

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-2025

PER MILLORAR ELS
RESULTATS EDUCATIUS
CAL MÉS INVERSIÓ
I MÉS DEMOCRÀCIA
ALS CENTRES



#CursDecisiu
#NecessitemEl6PerCent
#EducacioAmbQualitatIEquitat

Índex

0. INTRODUCCIÓ. EL 2024-25, UN CURS DECISIU PER A L'EDUCACIÓ.	5
1. 10 MESURES PER MILLORAR ELS RESULTATS I LA QUALITAT EDUCATIVA.	7
2. EL FINANÇAMENT DE L'EDUCACIÓ A CATALUNYA. NECESSITEM EL 6% SI VOLEM MILLORAR ELS RESULTATS EDUCATIUS	8
3. LA SALUT LABORAL I MENTAL A L'EDUCACIÓ: UNA FEBLESA DEL SISTEMA	25
4. LA LLUITA CONTRA LA SEGREGACIÓ. REDUÏM PERÒ ENCARA NO ERRADIQUEM.	28
5. LA MANCA DE DEMOCRÀCIA ALS CENTRES EDUCATIUS. UNA ANOMALIA A LA FUNCIÓ PÚBLICA CATALANA.	31
6. EXIGIM UNA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A LES PERSONES, PÚBLICA I DE QUALITAT	46
7. IMMERSIÓ AMB RECURSOS PER GARANTIR L'APRENTATGE I ÚS DE LA LLENGUA CATALANA A L'ESCOLA	51
8. LA IGUALTAT EN TOTES LES FORMES HA DE SER UNA PRIORITAT D'AQUEST CURS	53
9. L'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA	56
10. EDUCACIÓ INCLUSIVA AMB GARANTIES, UN DRET.	59
11. DEMANDES PELS DIFERENTS SECTORS EDUCATIUS	70

0. INTRODUCCIÓ. EL 2024-25, UN CURS DECISIU PER A L'EDUCACIÓ.

Aquest curs que encetem ha de ser **decisiu per a l'educació de Catalunya**. Ja no podem esperar més per tenir un sistema educatiu amb qualitat i equitat. CCOO demanem a la nova consellera d'educació i formació professional que **escolti** la comunitat educativa i **faciliti els suports necessaris** al personal dels centres perquè pugui fer un bon acompanyament de l'alumnat i de les famílies, amb il·lusió i confiança. Han de disposar del **temps** i les **eines** necessàries per fer-ho amb qualitat. Només així aconseguirem uns bons resultats educatius i una educació i formació que doni igualtat d'oportunitats per a tothom.

A més, aquest curs, el Parlament ha de debatre **la ILP del 6% del PIB per a l'educació**¹, presentada per més de **60 entitats** del món educatiu i social i amb el suport de més de 57.000 signatures. Aquesta iniciativa també ha estat avalada per la majoria dels ajuntaments del país i, a més, compta amb el suport del Consell d'Educació de Catalunya i de desenes de consells escolars de centre. L'aprovació d'aquesta ILP serà clau per aconseguir més recursos per l'educació.

Per a CCOO-educació, els principals reptes per aquest curs són: aconseguir una educació **inclusiva** amb garanties, reduir la xacra de la **segregació** escolar, assegurar una educació i formació al llarg i ample de la vida per a tothom, oferir una **oferta pública suficient per al 0-3 i l'FP presencial i online**, promoure la defensa i l'ús social de la **llengua catalana** a tots els centres i espais educatius i implantar realment la **coeducació** per erradicar els estereotips de gènere i promoure la lluita contra les violències masclistes. A la vegada, també hem d'aconseguir que tant l'alumnat com les famílies i totes les professionals gaudeixin d'**uns centres saludables i lliures de violència** i que garanteixin unes **condicions laborals adients i homologades** per a tot el personal dels centres educatius.

Per altra banda, aquest curs cal fer una aposta clara per **consolidar el concepte de democràcia als centres educatius**. Estem vivint un moment molt preocupant on l'extrema dreta ha entrat a les institucions i difon el seu discurs d'odi a través d'alguns mitjans de comunicació i per les xarxes amb total impunitat. Envia missatges simplistes contra la immigració, el col·lectiu LGTBI, la lluita contra la violència masclista i menysté l'emergència climàtica. Per guanyar aquesta batalla cultural i social, hem de potenciar

¹ <https://volem6percent.cat/>

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

que **els centres educatius siguin espais participatius** on es visquin els valors democràtics de la solidaritat, la fraternitat, la justícia social i la llibertat. Els consells escolars de centres, els claustres i les associacions de famílies i d'estudiants han de tenir **un paper més preponderant si volem caminar cap a una educació en democràcia plena**. També és imprescindible una gestió del personal transparent i que compleixi els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Per tant, caldrà **derogar el decret de plantilles** si realment volem uns centres públics amb qualitat democràtica.

Esperem que la **nova conselleria estigui a l'altura de la complexitat** del moment que viu l'educació del nostre país. Des de **CCOO restarem vigilants i pressionarem** perquè es compleixin els reptes que tenen els centres, les professionals i l'alumnat. Contribuirem en tot el que estigui a les nostres mans per millorar l'educació com l'eina més important de progrés individual i col·lectiu que tenim a la nostra societat per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a tothom.

10 MESURES PER MILLORAR ELS RESULTATS I LA QUALITAT EDUCATIVA.

1. Aprovació de la **ILP del 6%** per a l'educació al Parlament de Catalunya i que el pròxim **pressupost de 2025** tingui un **avenç** significatiu.
2. Creació d'una **oficina d'atenció al personal educatiu** en cas d'**agressions** per part de l'alumnat.
3. A les Comissions de Garanties **ens negarem a assignar nou alumnat als centres de màxima complexitat**. I fem una crida que tots els agents socials tampoc acceptin aquesta mesura.
4. Elaborarem i presentarem durant el segon trimestre del curs un important estudi explicant com afecta la qualitat educativa la manca de democràcia als centres.
5. **Calendari** de preinscripció i matriculació **unificat** pels **ensenyaments superiors** (FP-Batxillerat-Universitats)
6. El **català al 0-3**, FP, Universitats, espai del migdia, lleure i esports. Immersió real.
7. Coordinació específica de **coeducació** amb complement econòmic i dotació horària, per promoure la lluita contra les violències masclistes.
8. Eliminació del **xec escolar**, i destinació del seu pressupost a material escolar socialitzat, que permeti reduir l'impacte ambiental.
9. **Incorporació de tot el personal vetllador al personal laboral del Departament d'Educació**, amb un itinerari formatiu específic que els hi permeti assolir la categoria d'Educahores d'Educació Especial.
10. L'**alumnat NESE** ha de comptar **dues places** escolars al procés d'inscripció.

