



RODA DE PREMSA

FEDERACIÓ D'EDUCACIÓ DE CCOO DE CATALUNYA

#LEducacioEsUrgent

+recursos +drets

Volem el 7%

15 de setembre de 2021

RODA DE PREMSA 15 setembre 2021, FEDERACIÓ D'EDUCACIÓ DE CCOO DE CATALUNYA

ÍNDEX 2021-22

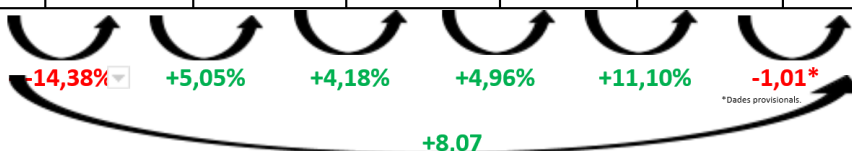
1. ELS NOMBRES DE L'EDUCACIÓ	4
a) PRESSUPOSTOS EDUCATIUS	4
b) ALUMNAT	8
c) DISTRIBUCIÓ ALUMNAT	9
2. FORMACIÓ PROFESSIONAL	11
3. DEMOCRÀCIA I PARTICIPACIÓ ALS CENTRES EDUCATIUS	14
4. L'EQUITAT AL SISTEMA EDUCATIU CATALÀ	18
5. MODEL D'ESCOLA CATALANA I LLENGUA CATALANA	22
6. LA IGUALTAT A L'EDUCACIÓ	24
7. ESPAI DEL MIGDIA (MENJADORS ESCOLARS)	26
8. INTEGRACIÓ DE CENTRES A LA XARXA PÚBLICA	27
9. EMERGÈNCIA CLIMÀTICA I AMBIENTAL	28
10. DEMANDES PELS DIFERENTS SECTORS EDUCATIUS	30
a) TREBALLADORES D'ESCOLES BRESSOL PRIVADES I EXTERNALITZADES, el 0-3.	30
b) PERSONAL DOCENT DE L'EDUCACIÓ PÚBLICA.	30
c) PERSONAL LABORAL D'ATENCIÓ EDUCATIVA A CENTRES PÚBLICS.	32
d) PERSONAL DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL	33
e) PERSONAL DE L'EDUCACIÓ CONCERTADA.	36
f) UNIVERSITATS PRIVADES	37
g) UNIVERSITATS PÚBLIQUES	37
h) ATENCIÓ PERSONES AMB DISCAPACITAT	39
i) ENSENYAMENTS NO REGLATS	41

1. ELS NOMBRES DE L'EDUCACIÓ

a) PRESSUPOSTOS EDUCATIUS

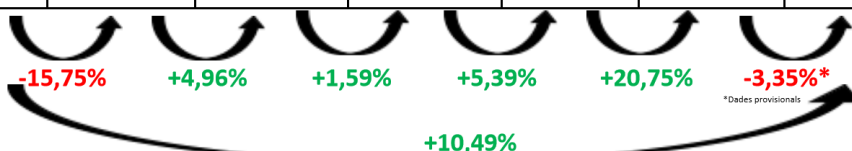
	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	DEFINITIU
PRESSUPOST D. EDUCACIÓ En milions d'euros	5.539,23	4.742,78	4.982,20	5.190,40	5.448,00	6.053,00	5.986,00

Evolució despesa
del Departament
d'Educació



	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	EXECUTAT	DEFINITIU
PRESSUPOST TOTAL DEPARTAMENTS DE LA GENERALITAT	28.787,62	24.253,17	25.456,59	25.860,42	27.255,18	32.910,09	31.807,00

Evolució despesa
del Departament
d'Educació



	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DESPESA ENSENYAMENT SOBRE TOT. PRESSUPOST	19,24%	19,56%	19,57%	20,07%	19,99%	18,39%	18,82% *Dades provisionals

	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIB CATALUNYA*	208.593	222.514	232.187	241.670	249.900	224.125	240.632* * ** Previsió PIB 2021 segons BBVA agost 2021 6% de pujada

DESPESES DEL DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ SOBRE PIB CATALUNYA	2,66%	2,13%	2,15%	2,15%	2,18%	2,70%	2,49%
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

-6,32%

Dades: elaboració pròpia a partir dades departament educació

Les dades en Educació ens diuen que **tot i la millora** en el 2020 i 2021, **el pressupost del Departament encara està per sota del que era abans de les retallades** si tenim en compte la inflació des del 2010. Com hem denunciat reiteradament, l'Educació no ha estat una política prioritària pel Govern de la Generalitat de Catalunya en els darrers 10 anys. Les pròrrogues pressupostàries han afectat negativament, tallant una possible recuperació. Ara **cal consolidar aquest creixement** que sembla conseqüència de la resposta a la pandèmia.

Cal un Pla a mig termini per **recuperar els 9.500 milions d'euros** que s'han deixat d'invertir en Educació des de les retallades i així revertir el **deute històric** que tenim amb l'educació, per exemple en infraestructures com barracots, espais dels centres escolars: cuines, gimnàs, patis, laboratoris, biblioteques... Caldria també la construcció de nous edificis escolars a llocs on manquen places escolars.

Si mirem l'evolució de les dades econòmiques del **pressupost total** del Govern de la Generalitat veurem que ha anat creixent. El pressupost d'educació també ha anat creixent especialment a partir del 2020 per la pandèmia de la COVID-19, però tot i així **el percentatge dedicat a educació ha baixat**. Mentre el pressupost de la Generalitat ha augmentat un 10,49%, el d'educació només ha augmentat el 8,07%.

La despesa pública en educació de **Catalunya està lluny de la mitjana de la UE** (3,6% PIB vers 4,6% PIB). Per sota de la d'Espanya (4,03% PIB) i molt lluny dels països que volem tenir com a referència. Aquestes dades no s'apropen a les dels nostres països veïns que són amb els qui ens volem emmirallar, ni per suposat del 7% del PIB de Catalunya que creiem des de la federació d'educació que cal incrementar per arribar a cobrir les necessitats que la crisi sanitària ens està deixant.

Quan es compara amb la despesa pública europea educativa respecte del PIB corresponent, es veu clarament com de lluny estem dels nostres veïns més avançats:

PAÏSOS	2010	2017	2018	EVOLUCIÓ 2010-18
Àustria	5,91		5,11	-15,4%
Bèlgica	6,58		6,29	-4,5%
Bulgària	4,1		4,05	-1,2%
Croàcia	4,31	4,7	----	9,05% fins el 17
Xipre	7,92		5,49	-30,6%
Txèquia	4,24		4,23	-0,2%
Dinamarca	8,81		6,24	-29,1%
Estònia	5,66	5,8	----	2,47% fins el 17
Finlàndia	6,85		5,93	-13,4%
França	5,86		5,41	-7,7%
Alemanya	5,08		4,59	-9,6%
Grècia			3,59	-----
Hongria	4,9		4,07	-16,9%
Itàlia	4,5		4,26	-5,4%
Letònia	4,96	5,8	----	16,94% fins el 17
Lituània	5,38		3,73	-30,6%
Luxemburg			3,67	----
Malta	6,74		4,64	-31,2%
Holanda	5,98		5,36	-10,4%
Polònia	5,17		4,62	-10,7%
Portugal	5,62		4,59	-18,3%
Romania	3,53		2,82	-20,1%
Eslovènia	5,68		4,64	-18,3%
Eslovàquia	4,22		3,98	-5,6%
Suècia	6,98		7,18	+2,8%
Regne Unit	6,15		5,16	-16,0%
Espanya	4,98		4,03	-18,0%
Catalunya	4,3		3,67	-14,6%
Unió Europea	5,44	4,6		-15,44% fins el 17

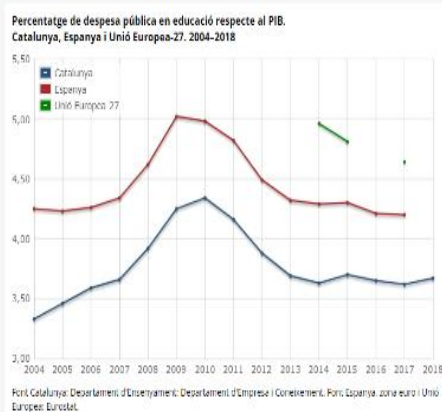
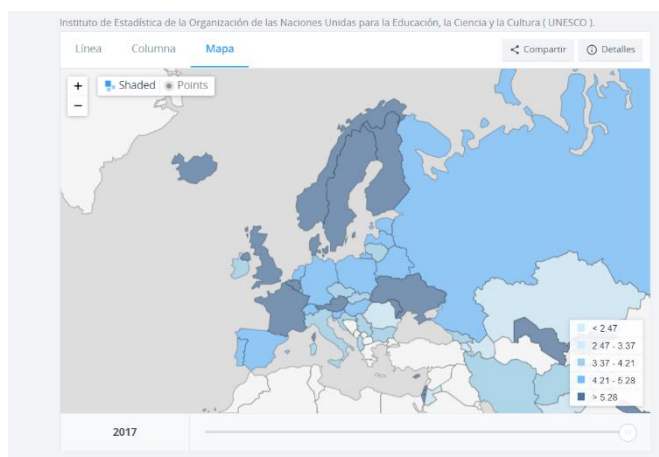
Tots els països han baixat el seu pes en educació menys Suècia. Alguns molt, però partien d'una dada molt alta, com Dinamarca, Finlàndia, Eslovènia, Xipre o Malta. Però la dada final, el percentatge actual, ens deixa molt malament, en dades absolutes es un 3,67% només per davant de Romania i Grècia.

Una altra dada important és la quantitat no destinada a complir l'objectiu de despesa en educació pública sobre PIB igual al de la mitjana de la UE, suposen que el "**dèficit acumulat**" a Catalunya dels anys 2010 i 2018 -aquests inclosos- és d'uns **45.000M€**.

Aquesta taula explica el tant per cent de despesa per educació a partir del PIB de Catalunya i concreta el càlcul en milions d'euros que caldria per arribar al 6% i al 7%.

