

REIVINDICACIONES

»» Sindicato de Enseñanza Pública



UGT



**Servicios
Públicos
Enseñanza**

ÍNDICE

- 01** Introducción
- 02** Dignificación de la Profesión Docente
- 03** Retribuciones Docentes
- 04** Condiciones Laborales

INTRODUCCIÓN

El Sector de Enseñanza de la Federación de UGT- Servicios Públicos exige un compromiso real para que la Educación Pública esté en el centro de la acción política, convirtiéndola en una prioridad de Estado.

Necesitamos respuesta a los problemas a los que se ven sometidos el profesorado de la enseñanza Pública y su alumnado y desarrollar los aspectos que siguen pendientes de la ley educativa LOMLOE con la aspiración de dar estabilidad y equilibrio al sistema educativo.

Asimismo, es imprescindible establecer mecanismos para que la inversión en educación esté por encima de la alternancia política y de las discusiones anuales de los Presupuestos Generales del Estado y además establecer medidas para mejorar las condiciones socio-laborales del profesorado y potenciar el desarrollo de su carrera profesional. En este sentido, se deben abordar aspectos importantes para el profesorado como la negociación del Estatuto de la Función Pública Docente que permita el desarrollo profesional del profesorado, la reducción del horario lectivo y la bajada de ratios que favorezca una atención personalizada acorde a las necesidades del alumnado, junto a la mejora de la formación del profesorado y los recursos materiales y humanos que doten al profesorado de las herramientas necesarias que permita dar continuidad a la Ley educativa y poder desarrollar los objetivos que fija la LOMLOE.

Al mismo tiempo el Ministerio debe abordar el desarrollo reglamentario de la Ley de Enseñanzas Artísticas en lo que afecta al profesorado, al crear nuevos cuerpos docentes, la autonomía organizativa, pedagógica, administrativa y económica de los centros y su sistema de gobernanza y la situación del alumnado, fundamentalmente en lo que afecta a becas y ayudas, movilidad e internacionalización.



DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE



UGT considera que el profesorado es imprescindible para transformar la educación y es el motor para el cambio educativo que nuestra sociedad necesita. Por tanto, es el momento de implementar medidas que se dirijan a la recuperación de las condiciones socio-laborales del profesorado que permitan una dignificación del trabajo docente, que cuenten con buenas condiciones de trabajo, mejora de las retribuciones, entornos seguros, sanos y con recursos adecuados, confianza, autonomía profesional, libertad académica, una formación inicial de calidad y un desarrollo profesional continuo, entre otros.

REIVINDICAMOS:

- *La recuperación del poder adquisitivo de los salarios docentes*
- *La mejora de sus condiciones laborales*
- *Estatuto Docente*

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Sindicato de Enseñanza Pública

RETRIBUCIONES DOCENTES



UGT considera que es difícil pretender retener al profesorado y hacer atractiva una profesión con los nuevos cometidos y responsabilidades impuestos si no existe al mismo tiempo una correlación y reconocimiento con las retribuciones que los docentes perciben. La revalorización del sueldo de nuestros docentes es fundamental para el reconocimiento y motivación del profesorado y para garantizar el incremento en la mejora del perfil profesional, tanto del que está en activo como del que accede por primera vez.

Si queremos los y las mejores docentes para nuestro alumnado y para nuestro país, necesitamos que maestras y maestros, profesores y profesoras, reciban un salario acorde a su formación continua, dedicación y la gran responsabilidad que es educar a los futuros ciudadanos de nuestra sociedad.

UGT EXIGE:

La recuperación del poder adquisitivo del profesorado y denuncia que continúen las diferencias sustanciales entre comunidades autónomas

Según el Estudio realizado por nuestro sindicato (Retribuciones Docentes en la Enseñanza Pública 2024), las retribuciones docentes de las diferentes comunidades autónomas continúan registrando diferencias salariales considerables que siguen superando de media los 620 euros.

Las mayores desigualdades se dan en el caso del profesorado que imparte FP, que llegan a los 750 euros, teniendo en cuenta las retribuciones básicas y complementarias. En el caso del cuerpo de maestros las diferencias se sitúan por debajo de los 500 euros.