2. EL FINANÇAMENT DE L'EDUCACIÓ A CATALUNYA. NECESSITEM EL 6% SI VOLEM MILLORAR ELS RESULTATS EDUCATIUS

La Federació d'Educació de CCOO espera del nou govern i de la conselleria d'educació i formació professional **un clar impuls en la inversió educativa que avanci cap al 6% del PIB** reclamat com un **gran consens de país** i també que doni suport a l'aprovació de la **ILP** presentada al nostre Parlament. CCOO i més de 60 entitats del món educatiu i social van presentar la ILP "PEL 6% DEL PIB PER A EDUCACIÓ", que **garanteixi un finançament suficient de l'educació** de Catalunya que permeti complir les previsions de la vigent LEC i així atendre les necessitats del nostre sistema educatiu. A més, aquesta iniciativa compta amb el suport de multitud d'ajuntaments mitjançant les resolucions aprovades als seus consistoris² i de centenars de centres educatius³. També esperem que els grups parlamentaris que han manifestat el seu suport anteriorment mantinguin aquest compromís, cosa imprescindible per superar la greu situació de la nostra educació, posada de manifest pels diferents informes sobre els resultats del nostre sistema educatiu.

El rebuig al Projecte de Pressupostos de Catalunya pel 2024 va deixar sense sentit una valoració de les seves previsions en matèria d'educació. Tot i això, les dades que es presenten a continuació han estat elaborades per comparació amb el Projecte pressupostari del 2024 i la Llei vigent del 2023. Amb aquesta comparativa volem explicar perquè les línies que tenia **la previsió pressupostària del 2024, malgrat les seves millores, ha de ser corregida a l'alça i ampliada per al Projecte de pressupostos del 2025.**

A les **8 Taules** que s'ofereixen a continuació s'exposen les **dades essencials**, així com l'evolució prevista entre el 2024 i el 2023. També, juntament amb el creixement de cada concepte, hi figura entre parèntesis, a efectes comparatius, l'evolució entre el 2023 i el 2022, que evidencien massa sovint quantitats inferiors per a aquest any, que suposaven una òbvia preocupació i expliquen la complexa situació en què s'ha arribat al final del curs passat, com han posat de manifest les professionals i entitats del sector educatiu català.

També hem de cridar l'atenció sobre el clar intent de "desinformació", per dir-ho d'una manera suau, que es derivava del document "explicatiu" elaborat per la Generalitat per explicar davant de l'opinió pública les seves "aparents" pretensions, amb què, com es

² <https://volem6percent.cat/ajuntaments-adherits/>

³ <https://volem6percent.cat/consells/>

pot veure detalladament a la Taula 6, es pretenia difondre que el Pressupost del 2024 per al Departament d'Educació contenia una previsió de creixement del 10%, una quantitat que suposava una inflexió respecte de la realitat del nostre finançament educatiu d'anys anteriors; quan les xifres oficials reals del Projecte pressupostari el deixaven en **només un 4,4%**, que era un 30% inferior al **6,2% del 2023**. Aquesta enorme diferència es produïa a conseqüència d'explicitar al document difusor algunes quantitats força superiors a les que figuren als documents oficials del 2024, i, en altres casos, retallar sobre les quantitats aprovades per al 2023.

En aquest sentit, el **nou Pressupost del 2025** s'hauria d'**aproximar al que preveuen els períodes transitoris que la ILP del 6%** del PIB per a l'educació proposa, fent un salt quantitatiu important perquè la inversió per alumne/a català iguali, de forma immediata, a la mitjana estatal en un primer moment i més endavant a les recomanacions de les institucions educatives internacionals.

Amb caràcter previ al detall de les **inversions educatives previstes** per a l'any 2024, i la seva evolució respecte de l'any anterior, cal comentar algunes peculiaritats del model de desenvolupament que tenen els nostres pressupostos en matèria d'educació, molt allunyat de l'habitual a la gran majoria de comunitats, que **ho fan menys transparent** per fer valoracions quantitatives i qualitatives.

Les estadístiques de finançament educatiu solen seguir un model general, al qual s'adeqüen gairebé tots els territoris de l'estat per permetre les comparacions, que concreta detalladament la previsió per als grans Programes de despesa educativa, que són administració general, educació infantil i primària, ensenyaments secundaris, educació especial, educació compensatòria o inclusiva, serveis complementaris, activitats extraescolars, ensenyaments de règim especial i ensenyament de persones adultes i, amb alguns matisos per les diferents ubicacions segons territori, passa també per als ensenyaments universitaris. Aquest model se segueix de forma generalitzada en l'elaboració i la descripció de tots els pressupostos educatius.

Evidentment, les estadístiques oficials estatals de Despesa Educativa referides a Catalunya també responen a aquest mateix model. Però els Pressupostos educatius de la Generalitat no ho segueixen, com anirem concretant en el desenvolupament de les taules que s'ofereixen a continuació. Això limita en gran manera poder fer una valoració de l'evolució del finançament educatiu pel 2024 des del punt de vista de les finalitats educatives, que a Catalunya es refereixen a conceptes molt més amplis, com l'anomenada "Educació General", on s'agrupen gairebé tota la inversió dels

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

ensenyaments no universitaris i que inclou gairebé tots els programes esmentats anteriorment. Això suposa, per exemple, que per conèixer detalladament l'evolució de la previsió pressupostària per a Educació Infantil i Primària, o Ensenyaments Secundaris calgui acudir a les estadístiques del Ministeri d'Educació, que es publiquen com a mínim amb dos anys de retard. En el context de seguiment correcte de la inversió educativa i dels objectius que proposem a la I.L.P. **plantejem la necessitat de canviar la forma de presentar els Pressupostos Educatius**, que facilitin la seva millor comprensió i els facin homologables a la resta de l'Estat per permetre una comparació i valoració en temps real.

Un altre element que dificulta comparar i valorar l'evolució pressupostària catalana, és la **manca de la dada global sobre la inversió educativa**, a l'anomenada "Funció Educació". L'article 2 de tots els Pressupostos defineix les grans xifres de Despesa Pública a totes les Comunitats, també a Catalunya. Però el més habitual és que es defineixi per "Funcions": per exemple, la Funció 3.2 és Benestar Social, la 4.1 Sanitat, la 4.2 Educació, la 4.3 Habitatge i Urbanisme, a tots els territoris. Per conèixer el que globalment destinarà una Comunitat a Educació es mira la Funció 4.2 a l'article 2, i, en aquest concepte figura tota despesa de finalitat educativa independentment del Departament que ho realitzi. Aquest mateix article 2 també resumeix les grans xifres de Despesa de la Generalitat, però **no ho fa per Funcions, sinó que descriu els fons gestionables per cadascun dels seus Departaments**, en aquest cas Educació i Recerca i Universitats, que inclou una despesa, el de recerca, que pressupostàriament forma part d'una funció diferent.