	2010	2017	2018
PIB	209.792M€	232.187M€	241.670M€
PIB destinat a educació	4,3%	3,6%	3,67%
Milions d'euros	9.020,97M€	8.358,73M€	8.869,29M€
6% del PIB que diu la LEC	12.587,52M€	13.931,22M€	14.500,20M€
Per arribar al 6%	3.566,55M€	5.772,49M€	5.630,91M€
7% del PIB que demanem a CCOO	14.685,44M€	16.253,09M€	16.961,90M€
Per arribar al 7%	5.664,47M€	7.894,36M€	8.092,61M€

Aquestes gràfiques ens ajuden a veure quins són els països que més despesa dediquen a Educació i quina diferència té Catalunya respecte a la mitjana europea.



b) ALUMNAT

	2010-11	2018-19	2019-20	2020-21	Previsió 2021-22	DIFERÈNCIA 2010/11- 2021-22	EVOLUCIÓ 2010/11- 2019/20	DIFERÈNCIA 2019/20- 2020/21	EVOLUCIÓ 2019/2020- 2020/21
INFANTIL 0-3	88.905	79.948	79.773	63.342	63.181	-25.724	-29%	-161	=
INFANTIL 3-6	242.256	212.219	209.398	206.132	200.142	-42.114	-17%	-5.990	-2%
PRIMÀRIA	441.838	483.712	474.425	469.179	459.600	+17.762	+4%	-9.579	-2%
ESO	276.909	323.334	330.295	337.131	333.311	+56.402	+20%	-3.820	-1%
BATXILLERAT	85.419	92.584	93.724	97.960	98.035	+12.616	+14%	+75	=
CFGM	48.302	60.450	61.315	62.905	64.492	+16.190	+33%	+1.587	+2%
CFGS	44.598	61.579	62.047	62.883	69.988	+25.390	+56%	+7.105	+11%
TOTAL FP	92.900	122.029	123.363	125.788	134.480	+41.580	+44%	+8.692	+6%
PFI	7.315	6.999	6.900	7.126	7.200	-115	-1%	+74	+1%
EDUCACIÓ ESPECIAL	6.415	7.087	6.800	7.818	7.600	+1.185	+18%	-218	-2%
TOTAL regim general (amb 0-3)	1.334.857	1.327.912	1.324.677	1.328.164	1.317.099	-17.758	-2%	-11.065	-1%
TOTAL Amb educació adults i ensenyaments regim especial	1.469.979	1.604.507	1.524.755	1.563.800	1.561.627	+91.648	+6%	=	=

Font: elaboració pròpia amb dades del Departament d'Educació. S'elimina l'alumnat que estudia en centres estrangers.

Com podem comprovar, el nombre d'alumnat de règim general continua amb la reducció a infantil i a primària, per primera vegada es redueix el nombre d'alumnat a l'ESO i creix de manera important a cicles formatius.

Aquesta tendència demogràfica es veia venir i sorprèn que no s'hagin posat més mitjans per poder abastar a tot l'estudiant. L'exemple més clar són els i les estudiants d'FP que han quedat fora del sistema i que ara s'improvisen solucions d'última hora que no donen resposta a la demanda.

En nombres generals l'alumnat creix però la inversió només es manté. Més en concret podem veure que l'alumnat de règim general ha baixat però l'alumnat total ha crescut i això vol dir que actualment la ciutadania valora molt la formació, per tant les administracions han de donar resposta a aquesta demanda per possibilitar projectes laborals i de vida més dignes i motivadors.

c) DISTRIBUCIÓ ALUMNAT

La distribució de l'alumnat de les diferents etapes aquest curs entre tipologia de centres és la següent:

		CENTRES PÚBLICS		CENTRES CONCERTATS		CENTRES PRIVATS	
		NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
INFANTIL 3-6	200.142	137.498	69%	60.226	30%	2.418	1%
PRIMÀRIA	459.600	311.801	68%	141.487	30%	6.312	1,5%
ESO	333.311	217.441	65%	111.165	33%	4.705	1,5%
BATXILLERAT	98.035	65.983	67%	12.507	13%	19.566	20%
CFGM	64.492	48.369	75%	11.288	17,5%	4.835	7,5%
CFGS	69.988	44.706	64%	12.679	18%	12.603	18%
E. ESPECIAL	7.600	3.458	45%			4.172	55%

Font: Departament d'Educació. Servei d'Indicadors i Estadística. Estadística de l'Educació. Curs 2021-2022

L'evolució d'aquesta distribució en el segon cicle d'educació infantil, primària i ESO és la següent:

	% RESPECTE TOTAL				
	2010-11	2017-18	2018-19	2019-20	2021-22
CENTRES PÚBLICS	65'80%	66,31%	66,26%	66,48%	67%
CENTRES CONCERTATS	34'20%	32,40%	32,44%	32,15%	31,5%
CENTRES PRIVATS		1,29%	1,29%	1,37%	1,5%

FONT: Elaboració pròpia amb dades del Departament d'Educació i d'Economia.

INVERSIÓ EDUCATIVA PER ALUMNE/A(en règim general)

	2010	2020	2021 dades provisionals	DIFERÈNCIA 2010-2021	EVOLUCIÓ 2010-2021	DIFERÈNCIA 2020-2021	EVOLUCIÓ 2020-2021
PRESSUPOST DEP. EDUCACIÓ (MILIONS D'€)	5.539,23	6.053,00	5.986,00	+446,77	+8%	-67	-1%
TOTAL ALUMNAT RÈGIM GENERAL	1.241.958	1.264.822	1.253.918	+11.960	+1%	-10.904	-1%
EUROS PER ALUMNE	4.460,08	4.785,65	4.773,84	+313,76	+7%	-11,81	-0,3%

FONT: Elaboració pròpia amb dades del Departament d'Educació i d'Economia.

A causa del lleuger increment d'alumnat d'aquest curs i la pròrroga pressupostària, torna a caure la inversió educativa per alumne/a. Possiblement, quan s'executi el pressupost, la quantitat definitiva pujarà, tal com ha passat al 2018, **però en cap cas ens aproximarem a la xifra que vàrem invertir el 2010, que ja quedava lluny de les necessitats de l'educació, tal com demostra la comparativa amb els països del nostre entorn.**

2. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Iniciem el curs 21-22 amb una situació de la Formació Professional molt complexa, en la qual s'ha de fer front a antics reptes i deficiències no resoltes i als nous que han sorgit per la manca de previsió i de recursos esmerçats.

Ens trobem amb la **major crisi educativa de manca d'oferta pública de places de Formació Professional viscuda**, amb milers d'estudiants que es queden fora, una forquilla entre 14.000 i 20.000 entre els cicles formatius de grau mitjà i de grau superior. **El Departament no va preveure la demanda que s'ha produït, tot i haver realitzat campanyes de promoció**, ser conscients de la situació de crisi sanitària i econòmica actual i de l'elevada taxa d'atur juvenil actual que s'eleva al 38% en joves fins a 24 anys. Des de CCOO reclamem d'una vegada per totes: un mapa de l'FP, planificació i programació i que un fet com aquest no ha de succeir mai més. Cal alhora una orientació professional en totes les etapes educatives i un treball conjunt de prospecció de les necessitats i coordinació entre l'oferta d'FP inicial i per l'ocupació.

En relació a la manca de places, una de les solucions "in extremis", presa a darrera hora pel Departament ha estat obrir matrícula a l'IOC per a l'alumnat de grau mitjà sense plaça. Ara, a inicis de setembre, se'n recorda de l'únic institut públic en línia de Catalunya, que durant tots aquests anys ha estat desatès per l'administració i ha anat veient minvada la seva capacitat de gestió, el seus recursos i la matrícula de l'alumnat; amb unes condicions precàries del professorat col·laborador i amb elevades ràtios grup/professorat.

Des del curs passat continuem amb la situació irregular de l'aplicació de la Reforma curricular d'FP a través d'orientacions, sense una normativa que l'ampari, mitjançant la qual tots els cicles formatius passen a ser duals sense prospecció de les necessitats de cada zona i amb la retallada d'hores de mòduls troncal de l'especialitat o del de Formació i Orientació Laboral (amb continguts d'orientació i dret laboral) i sense que els centres ni tan sols tinguin l'acompanyament de com aplicar-ho.

A nivell estatal el projecte de Llei d'FP aquest setembre ha entrat en tràmit parlamentari. Una llei que ha d'integrar l'FP inicial i l'ocupacional i trobar l'equilibri en la regulació de l'FP Dual, tenint en compte les necessitats de les persones que cursen FP i les del teixit productiu, sense oblidar que des dels centres d'FP cal assegurar la formació de l'alumnat tant a nivell teòric com a nivell pràctic, més enllà de tota la pràctica que pugui adquirir a l'empresa. Alhora aquesta llei contempla la integració del professorat PT a PS. Des de CCOO continuarem vetllant perquè cap docent PT FP es quedi enrere i per l'agilitat del procés.

Aquest ha de ser el curs, de l'Acord d'FP i dels recursos per a l'FP. La nova situació de la Formació Professional, dels centres d'FP i les noves implicacions de les docents, requereixen urgentment recursos adients i unes condicions de treball adequades, més enllà del retorn a la situació d'abans de les retallades general per a tot el personal docent, com ara la recuperació de les 18 hores lectives. Cal que a Catalunya es destinin els recursos previstos en el Pla de modernització de l'FP (pressupost 2021), per l'FP, quasi 44M€, i 14,4M€ per la creació de noves places d'FP.

Destaquem les següents situacions, propostes i reivindicacions:

Crisi d'escolarització

Estem patint la major crisi educativa de la història al no garantir plaça a milers de joves que volen cursar FP. La situació no és cap novetat: els darrers 14 anys l'alumnat matriculat a l'FP s'ha incrementat un 50%. Les polítiques d'FP a Catalunya s'han limitat al màrqueting i l'aparadorisme sense aprofundir, analitzar ni reformular l'estructura del sistema, ideat encara per afavorir la transició tradicional des de l'ESO al batxillerat dins dels propis centres; sense tenir clarament definit un sistema d'itineraris educatius i professionals i una normativa de preinscripció adaptada a la situació actual.

Des de CCOO Educació hem proposat: la posada en disposició de les instal·lacions de qualsevol titularitat, l'augment de grups i de personal, tenir en compte l'oferta de l'IOC (sempre dedicant-hi els recursos adequats i fent les adaptacions corresponents, considerant que el perfil d'aquest alumnat no és el d'un alumnat "on line") i dedicació de recursos per a l'FP.

Reforma curricular d'FP a Catalunya

Denunciem que el Departament hagi tirat endavant amb una reorganització curricular sense cap tipus de consens de la comunitat educativa, tampoc de la part social ni empresarial. Situació que contrasta amb la reforma dels currículums de cicles formatius per part del Ministeri, encaminada a la introducció de nous continguts, així com amb un projecte de Llei d'FP ja en tràmit parlamentari, que introduirà molts canvis a l'FP.

Lamentem que aquest curs les condicions i mancances del professorat d'FP continuen sent les mateixes i agreujant-se, amb: la no dedicació de reforços COVID, la manca d'hores de coordinació dels diferents projectes d'FP als centres, no diferenciació de l'atribució d'hores lectives de tutoria de l'FCT o de l'FP Dual (quan tots els cicles formatius passen a ser oferta d'FP Dual), l'augment de les ràtios dels grups d'FP (sobretot en el cas de cicles formatius amb manca de places, que augmenten les ràtios a 33 alumnes/grup) i manca de professorat per fer front a la situació excepcional d'augment de places, siguin mitjançant desdoblaments o compartint aules i tallers.

Llei de Formació Professional

Cal una inversió suficient a mig termini, un desenvolupament de la coordinació del conjunt de la formació, un enfortiment dels centres públics d'FP, com a garants de l'aprenentatge professional de l'alumnat, i un desplegament dels centres integrats d'FP a Catalunya.

