%	529
PRIVADA	113	184	22,7%	116	14,3%	0	0,0%	63	7,8%	125	15,5%	321	39,7%	809
SIN INFORMACIÓN	5.794	3.743	21,3%	3.963	22,5%	4.444	25,3%	3.198	18,2%	59	0,3%	2.170	12,3%	17.577
UNIVERSIDAD	37	18	20,9%	13	15,1%	10	11,6%	15	17,4%	8	9,3%	22	25,6%	86
VARIOS SIN CLASIFICAR	283	1.073	33,5%	732	22,9%	0	0,0%	32	1,0%	559	17,5%	806	25,2%	3.202
Total	6.685	5.742	23,2%	5.235	21,2%	4.489	18,1%	3.361	13,6%	1.073	4,3%	4.838	19,6%	24.738

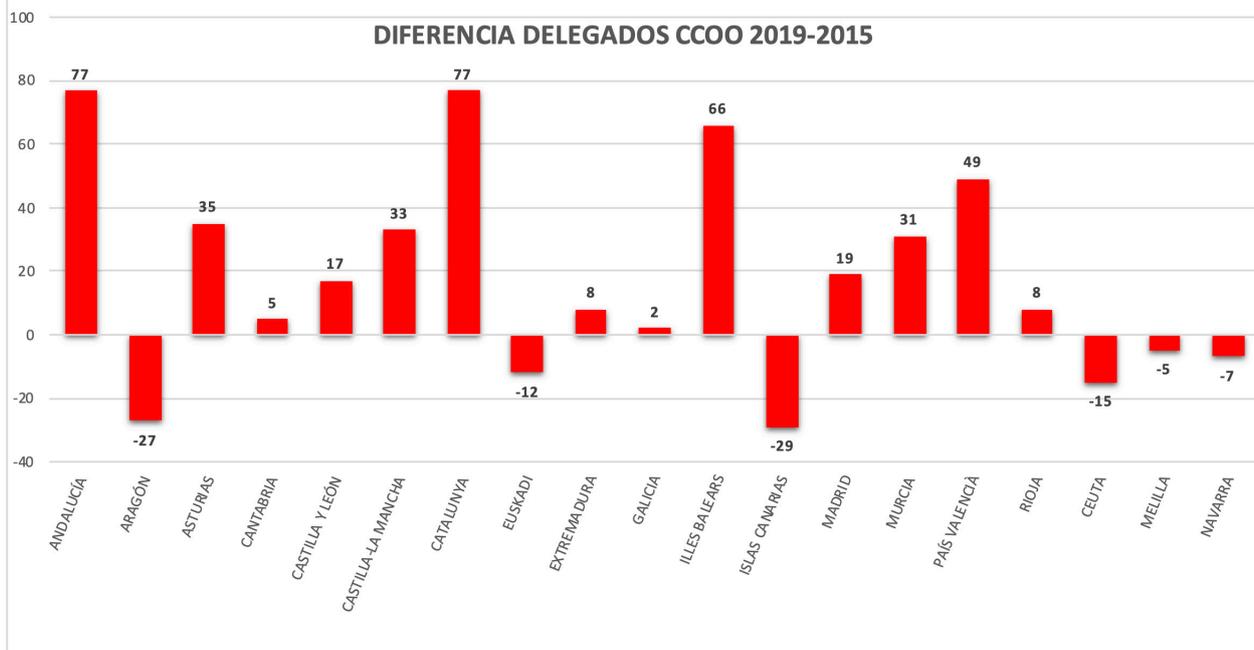
Nota: en el caso del sector de funcionarios docentes no universitarios, el segundo sindicato es STES-i con 343 delegados y delegadas y la cuarta fuerza ANPE con 309.

Rama: ENSEÑANZA Sector: Todos Trabajadores: de 0 a 999999	Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 31/12/2015								
	Actas	Deleg. CCOO	Deleg. UGT	Deleg. FSIE	Deleg. USO	Deleg. CSIF	Deleg. RESTO	Deleg. Totales	
AUTÓNOMOS	0	0	0	0	0	0	0	0	
EXTERIOR	0	-11	4	0	-15	21	-4	-5	
FUNC. DOC. NO UNIVERSITARIO	1	-67	-38	0	-3	3	70	-35	
FUNCIONARIOS NO DOCENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	
INTERVENCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL LABORALES NO UNIVERSITARIOS	180	165	144	17	33	5	89	453	
PRIVADA	14	-3	23	0	22	35	13	90	
SIN INFORMACIÓN	346	340	119	632	346	27	232	1.696	
UNIVERSIDAD	-22	2	-11	-9	-14	-8	-22	-62	
VARIOS SIN CLASIFICAR	-2	-91	-12	0	-3	-1	91	-16	
Total	488	332	202	631	346	82	456	2.049	