Però la Funció Educació és una mica més àmplia, perquè inclou altres inversions amb finalitat educativa que poden estar assignades a altres departaments (Educació Infantil 0-3; els ajuts a l'estudi o part de les beques: manutenció, llibres, transport...; ensenyaments especialitzats; o Formació de caràcter laboral), a més de despesa educativa de les corporacions locals. Aquesta "Funció Educació" és la dada global més significativa de la inversió global educativa a cada Comunitat, que sol aparèixer agrupada sota aquest epígraf 4.2. És també la dada més representativa per **calcular el percentatge de P.I.B. educatiu** propi de cada Comunitat i el fet que no aparegui clarament definit als pressupostos dificulta que es pugui donar una xifra rigorosa, com si es pot fer en altres territoris, al que se suma el que existeixi una inversió educativa que es realitza a Catalunya però amb fons diferents, com els procedents de l'administració central i les cotitzacions socials del personal docent.

Però, encara que en el cas dels nostres Pressupostos aquesta dada global de la Funció 4.2 no aparegui definida a l'art. 2 de la Llei de Pressuposts, si figura als seus annexos. Apareix al document pressupostari de Resum d'Ingressos/Despeses: 'Resums dels estats d'ingressos i de despeses', que inclou, a més de la despesa de la mateixa

Generalitat, la d'altres organismes i entitats públiques. A la part de la Generalitat es dedueix de la suma de 5 funcions (Taula 2) que són: 4.2.1. Educació General; 4.2.2. Educació Universitària; 4.2.4 Serveis Complementaris; 4.2.5. Beques i 4.2.6. Formació del Personal Docent. Però en aquest document també hi figuren altres agents de despesa que desenvolupen activitats educatives, com els Consorcis (Barcelona o Formació Contínua de Catalunya), Agències (Sistema universitari i de gestió d'ajudes universitàries) o Fundacions com les relacionades amb els ensenyaments musicals que fan que la inversió global computable sigui més alta.

A més de la Llei pressupostària (Taules 1 i 2), i del document de Resums dels estats d'ingressos i de despeses (Taules 3 i 4), la font d'informació més concreta sobre la inversió educativa és l'ampli document per Departaments (resta de Taules), on figuren els ens de despesa interns (Gabinet i Secretaria General, Secretaria de Transformació Educativa,) que permeten aprofundir en els grans capítols de despesa (personal, despeses corrents en béns i serveis,...) o en la previsió per a transferències (concerts educatius o corporacions locals), encara que, com ja s'ha dit és essencial per valorar la inversió educativa a Catalunya, no ofereixen cap referència que permeti valorar les previsions per als grans programes educatius: Infantil i Primària, Educació Secundària, Educació Especial, Educació Compensatòria, Serveis Complementaris..., dades de què disposa la Generalitat, ja que si figuren a les **Estadístiques Oficials** del Ministeri d'Educació, però que se sostreuen a la societat catalana i als representants de les persones docents, i que CCOO reclama, perquè **sense aquestes dades no és possible valorar de manera rigorosa les previsions educatives bàsiques de cada any i la seva evolució.**

Tot i aquests matisos, que limiten la valoració de les inversions en qüestions claus del nostre sistema educatiu, la **continuïtat de criteris sí que permet** descriure i comentar l'essencial de l'evolució pressupostària entre el Projecte de pressupostos del 2024 i el 2023 i la importància d'una **veritable millora als Pressupostos del 2025.**

Taula 1. Evolució General Pressupostària Catalunya 2024/2023

Àmbit	Projecte Pres. 2024 milions d'euros	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència a absoluta	Diferència a relativa% (2)
Departament d'Educació	7.264,317	(3) 6.960,449	303,868	4,4 (6,2)
Departament Recerca i Universitat	1.681,584	(3) 1.588,991	92,593	5,8 (7,6)
4.2 Funció Educació (1)	8.459,323	7.998,147	461,176	5,77 (4,30)
Total Generalitat (4)	51.647,557	51.639,958	7,599	(4) 0,01 (5,68)

(1) Les xifres no coincideixen amb la suma del departament d'Educació i amb el de Recerca i Universitat, però sí que figuren a la Taula 3 i 4, fet que explica que l'increment d'inversió previst que exposem, de 461,2 milions d'euros, sigui 64,7 milions superior (un 16,3%) a la suma dels dos departaments, que seria de 396,5 milions. Això explica que a la Funció Educació li assignéssim una previsió d'increment del 5,77% que no sembla que es correlacioni amb la xifra que es derivaria dels creixements dels Departaments (4,4 i 5,8% respectivament) i que és inversa a el que passava als Pressupostos del 2023. D'altra banda, la dada pot no ser rigorosa si hi ha despesa educativa (Funció 4.2) computable en altres centres de despesa diferents dels dos Departaments, cosa que no coneixem.

(2) Les dades en vermell representen el percentatge d'increment entre els dos Pressupostos anteriors 2023/2022. Com es pot apreciar, el creixement del Departament d'Educació va ser del 6,2% per un 4,4% previst inicialment per a aquest any: el 2023 es va incrementar en 404,9 milions d'euros que suposaven 101 milions més (un 25%) que la previsió existent per al 2024; i al Departament de Recerca i Universitat va ser del 7,6% per a un 5,8% en la intenció per al 2024: el 2023 es va incrementar en 112,3 milions d'euros que suposaven gairebé 20 més (un 21%) que la previsió existent per al 2024.

No obstant això, com s'ha indicat a la nota (1) anterior, per al conjunt de la Funció Educació es va produir un comportament invers al previst per al 2024: La suma dels increments dels dos Departaments va pujar el 2023 a 517,2 milions d'euros, però la Funció Educació obtinguda d'altres conceptes pressupostaris (vegeu la taula 3) ho feia en 329,4 milions d'euros: és a dir, gairebé 188 milions menys d'increment que la suma dels creixements parcials dels seus Departaments.