La Llei Orgànica d'Ordenació i Integració de l'FP ha de contemplar una formació dual mitjançant contracte i amb garanties d'un aprenentatge de qualitat, amb tutoria en el centre de treball sota la responsabilitat del centre de formació, i un seguiment per part de la representació sindical.

Professorat PT FP

Aquest és un curs clau, tenim absoluta prioritat en concretar i agilitar, en els àmbits de negociació a nivell estatal i català, el procediment d'integració dels cos PT FP a PS. Alhora vetllarem per garantir l'equiparació de les condicions de treball de tot el professorat d'FP i els processos de promoció interna.

És imprescindible un marc garantista que mantingui, no solament aquest curs, sinó també per altres les condicions del personal interí actualment existent.

Ensenyaments artístics

Continuarem fent front a l'arbitrarietat del Departament en les escoles d'art, en l'ús del procediment de difícil cobertura i/o conversió dels llocs de treball ordinaris en llocs d'especialista, i treballant alhora per l'equiparació de les condicions de treball del professorat d'ESDAP a la universitat i de tot el personal docent dels ensenyaments artístic (professorat d'arts plàstiques i disseny i mestres de taller d'arts plàstiques i disseny).

El Reial Decret d'ensenyaments artístics pot ser una oportunitat per a l'organització i regulació dels diferents estudis.

Acord FP

CCOO com a sindicat de classe i primer sindicat de Catalunya volem ser part de la solució de la problemàtica i la millora del sistema d'FP. Considerem que la millor manera de fer-ho és amb la negociació i l'actualització d'un nou Acord o Pacte que garanteixi que els fons per l'FP es destinaran a les necessitats del sistema i de les persones, als centres educatius i a les condicions de treball del professorat d'FP. Davant la publicació, per part del Departament, de la Resolució de Dual i la implícita reforma curricular, les CCOO vam ser els primers a denunciar i convocar assemblees per organitzar el professorat i aturar els canvis de l'FP. Després de la retirada, seguim treballant aquest curs en les mesos tècniques com a representants legítims de les treballadores.

3. DEMOCRÀCIA I PARTICIPACIÓ ALS CENTRES EDUCATIUS

Des de la Federació d'Educació de CCOO hem estudiat i analitzat els canvis en el funcionament dels últims anys de la borsa de treball de docents dels centres públics del Departament d'Educació i hem constatat que s'han generat situacions molt greus de vulneració dels drets dels treballadors i treballadores. Els decrets educatius aprovats entre el 2010 i el 2014, desenvolupant la LEC, han modificat radicalment el funcionament dels sistemes de provisió de les plantilles docents.

De de CCOO afirmem amb claredat que **aquests sistemes impedeixen en molts casos l'accés a la funció pública amb criteris objectius, transparents i democràtics**. Aquestes normatives i les seves conseqüències estan generant importants greuges a gran part del professorat. El sistema permet que es puguin patir discriminacions, tant de manera directa perquè les direccions dels centres no han de justificar mai les seves decisions de no contractació, com per efectes indirectes ja que es perden possibilitats de vacant simplement per l'efecte rebot de la contractació discrecional en places estructurals o perfilades. D'aquesta manera, docents amb molts anys de servei i sense cap informe negatiu o cap falta de professionalitat perden la condició d'interins o interines degut simplement a la situació atzarosa derivada de les contractacions discrecionals i el nombre limitat de vacants. Aquest sistema de contracció afecta pràcticament a tot el professorat: als centres ordinaris es poden arribar a perfilar fins el 50% de les places docents i als Centres de Màxima Complexitat (CMC) el 100%. Segons dades recents, el nombre de places perfilades actualment arriba a prop de l'11% (8.441 docents). A aquesta dada cal afegir que el pes decisor de les direccions (atorgat pel Departament d'Educació) recau sobre pràcticament la totalitat de la plantilla, ja que només el personal funcionari amb plaça definitiva poden fer valer la seva voluntat de permanència al centre educatiu. Per tant, malgrat que les discriminacions directes i de mala praxis puguin ser un nombre relativament reduït, els efectes col·laterals del sistema afecten greument a gran part del professorat.

Citem aquestes normatives:

- ***LEC 12/2009 del 10 de juliol***
- ***Decret 155/2010 de 2 novembre de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent***
- ***Decret 102/2010 de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius***
- ***Decret 39/14 de 27 de març 2010 pel qual es regulen els procediments per definir el perfil i la provisió dels llocs de treball docent***
- ***RESOLUCIÓ EDU/1852/2021, de 11 de juny per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres i s'estableix el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent***

L'última resolució, **RESOLUCIÓ EDU/1852/2021, d'11 de juny per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres i s'estableix el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent**, la més recent, ha permès el desplegament del Pla Pilot (PDI) a tot el territori de Catalunya i permet a les direccions dels centres educatius públics escollir a tot el professorat substitut (de totes les places de més d'un mes de durada), per tant, el poder en la decisió de contractació de les direccions serà a partir d'aquest proper curs 21-22 encara més gran.

Ens preguntem quin sentit té promoure aquesta perpetuació de la inestabilitat docent amb aquests sistemes de selecció i provisió de personal en un moment en què precisament ens trobem davant de l'aplicació del recent aprovat **Reial decret llei 14/2021**, ja en tràmit parlamentari al Congrés com a projecte de llei que té com a objectiu l'estabilització del personal interí de les diferents administracions. El Departament d'Educació ha d'adequar les normatives a la legalitat vigent. La manca d'estabilitat que ha suposat aquest sistema creat pel Departament d'Educació de Catalunya, en que la situació laboral del personal docent acaba depenent de l'atzar i l'arbitrarietat, tampoc encaixa amb la legislació vigent amb la nova LOMLOE aprovada el passat 29 de desembre de 2020 no contempla aquesta funció de caps de personal de les direccions dels centres educatius públics.

Per recalcar aquesta informació presentem unes dades del curs 20-21 enviades pel propi Departament d'Educació al **Síndic de Greuges de Catalunya** com a resposta (en data 4 de juny de 2021) de la denúncia de FECCOO sobre discriminació de gènere en les contractacions que vam presentar al Síndic el 22 de maig de 2020.

Són les següents:

Adjudicacions destinacions provisionals curs 2020-2021

(dades extretes a partir del nombre total de docents que van participar en les adjudicacions)

1- Total nombre de participants embarassades o amb permís de maternitat: **2.788**

- Amb proposta de la direcció del centre: **1.943. - Percentatge 69,70%**
- Sense requisits per ser proposades: **284**
- No han estat proposades i tenen requisits: **561**

2- Total nombre resta de participants: **49.816**

- Amb proposta de la direcció del centre: **33.074. - Percentatge 66,50%**
- Sense requisits per ser proposades: **6.088**
- No han estat proposades i tenen requisits: **10.654**

Aquestes dades ens semblen molt significatives i alhora molt preocupants: de **43.728** docents “proposables” (segons normativa), tenim una xifra de **10.654** docents que se suposa que “no s'adeqüen”, o “no donen el perfil” del centre educatiu. No sembla de rebut que 1 de cada 4 docents no sigui “vàlid” per a treballar en un determinat centre docent, però sí que ho sigui per fer-ho en d'altres.

Tot i el dictamen definitiu, en una comunicació prèvia el Síndic manifestà: *“en aquest sentit, considerem que s'hauria de saber a quants docents/es interins/es no s'ha fet proposta de continuïtat i s'hauria de promoure un canvi normatiu perquè la direcció del centre no només hagi de motivar les propostes de continuïtat sinó també la no proposta de continuïtat a efectes de poder concretar si els motius de finalització de l'activitat són objecte d'una situació de discriminació indirecta per raó de maternitat”*.

De les **2.788 dones** embarassades o amb permís de maternitat a l'inici de curs 20-21, no es va fer proposta de continuïtat a **561 dones** i totes elles (561 són moltes) reuneixen els requisits. Per CCOO el fet que hi hagi aquests casos focalitza el problema i s'hauria d'intervenir perquè la discriminació no fos possible en cap cas i la normativa no ho hauria de permetre. El Departament no es pot quedar impassible davant d'aquestes dades.

A més a més, caldria analitzar quin és el motiu pel qual aquests **10.654 docents** no són proposats. El fet que les direccions no hagin de justificar de cap manera el motiu de la no proposta deixa inevitablement el docent indefens i amb la incertesa de les raons reals. En el cas que hi haguessin raons educatives, de males praxis o manca de professionalitat, hi hauria d'intervenir la Inspecció educativa i és conegut que són poquíssims els casos en els que intervé realment. El fet que només depengui de la “voluntat decisòria” de les direccions, sense que calgui cap justificació, ni pugui intervenir la representació legal dels treballadors i treballadores, és realment preocupant. Des de CCOO denunciem la manca de transparència i la inseguretat laboral que ocasiona, alhora del pes i responsabilitat que recau en els directors i directores que han d'exercir aquesta potestat tan delicada, sense formació, ni acompanyament ni un procediment clar.

Actuacions de la FECCOO

Anunciem, doncs, que la Federació d'Educació de CCOO de Catalunya hem interposat davant el Deganat dels Jutjats del Contenciós-Administratiu de Barcelona recurs contenciós-administratiu contra la **RESOLUCIÓ EDU/1852/2021 d'11 de juny per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres i s'estableix el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent**, publicada al DOGC el 16 de juny de 2021. Així mateix, i en virtut del que disposa l'art. 26 de la Llei Jurisdiccional es ve a impugnar de manera indirecta **l'art. 50.6 de Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius, i l'article 10.1 e) del Decret 155/2020, de 2 de novembre, i l'art. 28 de Decret 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per a definir el perfil i la provisió de llocs de treball docents**, per ser contraris a l'ordenament jurídic i lesiu per als interessos dels interins i interines de Catalunya .

De manera paral·lela, després de la publicació el passat 22 de juliol de 2021 de la **Resolució de l'EDU/1496/2021, de 17 de maig**, hem acompanyat a la presentació

individual de diferents recursos contra la resolució per considerar-la no ajustada a Dret, ja que ha deixat sense plaça d'interinatge a personal docent amb molt temps de serveis prestats i, en canvi, persones amb números de borsa més alts (menys antiguitat) sí que han tingut nomenament anual. Per tant, això demostra que l'afirmació feta pel Conseller González-Cambray a la roda de premsa del dia 09/09/2021 assegurant que les propostes per cobrir places perfilades no vulneren cap tipus de procés d'accés no és certa perquè hi ha una veritable interferència i, per tant, afectació en la contractació laboral.

Finalment, afirmem que la Federació d'Educació de CCOO ***QÜESTIONA LA LEGALITAT DELS NOMENAMENTS DELS DOCENTS INTERINS*** i, per tant, CCOO ha requerit mitjançant registre al Consell de Govern de la Generalitat que derogui els DECRETS 102/2010, de 3 d'agost, en el seu art. 50.6 i DECRET 39/2014, de 25 de març, en el seu art. 28 en què s'atorga una potestat de contractació al director/a del centre educatiu per al nomenament del docent interí.