Los docentes mejor remunerados continúan siendo los de Euskadi, seguidos de los de Castilla-La Mancha y Cantabria. Por el contrario, los salarios más bajos son los de Asturias, Cataluña, Extremadura y Aragón.

Nuestro estudio actualiza las retribuciones docentes para 2024 de acuerdo a lo recogido en el Acuerdo Marco para la Administración del siglo XXI, firmado en octubre de 2022 por UGT-Servicios Públicos, que ha permitido recuperar parte del poder adquisitivo perdido en la última década, y a falta de la última subida del 0,5% prevista.

UGT subraya la necesidad de armonizar y regularizar los incrementos salariales y emplaza a equilibrar estas diferencias salariales entre los territorios, al considerar que el mismo desempeño profesional debería ir acompañado de las mismas o similares retribuciones, y más siendo un cuerpo con carácter estatal.

Seguimos exigiendo a las administraciones educativas, la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios docentes, la reversión de los recortes salariales y educativos, incrementos salariales,... Hacemos un llamamiento a implementar acciones que permitan a los docentes tener un salario en consonancia a la responsabilidad asumida.

Es importante destacar que en nueve comunidades autónomas los maestros reciben un salario por encima de los 2.500 euros brutos, y aún quedan cinco por debajo de los 2.450 euros (dos de ellas incluso por debajo de los 2.400). En FP son cinco las que cobran menos de 2.600 euros (Asturias no llega ni a los 2.500 euros) y para Secundaria son seis las que perciben unas retribuciones por debajo de los 2.800 euros (y nuevamente los docentes asturianos no llegan ni a los 2.700 euros).

La evolución de los salarios en los últimos 14 años se caracteriza por la progresiva pérdida de poder adquisitivo del profesorado entre 2010 y 2019, como consecuencia de los recortes, la congelación salarial y la parálisis presupuestaria.

Es importante poner en valor la necesidad de continuar mejorando las condiciones retributivas del profesorado para poder mantener el equilibrio con respecto a los docentes de nuestro entorno más cercano. Como recoge el reciente informe publicado por la OCDE Education at a Glance 2024, mientras que entre 2015 y 2023 los salarios reglamentarios del profesorado aumentaron en términos reales (es decir, a precios constantes de 2015) en la media de países OCDE aproximadamente un 5 % en el nivel de educación primaria y un 4 % en el nivel de primera etapa de educación secundaria, en España, el aumento en términos reales fue únicamente del 1,5 % y del 1,8 % respectivamente.

El Acuerdo Marco para la Administración del siglo XXI, suscrito entre Gobierno, UGT, y otros sindicatos ha permitido una subida de las retribuciones docentes que con las revisiones correspondientes posiblemente alcance el 9,8%.

CONDICIONES LABORALES

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

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

Para llevar a cabo estas mejoras es necesario, entre otras:

N.º 01 – Todos los Cuerpos Docentes al subgrupo A1

Con revisión de los complementos de destino en el reconocimiento de, al menos, dos niveles más para infantil y primaria, para secundaria y para catedráticos e inspectores.

Nuestra propuesta al estatuto docente actualiza, más de 100 años después, el modelo de cuerpo único defendido por UGT.

El sindicato de Enseñanza de UGT propuso, a comienzos del siglo XX, un modelo educativo, truncado por la Guerra Civil y la Dictadura, que hoy en día presenta mayor vigencia que nunca. Sin embargo, hay que destacar diferencias sustanciales entre ambos momentos. A principios del siglo XX, España iniciaba tímidamente el camino hacia la modernización y la enseñanza obligatoria aún no se había instituido, ni mucho menos una red pública de centros, y el profesorado adolecía de una mínima formación homogénea.

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Sindicato de Enseñanza Pública

Los retos a los que se enfrenta la institución educativa del siglo XXI no pueden ser más diferentes y la formación universitaria del profesorado, afortunadamente, está consolidada.

