

A large, white, stylized number '5' with a 3D effect, composed of several overlapping rectangular and circular shapes. It is positioned on the left side of the upper half of the poster.

CONGRESO
FEUSO ANDALUCÍA

Sevilla, 9 de Junio 2022

Libres, plurales e independientes:
Más esenciales que nunca

The logo for FEUSO ANDALUCÍA. It features the word 'feuso' in a lowercase, rounded font, with a stylized gear icon integrated into the letter 'o'. Below it, the word 'ANDALUCÍA' is written in a bold, uppercase, sans-serif font.

PROPUESTA DE

RESOLUCIÓN GENERAL

5º CONGRESO REGIONAL DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA
DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA DE ANDALUCÍA

RESOLUCIÓN GENERAL

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45

Introducción

Libertad Educativa

LOMLOE, octava ley educativa de nuestra democracia

El derecho a la educación y el derecho a la libertad de enseñanza
La financiación pública permite una verdadera libertad de enseñanza
La complementariedad de las redes de centros sostenidos con fondos públicos funciona
Recuperar el diálogo

Libertad En La Empresa

Trabajo, persona y justicia social
Devaluación de las relaciones laborales
La cuestión social: remuneración justa del trabajo
Un sindicalismo moderno para una sociedad más justa
Propuestas para la renovación sindical
Control social y consentimiento general

Conclusión

USO, el sindicato de todos
USO, sindicato libre y plural
USO, un sindicato por la justicia social

Prioridades de mejora en

La Escuela Concertada
La Escuela Privada
La Educación Infantil
El sector del ocio educativo y sociocultural
Discapacidad
La escuela pública
El profesorado de religión
Salud laboral

46

47

48

Libres, plurales e independientes: Más esenciales que nunca

49

El hecho de haber tenido que vivir la peor pandemia sanitaria en casi un siglo, le ha otorgado un cariz especial al concepto de esencialidad. Si bien son muchos los ámbitos de ejercicio profesional que pueden recibir ese calificativo, el complejo e inédito escenario dibujado por la COVID-19 ha subrayado a aquellas profesiones cuya actividad era imposible paralizar, ya que dejar a sus trabajadores en dique seco no suponía echar el freno a una actividad económica más, sino que podía tener un profundo impacto social y sanitario en amplios sectores de la población, porque representaba paralizar el desarrollo cognitivo y académico de las nuevas generaciones o desatender a aquellas personas más vulnerables y que, precisamente en un contexto tan complejo como el vivido, merecían especial atención.

59

La indeseable situación generada por la COVID-19 ha puesto el foco sobre la actividad de los profesionales del ámbito de la educación –docentes, PAS, personal complementario...– y los de la atención a la discapacidad. Sectores amplios, heterogéneos y diversos, que dada la relevancia del trabajo que desempeñan, merecen una amplia protección, garantías y herramientas por parte de las instituciones públicas y privadas de las que dependen –que el hecho de tener una raíz distinta no sea motivo de trato desigual– para así seguir desempeñando lo mejor posible su labor esencial.

67

Sí, esencial. Es necesario reiterarlo, ya que muchas veces, las condiciones en las que esos compañeros y compañeras deben desarrollar su labor profesional no es la más deseada, de ahí que sea especialmente necesaria la labor de colectivos como FEUSO, que trabajen para que se hagan valer y se reconozcan los derechos de estos trabajadores y trabajadoras.

72

Y para conseguir este objetivo nuestra propuesta de trabajo no pasa por la confrontación, la tensión o la crispación continua, por ser una voz controlada por otros actores, manipulados o maniatados por intereses partidistas o económicos. Todo lo contrario. En nuestro ADN está el hecho de ser voces libres, que aúnan y favorecen la pluralidad y la independencia, que promueven así también la libertad, pluralidad e independencia de cada persona, de cada individuo, para escoger la opción educativa o de atención que más concuerde con sus valores y visión de vida.

79

En un momento en el que, por apariencias o intereses, parece que se favorece una alienación o sometimiento a un pensamiento cada vez más homogéneo y ante el que no puede haber discrepancias, resulta esencial que existan agentes que sirvan de altavoz a colectivos profesionales que realizan una importante labor y que, por desgracia, reciben un trato poco equitativo respecto a otros que hacen el mismo trabajo que ellos pero que gozan de más derechos, simplemente, por cuestiones burocráticas. No queremos tratos de favor, simplemente aspiramos a alcanzar una

86 igualdad plena y real –en todos los sentidos– para los trabajadores de un mismo
87 ámbito.

88 A todos seguro que nos suena lo citado en el párrafo anterior. Es una realidad
89 injusta ante la que hace falta trabajar con argumentos y datos, con tesón y capacidad
90 de negociación. Precisamente lo que abanderamos y lo que nos ha permitido alcanzar
91 soluciones para muchos compañeros y compañeras a lo largo de estas décadas.

92 Por tanto, resulta evidente que posturas y planteamientos como los que
93 preconiza FEUSO ANDALUCÍA se planteen esenciales para favorecer el reconocimiento
94 y consolidación de los derechos de esos trabajadores esenciales a los que
95 representamos. Hoy, más que nunca, es necesario contar con la libertad, pluralidad e
96 independencia necesaria para trabajar por todos y por todas, sin distinción. Queremos
97 ser esenciales para esos esenciales a los que defendemos. Y es precisamente sobre esos
98 aspectos sobre los que girará nuestro 5º Congreso, con el que recuperamos el anhelado
99 reencuentro presencial y que tendrá lugar en Sevilla el 9 de junio de 2022.

100

101 **LIBERTAD EDUCATIVA**

102

103 **LOMLOE, octava ley educativa de nuestra democracia**

104

105 La tramitación de la LOMLOE (aprobada en diciembre de 2020), segunda
106 reforma parcial de la LOE del año 2006 y octava ley educativa de la democracia, ha
107 demostrado una vez más la dificultad para centrar el debate educativo en términos
108 cooperativos. Este valor social, la cooperación, es imprescindible para alcanzar algún
109 acuerdo básico entre las fuerzas políticas y la comunidad educativa que establezca y
110 consolide, en términos razonables, una ley de educación que pueda ser aceptada por
111 todos y que, al mismo tiempo, se conciba con la suficiente flexibilidad para poder ser
112 adaptada y modernizada a lo largo del tiempo.

113

114 Por el contrario, la confrontación y la dialéctica argumental han sido la tónica
115 dominante desde que, en el verano del 2018, el nuevo Gobierno se comprometiera a
116 derogar a cualquier precio la LOMCE y, con esta medida, restablecer los desequilibrios
117 que, según su interpretación, había introducido la anterior reforma liberal
118 conservadora.

119

120 La pandemia de Covid-19, acontecimiento global tan inesperado como
121 traumático, también en Andalucía, ha marcado la pauta de la actualidad durante los
122 dos últimos años. El contexto social y político se ha polarizado y crispado, en medio de
123 la gran zozobra e incertidumbre causada por los daños materiales y humanos de la
124 pandemia. El tiempo de nuestra civilización parece haberse plegado en un antes y un
125 después por los cambios que se han introducido en todos los aspectos de la vida
126 cotidiana, todavía difíciles de valorar con perspectiva de futuro. En este momento,
127 nos encontramos atrapados entre el deseo de retornar cuanto antes a la normalidad
128 perdida y la resignación a la denominada nueva normalidad que se está conformando.

129

130 En medio de estas circunstancias tan difíciles y dolorosas, el Ministerio de
131 Educación y Formación Profesional promovió la LOMLOE, Y aprovechó en beneficio
132 propio, sin contemplaciones, la dificultad de la sociedad para participar en el proceso
133 de tramitación parlamentaria, para movilizarse, para actuar como sociedad civil.
134 También hizo caso omiso a las graves dificultades que la comunidad educativa afrontó
135 el año pasado para poder sacar adelante el curso escolar 2020-21 y que requería de
136 todos los esfuerzos combinados para culminarlo con éxito sin entretenerse en
137 cuestiones que, a todas luces, eran secundarias para el profesorado.

138
139 No es la reforma que necesita nuestro sistema educativo. No se ha llevado a
140 cabo en el momento adecuado y respetando las formas democráticas y participativas
141 que se esperan de una ley educativa.

142
143 No podemos olvidar el punto de partida de la LOMLOE, el fracaso de la
144 Subcomisión creada en el Congreso el año 2016 para el Pacto Educativo que el
145 Ministerio de Educación dio por liquidado para justificar la promoción de otra ley de
146 partido, cuya esperanza de vida será, probablemente, la que le permita la actual
147 mayoría parlamentaria. La LOMLOE fue, desde sus inicios, una campaña de
148 propaganda basada en el ilusionismo político (“los hijos no pertenecen a los padres”, I.
149 Celaá), un alejamiento del principio de realidad, de la verdadera renovación y
150 modernización del sistema educativo que necesitamos, basado en el máximo
151 consenso. Volvemos sin embargo a la LOE del año 2006 con algunas actualizaciones y
152 endureciendo algunas medidas como las que contiene su actual artículo 109; que
153 transforma el derecho constitucional a la educación en uno nuevo, de dudosa
154 constitucionalidad, el derecho a la educación pública.

155
156 Si en democracia son importantes los contenidos no lo son menos las formas. El
157 diálogo brilló por su ausencia en todo el proceso de tramitación de la LOMLOE,
158 especialmente, cuando Congreso y Senado aceleraron su paso por ambas cámaras
159 entre septiembre y diciembre de 2020 para hacerlo coincidir con el debate y
160 aprobación de los Presupuestos Generales del Estado 2021 y, de la mano de los mismos
161 pactos políticos, obtener la suficiente mayoría parlamentaria para aprobar ambos
162 proyectos legislativos. No fue posible ningún acuerdo o transacción porque no hubo
163 ninguna voluntad política para ello.

164
165 El Ministerio de Educación excluyó a la mitad de la comunidad educativa de su
166 nueva ley. Este fue el origen de la campaña Más Plurales, Más Libres, Más Iguales, de
167 la que FEUSO ANDALUCÍA fue protagonista. El objetivo central consistió en movilizar a
168 la sociedad andaluza y a la de todas las demás Comunidades, para que la opinión
169 pública fuera conocedora y consciente del contexto, del contenido, y de la
170 intencionalidad de esta octava reforma educativa. La campaña Más Plurales fue un
171 gran éxito, con una alta participación y compromiso del profesorado, familias y
172 centros en defensa de la enseñanza concertada complementaria de la pública, del
173 protagonismo inalienable de la familia en la educación de sus hijos e hijas y de la
174 igualdad de derechos laborales entre las personas trabajadoras de los centros
175 sostenidos con fondos públicos. En definitiva, de un desarrollo armónico y equilibrado,
176 tanto del derecho a la educación como del derecho a la libertad de enseñanza.

177 En USO afirmamos, a contracorriente, que la educación es una cuestión de
178 Estado principal. Que es esencial para la comunidad, para todas las familias, para el
179 conjunto de la sociedad y que las políticas educativas deben ser inclusivas,
180 integradoras de los diferentes puntos de vista para dar satisfacción a una gran
181 mayoría de la sociedad o, al menos, generar la mínima insatisfacción.

182
183 Para USO no son admisibles políticas que expulsen o excluyan ninguna realidad
184 educativa legítima del sistema, o que supongan un daño para las expectativas de
185 familias y de trabajadores. Si mala fue la LOMCE, que concluyó su tramitación
186 parlamentaria con el compromiso de los partidos políticos de la oposición a derogarla
187 nada más llegar al poder, también es mala esta LOMLOE, pues conducirá posiblemente
188 a una situación similar y con ello a otro fracaso evidente. Vivir instalados en la
189 frustración cíclica y en el vaivén legislativo coyuntural de las mayorías parlamentarias
190 no es el sitio adecuado para la educación.

191
192 La LOMLOE no es una buena ley para la libertad de enseñanza. Tenemos que
193 provocar el debate social, generar una corriente de opinión para que todas las familias
194 sean conscientes de lo que supone la pérdida o el menoscabo de una libertad pública
195 tan importante. El ejercicio de la libertad de enseñanza es esencial para la calidad
196 democrática y el futuro de Andalucía y nuestro país.

197
198

199 **El derecho a la educación y el derecho a la libertad de enseñanza**

200

201 Desde la aprobación de la Constitución de 1978, el artículo 27 dedicado a la
202 educación ha conocido diferentes interpretaciones, incluso opuestas. La controversia
203 nunca ha faltado, primero con el Estatuto de Centros Escolares en el año 1980,
204 después con la LODE, la LOGSE, la LOCE, la LOE, la LOMCE y ahora con la LOMLOE. No
205 fue posible organizar un debate pacífico, constructivo y conclusivo, que concediera un
206 paréntesis de estabilidad largo a nuestro sistema educativo. Aunque algo sí ha
207 cambiado en la inercia que arrastramos desde la aprobación de la última ley completa,
208 la LOE original del año 2006. El espacio de confluencia entre las visiones educativas
209 mayoritarias de nuestro país se ha encogido en la LOMLOE hasta el extremo de que
210 esta Ley posibilita la exclusión del tablero educativo del otro: por ejemplo, la existencia
211 misma de la enseñanza concertada en España tal y como recoge la redacción actual
212 del artículo 109 dedicado a las redes de centros.

213

214 La LOMLOE introduce como novedad una referencia expresa a la Convención
215 de los Derechos del Niño ratificada por España en 1990 con la intención de identificar
216 el derecho a la educación como un derecho singular “del niño”, específicamente, no de
217 las familias. Además, pone al Estado como garante último de ese derecho, como
218 árbitro y parte a la vez para salvaguardar ese derecho, realzando su papel en la
219 educación de manera impropia, pues lo hace limitando los derechos de los padres, tal
220 y como declaró en reiteradas ocasiones la ministra Celaá al tergiversar el artículo 27.1
221 de la Constitución: “El derecho a la educación es interés del menor, es derecho
222 fundamental del menor, pues lo contrario equivaldría a pensar que los menores, por
223 serlo, no tienen derechos fundamentales”.

224 El derecho a la libertad de enseñanza ha sido siempre objeto de polémica y
225 enfrentamiento. La convivencia de la red pública de centros con la red privada
226 concertada es un campo de batalla permanente. En el debate de aprobación de la
227 LOMLOE se llegó al extremo de cuestionar que el “derecho de los padres a elegir centro
228 no formaba parte de la libertad de enseñanza reconocida en la Constitución” (Isabel
229 Celaá). La tensión, en este punto, es fundamentalmente ideológica, adquiere gran
230 importancia, pues tiene como objetivo alcanzar la hegemonía cultural.

231

232 Por un lado están los partidarios de una enseñanza pública prioritaria o incluso
233 mejor, única, que cuente con la mayor presencia e implantación posible y sea la única
234 beneficiaria de la financiación pública. Ellos identifican este modelo como el único con
235 carácter integrador, como motor de transformación (el ascensor social) y garantía de
236 equidad. De otro lado, estamos los partidarios de fomentar la pluralidad educativa en
237 correlación con la pluralidad de nuestra sociedad, la complementariedad de las redes
238 pública y concertada, de poner al alcance de todas las familias la financiación pública
239 que haga posible la gratuidad de las plazas escolares de su preferencia, también en los
240 centros privados con ideario propio mediante el concierto educativo. Porque la
241 libertad de enseñanza tiene que estar al alcance de todos y todas, este debe ser el
242 objetivo irrenunciable, su carácter social, que es el que aporta mayor calidad y equidad
243 al conjunto del sistema.

244

245 La presencia de la asignatura de Religión en la escuela, por ejemplo, siempre ha
246 protagonizado intensas disputas ideológicas. A pesar de que el artículo 27 de la
247 Constitución en su punto tercero deja claro que “Los poderes públicos garantizan el
248 derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y
249 moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones”, la polémica sobre esta
250 asignatura no cesa. La LOMLOE va un paso más allá de la propia LOE al cancelar la
251 optatividad mediante una alternativa equivalente, rebajando el peso de la asignatura
252 a la de una actividad extraescolar que se quiere arrinconar progresivamente hasta
253 hacerla desaparecer.

254

255 Es novedoso el ataque efectuado por la LOMLOE a los centros específicos de
256 Educación Especial, a quienes se quiere reducir al papel de meros centros de
257 referencia. Esta política exigirá, durante los próximos 10 años, el traslado del
258 alumnado que está actualmente escolarizado hacia los centros ordinarios. La
259 movilización de las familias afectadas ha sido muy importante y con gran repercusión
260 social, obligando al Ministerio de Educación a matizar verbalmente su postura inicial,
261 aunque sobre este asunto tampoco admitió nunca ninguna enmienda durante el
262 trámite parlamentario.

263

264 En todos los casos, el denominador común de la nueva Ley ha sido rebajar el
265 protagonismo de las familias, cuya voluntad y preferencias se subordinan a la
266 planificación escolar de las Administraciones que tienen la llave de la financiación
267 pública. En resumen, un recorte de libertades.