Entenem que aquesta contractació per part de la direcció de centre vulnera els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, en la selecció de servidors públics.

I diem això perquè són nombrosos els casos en què la direcció de centre actua amb excessiva discrecionalitat sense tenir en compte els anys de servei, l'experiència, el bon fer, discriminant d'aquesta manera a part del personal docent.

Requerim la derogació parcial d'aquests Decrets ja que van en contra del redactat de la Llei 2/2006 Orgànica d'Educació i contra la pròpia Llei d'educació de Catalunya, així com de l'EBEP que no doten a la direcció del centre de la competència per al nomenament de funcionaris interins, de manera discrecional i arbitrària, sense que en la selecció d'aquests docents prevalguin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

4. L'EQUITAT AL SISTEMA EDUCATIU CATALÀ

EDUCACIÓ INCLUSIVA

Després de quatre anys de l'aprovació del Decret del Sistema Inclusiu a l'octubre del 2017, CCOO tornem a denunciar algunes de les seves limitacions. Continuem amb el greu problema de la manca de recursos pel seu desplegament real. Demanem que amb l'aprovació del propers pressupostos es destini l'augment suficient perquè sinó continuarà tenint unes conseqüències gravíssimes sobre la vida de les persones.

- **No s'han creat totes les SIEI necessàries** per a un veritable sistema inclusiu; es manté vigent la reducció de mig docent a les de secundària. Un exemple molt clar de precarietat del sistema es que **no cobreixen les baixes de la totalitat del personal**, com si la seva feina no fos igual d'important i com si el sistema es pogués permetre no substituir a aquest personal.

- **Personal vetllador:**

A l'abril del 2020 s'aprovava al Parlament de Catalunya que s'establirà un calendari per la **internalització del perfil professional de Vetllador/a** com a Auxiliar d'Educació Especial, per tal que durant el curs 2020-21 aquestes professionals passessin a formar part de les plantilles del centre. A dia d'avui, continuem amb més de 2000 treballadores a tota Catalunya, realitzant una tasca fonamental a les nostres escoles i instituts, en unes condicions de greu precarietat econòmica i organitzativa. Un personal externalitzat realitzant funcions pròpies de l'escola inclusiva dins de l'horari lectiu, i contractades per la temporalitat del curs escolar, amb jornades molt parcialitzades (ens podem trobar fins a contractes de 5 hores setmanals) i fraccionades, distribuïdes a vegades entre diferents centres i que poden anar variant durant el curs i reduir-se d'un curs a un altre.

Com a CCOO, instem al departament a crear una taula de negociació amb CCOO com a sindicat més representatiu a les tres empreses actualment gestores d'aquest servei, per tal de començar a negociar el procés d'internalització.

Pel que fa a les tasques sanitàries, el departament ha creat una nova figura la "vetlladora sanitària", per donar suport a alumnes amb problemes de salut i/o discapacitat física, associats amb problemes de mobilitat i d'autonomia executiva. Aquesta nova figura, igual que a la vetlladora se li adjudiquen unes hores setmanals per cobrir aquestes tasques, normalment no són més de 7 hores setmanals. Ara per ara, no hi ha constància de les necessitats de formació que acrediti aquest nou perfil, ni les hores adjudicades. Denunciem que aquest nou perfil de treballadores sanitàries estiguin contractades per empreses del lleure, realitzen tasques sanitàries.

Denunciem també que des de l'administració s'hagi creat aquesta nova figura, molt allunyada de la figura d'infermeria escolar amb estabilitat i formació

sanitària. Considerem totalment inadmissible aquest canvi de perfil sense informació prèvia ni negociació amb la RLT.

Exigim la diferenciació d'aquests dos perfils, i que la dotació econòmica sigui diferenciada perquè no repercuteixi en la pèrdua d'hores del personal existent.

- **Tasques sanitàries:** cap de les bones paraules que diu el Departament de tant en tant, s'acaben complint en aquest punt. Continuem tenint alumnat amb necessitats sanitàries als centres educatius sense garantir-los el seu dret a l'atenció sanitària de qualitat que requereixen. En el millor dels casos, disposen de l'ajuda del personal educatiu que no té ni la capacitació ni la seguretat jurídica per realitzar aquestes tasques, excepte si es tracta d'un centre privat que pot contractar personal d'infermeria, com els Jesuïtes. En els pitjors dels casos, d'alumnat amb necessitats molt específiques, es veuen negats del seu dret a l'escolarització per períodes de temps importants, i algunes vegades, només poden ser escolaritzats amb el suport intensiu de les seves famílies; tenim mares que estan oblidant el seu dret a tenir una vida professional, per ser al centre educatiu tota la jornada dels seus fills i filles, per poder-los atendre. Sembla que aquesta situació no es resoldrà fins que passi alguna desgràcia.
- **S'han reduït les Aules d'Acollida,** tan necessàries per a l'alumnat nouvingut per tal de fer-ne un seguiment. Cal ampliar-les al cicle inicial de primària i als alumnes que porten més de dos anys, ja que un procés d'adaptació necessita més temps per assolir-lo amb garanties.

I com aquestes necessitats, moltes altres. Continuem sense el suport necessari a l'horari del menjador i quan es dóna es realitza de forma il·legal, amb persones que no estan contractades per l'empresa del menjador; **la postobligatòria continua sense garantir el suport educatiu a l'alumnat que el requereixi;** els mapes territorials de recursos continuen sense veure la llum. I així un llarg etcètera, que fa patir a les treballadores de l'educació directament en les seves condicions laborals, i indirectament per no poder prestar el servei educatiu que la nostra societat necessita i es mereix.

DIGNIFICACIÓ DELS CENTRES EDUCATIUS

Continuem liderant el rànquing de comunitats autònomes amb més barracots. Els més de 1000 barracots demostren la deixadesa en la planificació educativa dels governs de la darrera dècada, sense oblidar les moltes rehabilitacions d'edificis que poden estar en pitjors condicions que els centres amb barracots: lavabos, cuines, gimnàs...

El Departament ens ha fet coneixedores que rebrà fons europeus que han de repercutir en l'equipament dels centres educatius. El Departament s'ha compromès en invertir en la rehabilitació d'edificis en l'àmbit energètic i en el de la sostenibilitat. Entre d'altres, aquests fons s'invertiran amb la retirada del fibrociment per la seva eradicació.

Per tant, ara més que mai, el Departament, ha de presentar un calendari i un pressupost per la retirada del fibrociment de tots els centres educatius, tal com estableix la resolució 522/XI del Parlament de Catalunya (7 de març del 2017) i que les CCOO hem exigint en totes les reunions pertinents de forma reiterada. No podem permetre que milers d'alumnes catalans estiguin exposats, durant la seva escolarització, a aquest perillós material. Dels 331 centres detectats entre el Departament i CCOO, s'ha realitzat aproximadament 1/3 de les actuacions, la qual cosa és totalment insuficient. Amb l'actual ritme inversor, trigarem més de 40 anys en eliminar el fibrociment dels nostres centres educatius. Així, tindrem centres amb fibrociment que tindran gairebé un segle de vida. No solucionar-ho en l'actualitat vol dir traspasar un problema de salut important als governs de les dècades vinents.

LA SEGREGACIÓ ESCOLAR

Considerem incompreensible i impropï que a finals del curs passat el Departament realitzés una recatalogació de les diferents categories de complexitat dels centres i la volgués tirar endavant sense previ avís ni consulta als mateixos centres afectats. La nova catalogació ha partit de dades del curs 18-19 i s'aplicarà aquest curs 21-22 en plena pandèmia sanitària, econòmica i social, amb una situació de crisi econòmica agreujada per la pandèmia que causa més estralls a les famílies desfavorides econòmicament, majoritàriament famílies que duïen els seus fills i filles a aquests centres fins al moment considerats de màxima complexitat. CCOO hem denunciat que entre altres canvis importants, 66 centres educatius s'han vist afectats i han perdut la consideració de màxima complexitat, veient sobtadament disminuïts els seus recursos, i hem reclamat que es mantinguessin a aquests centres tant els docents de reforç, atenció educativa com altre personal, així com que s'asseguessin els recursos dels centres que entraven en noves categories de complexitat. Cap centre hauria d'haver-se vist afectat, però el Departament ha optat per redistribuir recursos, treure'ls d'uns centres i donar-los als altres, però no augmentar-los, més enllà d'alguna adjudicació puntual d'algun docent més.

Volem denunciar que a Catalunya encara hi ha més de 284 centres educatius catalogats de màxima complexitat que pateixen diàriament manca de recursos. Les instal·lacions són antigues i precàries (patis, biblioteques, lavabos, finestres, menjadors no tenen les condicions adients), continuen sense la partida pressupostària per la socialització de llibres, molt alumnat no assisteix a les sortides i colònies perquè les seves famílies no tenen els diners per pagar-les, no disposen de suficients hores de logopedes, d'aules d'acollida, de personal d'EAP, i l'oferta d'activitats extraescolars és minsa.

Aquesta situació no pot perpetuar-se indefinidament i el Departament d'Educació ha d'aconseguir els recursos necessaris per posar fi a aquestes situacions que impossibiliten una educació equitativa i de qualitat per tot l'alumnat.

Al març del 2019 es va aprovar el Pacte contra la Segregació Escolar. Aquest pacte presenta més de 180 mesures per intentar lluitar contra aquesta xacra del nostre sistema educatiu. Una segregació que limita les oportunitats educatives i vulnera el

dret a l'educació de l'alumnat que es troba en centres segregats però també la possibilitat de creixement personal de l'alumnat de famílies amb bona situació socioeconòmica, doncs limita el seu coneixement del món real.

Demanem que aquestes mesures com el **Decret d'admissions d'alumnat es posin en marxa de manera real i també el de concerts educatius** (encara per aprovar) situant la imprescindible i democràtica participació pública de tots dos decrets. Pel que al Decret d'Admissions, és un dels motius pels quals varem assumir el compromís d'avaluar el Pacte contra la Segregació Escolar. Vetllarem en tot moment pel compliment dels objectius del Decret, que segons el Govern són evitar la segregació escolar i planificar l'oferta escolar de forma corresponsable entre les diferents administracions educatives.

Pel que fa a la modificació del Decret de Concerts Educatius, els motius que esmenta el Departament són algunes problemàtiques que les CCOO hem denunciat des de fa molts anys: la segregació escolar; la distribució desequilibrada de l'alumnat entre els diferents centres; un finançament poc equitatiu dels diferents centres; el control financer dels centres concertats i la segregació per gènere en alguns centres concertats. Per solucionar-ho, el nou Decret ha de desenvolupar la fórmula dels contractes-programa introduïda ja al Pacte Nacional per l'Educació. Així mateix, s'haurà de concretar el concepte i l'abast de les necessitats d'escolarització, com a requisit per accedir al règim de concertació educativa, cosa que podria permetre que el Govern planifiqués l'oferta educativa, en lloc de deixar-la en les mans del mercat.