DELEGADOS DE CCOO EN 2015 Y EN 2019



DIFERENCIA DELEGADOS CCOO 2019-2015



ANEXO II EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN

AÑO 2017														
CCAA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Andalucía	18.117	18.166	18.207	18.145	18.171	18.243	18.228	18.200	18.322	18.357	18.490	18.433	316	1,74%
Aragón	2.428	2.430	2.433	2.432	2.441	2.449	2.458	2.466	2.485	2.488	2.505	2.500	72	2,97%
Asturias	1.542	1.550	1.569	1.565	1.567	1.568	1.561	1.561	1.564	1.578	1.583	1.585	43	2,79%
Cantabria	765	790	794	812	824	827	825	825	828	822	832	828	63	8,24%
Castilla y León	3.387	3.390	3.396	3.402	3.421	3.431	3.433	3.443	3.450	3.490	3.527	3.533	146	4,31%
Castilla-La Mancha	5.235	5.256	5.261	5.226	5.229	5.252	5.232	5.244	5.289	5.311	5.319	5.291	56	1,07%
Catalunya	9.334	9.348	9.318	9.348	9.368	9.367	9.393	9.393	9.372	9.354	9.214	9.190	-144	-1,54%
Euskadi	3.682	3.755	3.814	3.809	3.810	3.804	3.798	3.798	3.787	3.771	3.769	3.729	47	1,28%
Extremadura	1.793	1.785	1.805	1.798	1.791	1.797	1.793	1.801	1.824	1.823	1.831	1.811	18	1,00%
Galicia	4.126	4.136	4.145	4.137	4.140	4.163	4.167	4.168	4.200	4.205	4.230	4.218	92	2,23%
Illes Balears	649	650	652	646	647	644	638	640	637	642	654	656	7	1,08%
Islas Canarias	1.572	1.575	1.576	1.564	1.562	1.569	1.568	1.570	1.578	1.568	1.580	1.579	7	0,45%
Madrid	9.622	9.789	9.880	9.906	10.018	10.071	10.095	10.109	10.146	10.176	10.247	10.198	576	5,99%
Murcia	3.366	3.382	3.397	3.378	3.381	3.415	3.399	3.402	3.400	3.389	3.387	3.391	25	0,74%
Pais Valencià	7.355	7.363	7.357	7.297	7.314	7.341	7.308	7.306	7.323	7.271	7.266	7.181	-174	-2,37%
La Rioja	827	841	843	842	846	851	849	851	881	913	924	917	90	10,88%
Ceuta	610	609	607	604	604	602	595	596	591	596	608	606	-4	-0,66%
Melilla	232	232	231	230	229	227	228	228	229	228	224	222	-10	-4,31%
Navarra	1.096	1.110	1.116	1.121	1.124	1.133	1.130	1.129	1.135	1.133	1.126	1.111	15	1,37%
Exterior	405	405	402	397	399	398	403	406	400	393	395	398	-7	-1,73%
Total	76.143	76.562	76.803	76.659	76.886	77.152	77.101	77.136	77.441	77.508	77.711	77.377	1.234	1,62%