En este contexto es en el que cobra un nuevo sentido la propuesta del modelo de Cuerpo Único que defendía la UGT que debe partir de una premisa inicial:

- La incorporación de todos los cuerpos al Subgrupo A1 con revisión de los complementos de destino en el reconocimiento de, al menos, dos niveles más para infantil y primaria, para secundaria y para catedráticos e inspectores.

Nuestra propuesta se fundamenta en la misma exigencia de titulación, procedimiento de ingreso y responsabilidades similares.

N.º 02 – Reducción del horario lectivo del profesorado

EXIGIMOS:

- *Jornada laboral de 32 horas semanales*
- *Reducción del horario lectivo a 15 horas para el profesorado de Secundaria y Bachillerato y 18 horas en Infantil y Primaria*
- *Reducción del número de alumnos y grupos asignados a cada docente*
- *Reducción de horas lectivas al profesorado mayor de 55 años*

El excesivo número de horas lectivas que el profesorado viene sufriendo en los últimos años, junto con el mantenimiento de ratios elevadas no solamente afecta a la calidad educativa, sino que supone, unido al exceso de burocracia, una sobrecarga al profesorado que repercute en su salud física y emocional.

Por ello, proponemos la reducción del horario lectivo a 15 horas para el profesorado de Secundaria y Bachillerato y 18 horas en Infantil y Primaria, lo que supondría que nuestro profesorado podrá contar con más horas de preparación, evaluación, coordinación, formación, etc, y ayudará a evitar el desgaste que lleva implícito un excesivo número de horas de docencia directa y la cada vez mayor carga burocrática.

Por otra parte, es fundamental la reducción del número de alumnos y grupos asignados a cada profesor.

El número de alumnos establecido por aula no es un indicador real del alumnado total que atiende un profesor. Un profesor puede impartir docencia a varios grupos en una única jornada laboral. Por tanto se hace necesario, como un indicador de calidad, la disminución del número de alumnado que atiende un docente.

Además, se necesitan arbitrar otras funciones para el profesorado de mayor edad, con la reducción de horas lectivas a los docentes mayores de 55 años sin la limitación ni el condicionamiento por las necesidades del servicio, el desempeño de otros puestos o cargos docentes como bibliotecas, apoyos, tutorización de profesorado novel, de estudiantes en prácticas, docencia a futuros profesores, colaboración con la universidad, ... son otras funciones docentes en las que el desgaste físico y psíquico puede ser menor y donde el mayor grado de experiencia de este profesorado, puede ser un valor añadido importante.

Todo ello redundará en beneficio de la calidad de la enseñanza, de la atención que recibe el alumnado, así como de la salud laboral de nuestros docentes y de la mejora cualitativa y cuantitativa del empleo.

N.º 03 – Derecho a jubilación anticipada de todos/as los docentes

El Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI pretende culminar la derogación del RDL 20/2012 (restablecimiento de la jubilación anticipada para el personal al servicio de las administraciones públicas que no pertenece al Régimen de Clases Pasivas).

Derecho a la jubilación anticipada de los docentes que no pertenecen a clases pasivas y de la jubilación parcial de todos

Recientemente, firmado el acuerdo entre el Gobierno y UGT-Servicios Públicos junto con el Área Pública de CCOO, en relación a este aspecto, se devuelve al personal funcionario –incluido el perteneciente al Régimen de Clases Pasivas y Seguridad Social– y estatutario, el derecho a la jubilación parcial.

Desde el Sector de Enseñanza de UGT-Servicios públicos exigimos:

- Continuación y prolongación de la jubilación voluntaria LOE para todos los docentes -el mantenimiento indefinido para todos los empleados públicos de la jubilación anticipada voluntaria actual a los 60 años-
- El incremento de los haberes reguladores y la pensión máxima (con el 100% del haber regulador), para que la pensión de jubilación no sufra la merma económica actual.
- El derecho a la jubilación anticipada con treinta años de cotización y sin límite de edad.
- Que el Gobierno impulse, con agilidad, las modificaciones normativas necesarias para que el acuerdo se haga realidad.

El acuerdo incorpora reivindicaciones hechas por UGT, encaminadas a alcanzar un empleo de calidad e impulsar el rejuvenecimiento del personal de las Administraciones.