La nostra participació en aquests decrets i en el Pacte contra la Segregació Escolar recullen les demandes històriques que situem com a CCOO i demostren d'aquesta manera, que la nostra participació en els Pactes socials educatius acaben orientant l'acció governamental. En tot el procés d'elaboració de la normativa, les CCOO treballarem per aconseguir que els objectius es garanteixin amb la legislació, protegint i millorant els drets de les treballadores i treballadors. Igualment, haurem d'aconseguir que la llibertat sindical sigui absoluta en tots els centres que rebin fons públics, evitant algunes pràctiques que anem patint des de fa massa anys en alguns centres concrets.

5. MODEL D'ESCOLA CATALANA I LLENGUA CATALANA

En la celebració del 13 congrés de la nostra Federació, aquest abril passat, ens reafirmarem en el model d'escola catalana que volem: pública, de qualitat, laica, inclusiva, democràtica i en català.

El nostre sindicat ha contribuït d'una forma molt decidida a la construcció d'aquest model d'escola: integradora, laica, coeducadora, defensora de la cultura de la pau i la solidaritat, respectuosa amb el plurilingüisme, pública, de qualitat i gratuïta. Hem impulsat l'aprenentatge del català en el sistema educatiu, en els centres de treball i en l'àmbit de les relacions laborals.

Hem apostat pel model d'immersió lingüística i per la normalització, que situa al català com a llengua vehicular als centres educatius, perquè totes les persones poguessin exercir el dret a conèixer la llengua catalana, com a mesura que afavoreix la cohesió social i la concepció d'una sola comunitat. Així com reivindicuem el dret de tothom a conèixer de manera suficient la cultura i la història de Catalunya, com a trets que defineixen la construcció de la nostra societat i el sentiment de pertinença.

La defensa de l'escola inclusiva i de la immersió lingüística encaixa en la nostra concepció de que "som un sol poble", al marge dels orígens i de les arrels socials, culturals i identitàries de les persones. En coherència amb aquest principi, les Comissions Obreres hem impulsat la construcció d'un consens entre organitzacions, entitats i partits polítics, amb un compromís unitari, a través de la plataforma *Somescola*, de la qual en som fundadors defensant el model d'escola catalana.

Defensem el paper del català com a llengua vehicular, a través del model pedagògic d'immersió lingüística. La llengua catalana ha estat i és un element cohesionador a les nostres escoles, per la igualtat d'oportunitats, la lluita contra la segregació escolar, també segregació per qüestions de llengua, i la inclusió social.

La immersió lingüística ha demostrat la seva validesa en l'assoliment del coneixement de les dues llengües oficials per a la totalitat de l'alumnat, independentment del seu origen. Aquest és un model que ha de continuar evolucionant, adaptant-se a les necessitats detectades i basant-se en el respecte i reconeixement de les llengües pròpies de l'alumnat, amb l'objectiu de l'assoliment de la competència lingüística en les llengües oficials i totes les altres que formin part del projecte lingüístic dels centres educatius.

Alhora expressem que al català, com a llengua minoritària, recentment amb un notable i preocupant descens de l'ús social per part de les persones joves, més que mai cal protegir-lo i potenciar-lo, sobretot a l'escola, a l'ensem aquesta protecció s'ha de fer extensiva a la llengua aranesa, pel que fa als drets lingüístics de les persones de la Val d'Aran i al tractament que se li ha de donar a l'escola.

En aquest inici de curs tornem a manifestar i exigir que l'escola s'ha de deixar fora del debat polític i que és danyí i pernicios que es qüestioni el model lingüístic barrejant elements provinents del conflicte polític amb un tema que és pedagògic. Considerem intolerable la intrusió dels tribunals en els assumptes de regulació de la política educativa, atès que els i

les professionals de l'educació han de ser qui determinin què és el millor per garantir la competència lingüística de l'alumnat. L'escola s'ha de deixar en pau, cal educar en llibertat i amb pluralisme ideològic!, solament així tindrem una escola democràtica que eduqui als infants i a les persones joves per poder formar part d'una verdadera societat democràtica.

L'escola catalana necessita que es deixi treballar als i les seves professionals amb criteris pedagògics, posant el focus en la competència de l'alumnat i és responsabilitat de l'administració educativa que ho puguin fer amb equitat i qualitat, per això és urgent i summament necessari l'aprovació d'uns pressupostos que en garanteixin els recursos adients. Per impulsar i assegurar l'ús de la llengua catalana a les aules per part del personal educatiu i de l'alumnat, el Departament ha d'assumir la seva responsabilitat quant a facilitar les eines i els recursos necessaris per a la formació i actualització, segons siguin les necessitats detectades.

6. LA IGUALTAT A L'EDUCACIÓ

En els darrers anys la lluita feminista, ha arribat a un punt d'inflexió a la nostra societat, amb un clam col·lectiu que reivindica una igualtat efectiva entre homes i dones, l'eradicació de qualsevol mena de violència masclista i el respecte total a les persones LGTBI. En els darrers temps s'han fet avenços legislatius amb l'objectiu de pal·liar i compensar aquestes desigualtats, on encara queda molt camí a recórrer.

El nostre sindicat està treballant, a cada empresa, amb mesures concretes per afavorir aquesta igualtat, eliminant el sostre de vidre i lluitant per evitar la feminització de determinades professions. Però l'Educació és l'element transformador i l'eina de canvi més potent que una societat pot tenir per arribar a un canvi cultural tan important com el què hem d'assolir. Si no aconseguim erradicar del pensament col·lectiu els estereotips de la societat patriarcal que patim cada dia, mai podrem tenir una societat igualitària. S'han de crear referents de noves masculinitats, que donin alternatives reals, especialment als nens, al sistema educatiu però també als adults per aconseguir un canvi real a la societat.

I per aquest motiu a CCOO creiem que la coeducació és fonamental en tots els àmbits educatius (aules, patis, temps de migdia, extraescolars, famílies). Entenem aquesta com la promoció d'una educació que potencia la igualtat real d'oportunitats, l'eliminació de qualsevol tipus de violència de gènere i de tota mena de discriminació per raó de sexe o gènere, així com la integració de forma explícita i amb continguts d'aprenentatge de la perspectiva de gènere.

La coeducació no pot, però, limitar-se a uns quants recursos web per a la implementació de forma individual a les aules, en funció del criteri de cada docent. La coeducació ha de ser un tema cabdal a tots els centres educatius que rebin finançament públic, integrat dins del projecte de centre, on tota la comunitat educativa es formi i participi obligatòriament, i amb unes administracions que dotin dels recursos suficients per portar-ho a terme. Aquests programes haurien de tenir com a eixos aconseguir capacitat crítica davant el sexisme, respecte a la diversitat, capacitat per al canvi; autonomia personal i independència econòmica, juntament amb la responsabilitat domèstica i la igualtat en l'àmbit públic; lideratge en igualtat i empoderament de les noies; així com una educació sexual en igualtat.

A CCOO, com a sindicat feminista tenim el compromís d'arribar a treballar en condicions d'igualtat i sense condicions laborals que puguin discriminar a les dones, més encara en sectors tan feminitzats com els que pertanyen a l'educació. Hem fet una aposta per estar en les comissions negociadores de les empreses on s'estan negociant els Plans d'igualtat i no tenen representació sindical amb l'objectiu de vetllar perquè és compleixi la normativa, s'elaborin plans d'igualtat amb garanties i finalment les plantilles s'organitzin i puguin fer el seguiment de què s'hagi acordat.

La federació d'educació considera prioritari una millora de les condicions laborals en sectors summament feminitzats com el 0-3 o el lleure educatiu i sociocultural, on la parcialitat, la temporalitat i la precarietat en els salaris, són la normalitat, ja que la valoració d'aquests llocs de treball es consideren de cures i no com una peça clau en la formació de l'alumnat, per aquest motiu des de CCOO, estem reivindicant a tots els

nivells (administracions, negociació col·lectiva, plans d'igualtat), el reconeixement a aquests col·lectius.

Tots els nostres representants sindicals de l'estructura, com delegats i delegades als centres de treball, s'estan formant en un itinerari sobre igualtat, tant en la sensibilització, llenguatge inclusiu, normativa vigent sobre plans d'igualtat i protocols sobre assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Actualment tenim en negociació a tota Catalunya 32 plans d'Igualtat en l'àmbit educatiu, en empreses sense representació sindical, però també hem estat presents en totes les comissions d'igualtat allà on tenim representació.

En l'àmbit públic hem iniciat els contactes amb la Secretaria d'Igualtats del govern de la Generalitat, per reactivar aquesta negociació en les administracions públiques i en les meses sectorials, reivindicant el compromís i la inversió necessària, per complir amb l'objectiu d'arribar a una igualtat real.

Una de les propostes que fem, encara sense ser escoltada, és la necessitat d'una persona responsable a cada centre, amb el crèdit horari corresponent i suficient, per a organitzar-la dins de cada centre, i que de moment no està sent escoltada.

7. ESPAI DEL MIGDIA (MENJADORS ESCOLARS)

CCOO continuem treballant amb un posicionament clar d'avançar cap al menjador escolar universal i gratuït. Tot i que sobre paper ja s'ha actualitzat l'organització de l'espai menjador entès com una franja de temps educatiu, cal materialitzar accions concretes perquè això sigui una realitat:

- Incloure l'espai de migdia en el Projecte Educatiu de cada Centre.
- Reconèixer la condició d'educadores de les monitores i monitors de menjador.
- Participació de l'equip de migdia en el Consell Escolar.
- Garantir la coordinació entre l'equip educatiu de l'horari lectiu amb el del menjador.
- Personal específic per l'espai del migdia per l'alumnat amb necessitats educatives especials.
- Reduir les ràtios per educador/a a l'espai de migdia.
- Garantir que cap alumne/a quedi fora del servei per problemes econòmics.
- Garantir l'aplicació d'unes condicions laborals dignes.

8. INTEGRACIÓ DE CENTRES A LA XARXA PÚBLICA

Al maig del 2019, el Departament d'Educació va aprovar el Decret Llei 10/2019 d'integració de centres educatius a la titularitat de la Generalitat, les [CCOO vam denunciar](#) que no es tenia en compte la representació sindical a l'hora de negociar el traspàs del personal al Departament d'Educació. Així els ho vam fer saber per escrit i en reunions bilaterals, en les quals les persones que dirigeixen el Departament es van comprometre verbalment a que es comptaria amb la representació sindical. Un compromís que el Conseller Bargalló va expressar també en seu parlamentària, amb l'aprovació del Decret Llei el 26 de juny de 2019, tal i com consta al diari de sessions.

De la lectura del Diari de sessions d'aquell dia, es comprova com la reclamació del nostre sindicat va ser tinguda en compte en les intervencions de diversos dels grups parlamentaris, abans de la convalidació unànime del Decret Llei. Tot i que no es va modificar el redactat del mateix, la Direcció General corresponent es va tornar a comprometre verbalment amb aquest sindicat en la necessària interlocució sindical.