AÑO 2018														
CCAA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Andalucía	18.462	18.494	18.480	18.317	18.330	18.373	18.277	18.232	18.346	18.416	18.472	18.482	20	0,11%
Aragón	2.483	2.482	2.490	2.476	2.481	2.493	2.492	2.484	2.505	2.514	2.526	2.527	44	1,77%
Asturias	1.584	1.588	1.594	1.581	1.588	1.592	1.589	1.582	1.596	1.602	1.636	1.637	53	3,35%
Cantabria	826	822	831	819	815	822	828	832	843	855	863	860	34	4,12%
Castilla y León	3.543	3.567	3.583	3.567	3.574	3.587	3.594	3.617	3.648	3.674	3.681	3.674	131	3,70%
Castilla-La Mancha	5.286	5.316	5.340	5.275	5.280	5.324	5.326	5.342	5.424	5.517	5.573	5.564	278	5,26%
Catalunya	9.180	9.157	9.174	9.095	9.122	9.089	9.106	9.189	9.279	9.305	9.368	9.389	209	2,28%
Euskadi	3.720	3.711	3.706	3.682	3.680	3.669	3.649	3.639	3.636	3.614	3.623	3.636	-84	-2,26%
Extremadura	1.784	1.763	1.762	1.729	1.728	1.724	1.704	1.695	1.700	1.702	1.714	1.712	-72	-4,04%
Galicia	4.230	4.243	4.288	4.308	4.331	4.364	4.374	4.392	4.437	4.486	4.519	4.523	293	6,93%
Illes Balears	652	664	664	662	672	674	670	666	672	688	683	692	40	6,13%
Islas Canarias	1.568	1.582	1.598	1.620	1.682	1.699	1.693	1.688	1.711	1.727	1.730	1.728	160	10,20%
Madrid	10.185	10.234	10.271	10.210	10.221	10.261	10.418	10.484	10.538	10.550	10.591	10.617	432	4,24%
Murcia	3.376	3.387	3.405	3.363	3.362	3.380	3.383	3.373	3.383	3.397	3.398	3.404	28	0,83%
Pais Valencià	7.124	7.142	7.129	7.097	7.097	7.103	7.060	7.044	7.066	7.053	7.076	7.098	-26	-0,36%
La Rioja	923	931	932	930	923	934	938	939	960	975	978	974	51	5,53%
Ceuta	607	602	601	593	593	590	585	583	585	582	584	575	-32	-5,27%
Melilla	219	219	219	218	216	215	212	211	208	212	214	213	-6	-2,74%
Navarra	1.108	1.106	1.106	1.094	1.099	1.106	1.102	1.103	1.117	1.114	1.109	1.108	0	0,00%
Exterior	395	396	394	391	390	390	423	421	415	403	397	380	-15	-3,80%
Total	77.255	77.406	77.567	77.027	77.184	77.389	77.423	77.516	78.069	78.386	78.735	78.793	1.538	1,99%

AÑO 2019														
CCAA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Andalucía	18.516	18.560	18.669	18.598	18.669	18.745	18.745	18.529	18.669	18.743	18.831	18.866	350	1,86%
Aragón	2.500	2.500	2.505	2.516	2.534	2.528	2.528	2.527	2.551	2.557	2.554	2.548	48	1,88%
Asturias	1.631	1.636	1.638	1.652	1.655	1.659	1.659	1.677	1.695	1.718	1.728	1.733	102	5,89%
Cantabria	852	853	853	851	863	871	871	876	885	915	939	939	87	9,27%
Castilla y León	3.687	3.722	3.733	3.746	3.748	3.754	3.754	3.794	3.846	3.881	3.916	3.888	201	5,17%
Castilla-La Mancha	5.586	5.574	5.614	5.565	5.576	5.570	5.570	5.566	5.566	5.557	5.557	5.559	-27	-0,49%
Catalunya	9.429	9.500	9.484	9.568	9.577	9.583	9.583	9.599	9.636	9.608	9.621	9.607	178	1,85%
Euskadi	3.662	3.677	3.668	3.650	3.639	3.629	3.629	3.601	3.587	3.574	3.573	3.559	-103	-2,89%
Extremadura	1.702	1.695	1.694	1.687	1.691	1.693	1.693	1.670	1.664	1.656	1.665	1.657	-45	-2,72%
Galicia	4.524	4.552	4.581	4.602	4.631	4.665	4.665	4.712	4.753	4.779	4.802	4.811	287	5,97%
Illes Balears	694	689	692	684	685	682	682	681	684	680	679	674	-20	-2,97%
Islas Canarias	1.710	1.714	1.744	1.771	1.798	1.811	1.811	1.806	1.865	1.899	1.922	1.937	227	11,72%
Madrid	10.592	10.669	10.692	10.765	10.854	10.894	10.894	10.924	10.984	11.038	11.105	11.148	556	4,99%
Murcia	3.399	3.404	3.417	3.381	3.382	3.399	3.399	3.420	3.424	3.439	3.452	3.445	46	1,34%
País Valencià	7.249	7.383	7.454	7.427	7.490	7.528	7.528	7.493	7.529	7.536	7.569	7.562	313	4,14%
La Rioja	968	963	975	978	982	980	980	977	998	1.018	1.023	1.028	60	5,84%
Ceuta	569	566	567	564	558	561	561	557	557	554	554	554	-15	-2,71%
Mejilla	209	206	203	200	199	198	198	197	196	194	194	192	-17	-8,85%
Navarra	1.104	1.102	1.100	1.094	1.099	1.114	1.114	1.114	1.111	1.106	1.103	1.106	2	0,18%
Exterior	358	361	359	345	335	336	336	325	332	312	303	300	-58	-19,33%
Total	78.941	79.326	79.642	79.644	79.965	80.200	80.200	80.045	80.532	80.764	81.090	81.113	2172	2,68%