N.º 04 – Reconocimiento de la promoción profesional

Derecho al reconocimiento de la promoción profesional vertical y horizontal

Para lograr que la profesión docente sea verdaderamente atractiva, UGT considera imprescindible abordar de forma real y efectiva la mejora de las condiciones laborales del profesorado reconociendo el derecho a la promoción profesional con las retribuciones adecuadas que le correspondiesen.

En la actualidad, el profesorado, independientemente del tiempo que lleve ejerciendo la docencia, es el único cuerpo que no puede acceder a la totalidad de los tramos de la carrera profesional, a diferencia de lo que sucede con otros funcionarios de la Administración General del Estado.

En el ámbito de la gestión retributiva que tienen las distintas Administraciones educativas, también observamos la disparidad de criterios a la hora de aplicar complementos y retribuciones a los docentes en cada Comunidad Autónoma, a pesar de ser Cuerpos estatales.

UGT considera fundamental la clarificación y potenciación de las posibilidades de promoción profesional y económica a lo largo de la vida docente. Muchos profesionales, que quieren y disfrutan de su profesión, se ven limitados por los escasos incentivos que ofrece.

El establecimiento de un sistema de incentivos laborales y económicos será un gran estímulo para todos aquellos que, sin dejar su profesión, quieren ver reconocido su esfuerzo y su trabajo; además se trataría de un sistema realmente discriminatorio y objetivo del trabajo bien hecho y de la dedicación a la docencia y la investigación en el campo educativo.

Por todo ello, el Sector de Enseñanza de UGT reivindica que se premien las responsabilidades y tareas que se encargan al profesorado, cada vez más diversas y especializadas, mediante la acreditación de los méritos correspondientes, tanto con unas retribuciones adecuadas acordes al trabajo realizado como en la escala profesional correspondiente al igual que sucede con otros funcionarios de la Administración General del Estado .

N.º 05 – Más tiempo para la formación, la innovación y la investigación

Planes de formación docente dentro del horario lectivo

El nuevo modelo educativo por competencias y más individualizado que propone la LOMLOE exige del profesorado una mayor dedicación a estas tareas.

El profesorado tiene que adaptar las programaciones didácticas al contexto, a la atención a la diversidad y al proceso de aprendizaje, y a una atención más personalizada del alumnado; para hacer una evaluación continua real, o para la creación y desarrollo de nuevos proyectos.

El Sector de Enseñanza de UGT reivindica una escuela con más tiempo para la docencia, la innovación y la investigación.

Consideramos imprescindible introducir, en todos los niveles, dentro del horario lectivo del profesorado: los proyectos interdisciplinares, la investigación en metodología o en innovación educativa, así como el reciclaje o la formación permanente, para posibilitar realmente el objetivo de una enseñanza más personalizada, así como la capacitación y actualización del profesorado que debe llevar a cabo esta labor.

UGT reclama, asimismo, una profunda revisión del sentido y el papel de las asesorías de formación y de la inspección educativa, para que sean realmente acompañantes y colaboradores en las necesidades de formación y apoyo de los centros, así como ofrecer formación pedagógica y de gestión en horario escolar, favorecer la innovación y los intercambios de experiencias, con el fin de actualizar la jornada laboral del profesorado a la nueva realidad: teletrabajo, aulas virtuales, docencia online, etc.

N.º 06 – Incentivos para el desempeño de otras funciones

Reivindicamos incentivos económicos, laborales y/o profesionales por el desempeño de tareas de especial dedicación

El docente en la actualidad, debe desarrollar multitud de tareas y funciones, independientes a la docencia.

Por tanto, desde el Sector de Enseñanza de UGT reivindicamos incentivos económicos, laborales y/o profesionales para el desempeño de esas otras funciones y/o tareas que necesitan una dedicación especial como: coordinaciones, atención al alumnado inmigrante y con necesidades educativas especiales, multiplicidad de grupos, destino en más de un centro, programas de innovación e investigación educativa, compensación, ampliación, nuevos proyectos, tutor prácticas, etc.