El curs passat es van traspasar 2 centres i aquest curs han estat 5 els centres traspassats: l'Intermunicipal de l'Alt Penedès, i els 4 de Barcelona: Institut Escola Elisabets, Institut Escola Sicília, Institut Escola Londres, Escola Aldana.

En aquests dos anys, aquest sindicat s'ha trobat amb dificultats a l'hora de defensar les treballadores en els processos de traspàs de titularitat i per això ens vam adreçar per escrit al mes d'abril a l'anterior Director General de Centres Públics i actual Conseller. En aquell escrit denunciàvem, entre d'altres qüestions, l'externalització del personal de neteja que s'ha acabat duent a terme i que estem treballant jurídicament, i sol·licitàvem la creació d'un marc de participació i de vigilància del procés de traspàs de centres a la titularitat de la Generalitat, amb la participació dels sindicats més representatius de Catalunya.

Tot i que la majoria de les problemàtiques que denunciàvem han estat resoltes, no s'ha fet amb la interlocució de la representació sindical que demanàvem i que podria oferir solucions per a posteriors traspassos.

9. EMERGÈNCIA CLIMÀTICA I AMBIENTAL

El canvi climàtic és una realitat innegable que afecta cada dia més a les nostres vides i que es fa patent en nombrosos fenòmens meteorològics extrems: sequeres, altes temperatures, freds gèlids, pluges torrencials, tornados, huracans... Hi ha causes constatades que estan provocant aquest canvi climàtic: transport contaminant, edificacions energèticament insostenibles, alta generació de residus, sistema alimentari no sostenible en agricultura i ramaderia, malbaratament d'energia, desforestació... Nombrosos estudis de les administracions públiques denoten la vulnerabilitat de les nostres costes i territoris pel canvi climàtic. A partir de 2050, si no ho impedim, s'inundaran zones costaneres, com per exemple el Delta de l'Ebre, a part del perill de desertificació. És urgent, per tant, prendre mesures que incideixin en aquests aspectes o serà irreversible paralitzar aquesta terrible situació.

Actuacions individuals poden reduir la "petjada contaminant" que generem com a individus, però aquestes ofereixen amb freqüència només resultats testimonials. És necessari que els governs actuïn de manera dràstica o aquesta situació irreversible portarà a la humanitat a un gran patiment.

Els poders públics han de realitzar polítiques globals que incideixin en el nostre medi ambient. El Departament d'Educació han d'assumir també aquesta responsabilitat. Així, al costat d'altres àmbits, s'han de desenvolupar mesures legislatives des del sector de l'educació i que la Federació d'Educació de CCOO exigeix que s'apliquin de manera urgent i sense dilació perquè no disposem de temps per a salvar el nostre planeta.

Sabem que les mesures necessàries no poden provenir en exclusiva de l'àmbit educatiu, però aquestes han de sumar-se a altres múltiples actuacions. Revertir el canvi climàtic ha de ser, per tant, l'eix central de les polítiques governamentals en tots els seus àmbits, en l'educatiu. L'educació, com històricament ha jugat un important paper en altres nombrosos aspectes transformadors, ha de ser agent crucial també d'aquest urgent canvi. Hem de modificar el nostre model organitzatiu en l'ocupació i en hàbits de vida, perquè moltes actuacions que duem a terme són insostenibles.

És per això que la Federació d'Educació de CCOO demana que es prenguin mesures de manera urgent en l'àmbit educatiu, almenys, en els següents aspectes:

Mesures en l'àmbit educatiu per a revertir el canvi climàtic. Què exigim urgentment des de CCOO?

A la llum de l'emergència climàtica, la Federació d'Educació de CCOO considera extremadament necessari que el Departament d'Educació dugui a terme les següents mesures urgents:

1.- Elaboració d'un **Pla urgent d'actuació d'emergència climàtica en educació**. Aquest ha de comptar amb el pressupost necessari, perquè l'emergència climàtica ha de ser el criteri prioritari en inversió en matèria educativa com, igualment, en altres àmbits de la vida política. No hi haurà res a gestionar si no hi ha planeta. La inversió d'avui evitarà les enormes despeses que mesures futures poden comportar.

2.- Tots els centres educatius i de formació han de comptar amb un **Pla específic educatiu de foment de la sostenibilitat del medi ambient** que contempli continguts curriculars sobre el respecte i cura del medi ambient, incloent la conscienciació en l'ús racional del consum, i tallers i activitats extraescolars i complementàries de reciclatge de materials.

3.- **Creació de departaments** de medi ambient en els centres educatius i equips de treball amb coordinadors/es, que, amb els participants, disposin de càrrega horària per al seu desenvolupament amb reconeixement i valoració administrativa per la seva implantació i desenvolupament.

4.- Implantació de Centres Integrats d'FP basats en el creixement d'**ofertes de cicles formatius relacionats amb la sostenibilitat i el medi ambient** que potenciïn un nou teixit productiu, incloent formació professional per a l'actualització laboral mitjançant formació presencial i amb un especial increment de semipresencial entre persones adultes. Això ha de comportar el corresponent creixement de plantilla.

5.- Increment dels recursos de funcionament dels centres educatius perquè en tots els nivells educatius es disposin de **llibres de text en sistema de préstecs** i s'adquireixin **equips informàtics** per a l'alumnat i per al treball docent amb el grup-classe.

6.- **Eliminació en els centres educatius de plàstics d'un sol ús** i de màquines expenedores de **vendes i consum d'aliments processats** en recipients de plàstic o de metall.

7.- **Consum d'aliments de proximitat** en les cafeteries dels centres i menjadors escolars mitjançant **cuines i menjadors de gestió directa**. Disseny de **menús ecosaludables** en els centres educatius que es basin en l'alta proporció de verdures i fruites, el consum moderat de carn i l'absència d'aliments processats i begudes ensucrades.

8.- **Gestió sostenible de residus**. Amb la reducció i l'ús de **contenidors de reciclatge** en tots els centres educatius amb retirada dels residus per part de les administracions públiques.

9.- Reducció de la mobilitat geogràfica de l'alumnat mitjançant l'**escolarització en zones educatives no àmplies**, valorant-se com a criteri prioritari la proximitat del domicili per a fomentar el transport a peu.

10.- Modificació de la normativa que possibiliti l'**acumulació horària** del professorat i treballadors/as dels centres educatius, especialment en el cas de contractes a temps parcial o reducció de jornada, evitant-se al seu torn les jornades partides.

10. DEMANDES PELS DIFERENTS SECTORS EDUCATIUS

a) TREBALLADORES D'ESCOLES BRESSOL PRIVADES I EXTERNALITZADES, el 0-3.

Des de CCOO hem fet diferents actes reivindicatius denunciant la precarització del sector de les escoles bressol i llar d'infants.

Recordem la importància del 0-3 en el desenvolupament de l'infant. És un sector feminitzat on tenim treballadores cobrant el SMI, realitzant jornades de 38h setmanals. Per CCOO es prioritari dignificar les condicions laborals i donar valor a la tasca educativa que fa aquest col·lectiu professional, que té una jornada laboral més llarga que la resta del sector educatiu. Aquestes professionals fan molt més que guardar infants, els acompanyen en el seu creixement educatiu en una etapa tan crucial pel desenvolupament físic, cognitiu i emocional.

A més treballen en un entorn econòmic complicat amb moltes microempreses. A Catalunya tenim escoles bressol i llars d'infants de gestió externalitzada que estan subjectes a licitacions, que són a la baixa i provoquen subhastes entre empreses gestores, constants canvis de gestió.

Des de CCOO denunciem la falta d'inversió per part de les administracions públiques en aquesta etapa educativa, a més d'unes ràtios d'infants molt elevades.

b) PERSONAL DOCENT DE L'EDUCACIÓ PÚBLICA.

El personal docent dels centres del Departament d'Educació i altres titularitats públiques va patir les retallades del 2010 amb una disminució de les retribucions i un dràstic empitjorament de les condicions laborals. Més de 10 anys després, continuem sense recuperar una part important d'aquestes retallades. Gràcies a les mobilitzacions promogudes per CCOO s'han aconseguit revertir algunes d'elles, com el retorn al cobrament del 100% del salari durant les baixes per malaltia o la disminució d'una de les dues hores de més que es van imposar en l'horari lectiu. Malauradament des del 2017 el Departament d'Educació no permet l'avanç les negociacions i queda pendent el retorn de la resta de retallades. Des de la Federació d'Educació de CCOO considerem que el retorn de les retallades i la resta de reivindicacions que fem són absolutament urgents per què suposaran una millora no només de les condicions laborals dels docents, sinó de la qualitat de l'educació que reben els infants, joves i persones adultes de la nostra societat.

Les principals reivindicacions del personal docent dels centres públics no universitaris són:

1. Més personal:

- Baixada de ràtios a tots els nivells.
- Més personal per a una millor atenció a la diversitat.
- Conversió de les places de reforç covid en llocs de treball estructurals.

2. Reversió de les retallades dels darrers anys:

- Restabliment de l'horari lectiu: 18 hores a secundària i 23 hores a primària.
- Retorn de la reducció de dues hores lectives al personal major de 55 anys.
- Recuperació del poder adquisitiu perdut, incloent el retorn al reconeixement del primer estadi de 9 a 6 anys, de manera retroactiva.
- Conversió dels terços de jornada en mitges jornades.
- Recuperació dels ajuts del Fons d'Acció Social.

3. Estabilitat:

- Millora del sistema d'oposicions amb proves no eliminatòries.
- Màximes garanties de transparència en les convocatòries d'oposicions: eliminació del repartiment de les places per tribunals, criteris de correcció clars, públics i uniformes, presència de les delegades sindicals en el procés...
- Creació d'un pacte d'estabilitat per a les persones majors de 55 anys o amb més temps treballat.

4. Borsa de treball:

- Nomenaments diaris.
- Obertura permanent de la borsa de treball de totes les especialitats.

5. Millora del sistema de provisió de llocs de treball i més democràcia als centres:

- Retirada del Decret 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per definir els perfils i la provisió dels llocs de treballs docents i del Decret 155/2010, de 2 de novembre, de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent.
- Retirada urgent de la Resolució EDU/1852/2021, d'11 de juny, per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres, el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent, i el barem de valoració dels mèrits.

6. Seguretat i salut laboral:

- Millora de les mesures de prevenció relatives a la covid-19 (ventilació mecànica, mascaretes FFP2...).
- Pla d'actuació i mesures relacionades amb la salut mental als centres educatius (del personal i de l'alumnat), adreçat a donar suport per fer front a la situació, ara agreujada per la pandèmia.
- Aplicació del mètode PSQCAT21 per a l'avaluació dels riscos psicosocials. Inexplicablement el Departament d'Educació és l'únic departament de la Generalitat que utilitza un altre mètode i sense actualitzar.
- Modificació del Protocol d'Assetjament Psicològic laboral per evitar la indefensió de les persones: que es pugui recórrer la resolució de la Secretaria General del Departament i que s'acati el que determini la comissió investigadora de Funció Pública.