Aquestes incoherències pressupostàries aparents: 64,7 milions d'euros més que la suma d'increments dels Departaments el 2024 i gairebé 188 milions d'euros menys el 2023, són de difícil explicació per part nostra i incideixen en la **necessitat de canviar els conceptes pressupostaris per a una comprensió més fiable** dels objectius de la

Generalitat respecte de l'Educació en cada exercici pressupostari, una cosa perfectament possible perquè Catalunya s'adapta després als models estadístics generals del Ministeri d'Educació, per donar més transparència a les polítiques educatives catalanes i poder-les valorar de manera rigorosa.

(3) Les xifres consignades són les que es corresponen amb la Generalitat, si es consideren altres subsectors de despesa (Consortis, Agències o Fundacions), el total consolidat per al 2023 va pujar a 7.080,505 milions d'euros en Educació i 1.781,991 per Investigació i Universitat.

(4) La proposta dels Pressupostos de la Generalitat per al 2024 suposava la pràctica congelació: un increment global de 7,6 milions en un muntant de 51.640 milions d'euros (0,01%). Això es justifica perquè després dels Acords amb l'estat de finals de 2023 era possible reduir de manera molt copiosa el "Deute Públic Català" que era la partida pressupostària més abundant, al nivell de la Sanitat. En concret, la previsió per l'abonament de Deute Públic el 2023 pujava a 11.418 milions d'euros, mentre que la proposta pressupostària del 2024 la reduïa a 9.350 milions, és a dir, una molt positiva per a Catalunya la retallada de 2.068 milions d'euros (que suposa una necessitat un 18,1% inferior), amb què pràcticament es cobrien els creixements dels seus diferents Departaments, gairebé sense creixement de fons propis, malgrat el creixement global de la nostra economia, i se suposa que dels ingressos tributaris, cosa que implica que existia un marge d'inversió superior al que els Pressupostos que no van prosperar preveien.

Taula 2. Percentatge de la despesa educativa en el conjunt de la despesa pública de la Generalitat el 2024 i 2023

Àmbit	4.2 Funció Educació	Total Generalitat	% de despesa Pública
Pressupost 2023	7.998,147	51.639,958	15,49%
Projecte Pressupostos 2024	8.459,323	51.647,557	16,38%

La Federació d'Educació de CCOO insisteix, des de fa anys, en la pèrdua de pes de la inversió educativa dins del conjunt de la Despesa Pública, per això volem remarcar que la previsió d'aquest any suposava una correcció sobre la tendència que era habitual, que hem de valorar, encara que en gran manera es degui a la pràctica congelació dels Pressupostos destacada a la nota 4 de la Taula anterior.

Taula 3. Evolució dels grans conceptes educatius dels Pressupostos de Catalunya entre el 2024 i el 2023

Àmbit/Programa	Projecte 2024 d'euros	Pres. milions	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència absoluta	Diferència relativa% (*)
4.2.1 Educació General	6.735,699		6.433,911	301,788	4,7 (5,2)
4.2.2 Educ. Universitària	1.246,289		1.162,132	84,157	7,2 (11,1)
4.2.4 Serv. Complementaris	229,570		152,513	77,057	50,5 (-28,8)
4.2.5 Beques	244,719		243,220	1,499	0,6 (-15,3)
4.2.6 Formació Docent	3,047		6,370	-3,323	-52,2 (20,2)
4.2 Funció Educació	8.459,323		7.998,147	461,176	5,77 (4,30)

*En vermell, entre parèntesis, la variació existent entre els Pressupostos de 2023 i 2022

Com s'ha exposat a la introducció, la inversió global educativa de la Generalitat de Catalunya és la suma de 5 subfuncions (4.2.1: Educació General, 4.2.2: Ed. Universitària, 4.2.4: Serveis Complementaris, 4.2.5: Beques i 4.2.6: Formació del personal Docent) dins de la Funció Educació 4.2; quan gairebé a totes les Comunitats el més habitual és que aquests epígrafs exposin les partides destinades als diferents nivells educatius: Educació Infantil i Primària, Educació Secundària,....

L'increment global que estava previst per a la Funció Educació, amb totes les limitacions per definir els conceptes que la conformen que ja s'han plantejat, era del 5,77%, encara que el **Departament d'Educació creixeria el 4,4% i el Recerca i Universitats un 5,8%**, i és superior al del període 2023/2022 que va ser del 4,3% encara que els creixements d'aquell any en ambdós Departaments van ser força superiors a aquestes xifres (i també a les previstes per a ambdós Departaments per a aquest any), qüestió de difícil comprensió, com ja s'ha comentat al punt 4 de la Taula número 1.

A cadascuna de les subfuncions l'evolució prevista era:

- L'**Educació General** engloba tots els nivells educatius no universitaris i constitueix la part essencial del pressupost amb una previsió prevista de 6.735,7 milions d'euros sobre un total de 8.459,3 milions, fet que suposa gairebé el 80% del total educatiu. L'increment pressupostat era del 4,7%, força inferior al global de la funció del 5,77% i també al del pressupost del 2023, que va ser del 5,2%; en concret, creixia en 301,8 milions d'euros, mentre que el 2023 ho va fer en 317,8 milions.

-La previsió per a **Educació Universitària**, per valor de 1.246,3 milions d'euros, representa el 14,7% del total. La variació, del 7,2%, és clarament superior a la del Departament, del 5,8%, fet que suposa que la inversió en ensenyament s'emporta la major part del total (84,2 milions d'un global de 92,6). No obstant això, aquest increment proposat del 7,2% era molt inferior a l'existent el 2023, quan va ser de l'11,1% i la

modificació respecte del 2022, de 115,9 milions d'euros, força superior als 84,2 milions plantejats per a aquest any.

La resta de subfuncions no suposen entre les tres més que un muntant de 477 milions d'euros, que representa el 5,6% del total previst per a aquest any. Però malgrat aquest paper secundari, la seva evolució hi juga un paper molt significatiu en l'explicació del conjunt dels pressupostos educatius.

-La partida per a **serveis complementaris** tenia previst un creixement de 77,1 milions d'euros (un 50,5% de creixement), que contrasta amb una retallada de més de 61 milions d'euros, gairebé el 29%, el 2023. Compte que els serveis a atendre són els mateixos tan difícil de comprendre és l'increment del 50% previst per al 2024, com el 29% retallat el 2023. Volem pensar que hi ha alguna cosa d'artifici comptable o de compensació d'una cosa irreal l'any anterior és totalment inexplicable.

-Una cosa semblant passa amb la previsió per a **Beques**, amb un mínim increment previst del 0,6% (1,5 milions d'euros), que amb prou feines corregeix la retallada del 15,3% (44 milions d'euros menys) del 2023, que constituïa un atemptat greu contra l'equitat del nostre sistema educatiu.