En este sentido es fundamental el reconocimiento de la función tutorial y por la cobertura en puestos de difícil desempeño.

En relación a la función tutorial, tanto en Primaria como en Secundaria, REIVINDICAMOS con carácter general, mediante los oportunos incentivos profesionales y económicos:

- Disponer de horas lectivas para realizar adecuadamente dicha función.
- Contemplar la tutoría como mérito en todos los procesos administrativos de los que pueda participar el profesor tutor.
- Reconocer a efectos económicos en todas las Comunidades Autónomas con complementos por acción tutorial, que retribuyan el esfuerzo y la dedicación que esta labor requiere.

En relación a los puestos de difícil desempeño, UGT reclama la actualización de los incentivos y la normativa que regula los puestos de difícil desempeño, tan heterogénea como las situaciones que reglamenta.

La mejora de la atención al alumnado necesita de un enfoque global y ambicioso del sistema. Son necesarios incentivos al profesorado encaminados a lograr la estabilidad en las plantillas y favorecer el atractivo en su desempeño para mejorar la atención del alumnado y la viabilidad de los proyectos educativos.

Las dificultades en la cobertura de estas plazas o en la estabilidad de la plantilla podrían atajarse con una serie de incentivos –materiales y no materiales–, más allá de puntos en los concursos de traslados, que, en caso de existir vacantes disponibles, favorecen antes el abandono de estos puestos que su permanencia en los mismos.

La actualización de la normativa debería favorecer la estabilidad de las plantillas y reducir el número de funcionarios en situación de provisionalidad, suprimidos y desplazados; así como el compromiso de acuerdos sectoriales que favorezcan la docencia en los puestos con mayor dificultad, y la concesión de ayudas para acceder a la vivienda o a los medios de transporte necesarios para el desempeño de esta labor en áreas rurales, de difícil acceso o con falta de viviendas suficientes.

El sindicato también reclama que, en el marco del desarrollo futuro del Estatuto docente, el desempeño de estos puestos sea reconocido tanto para la promoción horizontal como para la vertical estableciendo los incentivos adecuados para el profesorado que los desempeña.

UGT reclama, asimismo, una profunda revisión del sentido y el papel de las asesorías de formación y de la inspección educativa, para que sean realmente acompañantes y colaboradores en las necesidades de formación y apoyo de los centros, así como ofrecer formación pedagógica y de gestión en horario escolar, favorecer la innovación y los intercambios de experiencias, con el fin de actualizar la jornada laboral del profesorado a la nueva realidad: teletrabajo, aulas virtuales, docencia online, etc.

N.º 07 – Estabilidad y aumento de las plantillas docentes

Reducción de la temporalidad al 8%

UGT considera indispensables establecer medidas para afrontar la realidad que presentan las plantillas docentes en nuestro país y para revertir la situación. Sabemos que existe una escasez de profesorado debido al empeoramiento de las condiciones laborales de la profesión y de la precariedad de los contratos.

Si bien es cierto que el reciente proceso de estabilización ha reducido la interinidad en nuestro país, todavía estamos a la espera de los datos oficiales que demuestren que la media de reducción de la temporalidad en el ámbito docente haya descendido hasta el 8%.

Desde el Sector de Enseñanza de UGT, consideramos que eliminar la tasa de reposición, supondría un aumento de la oferta de empleo público en los próximos años, medida que contribuiría a evitar que la tasa de interinidad alcanzase valores elevados, como los que han causado la reprobación por parte de la Unión Europea.

N.º 08 – Menos burocracia y más tiempo para la docencia

*Dotar de los recursos humanos y materiales
necesarios para el desempeño de tareas
burocráticas*

UGT denuncia la carga burocrática que soportan los docentes y que ha ido incrementándose como consecuencia de los sucesivos cambios legislativos, lo que repercute sustancialmente en su trabajo diario al tener que hacer frente a numerosos documentos, tanto de gestión como pedagógicos.