AÑO 2020														
CCAA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Andalucía	18.866	18.910	18.894	18.953	18.859	18.857	18.909	18.859	18.810	18.952	19.068	19.124	19.110	244
Aragón	2.548	2.554	2.566	2.575	2.569	2.567	2.573	2.582	2.591	2.638	2.654	2.666	2.681	133
Asturias	1.733	1.736	1.758	1.765	1.760	1.756	1.769	1.776	1.787	1.807	1.819	1.822	1.824	91
Cantabria	939	943	950	957	957	958	962	954	957	977	961	966	977	38
Castilla y León	3.888	3.906	3.981	3.999	3.982	3.971	3.975	3.962	3.974	4.013	4.046	4.059	4.066	178
Castilla-La Mancha	5.559	5.545	5.576	5.565	5.556	5.540	5.544	5.529	5.531	5.554	5.535	5.538	5.524	-35
Catalunya	9.607	9.651	9.662	9.661	9.651	9.691	9.700	9.754	9.771	9.777	9.796	9.795	9.754	147
Euskadi	3.559	3.529	3.542	3.544	3.535	3.534	3.520	3.503	3.504	3.489	3.474	3.456	3.427	-132
Extremadura	1.657	1.643	1.642	1.649	1.635	1.623	1.623	1.611	1.612	1.643	1.644	1.644	1.643	-14
Galicia	4.811	4.816	4.826	4.848	4.842	4.842	4.856	4.853	4.864	4.886	4.909	4.947	4.949	138
Illes Balears	674	672	666	669	657	663	664	663	667	671	674	677	678	4
Islas Canarias	1.937	1.946	1.961	1.984	2.007	1.995	2.024	2.030	2.031	2.059	2.118	2.143	2.138	201
Madrid	11.148	11.168	11.260	11.323	11.341	11.395	11.460	11.482	11.501	11.591	11.600	11.644	11.675	527
Murcia	3.445	3.437	3.439	3.451	3.445	3.434	3.445	3.439	3.439	3.454	3.440	3.448	3.468	23
País Valencià	7.562	7.599	7.652	7.657	7.609	7.621	7.656	7.642	7.625	7.661	7.625	7.664	7.637	75
La Rioja	1.028	1.035	1.046	1.048	1.042	1.042	1.045	1.042	1.044	1.077	1.095	1.113	1.114	86
Ceuta	554	551	549	547	545	545	548	539	540	542	541	543	542	-12
Mejilla	192	189	189	188	188	187	184	185	185	189	191	191	191	-1
Navarra	1.106	1.120	1.117	1.121	1.122	1.123	1.121	1.121	1.118	1.112	1.106	1.103	1.101	-5
Exterior	300	298	296	295	308	322	322	321	317	330	324	330	332	32
Total	81.113	81.248	81.572	81.799	81.610	81.666	81.900	81.847	81.868	82.422	82.620	82.873	82.831	1.718

AÑO 2017													
SECTOR	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual
Autónomos	106	108	111	107	107	113	108	107	108	108		112	6 5,66%
Exterior	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1		1	-2 -66,67%
Funcionario Docente No U.	36.534	36.640	36.709	36.664	36.632	36.682	36.587	36.577	36.710	36.619		36.594	60 0,16%
Funcionarios No Docentes	240	248	255	252	253	258	256	251	269	283		292	52 21,67%
Intervención y Acción Sindical	391	394	403	399	400	400	407	412	416	452		457	66 16,88%
Parados	7.593	7.655	7.682	7.613	7.655	7.700	7.779	7.816	7.906	8.054		8.115	522 6,87%
Prejubilados	275	275	274	266	265	264	262	265	266	263		263	-12 -4,36%
Privada	12.309	12.437	12.473	12.461	12.553	12.632	12.614	12.607	12.630	12.573		12.607	298 2,42%
PSEC	6.592	6.608	6.626	6.620	6.663	6.673	6.649	6.635	6.633	6.653		6.698	106 1,61%
Reservada	43	40	44	42	44	46	47	50	48	49		49	6 13,95%
Sin Información	3.842	3.895	3.933	3.959	4.001	4.028	4.036	4.072	4.107	4.083		4.114	272 7,08%
Universidad	7.864	7.894	7.923	7.912	7.949	7.996	7.996	7.985	7.994	8.015		8.057	193 2,45%
Varios sin clasificar	351	365	367	361	361	357	357	356	353	355		352	1 0,28%
TOTAL	76.143	76.562	76.803	76.659	76.886	77.152	77.101	77.136	77.441	77.508		77.711	1.568 2,06%