- Finalment, la previsió per al 2024 era deixar en menys de la meitat la dotació per a **Formació, amb prou feines 3 milions d'euros, que es comenta per si sola, quan la previsió hauria de ser al voltant d'uns 28 milions que surten del 0,7% de les nòmimes del personal educatiu.o**

Taula 4. Agents d'Inversió Educativa dels Pressupostos de Catalunya entre el 2024 i el 2023

Àmbit/Programa	Projecte Pres. 2024 milions d'euros	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència a absoluta	Diferència a relativa%
Generalitat	8.364,040	7.988,147	375,893	4,7
E.A i Cat. Salut	3,253	3,188	0,065	2,0
Entitats de Dret Públic	140,769	139,784	0,985	0,7
Societats mercantils	117,160	160,454	-43,295	-27,0
Consortcis	285,697	260,629	25,068	9,6
Fundacions	17,064	15,701	1,363	8,7
4.2 Global F. Educació	8.927,983	8.577,902	350,081	4,1%
Despeses Consolidables*	468,659	520,182	-51.523	-9,9%
Total F.4.2 Consolidat*	8.459.324	8.057,720	401,604	5,0%
Total Consolidat Generalitat i Agents	57.108,529	56.415,775	692,754	1,2%

*La xifra global més fiable, en ser coincident amb la Taula 3, i perquè en observar els pressupostos del Departament d'Educació apareixen transferències a aquests ens i poden estar duplicades algunes quantitats, i coincident amb la Taula 3.

El detall pressupostari presenta els diferents agents gestors de despesa educativa a Catalunya, que efectivament, cal considerar per conèixer el conjunt de la inversió educativa realment existent. Cal destacar que si es consideren tots ells, la xifra global destinada a Educació ascendeix a 8.928 milions d'euros, amb un increment global previst respecte del 2023 de 350 milions, que és inferior als 376 milions de la Generalitat per la significativa retallada de les aportacions de les societats mercantils.

Això retallaria fins al 4,1% l'increment per a Educació previst per al 2024, en comptes del 4,7% (amb excepció sobre la xifra consolidada) vinculada a la previsió per a Despeses Consolidables, que tindrien una retallada de 51,5 milions d'euros respecte de l'any 2023.

Taula 5. Evolució dels grans centres de gestió de la despesa dins del Departament d'Educació entre el 2024 i el 2023

Servei	Projecte 2024 d'euros	Pres. milions	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència absoluta	Diferència relativa% (*)
Gabinet i Secretaria General	2.316,044		2.388,331	-72,287	-3,0 (1,1)
Secret. Polítiques Educat (2024) Secr. Transformació Ed. (2023)	436,651		343,077	95,575	27,3 (-26,7)
Gabinet + Secretaria	2.752,695		2.731.408	21,287	0,8 (-3,5)
Consorci Educ. Barcelona	185,137		163,174	21,963	13,5 (10,8)
Despesa Pers. Docent Depart.	3.797,257		3.586,653	210,604	5,9 (13,4)
Despesa Per. Docent CEB	529,228		479,213	50,015	10,4 (15,1)
Total Departament	7.264,317		6.960,449	303,868	4,4 (6,2)

*En vermell, entre parèntesis, la variació existent entre els Pressupostos de 2023 i 2022

-El Gabinet i Secretaria General té com a funció essencial la gestió del funcionament dels centres, de les transferències educatives (concerts educatius i corporacions locals), o la inversió en infraestructures, o en béns i serveis. La previsió per al 2024 era una retallada de 72,3 milions d'euros, un 3% menys contra un increment de l'1,1% el 2023.

-La Secretaria de Polítiques Educatives (anteriorment de Transformació Educativa) atén els serveis complementaris i la gestió de les beques com a comeses bàsiques i estava previst un increment de prop de 96 milions d'euros (el 27,3%). El document de divulgació del Departament fa un èmfasi especial en aquest creixement com a mostra del seu esforç per l'equitat i la seva lluita contra la segregació escolar, però oculta que, amb ells, no arriba ni tan sols a revertir la retallada injustificable de 125 milions (-26,7%) que es va produir el 2023 i que suposava un enorme atemptat contra aquestes polítiques d'equitat.

-Per al Consorci d'Educació de Barcelona hi havia una previsió de creixement de 22 milions d'euros, que és superior al de l'exercici vigent.

-Especial opacitat tenen les dades sobre el Servei de Despeses de Personal Docent del Departament, que amb els seus 3.797,3 milions d'euros suposa més de la meitat de la despesa educativa del Departament i que té com a únics detalls explicatius les partides corresponents a les retribucions bàsiques i les complementàries del personal docent funcionari i laboral, la partida prevista per a substitucions i la destinada a abonament de quotes socials. En total, 7 xifres per justificar gairebé 3.800 milions d'euros que no existeix a cap dels altres territoris de l'estat espanyol on el més habitual és que la

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

despesa de personal es detalli per nivells educatius i que s'acompanyi, almenys, del detall de la plantilla pressupostada. Des de CCOO demanem a aquesta nova conselleria que cal corregir aquesta manca d'informació perquè els documents de divulgació del Departament si en donen, a efectes propagandístics, quan els interessa. (Taula 6). En detall, la previsió per al 2024 era un increment del 5,9%, que és la meitat de l'existent el 2023, amb una afectació sobre les demostrades necessitats existents en relació amb les plantilles docents.

-Igual ocultació de dades existeix en relació amb les despeses de personal del Consorci d'Educació de Barcelona. Les mateixes xifres per justificar una partida de gairebé 530 milions d'euros, amb una important pujada que hem de valorar de forma positiva, un 4%, encara que molt inferior al creixement del 15,1% del 2023.

Taula 6. Evolució dels diferents capítols de despesa dins del Departament d'Educació entre el 2024 i el 2023**

Capítol de Despesa	Projecte Pres. 2024 milions d'euros**	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència absoluta**	Diferència relativa * y **
1.- Despeses de Personal	4.689,423 *4.774,674	4.354,627	334,796 *420,047	7,7 (13,3) *9,6
2.- Despeses corrents en béns i serveis	460,318 *542,398	483,155	-22,837 *59,243	-4,7 (-22,7) *12,3
3.- Despeses Financeres	0,300	0,900	-0,6	-66,7 (0)
4.- Transferències Corrents	1.965,350 *2.041.623	1.867,814	97,536 *173,809	5,2 (-0,4) *9,7
5.- Operacions Corrents	7.115,391 *7.358,995	6.706,496	408,895 *652,499	6,1 (-0,4) *9,7
6.- Inversions reals	116,645	205,194 *116,489	-88,549 0,156	-43,2 (32,2) 0,1
7.- Transfer. Públiques	31,916	48,378 *27,105	-16,462 4,811	-34,0 (-9,7) 17,7
8.- Var. Actius Financer.	0,348	0,381	0,033	-8,7 (27,9)
9.- Total Departament	7.264,317 *7.507,904	6.960,449 *6.825,732	303,868 *682,137	4,4% (6,2) 10,0%

*En vermell, entre parèntesis, com en taules anteriors, la variació existent entre els Pressupostos de 2023 i 2022.