El modelo educativo por competencias y más individualizado que propone la LOMLOE, junto con la implementación de la digitalización, exige del profesorado una mayor dedicación a estas tareas, por lo que el docente tiene menos tiempo para preparar sus clases; adaptar las programaciones didácticas al contexto, a la atención a la diversidad y al proceso de aprendizaje, y a una atención más personalizada del alumnado; para hacer una evaluación continua real, o para la creación y desarrollo de nuevos proyectos.

En este contexto creciente de burocratización, el malestar entre el profesorado es generalizado, por cuanto se está desprofesionalizando su labor. Se prima la burocracia frente a la pedagogía y el control de resultados frente a la autonomía pedagógica. Se está imponiendo una dinámica de recopilación de datos de todo tipo, sin una finalidad educativa concreta.

Desde el Sector de Enseñanza de UGT reivindicamos una escuela menos burocratizada, con más tiempo para la docencia, la innovación y la investigación.

Consideramos imprescindible:

- Unificar la legislación que ordena la vida de los centros o simplificar y concretar los documentos, tanto los institucionales como los de carácter pedagógico, con el fin de evitar duplicidades innecesarias.
- Dotar a los centros del personal administrativo y de servicios necesario para la realización de las tareas no docentes.
- Proporcionar los medios tecnológicos adecuados que simplifiquen y agilicen los documentos y las tareas de docentes y no docentes, así como una plataforma ágil y sencilla que permita el acceso a los programas y herramientas necesarios para la docencia y la gestión de los centros, facilitando la comunicación entre Administración, centros, docentes y familias.
- Revisar el sentido y el papel de las asesorías de formación y de la inspección educativa, para que sean realmente acompañantes y colaboradores en las necesidades de formación y apoyo de los centros, así como ofrecer formación pedagógica y de gestión en horario escolar.
- Favorecer la innovación y los intercambios de experiencias, y adecuar tanto los horarios de los cargos directivos al número de grupos -con el fin de garantizar una mejor gestión- como actualizar la jornada laboral del profesorado a la nueva realidad: teletrabajo, aulas virtuales, docencia online, etc.

N.º 09 – Reconocimiento de los riesgos psicosociales del profesorado

Reclamamos la mejora de las condiciones laborales de la profesión docente para cuidar la salud mental del profesorado y mejorar la calidad de la enseñanza

En España, el último informe de Salud Laboral publicado recientemente por UGT: salud mental y trabajo (2024), destaca que un 37% de las personas trabajadoras declara sufrir estrés, depresión o ansiedad causados por el trabajo, pero en el caso concreto de la profesión docente el porcentaje es todavía más alto (I-BEST: Barómetro Internacional de la Salud y del Bienestar del Personal de la Educación).

Un 40% del profesorado español encuestado dice experimentar a menudo o siempre sentimientos negativos de ansiedad, depresión, y desesperación, un 51% se muestra insatisfecho con respecto al equilibrio entre la vida personal y profesional y un 65% de los docentes españoles consideran que su trabajo es "bastante" o "muy" estresante desde el inicio del curso escolar.

El mundo de hoy está caracterizado por el continuo cambio como consecuencia de los avances tecnológicos y la influencia de la IA y también está marcado por una profunda crisis que es global y nos afecta a todos y todas. Nuestras escuelas son receptoras de estas transformaciones y los continuos cambios que se producen en la sociedad han supuesto para el profesorado enfrentarse a situaciones que hace poco o no existían, o existían en menor medida.

Existe un malestar creciente que se está gestando cada día en nuestras aulas, muchas veces se presenta como un malestar silencioso que va creciendo lentamente y que merma la motivación y el liderazgo de profesorado, todo ello fruto del empeoramiento de las condiciones laborales de los docentes.

El exceso de burocracia y el uso de la tecnología digital están siendo una fuente de estrés para el profesorado, que se ve sobrecargado al no ver reducida su carga lectiva para realizar estas tareas.

Además, la falta de recursos para atender al alumnado con necesidades de apoyo educativo, la disminución de su poder adquisitivo, la falta de reconocimiento de la profesión, y la falta de tiempo para conciliar la vida profesional y familiar, son algunas de las dificultades que generan situaciones de estrés y problemas de salud mental en el profesorado. Provocan un profundo malestar en nuestro colectivo docente.