AÑO 2018													
SECTOR	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual
Autónomos	115	117	116	117	116	116	116	113	116	121	115	115	0 0,00%
Exterior	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2 200,00%
Funcionario Docente No U.	36.324	36.294	36.257	35.979	35.972	35.963	35.926	36.035	36.405	36.373	36.896	36.897	573 1,58%
Funcionarios No Docentes	290	276	278	281	282	280	281	280	284	277	260	256	-34 -11,72%
Intervención y Acción Sindical	463	495	504	523	529	558	558	554	555	561	568	578	115 24,84%
Parados	7.863	7.812	7.813	7.689	7.711	7.760	7.824	7.832	7.932	7.996	7.802	7.802	-61 -0,78%
Prejubilados	258	254	252	245	239	196	195	191	184	202	195	191	-67 -25,97%
Privada	12.597	12.655	12.698	12.624	12.670	12.696	12.686	12.669	12.697	12.769	12.748	12.755	158 1,25%
PSEC	6.712	6.729	6.748	6.719	6.724	6.758	6.742	6.727	6.695	6.803	6.763	6.779	67 1,00%
Reservada	63	62	60	61	59	60	61	62	62	62	63	62	-1 -1,59%
Sin Información	4.183	4.289	4.381	4.371	4.434	4.521	4.545	4.577	4.647	4.726	4.796	4.822	639 15,28%
Universidad	8.025	8.055	8.089	8.047	8.073	8.107	8.114	8.099	8.106	8.110	8.140	8.148	123 1,53%
Varios sin clasificar	361	367	370	370	373	372	372	374	383	383	386	385	24 6,65%
TOTAL	77.255	77.406	77.567	77.027	77.184	77.389	77.423	77.516	78.069	78.386	78.735	78.793	1.538 1,99%

AÑO 2019													
SECTOR	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual
Autónomos	119	120	124	126	137	138	138	137	143	153	159	160	41 25,63%
Exterior	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	-3 Cambio
Funcionario Docente No U.	36.847	36.996	37.045	36.941	36.937	36.865	36.601	36.553	36.647	36.579	36.519	36.441	-406 -1,11%
Funcionarios No Docentes	285	291	290	291	293	294	292	292	292	288	292	296	11 3,72%
Intervención y Acción Sindical	570	581	632	652	684	701	725	725	745	778	804	807	237 29,37%
Parados	7.860	7.820	7.793	7.748	7.774	7.838	7.893	7.934	8.141	8.350	8.323	8.284	424 5,12%
Prejubilados	184	178	164	164	161	154	144	139	142	140	138	136	-48 -35,29%
Privada	12.843	12.987	13.174	13.278	13.419	13.525	13.562	13.564	13.627	13.708	13.975	14.044	1201 8,55%
PSEC	6.779	6.796	6.843	6.864	6.897	6.893	6.845	6.828	6.841	6.895	6.919	6.930	151 2,18%
Reservada	57	57	59	57	56	56	55	55	56	56	56	58	1 1,72%
Sin Información	4.854	4.950	5.001	5.020	5.087	5.192	5.269	5.331	5.403	5.456	5.509	5.570	716 12,85%
Universidad	8.150	8.151	8.154	8.169	8.188	8.210	8.162	8.156	8.171	8.034	8.065	8.062	-88 -1,09%
Varios sin clasificar	390	396	360	332	330	332	331	329	322	325	329	325	-65 -20,00%
TOTAL	78.941	79.326	79.642	79.644	79.965	80.200	80.019	80.045	80.532	80.764	81.090	81.113	2.172 2,68%