**En blau, sota la xifra que figura a la documentació oficial que conformava el Projecte de Pressupostos de la Generalitat per al 2024, la xifra que apareix al document de divulgació elaborat pel Departament d'Educació, que de forma incomprensible, difereix de la xifra oficial presentada el 2024, o de l'aprovada per al 2023 a gairebé tots els capítols de despesa, que fa que el Departament parlés d'un increment del 10% el 2024, que és clarament fals.

En efecte, el document de presentació del Projecte de Pressupostos Educatius del Departament d'Educació diferia notablement de les xifres contingudes al Projecte real

que es va elaborar. De vegades, la xifra exposada al document de presentació (capítols 1, 2 i 4) és superior a la que apareix realment en el detall del Projecte de 2024; mentre que els capítols 6 i 7 la xifra d'aquest document divulgatiu per al 2024 coincideix amb la que figura al Projecte, però la xifra que s'assigna l'any 2023 és inferior a la que es pot trobar a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de 2023. En blau figuren totes les xifres diferents i també les modificacions en l'evolució de la despesa que suposen.

La conseqüència és una enorme discrepància, entre les xifres que es deriven del document divulgatiu que va presentar al seu moment la Generalitat, **un increment teòric del 10% entre el Projecte per al 2024 i la Llei pressupostària del 2023, quan el real era del 4,4%**. Situació que CCOO denunciem. En concret, el document de divulgació del Departament parlava d'una dotació prevista per al 2024 per valor global de 7.507,9 milions d'euros, quan tant l'article 2 de la Llei de Pressupostos com el detall de la despesa del Departament d'Educació dins de l'amplíssim document d'Estat d'Ingressos i Despeses de la Generalitat, n'assignaven 7.264,3; igual passa amb les partides declarades al document del Departament per al 2023, que es xifra en 6.825,7 milions, quan la Llei del 2023 diu que l'aprovat van ser 6.960,5 milions. Una barroera maniobra d'increment de quantitats en un lloc i de resta en altres que dona un increment aparent de 682,1 milions d'euros en comptes dels 303,9 reals i permetia al Departament dir que l'increment de la inversió per al 2024 anava a ser del 10%, quan la realitat ho deixava en un escanyolit 4,4%.

No tenim explicació per a les xifres que la Generalitat va utilitzar per a la difusió de les previsions pel Departament d'Educació el 2024, tan allunyades de les que figuren als documents oficials de despesa prevista. Però és evident que conduïen un engany respecte de la situació real, potser en el context de pressió sobre la Inversió Educativa a Catalunya que suposa la presentació de la ILP, que reclama un 6% del PIB català.

Cal insistir que seria molt important, dins del Departament d'Educació i Formació Professional, **conèixer la previsió pressupostària per als grans nivells educatius pel 2025** (educació primària, secundària, especial...), però no figura en els detalls pressupostaris, i la pròpia estructura interna de la despesa del Departament (Taula 5) dificulta qualsevol aproximació quan aquestes dades existeixen per respondre al model comú d'estadístiques de finançament educatiu del Ministeri d'Educació i Formació Professional. Ni tan sols en aquest document de divulgació que realitza el Departament d'Educació sobre el seu Pressupost, entre els múltiples conceptes exposats, de difícil observació a l'estudi del detall pressupostari, hi figura alguna referència als nivells

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

educatius essencials. Però hi ha algunes excepcions en al·ludir, per exemple, a l'Educació Infantil **0-3**, amb una inversió previsible de **183,3 milions d'euros** en fons propis de la Generalitat; o en referir-se als **630 milions** per a l'impuls de la **Formació Professional** (on es dóna la dada concreta de 9.907 docents que contrasta amb la comentada opacitat de l'explicació detallada de les despeses de personal docent); o als **626 milions** per a **Educació Inclusiva** (on també es destaquen actuacions concretes i es detallen recursos humans), acompanyats de teòrics increments globals respecte del 2023, que és impossible contrastar.

Però, insistim des de CCOO, aquests detalls del document divulgatiu impliquen que hi ha **xifres concretes** de desenvolupament dels diferents nivells educatius, tant en dotació econòmica com en personal o nombre d'unitats, **que s'amaguen en el detall pressupostari** a la comunitat educativa per als que se sol·licita des del Departament un mer acte de fe, perquè no es poden contrastar en estudiar el detall dels documents oficials presentats al Parlament de Catalunya en què no figuren. **Una situació que és imprescindible aclarir** per què els agents socials puguin conèixer la realitat del nostre sistema educatiu i sobre allò que s'incideix en les dades que ara es detallaran.

L'evolució concreta prevista per als diferents capítols de despesa exposats a la Taula 6, mostren les intencions globals de la Generalitat per al sistema educatiu català, que eren:

-La partida de **despeses de personal** (capítol 1) tenia un creixement previst del 7,7%, que era un 42% inferior al 13,3% del 2023. La propaganda del Departament el situava en un 9,3% que supera un 21% més alt que la realitat.

-La partida de **despeses corrents** en béns i serveis (capítol 2), vital per al manteniment i funcionament ordinari dels centres educatius públics patiria una retallada de gairebé 23 milions d'euros (-4,7%), que se sumaria als 142,4 milions retallats el 2023 (-22,7%). Tot i això, la propaganda del Departament assegura que s'incrementaria en més de 59 milions (un irreal 12,3% més). **CCOO ha de denunciar que la previsió de la despesa en funcionament dels centres públics catalans era de 460,3 milions d'euros, quan el 2022 va ser de 625,6 milions, és a dir, una retallada acumulada de més de 165 milions d'euros que representa un 26,5% menys, que no té cap justificació i ofega els nostres centres educatius.**

-La partida per a **transferències corrents** (capítol 4) té com a funció els concerts educatius i les corporacions locals (vegeu taula 7) preveia un increment de 97 milions d'euros (5,2%) per una retallada de 8,4 milions (-0,4%) el 2023. La publicació comentada xifrava aquest creixement fins a uns irreal 173,8 milions d'euros (un 9,7%).