268

269

270

271 **La financiación pública permite una verdadera libertad de enseñanza**

272

273 En el debate educativo siempre existe la tentación de poner el foco sólo en los
274 potenciales beneficios de las opciones propias al mismo tiempo que se resaltan
275 interesadamente los peores defectos de las restantes alternativas. Esta dinámica
276 nociva, que es fácil detectarla en muchos discursos sobre educación, está en el origen
277 de la inmovilización, del bucle negativo en el que está atrapado nuestro sistema.

278

279 En USO pensamos que es posible, necesario, hacer un mayor esfuerzo por
280 comprender las mejores motivaciones de todos y construir una confluencia que se
281 concrete en una red de centros sostenidos con fondos públicos de calidad, más
282 equitativa, alejada, de una vez por todas, de la polémica política.

283

284 FEUSO ANDALUCÍA no comparte ni apoya una versión elitista o segregadora de
285 la enseñanza, aquella que concibe la escuela como un mecanismo de reproducción
286 social y, por tanto, de la desigualdad. Para nosotros, que gente honrada entre en la
287 vida con desventajas que no pueden compensar con sus propios esfuerzos y que
288 presentan para ellos un obstáculo inamovible que les impide gozar de los beneficios
289 que ofrece su pertenencia a una sociedad, no es una desgracia, sino una injusticia. La
290 desigualdad de oportunidades es inaceptable.

291

292 La intervención del Estado, en este punto, se hace necesaria a través de la
293 presencia de una escuela pública de calidad pero, sobre todo, mediante la financiación
294 pública de una oferta gratuita de plazas escolares en la red de centros sostenidos con
295 fondos públicos, con ambos, públicos y concertados. Priorizar exclusivamente la
296 escuela pública y hacerlo a costa de los conciertos educativos no es la única opción
297 posible, ni tampoco la mejor, si se quiere garantizar realmente el derecho a la
298 educación, el progreso y la equidad en nuestro sistema educativo.

299

300 Se plantea una y otra vez un falso dilema: ¿apostamos por la enseñanza pública
301 o por la privada? La enseñanza privada está fuera del alcance de casi todo el mundo
302 por motivos económicos. ¿Y si lo hacemos por el modelo mixto, esto es, por la
303 enseñanza concertada? Poder elegir centro con independencia de los recursos
304 económicos de las familias es una posibilidad que también se abre realmente con la
305 escuela concertada, cuando hay en su entorno colegios públicos y concertados. El
306 concierto educativo hace que la educación privada sea accesible para todos, para
307 quien quiera elegirla.

308

309 La escuela es el gran instrumento para la igualdad de oportunidades. El sistema
310 educativo debe facilitar a todos los alumnos, cualquiera que sea su situación familiar
311 o socioeconómica de partida, unos medios formativos sustancialmente iguales para
312 que, cada uno en función de sus méritos, pueda alcanzar los objetivos personales y
313 profesionales que se proponga. La pluralidad de las escuelas, con diversidad de
314 proyectos educativos es una riqueza, un bien para toda la sociedad.

315

316 Insistimos en pedir que se cumpla la Ley. Sencillamente eso. Y que de una vez
317 por todas se pueda hablar de financiación de la escuela concertada en profundidad,

318 como determinó ya la LOE de 2006 en su Disposición Adicional 29. Que se determinen
319 con claridad las necesidades y las exigencias. Que se establezcan unas plantillas
320 suficientes. Que se iguale la oferta de todos los servicios educativos. Que se fijen con
321 claridad los costes del puesto escolar. En definitiva, que se faciliten a los centros
322 sostenidos con fondos públicos, a todos, los medios humanos y materiales que
323 necesiten para atender a su alumnado, sin discriminar a nadie por razón de la
324 titularidad del centro que las familias hayan escogido.

325

326 La infrafinanciación de la escuela concertada es una política antigua,
327 profundamente anti igualitaria e injusta socialmente.

328

329 Cuando se aborda la financiación de la escuela concertada, aparece siempre
330 en el debate el argumento de la privatización o del ataque a la escuela pública que es
331 falaz y oportunista. Una vez que el acceso a los centros sostenidos con fondos públicos
332 está regulado por la misma normativa y criterios, la única fuente posible de
333 discriminación es una financiación deficiente de la escuela concertada, que es el
334 mayor obstáculo para que haya una gratuidad real y equivalente en los centros
335 sostenidos con fondos públicos.

336

337 El derecho a la libertad de enseñanza consolidará y complementará el derecho
338 a la educación cuando se financie adecuadamente la actual red de centros sostenidos
339 con fondos públicos y se posibilite su ampliación mediante la oferta de plazas gratuitas
340 desde el ciclo 0 a 3 años hasta el Bachillerato. Libertad de enseñanza sí, y para todos.

341

342 **La complementariedad de las redes de centros sostenidos con fondos públicos** 343 **funciona**

344

345 La Resolución General aprobada en el VII Congreso Federal de FEUSO en
346 Salamanca en 2016 es hoy plenamente actual. En ella ya anunciábamos que el vaivén
347 partidista de las mayorías políticas conduciría la educación de nuestro país a un bucle
348 legal ineficaz y desmoralizador, al conflicto público y a la confrontación, fenómenos
349 indeseados que sólo podrán ser superados haciendo una nueva política de Estado
350 capaz de conciliar un mecanismo de coexistencia y convivencia de las dos visiones
351 educativas mayoritarias en nuestro país, la socialdemócrata y la liberal-
352 conservadora, la posibilidad de crear un marco legal de país, consensuado, estable e
353 integrador.

354

355 La Federación de Enseñanza de USO de Andalucía es un proyecto sindical con
356 el reto de ser el “sindicato de todos”, la casa de todos los trabajadores de la enseñanza
357 con independencia de su centro educativo de origen, público o privado. Porque
358 compartimos una vocación común, “todos educamos”, perseguimos el mismo objetivo:
359 “prestar un servicio educativo de la mayor calidad”; y lo hacemos desde la misma
360 profesionalidad y con la personalidad propia de cada red de centros.

361

362 Esta apuesta de FEUSO ANDALUCÍA, crear el espacio común donde convivan todos los
363 profesionales de la enseñanza y sus legítimas reivindicaciones, no es una utopía, es
364 posible porque defendemos que:

365 1. La sociedad andaluza y española es una sociedad plural y democrática. Es
366 plural porque conviven en su interior formas de pensamiento, de opinión y de
367 expresión con una marcada fisonomía, con una personalidad propia. Es una
368 sociedad plural porque existe un fenómeno asociativo rico y variado en sus
369 posicionamientos e intereses que se construye y estructura espontáneamente.
370 Es una sociedad plural porque las expresiones culturales, políticas y sociales
371 son numerosas y diversas.

372
373 2. La escuela más adecuada para una sociedad como la nuestra debe ser una
374 escuela plural; también gratuita y universal, que fomente los valores del
375 respeto, tolerancia y la participación.

376
377 3. El Estado tiene que fomentar un sistema escolar en el que convivan con
378 naturalidad los centros públicos, concertados y privados (la llamada
379 complementariedad de redes).

380
381 4. El Estado tiene la obligación de financiar adecuadamente los centros
382 educativos públicos y concertados. Y esta financiación, respetando la
383 naturaleza e idiosincrasia de cada red de centros, debe cubrir sus necesidades
384 materiales y sus recursos humanos en igualdad de condiciones, pues ambas
385 redes prestan un servicio educativo de igual calidad. Lo dice la propia Ley
386 Orgánica de Educación (L.O.E, 2/2006, última modificación 29/12/2020).

387
388 La defensa que la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía hace de la
389 complementariedad de las redes educativas pública-concertada-privada, evitando
390 cualquier forma de exclusividad o exclusión, es su factor diferencial más importante
391 en el contexto sindical actual.

392
393 Nos parece innecesario e injusto cuestionar continuamente el papel de la
394 enseñanza de iniciativa social, considerándola como un modelo subsidiario que se
395 debería limitar allí donde resulta imposible ofrecer educación pública, convirtiendo la
396 red pública en prioritaria, preferente, algo que por la vía de los hechos y dado el declive
397 demográfico, pondrá en peligro la existencia de la educación concertada, y con ella, la
398 libertad de enseñanza en un breve periodo de tiempo.

399
400 Para USO la educación es pública tanto en los centros de titularidad
401 gubernamental como en los privados concertados. Hay una confusión reincidente
402 entre lo público y lo estatal. Que un servicio sea público depende de que tenga un
403 acceso público y un interés de la Administración que lo financia o gestiona, lo preste
404 quien lo preste, empresa, cooperativa, entidad sin ánimo de lucro o ella misma. La
405 cuestión principal, que es la que se esquivo una y otra vez, es hacerla accesible a todos
406 garantizando de verdad la gratuidad real; es decir, financiándola adecuadamente. El
407 derecho a la educación junto a la libertad de enseñanza no es barato precisamente.
408 Este es el reto social y político, hacerlo posible con los recursos necesarios.

409
410 USO no apoyará nunca ni la privatización de lo público ni la estatalización de lo
411 privado. Los conciertos educativos no son de derechas ni de izquierdas. En todos los

412 países europeos existe financiación pública de la enseñanza privada. La financiación
413 pública se justifica en la pluralidad, en la democracia, en la libertad.

414

415 Las familias que optan por escolarizar a sus hijos en centros totalmente
416 privados también deberían recibir alguna financiación pública parcial, pues su
417 presencia supone una mayor pluralidad educativa y desarrolla la libertad de
418 enseñanza. Esto podría hacerse por medio de una desgravación fiscal significativa de
419 los gastos escolares, dado que todas las familias contribuyen con sus impuestos según
420 su capacidad en el sistema fiscal y, a su vez, ahorran puestos escolares públicos.

421

422 Para USO, la controversia por el cheque escolar y, en concreto, la propuesta de
423 sustituir el concierto educativo o las desgravaciones fiscales por una contribución
424 directa del Estado a las familias con carácter general es un error, porque supondría un
425 cambio radical del sistema de consecuencias incalculables y, con toda seguridad,
426 regresivo para los derechos de los trabajadores de la enseñanza privada, y en especial,
427 de la enseñanza concertada. Las razones son claras:

428

429 **1.** El cheque escolar en ningún caso podrá equilibrar la oferta de plazas con la
430 demanda de las familias, pues cuando haya más demanda que capacidad, los
431 centros podrán seleccionar al alumnado mediante cuotas y servicios
432 suplementarios por encima del valor del cheque.

433

434 **2.** El cheque escolar es una financiación por alumno, no por aula. Por eso es mejor
435 el concierto educativo, pues los gastos de los centros se calculan por aulas, no
436 por alumnos.

437

438 **3.** En cuanto al profesorado, la precarización sería inevitable por el
439 empeoramiento de las condiciones profesionales y la evaluación por
440 resultados (lo llaman competitividad), lo que facilita la explotación laboral.

441

442 Sólo entenderíamos justificada la figura del cheque escolar como solución
443 transitoria para la financiación de etapas educativas que actualmente no están
444 concertadas, como es el caso del Bachillerato o los ciclos formativos de Formación
445 Profesional hasta su inclusión en el concierto educativo, que es donde deben estar.

446

447 Este debate de políticas públicas es clave para el futuro del país, pero debe
448 desarrollarse siempre dentro de los límites establecidos por la Constitución y poniendo
449 por delante el interés general. La igualdad no puede esgrimirse como un límite a las
450 libertades educativas, sino que es la libertad la que garantiza el pluralismo como
451 principio constitucional imprescindible en cualquier sociedad democrática que quiera
452 alcanzar mayores cotas de equidad.

453

454

455

456

457

458

459 **Recuperar el diálogo**

460

461 En un momento político y social donde radicalizarse resulta tan fácil y rentable,
462 es en el espacio de la moderación, de la continencia ideológica y verbal, de la
463 prudencia y de la sensatez donde podríamos haber muchos, probablemente la
464 mayoría, que han sido siempre las coordenadas más realistas para apostar por el
465 acuerdo y renunciar a la beligerancia.

466

467 Sobre todo, por varias razones:

468

469 **1.** Por responsabilidad. Si creemos necesario un Pacto de Estado es porque las
470 cuestiones conflictivas sobre la educación que arrastramos desde hace tanto
471 tiempo y que provocan tensiones permanentes, distorsionan y dificultan
472 gravemente la tarea principal del sistema: procurar el éxito académico,
473 educativo y personal de nuestro alumnado. Pensamos sinceramente que la
474 mayoría queremos una buena educación, la mejor educación para nuestros
475 jóvenes.

476

477 **2.** Porque la convivencia colaborativa producirá mejores resultados que el
478 conflicto permanente. Las dos visiones mayoritarias de la educación en
479 conflicto no se pueden sintetizar en una. No pueden alternarse en la dirección
480 del sistema escolar. Tienen que convivir. Y la base de la convivencia es el
481 respeto y aceptar al otro como un bien.

482

483 **3.** Por realismo. Además del consenso constitucional, también ha habido otro
484 pacto implícito en muchas actuaciones y en las últimas leyes. Las cosas
485 funcionan, con sus luces y sus sombras, pero funcionan. Contamos con el
486 bagaje positivo de varios ámbitos de coincidencia, aunque sean siquiera
487 parciales, como fue la “Declaración Conjunta a favor de la Educación de 1997”,
488 el texto final del Pacto Político y Social por la Educación de 2010 o el último
489 intento realizado en la Subcomisión para el Pacto Educativo del Congreso del
490 2017. Existe, pues, un consenso implícito sobre el que fundamentar elementos
491 sustanciales para un Pacto educativo si existe voluntad para alcanzarlo. Hay
492 una mayoría de gente que votan distinto, pero que en realidad coinciden en
493 muchas de estas cuestiones y simplemente habría que recordárselo.

494

495 No debería sorprendernos el auge de las denominadas políticas de la identidad,
496 consistentes en la defensa de los intereses de un grupo social a partir de los rasgos
497 exclusivos que sus portavoces le atribuyen. Estas políticas producen tensiones en el
498 interior de la democracia.

499

500 Sin embargo, en un espacio público democratizado desde la difusión de Internet y
501 las redes sociales, se multiplican los actores que defienden vivamente que su forma de
502 vida es preferible a otras o que esas otras son impermisibles. Se fomenta el
503 extremismo. A su vez, y como reflejo de este auge de los conflictos identitarios, la
504 neutralidad del Estado se ve comprometida cuando los gobiernos, de cualquier signo
505 político, tratan de llevar a la práctica programas fuertes de intervención social en

506 todos los órdenes, especialmente en el educativo, al proponer intencionadamente
507 alternativas que se excluyen mutuamente.

508

509 La educación, dada su especial naturaleza, no es un campo donde el objetivo
510 político consista en prevalecer unos sobre otros, imponerse por la fuerza de los votos
511 de una mayoría que es coyuntural y cambiante, cíclica, sino en comprenderse
512 mutuamente y querer querer, por encima de todo, la convivencia. El objetivo de
513 cualquier debate, de la argumentación o de la discusión no debe ser la victoria sino el
514 progreso. Esto sólo es posible lograrlo si se consideran equilibradamente las
515 aspiraciones justas y razonables que sustentan y promueven las perspectivas
516 educativas mayoritarias en nuestro país por encima de sus desavenencias e
517 inconvenientes.

518

519 **LIBERTAD EN LA EMPRESA**

520

521 Siempre que se habla de libertad en el ámbito educativo, ésta suele circunscribirse a la
522 libertad de enseñanza y más concretamente a la libertad de los padres para la elección
523 de centro. Algunos agentes educativos y sociales que son defensores a capa y espada
524 de esa libertad de enseñanza olvidan y omiten que la libertad, como valor ético y como
525 ideal social, es un bien unitario que afecta a todas las facetas de la vida de las personas
526 y de los centros educativos. Necesitamos fundar una mirada nueva, integral, sobre la
527 defensa de la libertad en la escuela, también deteniéndonos en la calidad de sus
528 procesos internos, los académicos en el ejercicio de la libertad de cátedra y,
529 especialmente, en los laborales. Queremos ser libres para educar y hacerlo en
530 empresas donde se promueva la libertad en todos sus órdenes y manifestaciones,
531 también en la consideración justa del trabajo realizado por hombres y mujeres libres
532 que puedan enseñar a ser libres también a nuestros jóvenes, desde la experiencia,
533 haciendo ellos mismos una experiencia de libertad en la empresa.

534

535 **Trabajo, persona y justicia social**

536

537 Vivimos tiempos, en este inicio del tercer milenio, de una lucha ideológica y
538 política intensa, continuación de la que se dio durante los siglos XIX y XX. Lucha que,
539 por parte de los grupos de poder e influencia, tiene una de sus tesis fuertes en el
540 pensamiento de que el sindicalismo es un mal menor, una pieza necesaria para jugar
541 en el tablero del diálogo social que debe ser controlada.

542

543 En la vida social, la economía se ha convertido en la gran protagonista; todo se
544 acaba reduciendo más tarde o más temprano a economía, a cuestiones, explicaciones
545 y motivaciones económicas. Esta exageración de la economía en la conformación de
546 la vida social ha traído consigo una situación de empobrecimiento y subordinación de
547 la persona, reducida a ser una secuencia dentro de algoritmos que valoran el trabajo
548 como un mero instrumento para ganar dinero y poder comprar.