7. Permisos i complements:

- Recuperació i millora dels permisos i llicències de conciliació entre la vida familiar i laboral (naixement de fills o filla, cura de persones amb discapacitat...).
- Reconeixement i cobrament de totes les coordinacions i tutories (cotutories, tutories de pràctiques,...).
- Creació i reconeixement de la figura de la coordinació en coeducació.

8. Formació:

- Augment de la inversió en formació de professorat.
- Major oferta de màsters de formació per al professorat i formació per a les direccions amb preus públics.
- Participació de les organitzacions sindicals a la comissió de formació del Departament d'Educació.

9. Formació professional i ensenyaments de règim especial:

- Aturada de la reforma curricular de la Formació Professional.
- Agilitació en el traspàs del professorat PT a PS. Equiparació de les condicions de treball de tot el professorat de Formació Professional.
- Reducció d'hores lectives suficients, tutoria ordinària de grup, d'FCT i d'FP Dual.
- Reconeixement d'hores lectives per les diferents coordinacions de projectes en els centres d'FP.
- Equiparació de les condicions de treball de tot el personal docent dels centres d'ensenyament artístics. Regulació específica i reconeixement del professorat d'ESDAP.

10. Millora de les condicions de treball del personal docent que treballa als **serveis educatius**, a les **Escoles Oficials d'Idiomes** i **Escoles d'Adults**.

11. Veritable **disposició a negociar** el retorn de les retallades i la millora de les condicions laborals del personal docent per part del Departament després d'anys d'immobilisme.

c) **PERSONAL LABORAL D'ATENCIÓ EDUCATIVA A CENTRES PÚBLICS.**

- El Departament i les escoles han de visibilitzar les tasques que realitza el personal laboral d'atenció educativa, una feina molt important per garantir la qualitat educativa i la implementació del Decret del Sistema Inclusiu. S'ha de dignificar la categoria del personal laboral d'atenció educativa (PAE) per això proposem la seva adscripció a la Direcció General de Professorat i altres professionals dels Centres Públics i més recursos humans i econòmics per a la seva gestió.
- Activar la negociació del Conveni Únic.

- Conversió de les places de reforç Covid i places de programa en places estructurals.
- Increment de la plantilla del Personal d'Atenció Educativa. Implementant l'Acord del 2005, incorporant una TEI a cada aula de P3.
- Garantir personal Educador d'Educació Especial a les Llars d'Infants del Departament d'Educació que ho requereixin.
- Més recursos econòmics que permetin revisar i actualitzar la borsa de treball.
- Reduir la temporalitat del col·lectiu per l'aplicació de la legislació corresponent.
- Aconseguir la reducció horària del personal major de 55 anys per motius de salut.
- Dotacions de material informàtic al personal PAE per tal que puguin desenvolupar la seva feina amb les mateixes condicions que el personal docent.
- Cobrir totes les substitucions i reduccions de jornada.
- Les escoles rurals amb aules d'infants de 1 i 2 anys han de disposar d'una educadora de llar d'infants com a tutora de l'aula per tal de garantir el caràcter educatiu de l'etapa 0-3.
- Auxiliars d'educació especial, aquest centenar de treballadores han d'esdevenir educadores i així ajustar el sou i la categoria a la tasques que realitzen diàriament i que no se'ls reconeix.

d) PERSONAL DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL

Negociació Col·lectiva, Conveni col·lectiu.

Des del 2018 tenim oberta la mesa de negociació del IV conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural. A dia d'avui el conveni col·lectiu del lleure està totalment estancat, amb una patronal que s'ha dedicat a dinamitar la negociació del conveni mostrant una absoluta manca de voluntat negociadora.

Els i les professionals del lleure, formen part del sistema educatiu tant dins de les escoles com fora. És indiscutible el valor educatiu del lleure i la seva funció per la capacitació de competències i d'aprenentatge. Tota aquesta tasca, no es veu reconeguda en un conveni que s'està quedant obsolet per la persistència de la patronal de deixar al sector enrere i de condemnar-nos perpètuament a la precarietat laboral.

Considerem totalment inadmissible la proposta de congelació salarial sumada als anys 2018, 2020, 2021 i 2022, que han fet les patronals ACELLEC, CONFEDERACIÓ i ACCAC. I volem remarcar que mentre augmentava el preu de menjador el curs 2020-2021, aquest augment no es va veure reflectit en cap millora per les treballadores i treballadors. Només en beneficis per les empreses del lleure.

El sector del lleure, és un sector feminitzat, on el 80% de les treballadores són dones, i pateix la desvalorització de les tasques i funcions pròpies del sector.

Algunes dades on es reflecteix la pèrdua de nivell adquisitiu:

Hem comparat la pujada en els últims anys del conveni col·lectiu del lleure amb altres dades, i podem observar la pèrdua de nivell adquisitiu del sector en general, i de la figura del monitor/a que és utilitzada en els espais de migdia i el personal de suport educatiu en necessitats educatives especials.

Fem una primera comparativa amb l'IPC. Com podem comparar amb les dades a l'any 2020 el sector ja acumulava una pèrdua de nivell adquisitiu de 2 punts percentuals. Tenint en compte que l'IPC al mes d'agost ha sigut d'un 3,3% i que la proposta de la patronal es mantenir congelat tot el 2021, ens anem a una pèrdua d'un 5,3%

ANY	IPC	Monitor/a de menjador
2017	2,2	0,0
2018	1,8	0,0
2019	0,9	2,5
2020	-0,4	0,0

Fem una segona comparativa amb l'SMI. Des de la signatura del primer conveni col·lectiu la diferència entre el SMI i el salari de la categoria de monitor/a era d'un 40%. Xifra que s'ha anat mantenint en els 3 convenis vigents fins el moment. És a partir del 2017 quan comencem a veure un estancament en el conveni i com va minvant la diferència entre l'SMI i el salari de monitor/a. Recordem que en aquests moments està en negociació la revisió de l'SMI per aquest mateix setembre entre govern i agents socials.

Sobre aquestes xifres fem dos apreciacions:

1- Aquestes xifres i aquesta diferència estan estipulades per jornades completes. Recordem que un monitor/a de menjador té una mitjana de contracte 12 hores/setmanals, i els contractes de personal vetllador poden oscil·lar entre 5 hores i 30 hores màxim.

2- Els contractes del personal de lleure que treballa en centres educatius, està marcat pel calendari escolar. Estem parlant de contractes de 9 mesos fixes-discontinus, que un cop finalitzat el curs escolar les treballadores estan durant 3 mesos a l'atur (per tant cobrant entre el 70% i el 50% del sou sempre que tinguin el mínim cotitzat).

Per tant, si tenim en compte aquestes dos variables, anualment la professional educativa del lleure que treballa a les escoles de Catalunya no arriba a percebre l'SMI. Estem parlant de treballadores pobres.

ANY	SMI anual	Salari Monitor/a de menjador	% de diferència amb el SMI
2016	9.172,8	15.479,09	40,74%
2017	10.701,6	15.479,09	30,86%
2018	12.020,4	15.479,09	22,34%
2019	12.600	15.868,39	20,60%
2020	13.300	15.868,39	16,19%

Comparativa amb la mitjana de convenis col·lectius estatal i la pujada del conveni del lleure.

Com veiem clarament al gràfic de la dècada comparada només hi ha un moment al 2019 on hi ha un petit augment per sobre de la mitjana. Apuntem que la comparativa és sobre convenis estatals i que aquesta xifra normalment està per sota de la mitjana dels convenis a Catalunya.



Cases de colònies:

Durant aquest estiu han sorgit diverses denúncies de treballadores de cases de colònies d'estiu de l'empresa Rosa dels Vents que hem acompanyat des de CCOO.

Denunciem la precarietat i l'explotació patida per les treballadores de cases de colònies, creiem que no és un fet aïllat, sinó que possiblement és extensible a altres empreses, les característiques d'aquest tipus de servei no poden ser excusa per una organització amb

un excés de jornada de treball, sense descansos ni durant el dia ni durant setmanes senceres.

Les cases de colònies formen part de l'educació no formal, i són una experiència educadora essencial pels infants.

Instem al Departament de Joventut a revisar els criteris d'activitats al lleure a les cases de colònies, per tal d'evitar que es vulnerin els drets laborals de les treballadores i treballadors del sector.

e) PERSONAL DE L'EDUCACIÓ CONCERTADA.

És absolutament imprescindible la creació d'una **Mesa Tripartida dels Centres Concertats**. CCOO estem tenint reunions, ja iniciades el curs passat, amb totes les parts implicades per tal d'aconseguir-ho. Considerem essencial la participació de l'Administració, els sindicats i les patronals, per tal de debatre totes les qüestions que impliquin a les tres organitzacions, i que tinguin efectes laborals més enllà de la negociació col·lectiva bilateral: aspectes tan importants com la situació dels i de les treballadores quan hi ha pèrdues d'unitats concertades (**taula de recol·locació**), situació laboral del personal dels centres concertats que passin a la xarxa pública, acomiadaments a l'estiu dels i de les docents interines, ràtios, normatives educatives, etc.

Pel que fa als nivells concertats, reclamem la **plena homologació de condicions laborals**, tal com va quedar recollida finalment en la disposició transitòria 2a de la LEC després de les exigències sindicals.

Seria necessària la **incorporació del personal d'administració i serveis dins del pagament delegat** com a, un primer pas, per aconseguir la seva homologació salarial i de jornada amb les figures equivalents de l'ensenyament públic.

Cal continuar treballant amb l'Administració per la consecució d'un **l'acord de jubilació parcial** que possibiliti rejuvenir les plantilles als centres concertats.

La participació dels sindicats i de la RLT a **les negociacions** de les condicions laborals des del primer moment que un centre concertat comenci els tràmits **per formar part de la xarxa pública**.

Treballarem per aconseguir un conveni del segle XXI amb **plans d'igualtat i salut laboral**.

f) UNIVERSITATS PRIVADES

CCOO manté la seva representativitat essent la primera força sindical al sector i amb moltes possibilitats d'augmentar-la.

El sector té el conveni caducat i les taules salarials congelades des de 2015. Tractant-se d'un conveni estatal, les negociacions les controla el sindicat majoritari a l'àmbit estatal (USO) i no s'han pogut renovar les taules ni denunciar el conveni amb un mínim de garanties de força a la bancada social.

A Catalunya seguirem lluitant per combatre la contractació en frau de llei per l'abús dels contractes d'obra i servei i per la correcta aplicació de la nova normativa de registre de la jornada laboral.

El sector d'universitats privades també es veu immers en les diferents opcions d'aplicació del teletreball (en alguns casos aplicant menys del 30%) per tal de no haver d'aplicar la llei del teletreball, convertint així en un únic dia setmanal aquesta opció sense compensacions econòmiques. També dins el propi sector i en la varietat de convenis que aquí es contemplen (des de l'estatal a convenis propis), hi ha una diferenciació molt gran en còmput d'hores totals anuals, tant pel que fa a la docència com pel PAS. Els contractes a temps parcial de professors i investigadors i com es financia la recerca és un tema recurrent on el sector haurà d'insistir.