-La previsió per a **inversions reals** (capítol 6) d'aquest any implicava una retallada escandalosa de 88,5 milions d'euros (-43,2%), passant dels 205,2 milions de la Llei del 2023 a 116,6 per al 2024 . Però el Departament difonia que la previsió per al 2023 va ser de 116,5 milions, de manera que la retallada es transformava en un lleuger increment. El 2023 va tenir un creixement del 32%.

-Una situació semblant passa a la partida per a **Transferències Públiques** (capítol 7), on es produïa una retallada de 16,5 milions (-34%) que venia a aprofundir la ja ocorreguda el 2023 de gairebé el 10%, mentre que les xifres publicitats pel Departament el transformaven en un creixement de 4,8 milions (+17,7%) per la grollera maniobra de dir que el pressupostat el 2023 van ser 27,1 milions en lloc dels 48,4 que figuren a la Llei de Pressupostos de l'any passat.

-La resta de capítols pressupostaris com el 3: Despeses Financeres i el 8: Variació d'Actius Financers, són totalment residuals al pressupost, i la seva previsió era de 0,65 milions per al 2024 entre tots dos per 1,3 milions (el doble) el 2023.

Taula 7. Evolució de les principals transferències(1) 2024/2023

Concepte	Projecte Pres. 2024 milions d'euros	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència absoluta	Diferència relativa %
488.01 Nòmina Pagament Delegat	1.075,404	1.070,582	4,822	0,5 (-0,4)
488.02 Despeses de Funcionament i altres	185,824	173,191	12,633	7,3 (40,5)
488 Total Concerts Educ	1.261,228	1.243,773	17,455	1,4 (3,8)
460+760 Total Transfer. a Corporacions Locals	435,743	382,180	53,563	14,0 (-10,8)
Resta Transferències	268,379	241,861	26,518	11,0 (-2,9)
TOTAL TRANSFERENCIES	1.965,350	1.867,814	97,536	5,2 (-0,4%)

Aquesta Taula 7 mostra una lleugeríssima previsió d'increment, del 0,5%, a les partides per a l'abonament dels salaris al professorat català de l'ensenyament concertat, mitjançant la nòmina de "pagament delegat" (partida 480.01), encara que el seu increment retributiu serà idèntic al del que presta servei als centres públics en funció dels acords d'equiparació; una cosa semblant al que va passar el 2023 en què es va produir una retallada per a salaris del 0,4%, l'única explicació de la qual seria la reducció d'unitats concertades o la continuació del procés d'integració voluntària a la xarxa pública que desenvolupen alguns centres que, alhora, suposaria un correlatiu increment

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

en les partides de despesa de personal de l'ensenyament públic en absorbir aquest professorat.

Així mateix, cal destacar la pujada del 7,3% en la previsió de fons per a Despeses de Funcionament i altres dels centres concertats (partida 480.02) que són les quantitats que es lliuren als centres concertats per assegurar-ne el manteniment i funcionament habitual. Aquesta pujada és addicional a l'importantíssim increment, de més del 40%, que va tenir lloc el 2023 i suposa que entre aquest any i l'anterior aquests fons disponibles pels centres haurien passat de 123,3 milions d'euros a 185,8, que significa un creixement conjunt de 62,5 milions (més del 50%) en dos anys per a un nombre d'unitats que cal atendre inferior. **Aquesta situació d'atenció al manteniment dels centres concertats contrasta amb la negativa actuació de la Conselleria en les seves obligatòries previsions per als Centres Públics** (veure comentari al capítol 2 de la taula 6) on s'exposa que el 2023 hi va haver una gran retallada, pretenia aprofundir el 2024 fins a restar-los 165 milions d'euros en els dos mateixos anys, que no té cap justificació i ofega els nostres centres educatius.

També aquí cal remarcar un cert obscurantisme per part del Departament, sent el que és habitual a la majoria de comunitats és el detall de les transferències per nivells educatius, amb detall de les unitats afectades i que permet conèixer, i no suposar, la seva evolució, i que és important, addicionalment, en relació amb els nivells no obligatoris.

Pel que fa a les transferències a les **corporacions locals** que, en general, fan un important esforç educatiu i s'impliquen fins i tot en qüestions a què no estan legalment obligades, i **han mitigat les retallades generals d'anys anteriors** en molts àmbits relacionats amb la igualtat i la conciliació i el manteniment dels centres, la previsió per al 2024, suposava un increment de 53,6 milions d'euros (un 14%), que venien a compensar la retallada inexplicable de 46,2 milions (-10,8%) que es va produir el 2023.

Taula 8. Evolució dels principals conceptes pressupostaris als ensenyaments universitaris catalans entre 2024 i 2023.

Programa	Projecte Pres. 2024 milions d'euros	Pressupost 2023 milions d'euros	Diferència absoluta	Diferència relativa %
Direcció General d'Universitats	1.342,033	1.260,904	81,129	6,4 (9,6)
422.- Educ. Universitaria	1.216,029	1.135,740	80,289	7,1 (10,8)
425.Beques i ajuts estudi	123.868	123,220	0,648	0,5 (0,0)
Consell Interunivers. català	6,902	6,145	0,757	12,3 (-1,1)
Gabinet i Secret. Gen. Dep.	27.202	26,055	1,147	4,4 (15,5)

Finalment, comentem les partides més significatives que estava previst destinar aquest any a l'Educació Universitària, dins del Departament de Recerca i Universitats, on la despesa educativa és la part més important, però no l'única, per això, d'entre els diferents conceptes existents, ressenyem els que porten l'epígraf 42, que són els que fan referència a Educació.

La previsió d'un increment d'inversió assignada a la Direcció General d'Universitats, del 6,4%, és superior al global que hem comentat per a la Funció Educació (5,77%) i per al Departament d'Educació (4,4%) però un 33,3% inferior a l'increment de l'any 2023, que va ser del 9,6%.

Dins aquesta globalitat de l'assignació a la Direcció General, la partida estricta per a l'Educació Universitària creixia una mica més, **el 7,1%, igualment superior a la mitjana educativa i on es produeix la millor actuació de la Generalitat**, que continuen rectifican unes polítiques d'inversió totalment negatives produïdes a l'últim decenni, però que també són un 34,3% inferiors a l'aprovat per al 2023.

El més greu és la pràctica congelació prevista per als fons destinats a Beques i Ajuts a l'estudi, pràcticament congelats (0,5%), que se suma a la seva total congelació el 2023 i que en el context d'increments d'IPC suposa a la pràctica una retallada en un aspecte essencial de l'equitat i per garantir la igualtat d'oportunitats. Una actuació que contrasta amb la prioritat que els ha donat el Ministeri d'Educació i Formació Professional per evitar situacions de discriminació i part de les dotacions de les quals arriben a Catalunya.