549

550 Junto al economicismo, ha ido desarrollándose un individualismo egoísta que
551 nos conduce progresivamente hacia una fragmentación social cada vez mayor, una
552 atomización de las relaciones que nos hace más débiles y manipulables por el poder.

553 En la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía, considerando la
554 centralidad de la persona y de la libertad, defendemos siempre la prioridad del trabajo,
555 de la persona que trabaja sobre los demás factores económicos. El trabajo humano no
556 mira únicamente a la economía sino que implica, además y sobre todo, los valores
557 personales: la dignidad es aquello inexpropiable del individuo que se resiste a cualquier
558 proyecto que suponga su deshumanización.

559

560 La persona que trabaja desea no sólo una justa remuneración por su trabajo,
561 sino también que sea tomada en consideración en el proceso económico de la
562 empresa; la posibilidad de que, a la vez que trabaja, sea consciente de que está
563 trabajando en algo propio.

564

565 Hay que hacer todo lo posible para que la persona, incluso dentro de este
566 sistema, pueda conservar la conciencia de trabajar en algo propio; que en el proceso
567 mismo del trabajo, tenga la posibilidad de aparecer como corresponsable y coartífice
568 en el puesto de trabajo al cual está dedicado.

569

570 En caso contrario, surgen necesariamente conflictos y pueden aparecer graves
571 daños; daños no sólo económicos sino ante todo daños para las personas que forman
572 la empresa.

573

574 La mejor empresa no es necesariamente la que da más beneficios, sino la que
575 valora también su misma existencia como comunidad humana y humanizadora.
576 Integrar el beneficio en una relación laboral coparticipada y responsable, consciente
577 de su valor social, no resta sino que suma y construye un marco laboral más justo y
578 equitativo para el bien de todos, personas empresarias y personas trabajadoras. La
579 aplicación de una estrategia de responsabilidad social es más beneficiosa para todas
580 las personas que integran la empresa y, como consecuencia, redundará de manera
581 positiva en su rendimiento y en su productividad.

582

583 **Devaluación de las relaciones laborales**

584

585 Las relaciones de trabajo pueden devaluarse por la falta de conciencia con
586 respecto a la dignidad que contienen. La relación de las personas con su trabajo, tanto
587 por parte del empresario como del trabajador/a, pueden corromperse cuando éste/a
588 pasa a ser sólo un medio de progreso económico o de vida que se puede tasar en
589 dinero. Entonces, las relaciones entre las personas, entre compañeros y compañeras,
590 se vuelven funcionales. Y las relaciones de autoridad o subordinación se establecen en
591 función de la tensión entre la capacidad de poder del empresario/a y la capacidad de
592 presión del trabajador/a. Como consecuencia última, la empresa se empequeñece y se
593 reduce a una red de relaciones meramente instrumentales, selladas en términos de
594 intercambio y certificadas bajo las reglas obligadas de la negociación.

595

596 Este panorama da lugar a las dos opciones: de un lado, esa especie de “sálvese
597 quien pueda y como pueda”; y de otro, en el que no falta el primero, el deficiente marco
598 de unas relaciones sólo reguladas por la obligación de la norma laboral.

599

600 En el modo en el que se ha entendido y aplicado la propiedad es donde se
601 plantean los problemas: una cosa es el derecho de propiedad privada, que no
602 cuestionamos y que reconocemos como un bien, y otra cosa es el régimen y la
603 modalidad con la que este derecho se ejercita.

604

605 **La cuestión social: remuneración justa del trabajo**

606

607 El problema principal de la ética social es el de la remuneración justa por el
608 trabajo realizado.

609

610 La justicia de un sistema socioeconómico y, en todo caso, su funcionamiento
611 justo tanto a nivel macro como a nivel de empresa, merecen ser valorados según el
612 modo como se remunera el trabajo junto a todas las demás prestaciones sociales.

613

614 La visión correcta del salario justo reside en valorar dos factores, la
615 remuneración económica y el tiempo de trabajo. Ambos deben tratarse de manera
616 conjunta.

617

618 En algunos sectores, como es el caso de los centros privados de educación
619 infantil, la remuneración económica cobra estos días gran protagonismo, por ejemplo,
620 cuando el dinero pactado en convenio no valora suficientemente la cualificación de
621 las educadoras/es infantiles que mantenga un diferencial justo con respecto a los
622 grupos profesionales que las preceden.

623

624 Sin embargo, no es este el origen del conflicto laboral más extendido en el sector
625 educativo, pues si bien el dinero que figura en las tablas salariales de los diferentes
626 convenios colectivos no es objeto de fraude, lo puede ser más fácilmente el tiempo y
627 dedicación exigida a los trabajadores en la empresa, la jornada laboral, un terreno más
628 impreciso y maleable que las matemáticas de la retribución económica.

629

630 La dinámica de los centros educativos exige una intensidad variable en la
631 programación de la actividad, pues además de lo que se puede ordenar previamente
632 en un calendario laboral, existen numerosas circunstancias que alteran con frecuencia
633 la vida de los centros escolares, como pueden ser semanas con numerosas bajas
634 laborales, los periodos de evaluación y atención a las familias o las salidas escolares
635 entre otros.

636

637 Si bien medir el dinero que se abona es fácil en cualquier empresa, el tiempo ya
638 no lo es tanto ni tan sencillo, y menos en una empresa educativa, donde la materia
639 fundamental con la que se trabaja es la relación entre el profesorado-alumnado y con
640 las familias. Este trabajo es muy vocacional y conlleva aceptar una flexibilidad
641 razonable en su organización entre ambas partes, empresario-trabajador, como así
642 ocurre generalmente en la práctica.

643

644 Lo que resulta condenable siempre es el abuso laboral, la imposición o la
645 intimidación del empresario/a, fruto de una lectura laxa y egoísta del tiempo de
646 trabajo contratado. Esta es una de las reivindicaciones fundamentales de FEUSO

647 ANDALUCÍA: es necesario definir los periodos y actividades lectivas correctamente
648 para que no se multipliquen de forma arbitraria sobrecargando la jornada del
649 profesorado. Reducir la carga lectiva, aunando la financiación necesaria con la
650 correcta organización interna del trabajo en los centros, es un objetivo prioritario.

651
652 Exactamente igual sucede con la jornada no lectiva, verdadero “cajón de
653 sastre” que en ocasiones no parece conocer fondo y donde se dan la mayoría de las
654 situaciones injustas a beneficio de inventario para la empresa, si esta no se autolimita
655 en sus exigencias y se impone un control juicioso, pactado con la representación legal
656 de los trabajadores, para que su uso y contabilización incluyan verdaderamente toda
657 la actividad no lectiva que desarrolla el profesorado.

658
659 Merece una consideración especial la confusión que puede darse entre el
660 “tiempo voluntario” que la persona trabajadora quiere libremente disponer para el
661 desarrollo de actividades que complementan el proyecto educativo del centro de
662 conformidad con su ideario y la figura del “voluntario forzoso”, cuya libertad se fuerza
663 más allá de lo contratado y lo razonable bajo la amenaza inadmisibles que pretende
664 medir con el sacrificio personal la calidad de su adhesión al proyecto de la empresa.

665
666 Trabajar el tiempo establecido en el convenio colectivo o contrato, cobrar el
667 salario y cotizar por todas las horas realizadas, parece que son las condiciones
668 mínimas para un trabajo digno en las que todos deberíamos estar de acuerdo. Pues a
669 pesar de la evidencia, basta echar un vistazo a nuestro alrededor para comprobar que
670 trabajar horas por encima de la jornada contratada e incluso legal y sin ser retribuidas,
671 es una realidad cotidiana.

672
673 El eslabón más débil en la cadena de la relación laboral siempre es la persona
674 trabajadora. USO trabajará siempre por la justicia social. No es necesario priorizar la
675 aprobación de más y más normas, sino vigilar y exigir el cumplimiento de las que ya
676 existen focalizando la acción sindical en tres frentes: la negociación colectiva
677 sectorial, complementaria en sus diferentes ámbitos; el apoyo e impulso del ejercicio
678 de las funciones de los delegados de personal, comités de empresa y secciones
679 sindicales; y la reclamación de los derechos que consideremos vulnerados cuando sea
680 imposible el acuerdo laboral.

681 **Un sindicalismo moderno para una sociedad más justa**

682
683
684 Seguimos luchando por defender la libertad y el derecho de asociación, desde
685 FEUSO ANDALUCÍA vemos como tarea prioritaria organizar a los trabajadores,
686 despertar y reforzar en ellos la conciencia de la fuerza colectiva frente a un
687 individualismo que tan solo pretende la mera agregación de intereses y una eficacia
688 coyuntural.

689
690 Creemos más necesaria que nunca la presencia en las empresas del sindicato
691 en el actual marco laboral y social, de la institución sindical libre y autónoma, para
692 nosotros esencial para trabajar por el control y la moderación del conflicto.

693

694 Existen tres indicadores del grado de libertad laboral y sindical de las empresas.

695

696 **1.** La libertad de afiliación y de acción sindical en la empresa.

697 **2.** La libertad de participación en las elecciones sindicales, como candidatos o
698 votantes.

699 **3.** La libertad de acción de los comités de empresa, delegados de personal y secciones
700 sindicales.

701

702 Una prioridad del sindicato debe ser promover y defender estas tres libertades
703 en todos los ámbitos sectoriales y en todas las empresas. Aunque la legislación
704 establezca estas libertades como derechos básicos en el mundo del trabajo, no existen
705 los derechos si nadie exige su ejercicio o los reclama. Una cosa es la teoría y otra bien
706 distinta la práctica. Lamentablemente, siguen existiendo actitudes empresariales que
707 dificultan, manipulan o, sencillamente, niegan y reprimen la libertad sindical,
708 posiciones que coaccionan la libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus
709 derechos.

710

711 Empresa y poder son un binomio que admite diferentes clasificaciones. Por un
712 lado, en cualquier organización, el término poder se puede asociar a actividades tales
713 como guiar, persuadir, o influir en un ejercicio positivo o constructivo.

714

715 Pero el poder también puede asociarse a términos como forzar, manipular,
716 oprimir o coercer. Así pues, en este escenario de empresa, el poder es ambivalente y
717 siempre depende en último término de la calidad profesional y humana de los equipos
718 directivos. Afortunadamente, la cara positiva o poder colectivo es la que prevalece en
719 las empresas frente a la cara más negativa o poder competitivo. Así, por ejemplo, las
720 tácticas de resolución de problemas, de negociación y búsqueda de consenso, son
721 mucho más habituales y eficientes en las empresas que las tácticas coercitivas o el
722 despido o la degradación de las condiciones particulares del trabajo.

723

724 La acción sindical de FEUSO ANDALUCÍA debe orientarse a reforzar la práctica
725 de ese poder positivo y colectivo en las empresas y, al mismo tiempo, a denunciar y
726 combatir esas otras experiencias del poder negativo que son injustas e inadmisibles.

727

728 Una estrategia anti sindical habitual es el descrédito interesado de los
729 sindicatos como supuestas estructuras obsoletas e ineficientes. Ninguna institución,
730 ni política, ni empresarial, ni tampoco la sindical, puede ofrecer en sus dinámicas una
731 corrección impoluta, aunque es su obligación esforzarse continuamente por
732 conseguirla. Como el mundo del trabajo implica la confrontación de intereses, resaltar
733 egoístamente sólo lo negativo de la vida sindical, dejando silenciados sus muchos
734 aspectos positivos, no deja de ser una incomprensión demagógica que perjudica al
735 bien común.

736

737 La cuestión social sólo puede resolverse si se contempla desde la perspectiva
738 de la relación de reciprocidad entre derechos y deberes, desde la complementariedad
739 entre personas empresarias y personas trabajadoras.

740

741 Es importante destacar que cualquier cambio deseable no sólo requiere de
742 condiciones materiales que lo favorezcan sino, sobre todo, un sujeto social dispuesto
743 a llevar adelante formas de organización distintas a las establecidas, y con todas sus
744 consecuencias.

745

746 Los sindicatos, desde esta perspectiva, son lugares de encuentro no sólo para
747 la defensa de intereses colectivos, sino también para la formación y la autoeducación
748 de ese sujeto comunitario que pueda materializar, en personas y acciones concretas,
749 un cambio social.

750

751 **Propuestas para la renovación sindical**

752

753 Hablamos de la necesidad de una reconsideración, renovación,
754 replanteamiento o reforma del sindicalismo, pues vivimos en una sociedad
755 caracterizada por el cambio, donde las situaciones establecidas y válidas hasta hace
756 poco se han transformado, incluso radicalmente. Estos cambios han provocado una
757 metamorfosis que debe reforzar su carácter de institución de negociación de
758 condiciones y mejora de aquellas situaciones colectivas que hagan más fácil la vida
759 digna en un entorno cambiante.

760

761 **1. Mantenimiento de la moderación sindical.**

762

763 Un aspecto que acabamos de mencionar es el papel pacificador del conflicto
764 que tiene el sindicato. El sindicato es una institución laboral que las constituciones
765 democráticas y el pensamiento político consideran esencial en la sociedad moderna y
766 que “trabaja” en el contexto de relaciones indiscutiblemente conflictivas, pues las
767 condiciones de trabajo y las dinámicas de la empresa se determinan siempre en una
768 contraposición de intereses.

769

770 La actitud más generalizada en la actualidad es la del enfrentamiento
771 concertado. El enfrentamiento se considera inevitable y efectivo, pero se quiere
772 reconducir a una situación “civilizada” en la que se busca, vía negociación, lograr una
773 concertación. Es decir, una confrontación ordenada y reconducible en la que cada
774 parte muestra sus razones, pero no absolutizándolas, sino dejando que el otro exprese
775 sus necesidades de modo que se busca una salida, una solución consensuada y hecha
776 efectiva por un mutuo intercambio en el que todos obtengan parte de lo que quieren
777 sin que nadie se vaya con las manos de vacío. La reiteración de este “sin nada”
778 acabaría por llevar a un endurecimiento de la confrontación y a un abandono de la
779 limitación del enfrentamiento, que pondría en riesgo el propio orden social, económico
780 y laboral.

781

782 El secreto de la acción sindical consiste en combinar, en dosis que sólo la
783 prudencia y la experiencia pueden indicar, ese deseo de insumisión, que desea una
784 perfección, justa pero imposible; y, por otro lado, una tendencia contraria a la
785 reconciliación con la imperfección de lo real, que nos acerca al acuerdo y al bien
786 común.

787

788 **2. Un sindicato independiente de los partidos políticos y no partidista.**

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

El sindicato es una institución de relevancia política en un sentido muy general cuya raíz básica y su auténtica naturaleza es lo social. Precisamente por eso nunca podrá asimilarse a un partido político, pues limita su papel a los intereses económicos y sociales de sus afiliados y los trabajadores en general. El sindicato no debe nunca subordinar lo partidista a lo sindical.

Aunque conozcamos demasiadas experiencias de este tipo, es ineludible recordar que el partido no es una institución ingenua, pues busca lograr que el conjunto social, o al menos la mayoría de éste, le entregue el poder para dirigirlo y conseguir “lo suyo”, que siempre es presentado como “lo de todos”, aunque pueda contradecir los intereses representados en el sindicato.

802 **3. Por un sindicato de clase y solidario no corporativo (de profesión o empresa).**

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

FEUSO ANDALUCÍA apuesta por un sindicalismo de clase y solidario que es la clave de un sindicalismo totalmente moderno. De clase quiere decir que nuestro sindicato se debe solamente a los intereses de la clase trabajadora, y que le invitamos a participar, con otras personas trabajadoras como ellas, más allá del horizonte circunscrito a su realidad laboral, y unidos en la defensa de intereses que son generales, vitales para todos, como es el caso de las pensiones o la legislación laboral. Trabajamos por los jóvenes en expectativa de empleo, por las personas desempleadas, autónomas y pensionistas, etc. Un sindicato de clase y solidario significa, por definición, un sindicato independiente de las organizaciones patronales. Un sindicato, en suma, que pone el mayor interés y su acción prioritaria en los más desfavorecidos del sistema.

816 **4. Un sindicato que apuesta por seguir impulsando la justicia social.**

817

818

819

820

821

822

823

824

825

El sindicalismo se mueve en la determinación de condiciones laborales a las que se asocian directamente otras como son el disfrute de seguridad social, la prestación sanitaria básica y formas de atención médica más avanzadas, la percepción de pensiones de jubilación y otras muchas más. Esas condiciones se han ampliado y han pasado de ser “derechos laborales” a convertirse en “derechos de la ciudadanía”. Y así, ese conjunto de beneficios ha pasado a constituir una realidad institucional que podríamos considerar la materialización de la justicia social general.

826

827

828

829

830

831

832

833

834

Por su propia naturaleza, el sindicato es una organización llamada a ser organización de multitudes, pues la condición de asalariado es una condición mayoritaria en la organización social. Para conseguir esa amplia base, esa conexión con la gente, resulta necesario renunciar a la tentación del tacticismo electoral, al corporativismo acomodaticio con las patronales o a la acción que sólo pretenda los mayores y exclusivos beneficios para el propio sindicato (por ejemplo, recursos sindicales como subvenciones o liberados). Es mejor elegir siempre el interés de la mayoría, el bien común, y no perder de vista nunca el horizonte de la justicia social.