AÑO 2020														
SECTOR	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Autónomos	156	156	155	153	154	158	154	153	154	156	162	159	-1	-0,63%
Exterior										10	8	8	8	Cambio
Funcionario Docente No U.	36.357	36.321	36.340	36.190	36.158	36.113	35.970	35.935	36.100	36.171	36.226	36.176	-265	-0,73%
Funcionarios No Docentes	293	294	303	301	301	303	305	306	302	301	297	294	-2	-0,68%
Intervención y Acción Sindical	838	864	454	448	433	423	409	408	417	199	173	184	-623	-77,20%
Parados	8.377	8.386	8.423	8.397	8.428	8.522	8.589	8.647	8.863	8.970	8.990	8.946	662	7,99%
Prejubilados	129	136	137	132	119	115	112	111	112	115	116	120	-16	-11,76%
Privada	14.118	14.250	14.774	14.768	14.865	15.070	15.109	15.121	15.224	15.390	15.481	15.494	1.450	10,32%
PSEC	6.917	6.983	6.969	6.951	6.946	6.922	6.895	6.872	6.855	6.851	6.856	6.879	-51	-0,74%
Reservada	54	57	57	54	55	58	60	58	63	64	63	65	7	12,07%
Sin Información	5.630	5.720	5.752	5.796	5.848	5.866	5.893	5.946	6.008	6.050	6.103	6.126	556	9,98%
Universidad	8.050	8.078	8.103	8.089	8.087	8.081	8.082	8.040	8.054	8.072	8.132	8.110	48	0,60%
Varios sin clasificar	329	327	332	331	272	269	269	271	270	271	266	270	-55	-16,92%
TOTAL	81.248	81.572	81.799	81.610	81.666	81.900	81.847	81.868	82.422	82.620	82.873	82.831	1.718	2,12%

AÑO 2021														
CCAA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Andalucía	18.971	18.930	18.904	18.790									-181	-0,95%
Aragón	2.682	2.700	2.719	2.708									26	0,97%
Asturias	1.822	1.831	1.854	1.851									29	1,59%
Cantabria	965	972	976	980									15	1,55%
Castilla y León	4.051	4.092	4.083	4.069									18	0,44%
Castilla-La Mancha	5.516	5.528	5.531	5.492									-24	-0,44%
Catalunya	9.764	9.876	9.915	9.919									155	1,59%
Euskadi	3.393	3.386	3.382	3.358									-35	-1,03%
Extremadura	1.622	1.629	1.638	1.646									24	1,48%
Galicia	4.942	4.959	4.956	4.972									30	0,61%
Illes Balears	670	671	675	666									-4	-0,60%
Islas Canarias	2.136	2.139	2.153	2.123									-13	-0,61%
Madrid	11.654	11.720	11.722	11.671									17	0,15%
Murcia	3.443	3.444	3.443	3.419									-24	-0,70%
País Valencià	7.587	7.608	7.649	7.580									-7	-0,09%
La Rioja	1.123	1.134	1.136	1.130									7	0,62%
Ceuta	535	535	539	527									-8	-1,50%
Melilla	193	198	200	202									9	4,66%
Navarra	1.096	1.091	1.093	1.086									-10	-0,91%
Exterior	325	327	328	326									1	0,31%
Total	82.490	82.770	82.896	82.515									25	0,03%

AÑO 2021														
SECTOR	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Variación anual	
Autónomos	159	162	161	159									0	0,00%
Exterior	8	8	9	10									2	25,00%
Funcionario Docente No U.	36.023	36.085	36.032	35.829									-194	-0,54%
Funcionarios No Docentes	300	324	376	371									71	23,67%
Parados	8.834	8.877	8.852	8.740									-94	-1,06%
Prejubilados	121	115	114	108									-13	-10,74%
Privada y Servicios Socioeducativos	15.591	15.632	15.705	15.657									66	0,42%
PSEC	6.875	6.866	6.880	6.884									9	0,13%
Reservada	71	75	78	78									7	9,86%
Sin Información	6.143	6.228	6.288	6.307									164	2,67%
Universidad	8.099	8.134	8.137	8.109									10	0,12%
Varios sin clasificar	266	264	264	263									-3	-1,13%
TOTAL	82.490	82.770	82.896	82.515									25	0,03%

The logo for CCOO enseñanza is centered on a red background with white abstract lines. It consists of the letters 'CCOO' in a bold, white, sans-serif font, enclosed within a white rectangular border. Below this, the word 'enseñanza' is written in a smaller, white, lowercase sans-serif font.

CCOO
enseñanza