La incidencia y frecuencia de estas situaciones son de tal magnitud y relevancia que la actividad docente es actualmente asumida como una “profesión de alto riesgo”, de modo que el empeoramiento de las condiciones en el ejercicio de la misma están contribuyendo a la disminución del atractivo de la profesión y como consecuencia la escasez de docentes que existe actualmente.

Desde el sector de Enseñanza de UGT-Servicios Públicos sabemos que los trabajadores de la enseñanza necesitan tener unas condiciones laborales óptimas para ofrecer un trabajo de calidad y exigimos al gobierno y a las diferentes administraciones educativas la mejora de las condiciones laborales de los docentes, como base del bienestar de la profesión.

Los estudiantes necesitan docentes disponibles para atender sus necesidades educativas y de aprendizaje y para ello trabajar en el bienestar y en la salud mental del profesorado debe ser una prioridad y elemento vital para una educación de calidad.

Finalmente insistimos en las propuestas prioritarias, entre otras, que se necesitan abordar para favorecer la salud mental y el bienestar emocional de la profesión docente:

- Reducir la ratio de alumnos por aula y las horas lectivas del profesorado
- Garantizar el derecho a la desconexión digital y reducir el exceso de burocracia

- Ampliar la dotación de profesores y reducir la temporalidad
- Incrementar las plantillas de profesionales específicos como orientadores, Personal de Apoyo, PTSC, Educadores Sociales, etc.
- Incrementar la financiación y desarrollar un carrera profesional atractiva: estatuto docente, mejoras salariales, licencias retribuidas por estudios, reducción horaria para mayores de 55 años, etc.
- Elaborar un catálogo de enfermedades de los trabajadores de la enseñanza y reconocer los riesgos psicosociales en la docencia como enfermedad profesional.

N.º 10 – Atención a la diversidad

Reclamamos reducción de ratios y la incorporación de nuevas figuras profesionales para atender a la diversidad del alumnado que requiere atención educativa diferente a la ordinaria

El artículo 71 de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE) modificada por la Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE), establece que, las Administraciones educativas dispondrán los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional. Además, han de asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

Por ello, no podemos dejar de seguir reivindicando:

- La reducción de ratios para poder atender adecuadamente a la diversidad del alumnado, y específicamente en las aulas con alumnado que requiera de atención educativa específica.
- Las figuras profesionales que requiere el nuevo modelo escolar tales como educadores o trabajadores sociales, profesores especializados, técnicos

especialistas, psicólogos clínicos, personal sanitario, mediadores de conflictos, especialistas en español para extranjeros, técnicos de intervención social, monitores de actividades de tiempo libre, entre otras, que, sin impartir docencia directa, realizan funciones de apoyo y asesoramiento al centro, al profesorado, al alumnado, a las familias y junto al profesorado contribuyen a dar respuesta al modelo de centro derivado de las nuevas exigencias formativas y sociales.

N.º 11 – Convivencia y bienestar emocional

*Reivindicamos más recursos humanos y materiales
para fomentar el bienestar y la escuela como
espacio de convivencia seguro*

Algunos informes internacionales, como el último informe PISA (2023) revela que España, se sitúa por encima de la media de la OCDE en buena convivencia entre estudiantes y profesores, y que el alumnado español destaca por su alto grado de integración en el centro escolar, obteniendo buenos resultados en relación al clima y las relaciones entre iguales, alumnado, profesorado, profesorado/ alumnado y profesorado/familias.

Sin embargo, desde nuestro sindicato consideramos que se tiene que seguir trabajando y dotar de recursos suficientes para erradicar cualquier tipo de violencia en los centros educativos, a través del diagnóstico, seguimiento y evaluación continuas que puedan desarrollarse por nuevas figuras y perfiles profesionales más allá de la docencia, como psicopedagogos, pedagogos, o educadores sociales, entre otros.

Además, desde UGT, venimos insistiendo que para afrontar las problemáticas crecientes que afectan a la convivencia, como es el acoso escolar, la figura del coordinador de bienestar, debería ser un elemento clave, siempre que cuente con la dedicación horaria y la formación necesaria para desempeñar estas tareas tan

complejas y sensibles como son, entre otras, el apoyo emocional y la prevención y manejo de conflictos.