835 **Control social y consentimiento general**

836

837 La prioridad del poder es el control social, edificar mayorías que le den
838 legitimidad y le renueven su confianza.

839

840 El hiperdesarrollo de la presencia de los medios de comunicación y las redes
841 sociales en la conciencia colectiva facilitan la continua creación de narrativas que
842 dan una respuesta prefabricada a los interrogantes de la actualidad política con una
843 alta permeabilidad social que dificulta cualquier ejercicio crítico de la ciudadanía
844 respecto a la información que recibe.

845

846 La multiplicación de los estímulos informativos junto al exceso de datos
847 produce una saturación continua en la conciencia social, reduce la capacidad de
848 conocimiento y de discernimiento de la gente ante los problemas, pues se plantean
849 casi siempre soluciones alternativas que se excluyen mutuamente. Esta estrategia
850 política es una fuente continua de polarización y de radicalización.

851

852 La saturación de la información requiere un orden que la haga inteligible. Esta
853 es la tarea principal del marketing, de los especialistas en los mercados. También existe
854 un mercado de las ideas, un mercado de la política, que sintetiza a golpe de
855 propaganda sus propuestas para vivir mejor mediante productos que se pueden
856 presentar y adquirir por la gente en una campaña comercial-electoral permanente.

857

858 El dominio de los canales de comunicación modernos y la generación de
859 narrativas es la herramienta más eficiente creada en la historia para el control social,
860 buscan conseguir el consentimiento general, ser la mayoría.

861

862 El consentimiento general es la culminación del control social, la fábrica donde
863 se producen las mayorías.

864

865 Hay que estar siempre alerta. El consentimiento general no prueba que sea
866 verdad aquello en lo que todos están conformes y de acuerdo. Hasta hace cinco siglos
867 todo el mundo creía que el sol daba vueltas alrededor de la tierra, y aún en nuestro
868 lenguaje corriente decimos que el sol “sale” o que “se pone”, lo cual no concuerda en
869 manera alguna con la realidad. Cuando todo el mundo está de acuerdo sobre “lo que
870 sea”, hay muchas probabilidades de que aquello sea verdad, pero a veces no ocurre así.

871

872 El sindicalismo existe con vocación de organización para luchar por alcanzar el
873 consentimiento general que camine y contribuya al ideal de la justicia social, de la
874 humanización del trabajo.

875

876 Lo mejor de la vocación sindical es el desarrollo del espíritu crítico, su
877 colaboración a una cultura de respeto a las minorías, al fomento del debate frente a la
878 tentación de la imposición, el cultivo de la pluralidad y el rechazo del monopolio, el
879 ejercicio de la paz y la condena de la violencia, la protección del débil frente al fuerte,
880 la contribución a desarrollar personalidades libres frente a cualquier poder.

881

882 **CONCLUSIÓN**

883

884 **USO, el sindicato de todos**

885

886 En medio de unas circunstancias tan adversas para crear un clima de acuerdo
887 y de consenso sobre cualquier tema educativo, cobra especial importancia el papel y
888 los posicionamientos que llevan a cabo las organizaciones que integran la comunidad
889 educativa, particularmente los sindicatos, pues ellos representan legítimamente los
890 deseos y aspiraciones del profesorado y de todos los trabajadores del sector.

891

892 Los sindicatos no son ajenos a la polarización que vive la educación en España.
893 De hecho, participan de ella y, en algunos casos, la fomentan activamente.

894

895 Los sindicatos mayoritarios en el ámbito de la escuela pública adoptan casi
896 siempre planteamientos exclusivos y excluyentes a favor de la escuela pública, cuando
897 no frontalmente hostiles hacia los conciertos educativos, abriendo una brecha
898 insalvable con el sector privado.

899

900 También existen sindicatos con posicionamientos exclusivos a favor de la
901 escuela privada y concertada. Ambos tipos de sindicatos han intensificado sus
902 mensajes corporativos en los últimos años, siendo frecuente la competencia en torno
903 a la exclusividad en la defensa de los intereses, bien sea de la red pública o de la
904 concertada, haciendo muy difícil la cooperación y la aproximación de las demandas
905 compatibles entre ambos sectores.

906

907 Hablamos de docentes que imparten enseñanza reglada de nivel no
908 universitario. Es decir, las mismas enseñanzas, un currículo escolar idéntico, con
909 titulaciones equivalentes y con la misma normativa básica compartida. Hablamos de
910 un profesorado que participa de los mismos problemas en las aulas y de las mismas
911 dificultades con el alumnado. De la misma vocación para educar y de las tensiones
912 laborales propias y específicas de cada colectivo. ¿Son tan diferentes los trabajadores
913 de la escuela pública y de la escuela privada que tienen que concebirse por separado?

914

915 **USO, sindicato libre y plural**

916

917 Nuestra posición resulta difícil y comprometida en el panorama sindical actual,
918 pues la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía representa un modelo diferente
919 y distinto tanto de las centrales sindicales más mediáticas como de los sindicatos
920 corporativos que se han extendido por diferentes sectores, también en el educativo.

921

922 Son muchas las personas trabajadoras de centros públicos que llevan a sus hijos
923 e hijas a centros privados y concertados; y son muchos los docentes, personal de
924 administración y servicios y personal complementario de la privada que los llevan a
925 centros públicos. Y no son pocas las familias en las que uno de los progenitores trabaja
926 en la enseñanza pública y otro en la privada. Y todos conviven sin problemas,
927 desarrollan proyectos de vida conjuntos y buscan lo mejor para sus hijos e hijas. Esta

928 cara de la realidad de la educación ayuda a completar la imagen de nuestra sociedad:
929 plural, entrelazada, respetuosa y democrática.

930

931 Mientras que en la actualidad la mayoría de los sindicatos apuestan por un
932 modelo educativo, ya sea este público o privado, y a lo sumo toleran el otro, FEUSO
933 ANDALUCÍA defiende una postura más ajustada a la realidad de nuestra sociedad: la
934 pluralidad y la complementariedad de los centros públicos, privados y concertados. A
935 nuestro alrededor nos encontramos con sindicatos que solo defienden y persiguen el
936 monopolio de la enseñanza pública y otros que de manera exclusiva defienden
937 solamente la enseñanza privada y concertada. Estos modelos reproducen a la larga un
938 estéril enfrentamiento corporativo que en nada beneficia al conjunto de los
939 trabajadores de la enseñanza ni al conjunto de la educación.

940

941 En este modelo que propugnamos, la defensa de toda la clase trabajadora de la
942 enseñanza debe ser la misma en todos los frentes, sin acomodar los discursos
943 dependiendo de los foros, ni “teledirigir con argumentos simplificadores. Todo el
944 personal docente personal de administración y servicios y personal complementario,
945 los de la pública, la privada y la concertada, son personal de la enseñanza y ponen todo
946 de su parte, día a día, con gran esfuerzo, para mejorar el nivel del alumnado y para
947 incrementar la calidad de todo el sistema educativo, sin compartimentos estancos que
948 sólo fomentan una insolidaridad paralizante. Si todos educamos, todos estamos al
949 mismo nivel, todos somos compañeros.

950

951 La defensa que la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía hace de la
952 complementariedad se concreta en que para nuestro sindicato solo existen personas
953 trabajadoras, sin diferenciar, discriminar o segregar, subrepticia o directamente, a
954 unos de otros: para USO, todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos
955 y obligaciones. Nuestro trabajo consiste en respetar la naturaleza de cada modelo en
956 el ámbito laboral y profesional, regular los conflictos, facilitar soluciones, evitar el
957 enconamiento de intereses contrapuestos y no caer en una simple dialéctica de
958 contrarios.

959

960 Además, buscamos siempre la participación de todos estos profesionales en la
961 vida del sindicato de manera conjunta y respetuosa. En esto consiste defender y
962 practicar una auténtica complementariedad, más allá del nivel declarativo en el que
963 se quedan otras organizaciones.

964

965 ¿Somos un sindicato de concertada? ¿Somos un sindicato de pública? Somos el
966 sindicato de todos. Somos el sindicato que defiende los intereses de los trabajadores
967 de la enseñanza que se edifica a partir de una idea básica: el derecho y la libertad de
968 las familias para elegir la educación que quieran para sus hijos, en los centros de su
969 preferencia, con carácter gratuito desde los 0 a los 18 años y en sintonía con sus
970 convicciones religiosas y filosóficas.

971

972 Tenemos una presencia amplia y cualificada en sectores como las
973 Universidades públicas y privadas, los centros de Educación Infantil, Enseñanza no
974 Reglada, Autoescuelas, Atención a Personas con Discapacidad, Colegios Mayores, Ocio

975 y Tiempo libre, Protección de Menores, etc. También entre el colectivo del Profesorado
976 de Religión en centros públicos. Aspiramos a ser más, más eficaces y comprometidos
977 con una sociedad plural y moderna.

978

979 En FEUSO ANDALUCÍA defendemos la complementariedad y la practicamos
980 también en el propio sindicato, en la vida diaria de la organización y en todos sus
981 niveles de trabajo y decisión.

982

983 **USO, un sindicato por la justicia social**

984

985 En este V Congreso, la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía reafirma
986 y renueva el compromiso con su modelo sindical: somos un sindicato abierto a todos
987 los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, donde todos importan, donde no hay
988 diferencias de trato, donde todas las personas son iguales, donde todos participan de
989 vida del sindicato codo con codo. Aquí no hay gente de segunda categoría a la hora de
990 plantear propuestas y reivindicaciones. Todos colaboran en la construcción de un
991 modelo sindical que debe reflejar la pluralidad de nuestra sociedad libre y social.

992

993 USO rechaza el monopolio sindical, el bisindicalismo y cualquier forma de
994 monopolio educativo. Nuestros valores sindicales y educativos se sustentan en la
995 apasionada defensa de la libertad y de la igualdad de oportunidades.

996

997 Creemos en la justicia social, en unas relaciones laborales que hagan de las
998 empresas lugares donde se promociona a las personas, no sólo en su carrera
999 profesional o satisfaciendo sus expectativas económicas, sino humanizando el
1000 trabajo, considerando todas las decisiones laborales, primordialmente, desde la
1001 justicia social. Trabajamos para regular el conflicto y encontrar siempre la mejor
1002 solución posible. Queremos poner a la persona en el centro del universo laboral, no
1003 reducir las cuestiones a meros procedimientos, ni a su dimensión instrumental y
1004 burocrática, ni a aquella que todo lo cuantifica en dinero y lo resuelve con dinero.

1005

1006 Somos libres. Los gobiernos quieren decirnos qué hacer y cómo vivir a base de
1007 más leyes y regulaciones, limitando nuestras opciones y nuestra libertad. Somos seres
1008 políticos y necesitamos recordar que las personas no son libres si el poder no es
1009 limitado y controlado. Hay una clara relación causa-efecto tan clara y predecible
1010 como lo son las leyes de la física: cuando un gobierno, en su afán siempre
1011 intervencionista se expande, la libertad se contrae.

1012

1013 La escuela es de todos y para todos. Un bien esencial que tiene que ser una
1014 prioridad en las políticas públicas y cuya ordenación y orientación tiene que basarse
1015 en el mayor consenso social y político y en el mejor criterio académico y pedagógico.
1016 No puede ser una propiedad del Estado. La iniciativa social juega aquí un papel
1017 esencial que debe ser protegido y promocionado, pues no puede educarse en libertad
1018 si la sociedad no es libre para educar a través de escuelas autónomas e
1019 independientes.

1020

1021 La sociedad entera educa, todo el personal docente, personal de administración y
1022 servicios y de servicios complementario educamos, todos formamos parte de una
1023 misma y amplia comunidad educativa. Por eso, USO sigue siendo el sindicato de todos.
1024 USO es el sindicato de la libertad, de la pluralidad y de la justicia social.

1025

1026 **PRIORIDADES DE MEJORA EN**

1027

1028 **La Escuela Concertada**

1029

1030 **Prioridad 1**

1031

1032 **Cumplimiento de los derechos regulados en el convenio colectivo.** Se da la
1033 paradoja de que hoy en día los trabajadores y trabajadoras tienen reconocidos más
1034 derechos que nunca, pero es cuando menos se cumplen. Como sindicato, nuestro deber
1035 en la defensa sus intereses debe pasar por dos escenarios: primero, conseguir las
1036 mejores condiciones sociales y económicas; segundo, hacer que se cumplan. En FEUSO
1037 ANDALUCÍA trabajamos para establecer los mecanismos y cauces necesarios con el fin
1038 de que las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones en los centros de
1039 educación concertada puedan hacer valer, en libertad y sin complejos, todos y cada
1040 uno de los derechos que tanto la legislación laboral de ámbito estatal o autonómico,
1041 como el convenio colectivo en particular les reconocen.

1042

1043 Para botón de muestra, sirva de ejemplo el abono de la Paga Extraordinaria
1044 de Antigüedad en la empresa, cuyo derecho está recogido en el Convenio Colectivo,
1045 sin embargo, se viene negando a este colectivo desde agosto de 2013 y que seguimos
1046 reclamando.

1047

1048 **Prioridad 2**

1049

1050 **Redefinición de periodo lectivo y no lectivo.** No hay duda respecto a los
1051 cambios que se han producido durante los últimos años en el mundo educativo. Por
1052 una parte, los nuevos modelos abogan por una mayor interacción con el alumnado;
1053 por otra, la introducción de las nuevas tecnologías, en consonancia con la conciliación
1054 de la vida familiar y laboral, ha permitido desarrollar parte del trabajo fuera de las
1055 empresas educativas. Sin embargo, la práctica nos ha mostrado que estas medidas
1056 que debían favorecer tanto la conciliación familiar como la comunicación con el
1057 alumnado se han traducido en jornadas que cada vez se estiran más, donde la
1058 flexibilidad sólo juega a favor de la parte empresarial y el trabajador/a tiene una
1059 disponibilidad casi absoluta en favor de la empresa. Por este motivo, desde FEUSO
1060 ANDALUCÍA tenemos como prioridad redefinir la jornada laboral y clarificar qué
1061 conceptos deben introducirse dentro de los periodos lectivos y no lectivos,
1062 computando, dentro del concepto de jornada, aquella que se hace fuera del centro de
1063 trabajo. Además, también solicitamos la equiparación de la jornada lectiva con la que
1064 se imparte en los centros públicos como una demanda esencial para mejorar la calidad
1065 del servicio educativo.

1066

1067

1068 **Prioridad 3**

1069

1070

1071

1072

1073

1074

1075

1076

1077

1078

1079

1080

1081

1082

1083

1084

1085

1086

1087

1088

1089

1090

1091

1092

1093

1094

1095

1096

1097

1098

1099

1100

1101

1102

1103

1104

1105

1106

1107

1108

1109

1110

1111

1112

1113

1114

Recuperación del poder adquisitivo y equiparación salarial a la media nacional. En este mismo sentido, desde FEUSO ANDALUCÍA, seguimos luchando por la equiparación de salario respecto a sus homólogo/as de otras comunidades autónomas “para todos, de todo y a la vez”, reclamando justicia y equidad para que dejemos de estar al furgón de cola con respecto a otras comunidades y para que no se olvide a los docentes de la concertada, enseñanza que según recoge la Ley de Educación de Andalucía, constituye igualmente el Sistema Educativo Público Andaluz y cuya situación es aún peor que los compañeros y compañeras de la Enseñanza pública. Estos salarios de los docentes de la Enseñanza concertada están establecidos en base a un acuerdo de conceptos básicos con referencia a los de la enseñanza pública de 2008 y que no incluye el abono de sexenios.

Por otra parte, pedimos la recuperación de los célebres recortes que sufrimos los docentes andaluces en 2012 y que seguimos reclamando, vía judicial, para que les sea reintegrada completamente, como sí se hizo con sus homólogos de la Enseñanza pública en conceptos como trienios o cargos directivos.

1087 **Prioridad 4**

1088

1089

1090

1091

1092

1093

1094

1095

1096

1097

1098

1099

1100

1101

1102

1103

1104

1105

1106

1107

1108

1109

1110

1111

1112

1113

1114

Acabar con la discriminación en planes, programas y proyectos: Desde FEUSO Andalucía reclamamos a la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía que otorgue el mismo trato a los trabajadores y trabajadoras de los centros de enseñanza concertada que el que ya dispensa a los de los centros públicos, ya que ambos, indistintamente de su titularidad, están sostenidos con fondos públicos. Este trato discriminatorio se ve reflejado de manera injustificada en las familias que escoge la Enseñanza concertada como modelo educativo y que comprueba que sus hijos e hijas no tienen acceso a muchos planes y programas que sí tienen en la enseñanza pública.