Per últim, la negociació de convenis propis i del conveni estatal, seran també temes que ajudaran a desenvolupar el que hem anat dient anteriorment, marcant unes pautes a seguir.

g) UNIVERSITATS PÚBLIQUES

Al llarg de la pandèmia del Covid-19, **els Plans de Desconfinament en general no van ser negociats de manera real** amb els representants sindicals per part de les universitats, les quals van seguir els tempos i mesures acordades entre rectorats i Govern en l'àmbit del CIC (Consell Interuniversitari de Catalunya), i plasmades en les directrius dels plans sectorials d'universitats dictades pel PROCICAT. Tot i així l'acció sindical de CCOO ha sigut prioritzar la seguretat i la conciliació dels treballadors i treballadores en el context covid.

La situació COVID ha generat una gran incertesa en les universitats en relació a diversos temes:

- L'articulació de la docència, de qualitat, amb seguretat i tenint en compte la conciliació. Pel que fa a la presencialitat a les aules, les instruccions actuals del Pla sectorial d'universitats gairebé no concreten gaire i **ni tan sols estableixen un criteri de distanciament social**.
- **No hi ha hagut increment de personal per pal·liar les necessites derivades de la situació pandèmica.**

- No hi ha hagut cap acord per regular la docència virtual, garantir els mitjans i les mesures de conciliació.
- En el cas del PAS el teletreball per força major derivat de la situació pandèmica ha tingut criteris molt diversos depenent de cada universitat i moltes reticències per part de les universitats en regular-ho. Sembla que en alguns casos hi ha excessives preses, volen avançar més ràpid del que les pròpies instruccions de la Generalitat de Catalunya estableixen.

Per aquest curs ens trobem amb moltes problemàtiques que són molt recurrents des de fa anys, i altres en són de noves, com ara:

- **Continua un any més la manca d'inversió crònica**, a la que es va afegir la retallada en les transferències per part de la Generalitat el 2010 de més d'un 20%. Aquest fet està posant en risc el mateix sistema universitari i ja s'està reflectint de manera greu en els nivells de qualitat docent i dels serveis oferts. Malgrat que el Pacte Nacional per la Societat del Coneixement ha permès algunes concrecions d'increment de finançament, aquest ha estat per anar revertint els increments abusius que es va produir en els preus de les matrícules universitàries, però no hi ha res acordat per finançar les greus necessitats de plantilles de personal de les universitats públiques, ni per finançar les places necessàries per a l'estabilització de molt personal.
- **La precarietat, del Personal d'Administració i Serveis (PAS) i del Personal Docent i Investigador (PDI) a la majoria d'universitats continua tenint uns nivells elevadíssims.** En aquest sentit cal destacar la situació del professorat associat, contractat de forma abusiva per a estalviar despeses, i, en molts casos, per fer el treball que ha deixat de fer el personal permanent que s'ha anat jubillant, i sense una carrera professional definida.
- També és destacable la situació del **personal investigador en formació (PIF)** amb l'aprovació del seu Estatut (EPIF), però amb una aplicació desigual a les universitats i amb unes condicions que no haurien de ser acceptables en cap universitat de prestigi i qualitat. **Denunciem la manca de voluntat de la Generalitat de Catalunya i, en general, de les universitats en aplicar el 4t any previst a l'EPIF**, la qual cosa produeix greus perjudicis al jovent contractat.
- **Teletreball.** Com hem dit abans no hi ha cap acord per a regular la docència virtual del PDI, però en el cas del PAS, per aplicació de la Llei del Teletreball al setembre de 2020, es van arribar a un acord marc per a les universitat catalanes, ara be, la implementació pràctica d'aquest està troben força endarreriments, quan no resistència a les diferents universitats.
- **Continua la pèrdua d'autonomia universitària per la invasió de** la Generalitat de Catalunya a les competències de les universitats, amb l'excusa de les retallades i mitjançant el xantatge pressupostari. Així es van retallar drets i suspendre Acords i Convenis propis de les universitats des del 2012.
- Pel que fa a l'alumnat, malgrat l'inici de la reducció del preu de les matrícules, continua la greu dificultat d'accés en molt jovent. En aquests casos **manca una política de beques** que faciliti a les persones amb menys recursos el seu accés als estudis universitaris.

En definitiva s'està posant en perill la qualitat del Sistema universitari públic català i pot fer irreversible alguns impactes negatius, com pot ser la pèrdua de grups de recerca consolidats, la pèrdua de talent o manca d'atracció d'aquest.

No es pot esperar més temps i prendre mesures urgents en temes de finançament i plantilles de personal.

D'altra banda, en el context COVID, un moment poc propici, el Ministeri d'Universitats l'any passat va intentar encetar la Modificació de la Llei d'Universitats (LOMLOU) i aprovar un Estatut del PDI, però sense tenir en compte degudament a la representació legal dels treballadors y treballadores a nivell estatal. Després de molt canvis de parer, per aquest curs es preveu l'aprovació d'una nova Llei Orgànica del Sistema Universitari (LOSU), que ja veiem conflictiva en la seva presentació. En paral·lel calen mesures urgents per solucionar problemes que no poden esperar, com ara la temporalitat a les universitats públiques.

Dubtem molt de la voluntat negociadora del Ministeri però en tot cas cal que el ministeri reconegui d'una vegada la interlocució dels representants legals dels treballadors i treballadores a la universitat.

h) ATENCIÓ PERSONES AMB DISCAPACITAT

La Federació d'Educació de CCOO donem suport i representem a uns 25.000 treballadors i treballadores dels diferents serveis educatius, socials i treball protegit per a les persones amb discapacitat física, intel·lectual, sensorial i malaltia mental. Més o menys un 40% d'aquestes persones treballadores tenen algun tipus de discapacitat i totes elles cobreixen les diferents necessitats de les persones amb discapacitat al llarg de la seva vida: escolar, rehabilitació terapèutica, residencial, treball protegit, etc...

Són serveis que la seva autorització normativa, subvencions i funcionament depenen de diferents conselleries: educativa, drets socials i empresa i treball.

En aquest període de pandèmia la professionalitat i dedicació de treballadors i treballadores, amb precarietat de recursos, han fet front a la malaltia a les residències i llars residències i en els Centres Especials de Treball (treball protegit) han viscut situacions de ERTE i ERE.

Aquesta situació difícil ha agreujat les condicions laborals de les persones treballadores del sector i han accentuat el tancament al diàleg i la negociació per part de les diferents patronals del sector amb la part social. Si abans de la pandèmia ja era difícil arribar-hi a acords de millora de la situació laboral del sector, la pandèmia s'ha establert com una «**excusa perfecta**» per què cap de les negociacions de conveni avanci, resolgui i reconegui als professionals del sector de la discapacitat per part de les patronals (LA CONFEDERACIÓ, DINCAT, ACCP).

El col·lectiu de persones amb “especials dificultats” per accedir al mercat de treball és cada cop més ampli. Al de persones amb discapacitat s’afegeixen col·lectius en situació d’excepcional vulnerabilitat i risc d’exclusió creixent: joves, majors de x anys, dones, víctimes de violència de gènere, minories ètniques, persones migrades, malats crònics,...

D’un mercat de treball amb potencial cohesionador i inclusiu a un de pervers que es pot permetre el luxe de seleccionar persones en funció del marge de beneficis que generaran als seus contractadors i que per tant nega l’oportunitat a la resta o bé només els considera si les Administracions afegeixen estímuls per a la seva contractació; és a dir, que els “subvencioni”, que els financem entre tots i totes, el marge de beneficis que interpreten deixaran de tenir si els contractessin sense aquest suport. **La raó, doncs, d’aquest funcionament no són els drets i dignitat de les persones , sinó els beneficis econòmics.**

El mercat de treball protegit sorgeix com un suport per generar oportunitats a persones que ho tenen molt complicat per accedir al mercat ordinari, però hi ha qui ha vist en aquest suport un espai on lucrar-se a costa de les inversions públiques per reduir aquesta esclatxa i, el que és encara més pervers, fer-ho aprofitant-se de la creixent exclusió dels col·lectius, cada cop més amplis i extensos, amb dificultats per disposar d’oportunitats laborals, contribuint d’aquesta manera a consolidar la segregació.

Les entitats i patronals reivindiquen la cura de les persones, recursos de les administracions i dedicació dels professionals, però quan arriben recursos les entitats, les patronals en representació seva, no volen aplicar aquests increments als diferents convenis que reflecteixin millors condicions laborals i econòmiques pels treballadors i treballadores (que també són persones). S’ho volen quedar.

Davant aquesta situació què proposem CCOO pel sector de la discapacitat:

1. Proposar i treballar amb la conselleria de Drets Socials passar de l’actual forma de subvenció a les empreses privades que presten serveis a les persones amb discapacitat a la forma de concert o contracte programa de manera que quedi clar on, quan i com es distribueixen els diners públics destinats al sector.
2. Cal que dins la fórmula de concert o contracte programa els salaris de les persones treballadores passin a la forma de pagament delegat.
3. Exigir a les patronals millorar notablement les retribucions econòmiques del personal i millora de les seves condicions de treball
4. Exigir que la contractació a CET sigui una oportunitat de desenvolupament formatiu professionalitzador per a les persones: formació, habilitació-acreditació i promoció.
5. Pujades salarials a tots els convenis col·lectius del sector.
6. Retirada de la clàusula addicional de pressupostos de 2012 que permeten la flexibilització de ràtios en serveis d’atenció a persones amb discapacitat.

7. Salari mínim interprofessional d'aplicació real als treballadors i treballadores de centres especials de treball, sense trampes de legitimitat d'absorció d'antiguitat i/o altres complements.

i) ENSENYAMENTS NO REGLATS

Els ensenyaments no reglats no disposen d'un àmbit de negociacions amb presència de l'administració pública, encara que treballem en molts casos directament amb la mateixa.

Aquesta deficiència complica la ordenació del sector i la regulació de les condicions laborals, sobretot durant el recent anys escolar en el que el sector va patir un important nombre tancaments d'acadèmies i un nombre important de acomiadaments i finalitzacions de contractes temporals.

La figura del ERTO ha ajudat en molts casos, però amb la pandèmia sense terminar i amb les mesures sanitàries necessàries els costos per les empreses han crescut (per exemple, menys alumnes a l'aula).

El teletreball es una alternativa, però lamentablement és molt generalitzat que els treballadors i treballadores hagin d'utilitzar les seves pròpies eines i les empreses no s'encarreguen de la seva part dels costos.

Des del sindicat volen treballar amb l'administració pública i amb la patronal per abordar el problema de la creixent externalització de tasques de personal docent a l'estranger.

A més s'ha de dignificar els salaris del conjunt dels i les treballadores del sector.