En este sentido, dos leyes orgánicas explicitan la obligatoriedad de contar con la figura de los coordinadores de bienestar y protección en los centros educativos.

Tanto la Ley 8/2021 de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI) que desarrolla esta figura en su artículo 35, como la LOMLOE, en el capítulo referido a la autonomía de los centros que atribuye al coordinador de bienestar y protección tareas que exceden la mera labor docente: la regulación de los protocolos de actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra manifestación de violencia. Desde UGT consideramos que para que estas tareas sean asumidas con rigor y garantías, esta figura debería contar con una disponibilidad horaria completa.

Por otra parte, el Sector de Enseñanza de UGT-Servicios Públicos, considera que otras acciones son fundamentales para favorecer la convivencia como: reforzar los planes de acción tutorial de los centros para concienciar de la afectación comunitaria que supone la violencia y el acoso en los centros escolares y fortalecer la presencia de orientadores y profesionales como el profesorado técnico de servicios a la comunidad (PTSC) o los educadores sociales, que cuentan con la formación necesaria y que son especialistas.

Además, ante las nuevas modalidades de acoso derivadas de los dispositivos móviles y las redes sociales, como el ciberbullying, que excede el ámbito escolar y que requiere de respuestas globales, pero que afecta directamente al clima de convivencia de los centros escolares, UGT, reclama la necesidad de establecer un plan de formación para implicar a toda la comunidad educativa y poder prevenir este tipo de conductas y establecer mayores mecanismos de protección para el profesorado y su alumnado.

Para que la violencia y el acoso escolar sea cero y ningún estudiante tenga que sufrir las consecuencias devastadoras que este tipo de conductas generan en su desarrollo personal y académico, UGT, defiende que es necesaria la implicación de

toda la comunidad educativa y que la línea de trabajo debe estar dirigida a lograr entornos escolares accesibles, acogedores, saludables y seguros que den respuesta a la diversidad del alumnado, donde las diferencias no se conciben como un impedimento, sino como una oportunidad de crecimiento personal y social para toda la comunidad educativa.

Para nuestro sindicato, educar en promover la no violencia, la resolución pacífica de conflictos y la prevención y actuación frente a todo tipo de violencia, especialmente el acoso escolar y el ciberacoso, es una labor de todos y todas y seguiremos trabajando para defender y proteger la convivencia en nuestros centros educativos.

En este sentido, reivindicamos:

- Regular protocolos de actuación frente a la violencia de género en los centros educativos.
- Cuidar al profesorado potenciando el talento docente y su valoración social, 67,2% del profesorado español son mujeres, mejorando sus condiciones laborales y facilitando la conciliación familiar, que supone un elemento de alto estrés y de empeoramiento del bienestar emocional del docente.
- Aumentar la formación del profesorado en relación a: Las funciones a desarrollar por el coordinador/a de bienestar y protección, la elaboración de materiales que fomenten la igualdad, y la Inteligencia Artificial y su impacto en situaciones de violencia en la red y a la aparición de estereotipos de género que dificultan la adquisición de competencias digitales en condiciones de igualdad.
- Incrementar las plantillas con la incorporación de profesionales específicos como orientadores, Personal de Apoyo, PTSC, Educadores Sociales, junto con el reconocimiento de la función tutorial.
- Disminuir las ratios y las horas lectivas para poder desarrollar prácticas efectivas en materia de prevención de violencia de género que permitan dar continuidad a la ley educativa y a la aplicación de la Ley Orgánica de Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI), así como el programa de bienestar emocional en el ámbito educativo.

REFERENCIAS

TODOS LOS ESTUDIOS E INFORMES CITADOS EN ESTE INFORME,
JUNTO CON NUESTRAS REIVINDICACIONES PUEDEN
CONSULTARSE EN NUESTRA PÁGINA WEB:

ugt-sp.es/categoria/sectores/ensenanza



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL
Y DEPORTES