Programas como el de acompañamiento y orientación personal y familiar del alumnado educativamente vulnerable, la digitalización del sistema educativo y competencia digital educativa, el programa PROA + y la orientación en los diferentes modelos educativos o las tareas de prospección en la Formación Profesional andaluza son claros ejemplos de esta discriminación del gobierno andaluz hacia sus centros que deberían estar, de igual manera y sin discriminaciones, sostenidos con fondos públicos.

1106 **Prioridad 5**

1107

1108

1109

1110

1111

1112

1113

1114

Regulación del teletrabajo. Es una realidad que ha venido para quedarse. Probablemente, no en la forma que la hemos vivido durante el último curso, en plena pandemia, pero sí como una alternativa complementaria al trabajo presencial que, regulado convenientemente, puede ser una potente herramienta para facilitar tanto la conciliación familiar y laboral como la prestación del servicio educativo que ofrecen los centros de una forma más eficaz. Por este motivo, para FEUSO ANDALUCÍA es un punto clave y prioritario en las negociaciones en las que tomamos parte solicitar que

1115 el teletrabajo compute, como mínimo, de igual forma que el trabajo presencial; que las
1116 empresas faciliten los medios técnicos necesarios para el correcto desarrollo de esta
1117 modalidad laboral; que dicho trabajo “en remoto” permita una mejora real de la
1118 conciliación familiar y no, por el contrario, como viene sucediendo, un estiramiento de
1119 la jornada; y, por supuesto, que se retribuya dicha jornada como el resto de la jornada
1120 ordinaria que habitualmente se desarrolla en los centros de trabajo, compensando
1121 económicamente los costes asociados al uso y desgaste de los medios propios que
1122 aportan los trabajadores.

1123

1124 **Prioridad 6**

1125

1126 **Mayor dotación de la partida de otros gastos.** Concertación del PAS. Un
1127 colegio concertado no se puede concebir sin el personal de administración y servicios
1128 y personal complementario. Sin embargo, para algunas administraciones educativas
1129 parece que así fuera. Por ello, desde FEUSO ANDALUCÍA solicitamos una mayor
1130 financiación para prestigiar la labor del Personal de Administración y Servicios, que
1131 permita incrementar significativamente los salarios, teniendo como meta y objetivo
1132 que dicho personal pueda incluirse finalmente en el pago delegado.

1133 De esta forma, ganaríamos en estabilidad de las plantillas y mejoraríamos
1134 considerablemente las retribuciones de dicho personal. Además, también solicitamos
1135 que la partida de “otros gastos” se vea incrementada considerablemente hasta
1136 cuantías equivalentes a las que se dota en la escuela pública con el fin de poder hacer
1137 frente a los gastos derivados de la conservación y mejora de los centros educativos.
1138 De esta manera, los centros concertados podrán ofrecer no sólo la mejor oferta
1139 educativa posible, sino también una mejor calidad y seguridad en sus instalaciones.

1140

1141 Mientras tanto, pedimos lo que han conseguido otras muchas comunidades
1142 autónomas, que desde hace años contemplan un **complemento salarial para el**
1143 **Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Complementario** de los
1144 centros concertados que no se encuentran en el pago delegado, con objeto de
1145 dignificar su situación laboral. Sin embargo, en Andalucía no se ha podido conseguir
1146 aún pese a que el propio consejero de Educación manifestara hace dos años su
1147 disponibilidad a tratar el tema en una mesa de trabajo.

1148

1149 **Prioridad 7**

1150

1151 **Demanda social y concertación del bachillerato.** La demanda social debe ser
1152 un elemento esencial en la programación del sistema educativo español. Por este
1153 motivo, a aquellos colegios que acrediten como mínimo una demanda suficiente a la
1154 de los centros de su entorno debería facilitárseles el concierto educativo. Por otra
1155 parte, dicho concierto educativo debe abarcar hasta el bachillerato. Es una
1156 incoherencia desde el punto de vista tanto educativo como legal que el bachillerato
1157 siga sin ser objeto de concierto.

1158

1159 En Andalucía es un compromiso de Gobierno PP- C's, estamos al borde de
1160 acabar la legislatura y sigue siendo una promesa incumplida.

1161

1162 **Prioridad 8**

1163

1164

1165

1166

1167

1168

1169

1170

1171

1172

1173

1174 **Prioridad 9**

1175

1176

1177

1178

1179

1180

1181

1182

1183 **Prioridad 10**

1184

1185

1186

1187

1188

1189 **Prioridad 11**

1190

1191

1192

1193

1194

1195

1196 **La Escuela Privada**

1197

1198 **Prioridad 1**

1199

1200

1201

1202

1203

1204

1205

1206

1207

1208

Ratios alumno/aula de niveles concertados. La bajada de la natalidad en España, más o menos constante desde el año 2010 a consecuencia de la crisis económica de 2008 y agravada a partir de 2011, ha conllevado una progresiva reducción del alumnado que cada año se incorpora en el sistema educativo. La pandemia de COVID-19 no ha hecho más que profundizar en esta situación. Desde FEUSO ANDALUCÍA, creemos que es necesario e imprescindible reducir significativamente las ratios mínimas para acceder al concierto en este nuevo escenario, como medida para el mantenimiento del empleo y a su vez de mejora de la calidad educativa.

Jubilación parcial. Seguir fomentando el acuerdo con las administraciones andaluzas competentes para que se siga accediendo a la jubilación parcial, más allá de 2024 - fecha hasta donde tenemos acuerdo con Consejería de Educación y Deporte- para aquellos trabajadores y trabajadoras que, cumpliendo con los requisitos legales vigentes, escojan acceder a esta modalidad de jubilación.

Personal sanitario. Dotar a los centros concertados, sostenidos con fondos públicos, con personal sanitario titulado, de manera similar a lo que contemplamos para los centros públicos de Educación Infantil y Primaria.

Valoración de la experiencia docente. Que las leyes y normas que regulan el acceso a la función pública se basen exclusivamente en criterios objetivos, de tal forma que la experiencia docente tenga igual puntuación que la adquirida en centros públicos.

Consolidación de los derechos regulados en el convenio colectivo. La escuela privada ha demostrado durante el último curso escolar, el de la pandemia, estar a la altura de las circunstancias. Como muestra de su profesionalidad en la atención al alumnado, en una época de crisis económica y sanitaria y con un acusado descenso de la natalidad, muchos de estos centros han mantenido e incluso incrementado el número de alumnos matriculados. Sin duda, la gran labor de los profesionales del sector ha contribuido directamente a conseguir este logro en un contexto muy adverso. Por ello, desde FEUSO ANDALUCÍA, apostamos por consolidar los derechos regulados en el convenio colectivo y establecer los puentes necesarios para facilitar a

1209 las personas trabajadoras su ejercicio sin necesidad de llegar a la conflictividad
1210 laboral, reforzando el papel de los delegados de personal y los miembros de los comités
1211 de empresa como auténticos interlocutores entre trabajadores y empresa a la hora de
1212 hacer frente a los posibles conflictos laborales que se puedan presentar.

1213

1214 **Prioridad 2**

1215

1216 **Reducción carga lectiva.** Para FEUSO, una prioridad del sector es la reducción
1217 de la carga lectiva como forma de mejorar las condiciones de trabajo y dar un mejor
1218 servicio educativo.

1219 Dicha reducción debe pasar, inexorablemente, por el reconocimiento como jornada de
1220 trabajo de la realización de todas las tareas que, de forma directa o indirecta, están
1221 relacionadas con la actividad docente.

1222

1223 **Prioridad 3**

1224

1225 **Incrementos salariales.** El sector de la enseñanza privada tiene un alto
1226 reconocimiento social y gran prestigio dentro del ámbito educativo. Esto se debe, sin
1227 duda, a la alta cualificación de sus profesionales y al gran trabajo que desarrollan. Sin
1228 embargo, sus retribuciones están a la cola del sector educativo. Por este motivo, para
1229 FEUSO ANDALUCÍA es fundamental que los salarios del personal docente y del personal
1230 de administración y servicios vayan equiparándose de forma progresiva con los
1231 salarios que perciben sus homónimos de los centros sostenidos con fondos públicos.

1232

1233 **Prioridad 4**

1234

1235 **Regulación del teletrabajo.** La escuela privada siempre ha sido pionera en la
1236 innovación educativa, y en relación con el teletrabajo no ha sido una excepción. Por
1237 este motivo, vemos como una prioridad establecer una regulación de carácter estatal
1238 que pueda mejorarse y/o adecuarse en el ámbito de empresa. Esta regulación debe
1239 contemplarse desde el prisma del trabajador como forma de mejorar en sus
1240 condiciones laborales, nunca como una manera de ampliar más la jornada, ya de por
1241 sí extensa. Además, en FEUSO ANDALUCÍA consideramos que la regulación del
1242 teletrabajo tiene que ir de la mano de la regulación de la desconexión digital como
1243 forma de garantizar que dicha modalidad laboral sea una herramienta para una mejor
1244 conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, el trabajo realizado fuera del centro
1245 de trabajo debe computar, a efectos de jornada, de igual forma que el trabajo
1246 presencial, estableciendo por otra parte unos límites claros en relación con las franjas
1247 horarias en las que el trabajador pueda estar disponible para trabajar bajo esta
1248 modalidad. Además, las empresas deben facilitar los medios técnicos necesarios para
1249 el correcto desarrollo del teletrabajo, así como compensar económicamente a los
1250 trabajadores por los gastos en los que incurren al trabajar desde sus propios domicilios.

1251

1252 **Prioridad 5**

1253

1254 **Jubilación parcial.** promover, en el ámbito de la negociación colectiva,
1255 acuerdos de jubilación parcial que posibiliten acceder a esta modalidad de jubilación

1256 a los trabajadores que reúnan los requisitos legales establecidos, así como regular la
1257 posibilidad de acumular, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de
1258 trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, previo acuerdo entre trabajador y
1259 empresa.

1260

1261 **Prioridad 6**

1262

1263 **Desgravación de las cuotas de escolarización.** Muchas familias eligen la
1264 escuela privada como opción para la educación escolar de sus hijos; sin embargo, a
1265 pesar del elevado coste que esto implica y del ahorro que supone para el gobierno
1266 estatal y autonómico, no se contempla ningún tipo de desgravación fiscal por los
1267 gastos de escolarización en los que incurren las familias. Para FEUSO ANDALUCÍA, sería
1268 un gran paso incluir, bien en el tramo general, bien en el autonómico, o en ambos, un
1269 porcentaje de desgravación de las cuotas de escolarización satisfechas por los padres
1270 que eligen la escuela privada para sus hijos e hijas, igual que ya está regulado para los
1271 planes de pensiones. Esta medida contribuiría, sin duda, a facilitar la libertad de
1272 elección de centro por parte de las familias, puesto que acercaría la escuela privada a
1273 la sociedad con menos recursos económicos y favorecería, igualmente, a la propia
1274 escuela privada y a sus profesionales que, ante una previsible mayor demanda,
1275 obtendrían más recursos económicos que reverterían en mejores salarios y condiciones
1276 de trabajo.

1277

1278 **Prioridad 7**

1279

1280 **Personal sanitario.** Dotar a los centros con personal sanitario titulado, de
1281 manera similar a lo que contemplamos para los centros públicos de Educación Infantil
1282 y Primaria.

1283

1284 **Prioridad 8**

1285

1286 **Valoración de la experiencia docente.** Que las leyes y normas que regulan el
1287 acceso a la función pública se basen exclusivamente en criterios objetivos, de tal
1288 forma que la experiencia docente tenga igual puntuación que la adquirida en centros
1289 públicos.

1290

1291 **La Educación Infantil**

1292

1293 **Prioridad 1**

1294 **Universalización del acceso a ciclo 0-3 años.** Actualmente, el sector
1295 educativo que presta servicios en la etapa 0-3 años está atravesando una grave crisis,
1296 derivada en parte de la crisis económico-sanitaria y, además, provocada por el
1297 descenso de la natalidad. Ante esta situación, como forma de salvar a estos centros y
1298 garantizar los puestos de trabajo, en FEUSO ANDALUCÍA, consideramos imprescindible
1299 que desde la Administración estatal y autonómica, se garantice la universalización del
1300 acceso al ciclo 0-3 años, estableciendo para ello las medidas de financiación

1301 suficientes y adecuadas para asegurar la supervivencia de estas escuelas infantiles
1302 existentes. Hay que revertir cuanto antes la decisión de que el destino de los fondos
1303 europeos procedentes del MRR se emplee en la creación de plazas públicas en
1304 Andalucía, donde actualmente sobran 37.000. De manera especial se tiene que
1305 atender a aquellos centros infantiles cuya titularidad es privada pero la gestión de su
1306 centro la ha puesto al servicio de la administración, a través del "Programa de ayuda
1307 a las familias para la escolarización de alumnado en el Primer Ciclo de Educación
1308 Infantil". Por otro lado, también es necesario proteger a las escuelas cien por cien
1309 privadas ya que, en la práctica, muchas veces se han convertido en formas de
1310 autoempleo, donde las propias trabajadoras son, en muchos casos, las propias
1311 empresarias encargadas de sacar adelante estos proyectos educativos en medio de
1312 grandes dificultades.

1313 **Prioridad 2**

1314 **Concertación 0-3 años.** La etapa educativa de 3 a 6 años no es obligatoria; sin
1315 embargo, es objeto de concierto educativo y la práctica ha demostrado que dicha
1316 medida fue un acierto, por cuanto facilitó el acceso de los niños y niñas a la educación,
1317 contribuyó a la libertad de las familias para la elección de centro y, desde el punto de
1318 vista laboral, implicó una mayor creación de empleo y estabilidad del ya existente. Por
1319 este motivo especialmente, desde FEUSO ANDALUCÍA solicitamos también, el
1320 concierto educativo para la etapa 0 a 3 años, como medida de creación de empleo y
1321 consolidación del actual, además de contribuir a la mejora salarial de todo el personal
1322 que presta servicios en esta etapa.

1323 **Prioridad 3**

1324 **Gratuidad de la educación 0-3 años.** Desde FEUSO Andalucía, solicitamos esa
1325 GRATUIDAD por el momento, como medida transitoria hasta el acceso al concierto
1326 educativo, dicha gratuidad debe venir de la bonificación total a las familias acogidas
1327 al programa andaluz de ayudas a la escolarización del primer ciclo de educación
1328 infantil, antes mencionado.

1329 Por otro lado, es reconocido por todos que las escuelas infantiles privadas son
1330 también una pieza clave del sistema y por ello, desde FEUSO ANDALUCÍA, también
1331 solicitamos aumentar la desgravación fiscal para las familias, de las cantidades
1332 satisfechas en concepto de escolarización de sus hijos en los centros de educación
1333 infantil. Para nosotros es la forma de ayudar y de ampliar el abanico de posibilidades
1334 en favor de las familias a la hora de elegir un centro infantil para sus hijos, de tal
1335 manera que el nivel de renta no sea un impedimento a la hora de poder elegir, en
1336 libertad, aquel que consideran más adecuado.

1337 **Prioridad 4**

1338 **Diferencial educadoras infantiles.** Las educadoras infantiles son la pieza clave
1339 de los centros de educación infantil. Sobre ellas recae gran parte del trabajo que se
1340 realiza a diario en estos centros educativos. Para FEUSO ANDALUCÍA, una prioridad en
1341 la negociación colectiva de este sector es reflejar en las tablas salariales unas
1342 retribuciones que hagan justicia con el colectivo de educadoras infantiles, con unas
1343 cantidades que sean sensiblemente superiores a las del resto de categorías, con
1344 independencia de las posibles variaciones que experimente el salario mínimo
1345 interprofesional en los próximos años.

1346 **Prioridad 5**

1347 **Mejora salarial.** Estamos, sin duda, ante el colectivo de la enseñanza con
1348 peores retribuciones salariales, a pesar de la importancia de la labor que realizan sus
1349 profesionales. Esta situación se da, entre otras causas, por la escasa ayuda económica
1350 en esta etapa educativa. Por este motivo, consideramos que la concertación y la
1351 financiación adecuada y suficiente del 0 a 3 años favorecería, además del
1352 sostenimiento y la creación de empleo, la mejora sustancial de las retribuciones de las
1353 trabajadoras del sector de la educación infantil, haciéndolas más justas y dignas, en
1354 consonancia con la labor que realizan.

1355 **Prioridad 6**

1356 **Jubilación parcial.** Promover, en el ámbito de Andalucía, acuerdos de
1357 jubilación parcial que posibiliten acceder a esta modalidad de jubilación, a los
1358 trabajadores que reúnan los requisitos legales establecidos, así como regular la
1359 posibilidad de acumular, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de
1360 trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, previo acuerdo entre trabajador y
1361 empresa.

1362 **Prioridad 7**

1363 **Personal sanitario.** Dotar a los centros con personal sanitario titulado.
1364

1365

1366

1367

1368

1369 **Prioridad 8**

1370 **Valoración de la experiencia docente.** Que las leyes y normas que regulan el
1371 acceso a la función pública se basen exclusivamente en criterios objetivos, de tal
1372 forma que la experiencia docente tenga igual puntuación que la adquirida en centros
1373 públicos.

1374 **Prioridades de mejora para el sector del ocio educativo y sociocultural**

1375
1376 **Prioridad 1**

1377
1378 **Reducir la precariedad laboral.** En el sector del ocio educativo y sociocultural una
1379 parte importante de las personas que desarrollan su labor en centros educativos,
1380 como monitores y monitoras de comedores escolares o bien de actividades
1381 complementarias o extraescolares, son de edad joven y mayoritariamente de sexo
1382 femenino. Este sector se caracteriza por la precariedad laboral, por el uso masivo de
1383 los contratos a tiempo parciales, de la mano con contrataciones por obra y servicio o
1384 fijos discontinuos que la nueva reforma laboral de diciembre 2021 ha suprimido.
1385 Además, los salarios de convenio no responden a las responsabilidades educativas que
1386 desarrolla dicho personal. Por todo ello, desde FEUSO ANDALUCÍA creemos necesario
1387 que, en aquellas comunidades con la representación necesaria para estar en las mesas
1388 negociadoras, se trabaje para dignificar las condiciones laborales de las personas que
1389 ejercen su labor en el sector.

1390
1391 **Prioridad 2**

1392
1393 **Jubilación parcial.** promover, en el ámbito de la negociación colectiva, acuerdos de
1394 jubilación parcial que posibiliten acceder a esta modalidad de jubilación a los
1395 trabajadores que reúnan los requisitos legales establecidos, así como regular la
1396 posibilidad de acumular, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de
1397 trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, previo acuerdo entre la persona
1398 trabajadora y empresa.

1399
1400 **Prioridades de mejora en Discapacidad**

1401
1402 Para la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía, la Atención a la
1403 Discapacidad es un sector invisible y desconocido para parte de la sociedad que tiene
1404 una gran trascendencia humana y social y que habría que prestigiar más. Por este
1405 motivo, centramos nuestro trabajo en conseguir que se materialicen nuestras
1406 prioridades y reivindicaciones a tres niveles:

- 1407
1408 **1.** Ámbito general
1409 **2.** Ámbito laboral.
1410 **3.** Específicas según tipo de centro.

1411
1412
1413

1414 **Ámbito General**

1415

1416 • Rechazamos toda discriminación por motivos de discapacidad y trabajamos para
1417 garantizar a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva
1418 contra la discriminación por cualquier motivo.

1419

1420 • Defendemos las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y
1421 de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad,
1422 tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación,
1423 violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

1424

1425 • Impulsamos el “principio de inclusión” en la escolarización de las personas con
1426 discapacidad, con el fin de “asegurar su no discriminación y la igualdad efectiva en el
1427 acceso y permanencia en todas las etapas educativas y afrontar el aislamiento social
1428 de adolescentes y jóvenes con discapacidad en centros educativos, poniendo especial
1429 interés en el riesgo de vulnerabilidad, en prevenir situaciones de bullying asociadas a
1430 la misma y atender el aislamiento social presente en las etapas educativas, inclusive
1431 la secundaria”.

1432

1433 • Reconocemos y apoyamos a los centros de educación especial. Por ello, la promoción
1434 de un sistema educativo que respete la libertad de elección y la integración
1435 sociolaboral que permita a las personas con discapacidad tener un desarrollo
1436 profesional y vital, con condiciones laborales óptimas, son uno de los principales
1437 objetivos de USO ANDALUCÍA en su política en el ámbito de la discapacidad.

1438

1439 La educación es la piedra angular para lograr los objetivos de participación plena,
1440 vida independiente, autosuficiencia económica e igualdad de oportunidades. En USO
1441 apostamos por un modelo de libre elección donde convivan la educación inclusiva y la
1442 educación especial en igualdad de oportunidades.

1442

1443 • Invitamos a las Administrativas educativas a desarrollar protocolos de prevención y
1444 actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de
1445 género y cualquier otra manifestación de violencia, identificando las situaciones de
1446 discriminación, aislamiento social y acoso escolar de estudiantes con discapacidad.

1447

1448 • Demandamos “mejorar la formación específica” del profesorado en lo referente a la
1449 atención a la juventud con discapacidad. Por eso, transmitimos a las Administraciones
1450 educativas que desarrollen “actuaciones de formación y participación en la vida del
1451 centro con la comunidad educativa para promover valores de convivencia positiva en
1452 relación al respeto a la diferencia y la valoración de la discapacidad”.

1453

1454 • Reclamamos al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, que apruebe sin más
1455 tardanza el Plan Cuatrienal de Prevención e Intensificación de las situaciones que
1456 generan discapacidad, como ordena la Ley General de Derechos de las Personas con
1457 Discapacidad y de su Inclusión Social. Un Plan imprescindible para orientar y coordinar
1458 las políticas y estrategias, estatales y autonómicas, en materia de prevención, incluido
1459 todo lo relativo a la atención temprana y al desarrollo infantil.

1460 • Defendemos que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos
1461 laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

1462

1463 • Trabajamos para que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a
1464 programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y
1465 formación profesional y continua.

1466

1467 • Solicitamos que la digitalización que está viviendo la sociedad en los últimos años, y
1468 que se ha acentuado con la pandemia, sea accesible e inclusiva.

1469

1470 **Ámbito laboral**

1471

1472 • Mejorar el reconocimiento social, laboral y profesional de los trabajadores y
1473 trabajadoras del sector de la discapacidad.

1474

1475 A igual trabajo, igual salario. Hay que mejorar las retribuciones, en especial las
1476 correspondientes a las categorías más bajas, en las que se encuentran la mayor parte
1477 del personal.

1478

1479 • Restaurar el Complemento de Antigüedad y eliminar el Complemento de Desarrollo
1480 Profesional, ya que este Complemento se ha convertido en un método de evaluación
1481 subjetiva que ha resultado del todo punto inútil e ineficaz. Los trienios, sexenios..., son
1482 una manera de reconocer la experiencia acumulada en la empresa, además de un
1483 sistema de promoción económica.

1484

1485 • Mejorar la Salud Laboral a través de la adaptación de los puestos de trabajo a las
1486 necesidades de las personas trabajadoras, cuidando de su salud. Debe añadirse un plus
1487 de peligrosidad para el personal que trata con personas con conducta imprevisible y,
1488 a veces, agresivas. También debe ampliarse el elenco de enfermedades consideradas
1489 profesionales.

1490

1491 • Añadir un plus de peligrosidad, debido a las características del sector. Hay alumnado
1492 y personal usuario con problemas de conducta que se les debe contener para que no
1493 se hagan daño o para que no se lo hagan a otros, y esto supone un peligro también para
1494 los trabajadores/as que tienen que hacer la contención. Apostamos por añadir un plus
1495 de peligrosidad al tratar con personas de conductas imprevisibles y a veces agresivas.

1496

1497 • Es necesario reducir la Jornada de Trabajo. Teniendo en cuenta las especiales
1498 dificultades que muchos de los del personal y de los usuarios y usuarias pueden tener
1499 en los desplazamientos debido a sus circunstancias, y que la mayoría de los centros de
1500 trabajo están a las afueras de las ciudades, debería reducirse el número de horas de la
1501 jornada completa o bien tener la consideración de jornada la parte del tiempo
1502 dedicado al traslado desde sus residencias al centro de trabajo y viceversa.

1503

1504 • Reconocimiento de las categorías profesionales. Clarificar las funciones
1505 correspondientes a cada uno de los puestos de trabajo encuadrados dentro de los
1506 grupos profesionales, de tal manera que se impida el abuso de la movilidad funcional,

1507 circunstancia que en la práctica está llevando a que los trabajadores y trabajadoras
1508 acaben realizando funciones que no se corresponden con su puesto de trabajo
1509 (auxiliares, conductores/as, responsables directos...), con los riesgos que ello conlleva.

1510

1511 • Convenios con la Seguridad Social. Regular, por Convenio, la creación de acuerdos y
1512 convenios especiales con la Seguridad Social que contribuyan a la mejora de las
1513 pensiones contributivas en el momento de alcanzar la jubilación.

1514

1515 • Incapacidad Temporal. Cubrir las bajas inmediatamente para no sobrecargar a los
1516 demás compañeros y compañeras.

1517

1518 • Jubilación parcial. Promover en el ámbito de la negociación colectiva, y con las
1519 administraciones educativas competentes en su caso, acuerdos de jubilación parcial
1520 que posibiliten acceder a esta modalidad de jubilación a las personas trabajadoras que
1521 reúnan los requisitos legales establecidos, así como regular la posibilidad de acumular,
1522 en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de trabajo hasta alcanzar
1523 la jubilación completa, previo acuerdo entre trabajador y empresa.

1524

1525 • Personal sanitario. Dotar a los centros sostenidos con fondos públicos, con personal
1526 sanitario titulado, de manera similar a lo que contemplamos para los centros públicos.

1527

1528 • Valoración de la experiencia docente. Que las leyes y normas que regulan el acceso a
1529 la función pública se basen exclusivamente en criterios objetivos, de tal forma que la
1530 experiencia docente tenga igual puntuación que la adquirida en centros públicos.

1531

1532 **Específicas según el tipo de centro**

1533

1534 **Centros Especiales de Empleo**

1535

1536 • Obligación de indicar, en el contrato, el puesto de trabajo que desempeña cada
1537 persona trabajadora.

1538

1539 • Fomento a la realización de cursos para la promoción del personal.

1540

1541 • Reducción de la jornada laboral.

1542

1543 • Que prevalezca la aplicación del Convenio que tenga la empresa, donde la persona
1544 discapacitada está desarrollando sus funciones laborales, sobre el Convenio de los
1545 Centros Especiales de Empleo.

1546

1547 • Que los permisos de fuerza mayor sean retribuidos.

1548

1549 • Mejor control de los calendarios laborales en los Centros Especiales de Empleo.
1550 Legalmente, las personas trabajadoras de estos centros no pueden hacer horas extras,
1551 salvo de fuerza mayor. Sin embargo, en la práctica no siempre es así. Para evitar dicha
1552 circunstancia, se hace necesario un mayor control de los calendarios laborales, así
1553 como el establecimiento de las medidas necesarias para que los mismos se cumplan.

1554 **Centros Asistenciales y Centros Especiales de Empleo**

1555

1556 • Retribución del 100% del salario, que se perciban durante las I.T., en todo el año.

1557

1558 • Recuperación del Plus de Antigüedad.

1559

1560 • Recuperación de los Asuntos Propios retribuidos.

1561

1562 • Especificar en el artículo 92 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios
1563 de atención a personas con discapacidad, donde se establece el computo de las
1564 jornadas semanales y anuales, que también sean calculadas mensualmente, ya que
1565 como en el artículo hablan de máximos, la empresa se acoge a lo que más le conviene
1566 en cada momento, no cuadrando casi nunca las horas reales anuales realizadas,
1567 existiendo un perjuicio hacia el trabajador/a.

1568

1569 • Subida del Complemento de Festivos, ya que éste no se actualiza desde el 2012.

1570

1571 • Vacaciones: En los Centros Asistenciales, los trabajadores y trabajadoras
1572 dependientes de sus tutores/as deberían tener derecho a poder elegir el periodo en el
1573 que quieren disfrutar las vacaciones, para poder hacerlas coincidir con la de sus
1574 tutores/as. Además, se deberían desvincular los tres días adicionales de las vacaciones
1575 y ponerlos como asuntos propios.

1576

1577 • Solicitamos la subida del precio plaza, ya que tanto con la subida del SMI como de las
1578 subidas de IPC de las retribuciones de las personas trabajadoras y profesionales, éstos
1579 han quedado desfasados, redundando en un precario servicio que reciben los usuarios.

1580

1581 • Reivindicamos la subida del coste de sesión por terapias que reciben los usuarios, en
1582 las Unidades Tempranas, por parte de psicólogos/as, logopedas y demás
1583 profesionales.

1584

1585 **Centros educativos concertados**

1586

1587 • Incremento salarial. El XV Convenio no permitió recuperar el poder adquisitivo que se
1588 merecían los trabajadores y trabajadoras; por eso, pedimos un incremento de los
1589 módulos de concertados acorde a su puesto de trabajo y que, de una vez por todas, los
1590 equipare al resto de trabajadores y trabajadoras que están en una categoría igual o
1591 similar.

1592

1593 • Exigimos el reconocimiento de los puestos de trabajo y las retribuciones de los
1594 especialistas en Orientación de los centros de Educación Especial concertados. Ni los
1595 psicólogos, ni los pedagogos, ni los psicopedagogos de los colegios de Educación
1596 Especial concertados están reconocidos como tales en el XV Convenio Colectivo de
1597 Atención a Personas con Discapacidad, aunque de hecho ejercen todas las funciones
1598 de "orientadores/as educativos".

1599

1600 • Modificar el ámbito del Convenio. Desvincular a los centros educativos concertados
1601 del Convenio de Discapacidad e incluirlos con todos los derechos y deberes en el
1602 Convenio de la Concertada. Los trabajadores del personal de administración y
1603 servicios y personal complementario de los centros educativos se sienten
1604 discriminados respecto a los de otros centros, puesto que cuentan con condiciones
1605 laborales menos beneficiosas: permisos, plazas de gratuidad para hijos de
1606 trabajadores en centros concertados, etc.

1607
1608 • Dotar a los centros de Educación Especial de los recursos necesarios para su correcto
1609 mantenimiento y para que puedan seguir acompañando a los estudiantes con
1610 discapacidad en su desarrollo educativo y personal.

1611

1612 **Prioridades de mejora en la escuela pública**

1613

1614 **Contexto**

1615

1616 La aprobación de la LOMLOE, la Ley Orgánica 3/2020, por la que se modifica la
1617 Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOE), la octava ley educativa de nuestra
1618 democracia, trae a la reflexión del V Congreso de la Federación de Enseñanza de USO
1619 de Andalucía el hecho de que en 40 años, periodo muy breve en términos educativos,
1620 un país que ha tenido ocho leyes educativas y unos resultados tan mediocres en
1621 determinados estándares de los informes internacionales, es un país que no ha
1622 encontrado “un sistema educativo” satisfactorio que le haya puesto a la cabeza de los
1623 países europeos en esta materia.

1624

1625 Si bien es cierto que se ha universalizado la escolarización de los 0 a los 18 años,
1626 y la gratuidad de esta desde los 3 a los 16 años, no es menos cierto que esta extensión
1627 de la escolarización no ha venido acompañada de una mejora en sus resultados, ni en
1628 la calidad de la educación en nuestros centros, ni en la preparación de nuestros
1629 alumnado, ni en la incorporación de estos al mundo del trabajo. Seguimos teniendo
1630 una tasa de desempleo elevadísima entre los jóvenes.

1631

1632 La nueva Ley no ha nacido con buen pie; abunda en ideología partidista y
1633 adolece de realismo, de sentido común y de consenso.

1634

1635 En la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía entendemos que la
1636 sociedad en general y la comunidad educativa en particular ha de incorporar a su
1637 visión de la educación un nuevo paradigma: la educación no solo tiene que ser
1638 universal y gratuita, tiene que ser una buena educación, verdaderamente equitativa
1639 en el sentido de compensar carencias individuales de origen y medios, y plantearse
1640 como objetivo el de poner en el mundo buenos ciudadanos y bien preparados.

1641

1642 La educación pública, los centros de titularidad pública, como parte sustantiva
1643 del sistema educativo de nuestro país, tienen un papel y una responsabilidad
1644 sustantiva en este objetivo.

1645

1646 *La educación pensando en los ciudadanos y ciudadanas.* El sistema educativo
1647 no puede ser una construcción teórica que sale de un laboratorio de ideas ocupado por
1648 académicos que tienen su modelo de sociedad perfecta. El sistema educativo ha de
1649 tener unos objetivos claros y realistas y ha de partir del conocimiento y la
1650 consideración de la realidad, de las condiciones sociales y económicas del país, y aun
1651 de las ideológicas en una sociedad plural y cada vez más heterogénea. Y el primer
1652 objetivo del sistema es conocer a qué personas se está dirigiendo, analizar sus
1653 carencias y dificultades y poner todos los medios necesarios para compensarlas. A
1654 partir de ahí, se debe actuar con toda la energía para que todos y cada uno de los
1655 alumnos puedan desarrollar sus capacidades al máximo de sus posibilidades e
1656 intereses. El objetivo no es que todos acaben su itinerario formativo igual, sino que
1657 puedan desarrollar al máximo sus capacidades.

1658
1659 *En unos centros comprometidos con su entorno.* No todas las personas ni los
1660 centros son iguales. Éstas viven donde viven, por diferentes motivos, y no siempre
1661 donde quieren sino donde pueden. El sistema educativo y los centros han de ser
1662 conscientes de ello y poner y disponer de los recursos necesarios para que el alumnado
1663 de ese entorno inmediato en el que están y crecen disponga de los medios físicos,
1664 humanos y motivacionales de los que puedan carecer o estar escasos. Hay que poner
1665 más recursos donde más se necesiten.

1666
1667 Asimismo, los proyectos educativos eficientes serán los que sean más útiles e
1668 interesantes para quienes van dirigidos; los centros tienen que tener capacidad para
1669 diseñar y desarrollar una parte del currículo, adaptándolo a la realidad a la que va
1670 dirigida. No se trata de hacer lo mismo que todos, pero más fácil (igualdad de
1671 resultados = bajada de nivel), sino poniendo más recursos a quienes carezcan de ellos,
1672 y animándoles para que su trabajo sea eficiente y obtengan los mejores resultados.

1673
1674 *Con unos dirigentes comprometidos.* Los centros no funcionan solos; y unos
1675 pueden funcionar mejor que en otros. Y en todos ellos la labor de los equipos directivos
1676 resulta fundamental.

1677 Son necesarios equipos directivos conocedores del entorno socioeconómico, algunos
1678 muy desfavorecidos, en el que están implantados los centros y comprometidos con un
1679 proyecto educativo específico para ese entorno y muy ambicioso para que pueda
1680 ofrecer mejores expectativas a los alumnos.

1681
1682 *Con el mejor profesorado y comprometido con el proyecto.* El profesorado no
1683 es un mero engranaje en un sistema burocrático y administrativo en el que vive de
1684 forma tangencial; es una parte vital y sustantiva del mismo, y su presencia en un
1685 centro no puede ser tomada como un mero accidente o circunstancia temporal
1686 limitada o en su ciclo profesional. Es necesario que a los centros públicos lleguen
1687 buenos profesionales que se puedan comprometer con un proyecto y que puedan ver
1688 reconocido su compromiso, su esfuerzo y su eficiencia, especialmente cuando ese
1689 proyecto lo sea en un entorno de especiales dificultades.

1690
1691 Pero para reconocer y prestigiar la función docente se necesitan acciones y
1692 hechos, no exclusivamente buenas palabras. Desde FEUSO ANDALUCÍA emplazamos y

1693 exigimos a las Administraciones de aquellas Comunidades Autónomas, que todavía no
1694 han revertido la totalidad de los recortes de los años más duros de la crisis anterior, las
1695 presupuesten y las reviertan en el curso 2021-22.
1696

1697 Con un alumnado al que se le ha de dar lo mejor y del que hay que esperar lo
1698 mejor de todos y cada uno de ellos. El proceso educativo exige un esfuerzo de todos y
1699 todas: de las Administraciones, de los centros, de las familias, del profesorado y
1700 también del alumnado. Este último también es fundamental. Por mucho que se ponga
1701 de los otros, no habrá resultado efectivo si no hay interés, esfuerzo y compromiso por
1702 parte del alumnado por aprovechar los medios que el conjunto de la sociedad pone
1703 para su educación. En los últimos tiempos hemos visto pasar muchas medidas que
1704 intentaron sustituir este papel y responsabilidad del alumnado con una profusión de
1705 medios, enormemente costosa pero ineficiente, que a lo sumo ha llegado a “camuflar
1706 o disimular el fracaso escolar” pero no a corregirlo; e incluso, lo han empeorar como
1707 consecuencia de una progresiva “infantilización” de los jóvenes ante su educación.
1708

1709 *El gran objetivo a conseguir* es el de una educación de calidad para todos y, en
1710 paralelo, la dignificación de la función docente. Por ello, desde la Federación de
1711 Enseñanza de USO de Andalucía, recogemos estas reflexiones -algunas disruptivas y
1712 aún provocadoras- en un conjunto de propuestas que creemos contribuyen a elevar la
1713 calidad de la educación, recuperando la cultura del esfuerzo del alumnado, reforzando
1714 el compromiso del profesorado, ampliando las competencias de los centros y del
1715 profesorado para proponer, elaborar y desarrollar proyectos educativos realistas y
1716 acordes con la recuperación de la dignificación del profesorado que tanto venimos
1717 reivindicando.
1718

1719 *La crisis sanitaria como reto y oportunidad.* La experiencia de los dos últimos
1720 cursos escolares, 2019-20 y 2020-21, mediatizados por la irrupción de forma
1721 inesperada y violentísima de la pandemia por Covid-19, han puesto de relieve la
1722 capacidad del sistema educativo, especialmente del profesorado y de sus equipos
1723 directivos en los centros públicos, para afrontar esas dificultades sobrevenidas y
1724 seguir funcionando. Pero el sistema no estaba preparado; y si a nivel político y
1725 administrativo se ha ido improvisando en función de la situación, la realización ha sido
1726 posible gracias al papel jugado por el profesorado: a su profesionalidad, a su calidad
1727 humana y a su compromiso personal y laboral con sus alumnos y alumnas, que se han
1728 enfrentado a la realidad con dedicación y entusiasmo, pero en muchísimas ocasiones
1729 sin medios y sin apoyo de las instituciones, cuando no en soledad.
1730

1731 Esta crisis sanitaria ha incrementado las consecuencias de la crisis económica,
1732 cuyos efectos en forma de recortes y retrocesos en derechos laborales, sociales y
1733 retributivos viene planeando sobre el mundo de la educación pública desde 2010.
1734 También ha sacado a la superficie algunas carencias del sistema que es necesario
1735 abordar, como son la insuficiencia de medios humanos y materiales, la necesidad de la
1736 aplicación de nuevos métodos y tecnologías en la educación, la insuficiente
1737 preparación y formación del profesorado y los equipos directivos, y una estructuración
1738 de la enseñanza bajo un modelo no tanto obsoleto como incapaz de afrontar y dar
1739 respuesta a las situaciones de emergencia como las vividas.

1740 La innovación no es sólo una exigencia del momento presente. Es más bien una
1741 dimensión propia de todo trabajo. Para responder a los problemas y necesidades que
1742 vamos encontrando es necesario responder con inteligencia y creatividad. No hay
1743 trabajo en el que esta dimensión del cambio y de la creatividad no sea necesaria.

1744
1745 La evaluación es un elemento imprescindible para valorar adecuadamente los
1746 pasos dados, ya sea del sistema educativo, del proyecto del centro, de los docentes y
1747 de los propios estudiantes. Se está generalizando una cultura de la evaluación y es
1748 importante que se asiente como ayuda a la mejora tanto del profesorado como del
1749 alumnado. En este sentido, no hay reflexión ni cambio serio si no se da una evaluación
1750 rigurosa de los pasos dados y de los resultados alcanzados.

1751
1752 Por todo ello, desde FEUSO ANDALUCÍA vemos necesario conseguir un acuerdo
1753 para la estabilidad del sistema educativo con el objetivo de que éste no se vea
1754 subordinado a los intereses partidistas que pueden acabar perjudicando seriamente a
1755 nuestro sistema educativo, al profesorado, al alumnado y las familias. Este común
1756 acuerdo debería contar con unos objetivos ambiciosos y unas líneas fundamentales de
1757 trabajo para la mejora de nuestro sistema educativo.

1758
1759 Como parte del acuerdo anterior, y en primer término, desde la Federación de
1760 Enseñanza de USO de Andalucía seguimos reivindicando el reconocimiento social de
1761 su labor y la regulación de las condiciones de trabajo de todos los docentes de nuestro
1762 país mediante la elaboración de un Estatuto Básico del Personal Docente, acordado
1763 por consenso mayoritario y su reflejo en forma de Ley.

1764
1765

1766 **Propuestas profesionales para la mejora del sistema**

1767
1768

1768 Educación Infantil y Primaria

1769

1770 Considerando la etapa de la Educación Infantil como fundamental para el
1771 desarrollo de los niños y niñas, proponemos:

1772

1773 • Generalización del Departamento de Orientación a toda la etapa Infantil, ya que la
1774 voluntariedad de la etapa no puede ser el argumento para disminuir la calidad de los
1775 servicios ofertados por el sistema educativo público.

1776

1777 • Disminución de las ratios hasta llegar a las recomendaciones de la red de atención a
1778 la infancia de la Comisión Europea:

1779

1780 **De 0 a 1 año: 4 alumnos.**

1781 **De 1 a 2 años: 6 alumnos.**

1782 **De 2 a 3 años: 8 alumnos.**

1783 **De 3 a 5 años: 15 alumnos.**

1784

1785 • Dotación a los centros de espacios adecuados a las características de este alumnado:
1786 servicios sanitarios, aulas específicas para psicomotricidad y música, espacios

1787 habilitados para la alimentación y el descanso, patios adaptados a las necesidades del
1788 juego y la climatología.

1789

1790 • Incorporación de personal docente especializado en todos los niveles de la etapa y de
1791 la figura del Asistente Social como coordinador entre el centro, administraciones y
1792 familia.

1793

1794 Enseñanza Primaria

1795

1796 • Ratio máxima de 18 alumnos/as por grupo.

1797

1798 • Adecuación y mejora de las infraestructuras y equipamientos.

1799

1800 • Dotación de un especialista en psicopedagogía o psicología por centro escolar para
1801 atender y coordinar las actividades de Orientación.

1802

1803 • Dotación de personal sanitario titulado.

1804

1805 • Autonomía de los centros para elegir la jornada continua. Implantación voluntaria de
1806 una Jornada continua, siendo las administraciones educativas las que garanticen el
1807 mantenimiento de los servicios fundamentales: comedor, apertura y
1808 aprovechamiento de las instalaciones de los centros escolares para la realización de
1809 actividades complementarias, etc.

1810

1811 • Potenciar la Acción Tutorial. Reducción del horario lectivo a los tutores y tutoras.

1812

1813 • Eliminación de las tareas burocráticas que afectan a la función docente, dotando a
1814 todos los centros de personal administrativo suficiente.

1815

1816 • Agilización en el proceso de sustituciones de los/as docentes, garantizando un
1817 máximo de 48 horas para cubrir el puesto a sustituir.

1818

1819 • Dotar de mayor número de profesorado de apoyo y de otros profesionales para
1820 atender la diversidad del alumnado, potenciando las aulas de acogida y las
1821 actividades especiales para el alumnado que se incorpore a lo largo del curso.

1822

1823 Secundaria y Bachillerato

1824

1825 • Reducción de la ratio a un máximo de 20 alumnos por aula en la ESO y 25 en
1826 Bachillerato.

1827

1828 • Aumento de los Departamentos de Orientación según las unidades del IES (a partir de
1829 20 unidades, dos psicólogos).

1830

1831 • Aumento de las plantillas con Auxiliares de Docencia para laboratorios,
1832 audiovisuales, informática, etc.

1833

1834 **Formación Profesional**

1835

1836 • Actualizar el catálogo de Títulos Profesionales.

1837

1838 • Relacionar las titulaciones con la realidad empresarial del entorno.

1839

1840 • Creación de un organismo del que dependa y coordine toda la Formación Profesional.

1841

1842 • Reconocimiento de los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) como enseñanzas superiores, dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

1843

1844 • Establecimiento de una carrera profesional con elementos específicos para el profesorado de Formación Profesional.

1845

1846 **Enseñanza de idiomas y centros bilingües**

1847

1848 Debido a la implantación en estos últimos años en la mayoría de los centros de los programas del bilingüismo, y puesto que es una de las prioridades hoy en día y en un futuro en nuestro sistema educativo, consideramos que las administraciones educativas deben esforzarse para que estos programas sean exitosos sin causar ningún perjuicio al alumnado, en cuanto a deficiencias en otros aprendizajes.

1850

1851 También las administraciones educativas deberán:

1852

1853 • Preparar adecuadamente al profesorado que vaya a impartir dichos programas.

1854

1855 • Dotar a los centros educativos con figuras como personal lector, profesorado nativo, etc.

1856

1857 • Fomentar estancias e intercambios del profesorado en el extranjero.

1858

1859 **Condiciones socio-laborales del profesorado**

1860

1861 **Acceso a la función pública docente**

1862

1863 En USO ANDALUCÍA queremos que en la enseñanza pública desee estar el mejor profesorado. Para ello es necesario que el sistema permita y esté preparado para reconocerlo, estimularlo y asegurar su permanencia en el mismo.

1864

1865 Formación Inicial y condiciones de acceso a la función pública docente. Un único grupo profesional con independencia de la etapa educativa.

1866

1867 Consideramos que la formación inicial corresponde al título de grado, con la obtención de la especialidad a través del correspondiente máster. Esta formación debe incluir la formación técnico-pedagógica suficiente. La Formación inicial del profesorado ha de incluir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desempeño de una función docente de calidad. El acceso a la función pública docente y a la condición de funcionario de carrera se adquirirá mediante concurso oposición

1881 con periodo de prácticas. Las prácticas deben ser llevadas a cabo con el
1882 asesoramiento de un profesorado-tutor experto, el cual deberá ser preparado
1883 adecuadamente.

1884

1885 La plantilla docente de los centros públicos ha de estar formada por, al menos,
1886 un 80% con funcionarios de carrera.

1887

1888 Las administraciones educativas deben hacer los esfuerzos necesarios para
1889 actualizar las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de los centros y lograr este
1890 porcentaje, sacando a concurso público todas las plazas necesarias.

1891

1892 **Provisión de puestos de trabajo y movilidad: Concursos de traslados**

1893

1894 • Concursos de traslados de ámbito estatal y abiertos, bianuales, alternándose con los
1895 que se celebren en las comunidades autónomas. Se celebrarán a localidad, centro y
1896 especialidad, previa publicación de todas las vacantes.

1897

1898 • A la hora de confeccionar el baremo, los méritos preferentes, aquellos que se deriven
1899 de la antigüedad en el Cuerpo, permanencia en el centro y actividad de docencia
1900 directa, tendrán una valoración mínima del 80%. Los méritos no preferentes,
1901 derivados de actividades realizadas fuera de la docencia directa, se valorarán en un
1902 máximo del 20%.

1903

1904 • Derecho preferente de las funcionarias que sean víctima de la violencia de género.

1905

1906 **La situación de los interinos y falsos interinos**

1907

1908 El Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción
1909 de la temporalidad del empleo público, sale al paso de las recientes sentencias de
1910 tribunales españoles de distintas instancias fundamentadas en la del Tribunal de
1911 Justicia de la Unión Europea, quien observa la utilización abusiva de nombramientos
1912 temporales en las Administraciones.

1913

1914 En este Real Decreto se recogen, además de la filosofía y justificación por parte
1915 del gobierno a través de la exposición de motivos, unas primeras actuaciones con las
1916 modificaciones de los artículos 10 y 11 y la inclusión de una nueva adicional 17ª, en el
1917 TREBEP, y una Disposición Final segunda, de “adaptación de la normativa del personal
1918 docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud”, que da el
1919 plazo de un año para la adaptación de esa normativa a este personal, pasado el cual y
1920 de no haberse hecho esa adaptación le sería de aplicación lo previsto en los artículos
1921 10 y 11.

1922

1923 Con el objetivo de proceder a una regulación de esta situación, y sin perjuicio de
1924 mantener la utilización de las interinidades para cubrir puestos de funcionarios con
1925 reserva de puesto de trabajo o cobertura ocasional de una vacante, y puesto que en la
1926 práctica la actual situación de los interinos va mucho más allá de lo que establecen las
1927 normas para la figura del funcionario interino, desde la Federación de Enseñanza de

1928 USO de Andalucía proponemos la creación de una nueva figura que podría ser la del
1929 “funcionario docente asociado”, que formaría una escala paralela a la de los
1930 funcionarios y funcionarias docentes de carrera, con un sistema de acceso y
1931 promoción propio, y que en su tramo final permitiría alcanzar la condición de
1932 funcionarios de carrera.

1933

1934 Esta escala comprendería dos niveles: el de funcionariado docente asociado y
1935 el de funcionariado docente asociado estable. El acceso y promoción dentro de esta
1936 escala se realizaría de acuerdo con el siguiente esquema:

1937

1938 • Anualmente y previa superación de todo o parte del proceso de concurso-oposición,
1939 se confecciona una lista de aspirantes a la escala de “funcionarios docentes
1940 asociados”.

1941

1942 • El hecho de ser contratado implica el acceso a la condición de “funcionario docente
1943 asociado”, condición que supone la cobertura de puestos de trabajo en el ámbito
1944 autonómico y la permanencia en la bolsa de trabajo.

1945

1946 • Cuando desde este nivel se acumulen cuatro años de contrato (o un número de horas
1947 en determinadas especialidades), se pasa al nivel de “funcionariado docente asociado
1948 estable”. Todas las vacantes, no reservadas a funcionarios de carrera, serían cubiertas
1949 con este personal. La pertenencia a este nivel, en el que no se pueden rechazar
1950 nombramientos, supone: estabilidad en el empleo –aunque no en el puesto–; la
1951 percepción de las retribuciones básicas, aun no teniendo destino asignado; cómputo
1952 de antigüedad y derecho a complementos por formación permanente; derecho
1953 preferente en la asignación de destinos; “obligación” a la participación en las pruebas
1954 de acceso a la condición de funcionario de carrera, mediante la superación de un
1955 concurso o prueba de carácter objetivo reservándose para este sistema de promoción
1956 un número de plazas de la oferta pública equivalente al menos al 30%.

1957

1958 • En cualquier caso, las personas que ocupen estos puestos bajo esta figura tendrían
1959 las mismas condiciones sociales que los funcionarios de carrera.

1960

1961 **Formación, promoción y carrera docente**

1962

1963 • Facilitar la promoción vertical de los y las docentes hasta llegar a todos los niveles
1964 educativos, incluso el universitario. Poder acceder a los diferentes cuerpos docentes a
1965 través de concursos basados en la capacidad, mérito y años de experiencia. Reserva
1966 de plazas en las Universidades para el profesorado de Educación Primaria y Educación
1967 Secundaria con el título de doctorado.

1968

1969 • Formación permanente, gratuita y de calidad para los docentes en horario lectivo, en
1970 el mismo centro o cerca de él, ofertando los planes de formación adaptados a las
1971 peculiaridades de cada centro.

1972

1973 • Dotación a los centros de los recursos materiales y personales para promover
1974 iniciativas didácticas, innovadoras y trabajos cooperativos.

1975

1976 • Convocatoria anual de licencias por estudios y estancias en el extranjero.

1977

1978 • Permisos de tres meses cada cinco años para formación y actualización en la especialidad del profesorado de Formación Profesional.

1979

1980

1981

Jornada laboral de 35 horas semanales

1982

1983 • Jornada lectiva máxima de 21 horas semanales en Educación Infantil y Educación Primaria.

1984

1985

1986

1987

1988

1989

Retribuciones

1990

1991

1992

1993

1994

1995

1996

1997

1998

1999

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

El V Congreso de la Federación de Enseñanza de USO de Andalucía insta a las Administraciones Educativas a que desarrollen todas las actuaciones necesarias para conseguir la valoración y el reconocimiento de la tarea docente por parte de la Comunidad Educativa y de la sociedad en general.

• Reconocimiento del docente como autoridad pública en todo el Estado.

• Cobertura de la responsabilidad del docente, derivada del ejercicio profesional: accidentes, denuncias, etc.

• Asistencia letrada por parte de la Administración ante situaciones de violencia que pueda sufrir.

2022 • Creación del servicio del “Defensor del Profesorado”. Ayuda inmediata jurídica y
2023 psicológica.

2024

2025 • Establecimiento de un marco jurídico que garantice la correcta convivencia en los
2026 centros escolares, potenciando la disciplina, consiguiendo de esta forma “tolerancia
2027 cero” a los actos de violencia escolar. Para conseguir todo esto se tendrá que
2028 establecer normativas reguladoras, preventivas y correctoras que sean realistas y
2029 eficaces.

2030

2031 • Los equipos directivos deben contar con la formación específica suficiente y tienen
2032 que ser los órganos ejecutivos reales. El director o directora y el equipo directivo serán
2033 elegidos por la capacidad, méritos y el proyecto propuesto, con la aprobación del
2034 Claustro.

2035

2036 • Al Claustro de Profesores se le debe dotar de mayores competencias, recuperando su
2037 función técnico-profesional.

2038

2039 **Salud laboral**

2040

2041 • Definición y catalogación de las enfermedades profesionales.

2042

2043 • Posibilidad de cambio del docente a otro puesto de trabajo o función, por razones de
2044 riesgos para la salud, sin que suponga ninguna merma en sus derechos laborales.

2045

2046 • Establecimiento de un programa de Evaluación de Riesgos Psicosociales que permita
2047 detectar y hacer un seguimiento de las patologías asociadas a la docencia. A partir de
2048 este programa pueden darse soluciones a los problemas de estrés entre los miembros
2049 de la Comunidad Educativa.

2050

2051 • Evaluación de riesgos que afecten a la situación de embarazo y lactancia, y adaptar
2052 las condiciones de trabajo en función de esa evaluación.

2053

2054 **Conciliación de la vida familiar y laboral**

2055

2056 • Posibilitar la concesión de horas o días de asuntos propios retribuidos (15 días
2057 anuales).

2058

2059 • Ampliación del permiso de maternidad y paternidad a un año por nacimiento,
2060 adopción o acogimiento.

2061

2062 • En las familias monoparentales el permiso será acumulable, 2 años (maternidad y
2063 paternidad) por nacimiento o adopción.

2064

2065 • Reducción de un tercio de la jornada para cuidado de hijos/as menores de tres años,
2066 sin disminución de salario.

2067

- 2068 • Aumento del derecho de reserva de puesto de trabajo de un año a tres años durante
2069 la excedencia por cuidado de hijos/as.
2070
2071 • Aumento hasta seis años de la posibilidad de excedencia por cuidado de hijos/as o
2072 familiares, sin pérdida del puesto de trabajo.
2073
2074 • Matrícula gratuita en todos los niveles educativos para el funcionariado docente,
2075 cónyuges y sus hijos/as.
2076
2077 • Reducción voluntaria y progresiva de la jornada a los mayores de 55 años (de dos a
2078 seis horas semanales), sin reducción de salario y ocupando el resto de jornada en
2079 actividades no lectivas.
2080
2081 • Respecto a la provisión de puestos de trabajo, desde FEUSO ANDALUCÍA
2082 demandamos una provisión anual de todas las vacantes. Negociación y conocimiento
2083 previo de todas las vacantes ofertadas.
2084
2085 • Negociación anual de todas las creaciones y supresiones en los centros.
2086
2087 **Interinos**
2088
2089 • Eliminar vacantes con más de dos perfiles.
2090
2091 • Formación y licencias por estudios con las mismas condiciones que el resto del
2092 profesorado funcionario.
2093
2094 **Itinerancias**
2095
2096 • Limitar las itinerancias a las estrictamente imprescindibles.
2097
2098 • Dotación por parte de las Administraciones Educativas de un parque móvil para
2099 atender las itinerancias o, en su caso, percepción de un complemento por uso de
2100 vehículo.
2101
2102 • Adelanto mensual por parte de las Administraciones Educativas de los importes de
2103 los desplazamientos y dietas.
2104
2105 • Complemento o indemnización por utilización de vehículo propio.
2106
2107 • La revisión del importe que se recibe por el kilometraje y desgaste de vehículo debería
2108 ser anual, atendiendo a la subida del IPC.
2109
2110 • Las rutas de itinerancias establecidas deberían ser flexibles dentro de la zona del
2111 recorrido.
2112
2113
2114

2115 **Prioridades de mejora en el profesorado de religión**

2116

2117 **Prioridad 1**

2118

2119

2120

2121

2122

2123

2124

2125

2126

2127

2128

2129

2130

2131

2132

2133

2134

2135

2136

2137

2138

2139

2140

2141

2142

2143

2144

2145

2146

2147

2148

2149

2150

2151

2152

2153

2154

2155

2156

2157

2158

2159

2160

2161

Transferencia de las competencias a la Junta de Andalucía. No tiene ningún sentido que todavía comunidades autónomas como la andaluza, tengan al profesorado de Religión que imparte clases en Educación Infantil y Educación Primaria sin transferir sus competencias desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional a la propia comunidad. Esta situación anómala ha contribuido de forma negativa al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, que se han visto obligados, año tras año, a judicializar multitud de asuntos ante la inacción del Ministerio de Educación a reconocer derechos que, en el ámbito autonómico con transferencias plenas, sí se han reconocido en otras CCAA por la vía de la negociación: por ejemplo, el pago de los sexenios y de las itinerancias. Por este motivo, desde FEUSO ANDALUCÍA venimos realizando distintas iniciativas en todos los ámbitos, para que cuanto antes, se lleven a cabo las trasferencias desde el Ministerio de Educación a la Junta de Andalucía. Asumiendo ésta, a todo el profesorado de religión en los centros públicos de Infantil y Primaria, con todos los derechos laborales y condiciones salariales reconocidos judicialmente y aplicándole de oficio, aquellos que en el ámbito autonómico se han venido reconociendo al profesorado de religión de enseñanza secundaria y profesorado interino de Andalucía.

Prioridad 2

Igual puntuación de la experiencia docente que para los trabajadores de la pública de cara a las oposiciones. Desde FEUSO ANDALUCÍA hemos venido denunciando históricamente la injusticia que se ha venido produciendo con el colectivo del profesorado de Religión en la escuela pública que, de forma reiterada, han visto cómo se han cercenado sus derechos en comparación con sus homónimos que imparten otras materias. Entre estas discriminaciones, nos encontramos que la experiencia docente como profesor de Religión en la escuela pública no se puntúa con el mismo valor que la experiencia que acrediten sus compañeros que imparten otras materias. Por este motivo, desde FEUSO ANDALUCÍA solicitamos que este tipo de actuaciones cesen de manera inmediata y que las leyes y normas de desarrollo que regulan los sistemas de acceso a la función pública se basen, única y exclusivamente, en criterios objetivos, de tal forma que la experiencia docente tenga igual puntuación, con independencia de la materia impartida y el centro en el que se ha desarrollado.

Prioridad 3

Mantenimiento en los currículos de la actual dotación horaria a la materia de religión. Año tras año vemos cómo muchos contratos del personal que imparte la asignatura de Religión sufre variaciones en relación con el número de horas asignadas. Estas variaciones se producen, según la propia justificación de las Administraciones educativas, por el necesario ajuste de horas impartidas equivalente al número de alumnos y alumnas que eligen cursar la asignatura de Religión. Sin embargo, desde FEUSO ANDALUCÍA venimos denunciando que esto no es así. Primero, porque la

2162 asignatura de Religión sigue demandándose de forma mayoritaria por las familias, sin
2163 que el descenso sea tal como alegan las Administraciones; segundo, porque en estos
2164 últimos años, han sido las leyes educativas de turno y la normativa autonómica de la
2165 Consejería de Educación, las que han adoptado, de forma unilateral, la decisión de
2166 reducir el número de horas que se imparten de la asignatura, con el consiguiente
2167 perjuicio para el profesorado en sus condiciones económicas y laborales.
2168 Por este motivo, FEUSO ANDALUCÍA, ahora que en nuestra comunidad autónoma se
2169 están preparando los currículos de los distintos niveles educativos, que habrán de
2170 desarrollar la LOMLOE, insiste una vez más, en que se mantenga en estos, la actual
2171 dotación horaria de la materia de religión. En el caso de la etapa de educación infantil,
2172 que se defina la carga horaria de esta materia, siendo la misma que en primaria y no se
2173 siga dejando al arbitrio de los equipos directivos de los centros.

2174

2175 **Prioridad 4**

2176

2177 **Estabilidad en las condiciones de trabajo.** Cualquier trabajador, con
2178 independencia del tipo de trabajo que desarrolle y preste, aspira a tener estabilidad en
2179 sus condiciones de trabajo.

2180 Sin embargo, este derecho ha sido sustraído al profesorado de Religión de la escuela
2181 pública, que ha visto cómo, con independencia de la calidad en el desempeño de sus
2182 funciones, no tienen una mínima garantía de estabilidad ni reconocimiento de la labor
2183 que desempeñan.

2184 Por este motivo, FEUSO ANDALUCÍA considera necesario, por un lado, establecer los
2185 mecanismos necesarios para que, los trabajadores que ya están desarrollando su labor
2186 como profesorado de Religión en la escuela pública tengan las garantías necesarias
2187 de estabilidad en sus puestos de trabajo y, por otro, establecer un sistema de acceso
2188 para las nuevas incorporaciones basadas en criterios de igualdad, mérito y capacidad
2189 que garanticen, igualmente, estabilidad en el puesto de trabajo.

2190

2191 **Prioridad 5**

2192

2193 **Completar currículo pudiendo impartir otras materias para las que tengan**
2194 **la titulación adecuada.** Al igual que el resto del profesorado que imparte otras
2195 materias tiene abierta la posibilidad de completar currículo impartiendo otras
2196 asignaturas para las que tienen la titulación adecuada, desde FEUSO ANDALUCÍA
2197 solicitamos que el profesorado de Religión también pueda acceder a esta posibilidad,
2198 en igualdad de condiciones. Este tipo de medidas favorecería tanto a los centros
2199 educativos, que tendrían un abanico más amplio de posibilidades dentro de sus
2200 propias plantillas, como al propio profesorado que, especialmente en los casos de
2201 jornadas parciales, tendrían la posibilidad de ampliar jornada a través de la
2202 impartición de otras materias. Por ello debemos reivindicar que, se considere como
2203 jornada a tiempo completo, a partir de las 18 horas semanales en el área de religión e
2204 impartir otras materias hasta completar la jornada lectiva estipulada, en los niveles
2205 educativos del profesorado de infantil y primaria. Con respecto al profesorado de
2206 religión en enseñanza secundaria, la consideración de jornada completa lectiva en
2207 esta materia debería ser de 13 horas semanales y completar con otras materias, hasta
2208 alcanzar las horas lectivas estipuladas en este nivel para el profesorado.

2209

2210 **Prioridad 6**

2211

2212 **Jubilación parcial.** Fomentar acuerdos con las administraciones educativas
2213 competentes para que faciliten el acceso a la jubilación parcial de aquellos
2214 trabajadores que, cumpliendo con los requisitos legales vigentes, deseen acceder a
2215 esta modalidad de jubilación, así como, regular la posibilidad de acumular, en uno o
2216 varios periodos concentrados, el tiempo restante de trabajo, previo acuerdo entre
2217 trabajador y empresario, hasta alcanzar la jubilación completa.

2218

2219 **Prioridades de mejora en salud laboral**

2220

2221 **Prioridad 1**

2222

2223 **Sensibilizar al conjunto de las personas trabajadoras ante los problemas**
2224 **generales y específicos de las condiciones de trabajo y salud.** Hay que superar la idea
2225 de que en el ámbito educativo los riesgos para la salud son menores. Es necesario
2226 concienciar a las personas trabajadoras de que los riesgos no se limitan a los
2227 problemas de voz, sino que existen otros tanto o más importantes y que es
2228 fundamental conocerlos para prevenirlos.

2229

2230 **1.** La crisis sanitaria ha hecho estallar las grietas y desigualdades de nuestro
2231 mercado laboral y la fragilidad y carencias del sistema preventivo. Es necesario
2232 fomentar la prevención en las empresas y especialmente, estar atentos al
2233 cumplimiento de la normativa en materia de prevención relacionada con la
2234 pandemia de COVID-19.

2235

2236 **2.** Organizar cursos sobre prevención de riesgos laborales en los que se
2237 proporciona una formación básica; también cursos sobre mediación, gestión de
2238 conflictos, jornadas formativas dirigidas a delegados y delegadas de
2239 prevención para dar a conocer la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y dar
2240 pautas y herramientas para poder llevar a cabo una correcta actividad
2241 preventiva en los centros.

2242

2243

2244 **3.** Dar especial relevancia al tratamiento de los riesgos psicosociales que, junto a
2245 las disfunciones en la voz, son los que más afectan actualmente la salud laboral
2246 del colectivo. Por ello, para contribuir en la mejora de la calidad de vida de los
2247 docentes y trabajadores/as del sector educativo en cuanto a la prevención de
2248 riesgos psicosociales, ponemos a disposición de los trabajadores y trabajadoras
2249 el Proyecto ESTAFOR, un programa de intervención basado en la formación y
2250 autoformación en prevención y gestión del estrés.

2251

2252 **4.** Impulsar y divulgar los aspectos más importantes relacionados con la Salud
2253 Laboral, que pasan por el conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos
2254 Laborales y los decretos que la desarrollan. Informar sobre los derechos y
2255 deberes en materia preventiva a las personas trabajadoras y ofrecer a las

2256 empresas la información y el apoyo necesario para que puedan llevar a cabo
2257 una buena gestión de la prevención.

2258

2259 **Prioridad 2**

2260

2261 Definir y catalogar las enfermedades profesionales, de forma amplia y que
2262 recoja realmente todo el abanico de patologías relacionadas con el sector.

2263 Recoger en las plataformas negociadoras protocolos de actuación en caso de acoso y
2264 considerarlo como falta muy grave.

2265

2266 **Prioridad 3**

2267

2268 **Potenciar la figura del Delegado de Prevención de Riesgos. EN FEUSO trabajaremos**
2269 **para:**

2270

2271 **1.** Informar a los Delegados de Prevención sobre sus competencias.

2272

2273 **2.** Formar a los Delegados de Prevención en materia de riesgos laborales.

2274

2275 **3.** Apoyar a nuestros delegados y delegadas de prevención en sus actuaciones en
2276 el ámbito de las empresas y responder a sus demandas

2277

2278 **4.** Acompañar y asesorar a los delegados y delegadas de prevención en las
2279 actuaciones en las empresas.

2280

2281 **5.** Impulsar la elección de Delegados de Prevención en las escuelas que no lo
2282 tengan y registrarlos ante la autoridad laboral.

2283

2284 **6.** Constituir comités de salud laboral en las empresas donde tenemos
2285 representación sindical.

2286

2287 **Prioridad 4**

2288

2289 **Impulsar la actuación en las empresas de nuevos retos:**

2290

2291 **1.** La intervención en torno a los riesgos psicosociales y su impacto en la
2292 organización de la empresa.

2293

2294 **2.** La vigilancia de la salud y la prevención.

2295

2296 **3.** El plan de prevención como elemento de integración de la prevención en el
2297 sistema general de gestión en la empresa (plan de evacuación, entre otros).

2298

2299 **4.** El desarrollo de la normativa sobre la coordinación empresarial y la
2300 subcontratación.

2301

2302