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

La partida prevista per al Consell Interuniversitari Català té un significatiu increment del 12,3% quan el 2023 va tenir una lleugera retallada, i la destinada a la pròpia activitat del Gabinet i Secretaria General del Departament creixia en un 4,4%.

Com a conclusió de la presentació d'aquestes 8 Taules dir que la previsió pressupostària per a l'educació de Catalunya per al 2024, com hem vist, suposava **només un petit avenç**, en un context econòmic global positiu que no ho justificava. En canvi, el 2023 sí que es va produir una millora que van valorar en el seu moment com una reacció positiva a la decisió de la Federació d'Educació de **CCOO** de Catalunya d'**impulsar la I.L.P. "PEL 6% DEL PIB A EDUCACIÓ"**, i exercir una **pressió continuada per garantir un finançament suficient** de l'educació de Catalunya que permeti complir les previsions de la L.E.C. i millorar els resultats educatius que tant preocupen a la societat catalana.

CCOO continuarem denunciant un clar obscurantisme als comptes educatius de Catalunya que emplacem els nous responsables dels Departaments afectats a corregir-ho, perquè hi hagi **transparència en les dades d'inversions educatives**. En concret, cal que el Departament d'Educació i Formació Professional subministri dades, com es fa a la resta de l'estat, sobre les seves previsions als diferents nivells educatius, i incorpori almenys, ja que posseeix les xifres, la previsió de plantilles pressupostades i d'unitats.

Per això, CCOO emplacem a la nova conselleria a **corregir els defectes formals**, a ser transparent amb les dades transmises i, sobretot, a donar a l'educació catalana la prioritat que necessita després de l'infrafinançament dels darrers anys .

CCOO creu molt encertada la **decisió d'impulsar una ILP que garanteixi l'estabilitat de les inversions educatives i el compliment dels compromisos de la LEC**, aconseguint un 6% del PIB per a la inversió educativa i espera que també sigui una prioritat dels dos Departaments i dels ens locals que tenen competències en l'àmbit educatiu. El tractament de la ILP ha de ser immediat al Parlament de Catalunya, el primer pas del qual ha de ser que **el proper pressupost del 2025 sigui un avenç significatiu** per equiparar el PIB educatiu a la mitjana de la resta de comunitats autònomes

3. LA SALUT LABORAL I MENTAL A L'EDUCACIÓ: UNA FEBLESA DEL SISTEMA

En les últimes dècades, s'han produït canvis importants en la nostra societat i en el sistema educatiu que han comportat un **augment significatiu del nivell de dificultat en les tasques que realitzem el personal dels centres educatius**. En general, ens trobem en els últims anys amb un increment de la complexitat de l'alumnat en totes les etapes educatives, des del 0-3 a les universitats, sense que les administracions ni les empreses i patronals del sector de l'educació proporcionin els recursos suficients per atendre-la. En molts casos, les elevades ràtios a les aules i al menjador escolar i la manca de recursos i de les professionals de l'educació necessàries per atendre la diversitat en els centres repercuteix molt negativament en la qualitat de l'educació i en les condicions laborals dels seus treballadors i treballadores afectant negativament la seva salut i benestar emocional.

En el cas del personal docent i d'atenció educativa, ha passat en molts casos de ser transmissor de coneixement i educador, tenint un paper social i laboral definit i respectat, a haver-se d'adaptar a un **entramat d'exigències i responsabilitats cada cop més elevades**, una manca de reconeixement social i, en general, a un empitjorament de les seves condicions laborals a causa de les retallades i de la sobrecàrrega de feina causada moltes vegades per un **excés de burocratització**. Aquesta situació acompanyada de la **frustració per la manca d'inversió i de recursos** per fer la seva tasca està provocant en molts casos **cansament i desencís i un elevat nombre de baixes per malalties relacionades de manera directa o indirecta amb la salut mental**.

També les condicions laborals precàries i la manca de valoració del personal de suport educatiu, de l'espai del migdia i de l'etapa 0-3 comporten massa sovint un malestar generalitzat en aquests sectors que repercuteix en la seva salut.

Les professions vinculades a l'educació tenen molt sovint un component vocacional important i, per tant, moltes professionals sostenen el sistema amb el seu sobre esforç i voluntariat, però a costa de la seva pròpia salut, amb situacions d'una precarietat i dificultat inacceptables.

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

Des de la Federació d'Educació de Catalunya vam dur a terme una enquesta⁴ a les treballadores de l'educació que va donar un resultat molt preocupant: **quasi un 60% de les treballadores** que van contestar-la **no consideren gratificant la seva feina actualment**. Aquesta dada mostra el **greu malestar que existeix en els centres educatius de Catalunya** per les altes ràtios, la manca de professionals per atendre l'alumnat de manera personalitzada, la poca participació en la presa de decisions respecte dels projectes educatius i l'infrafinançament de l'educació.

CCOO considerem que les **administracions han de donar resposta** urgentment a aquesta situació alarmant. Després de molts anys de retallades, d'empitjorament de les condicions laborals, de modificacions importants en les legislacions educatives, de nombrosos canvis socials i educatius i, fins i tot, d'una pandèmia, **cal un reconeixement de la tasca ingent** que estem duent a terme els treballadors i treballadores de l'educació i garantir que puguem fer-la en unes condicions adients.

El departament d'educació i de formació professional i les diferents administracions implicades, tenen la responsabilitat de **vetllar pel benestar de les professionals** de l'educació i, en general, de la comunitat educativa. Han de desenvolupar, per tant, polítiques i estratègies de detecció, prevenció i actuació en salut mental i benestar emocional per a les professionals, des d'una perspectiva integral de tota la comunitat educativa.

El Pacte Nacional per a la salut mental hauria de tenir una concreció en el departament d'educació i formació professional. Caldria **una anàlisi i un estudi exhaustius de la salut mental** als centres educatius, partint d'una perspectiva integral de la comunitat educativa, amb dades reals, fiables i objectives sobre la situació de l'alumnat i de les professionals dels centres educatius, **especialment pel que fa a l'assetjament escolar, les agressions i les baixes per depressió, ansietat, burnout i estrès, entre d'altres**. En aquesta anàlisi també s'haurien de tenir en compte els diferents factors de risc psicosocial del personal educador als quals estem més exposats, com són la sobrecàrrega de treball, les exigències psicològiques, la poca autonomia personal i la poca possibilitat de participació en la presa de decisions i les seves conseqüències en la salut. Moltes de les malalties mentals del personal de l'educació provenen directament de la seva professió i, per tant, haurien de ser considerades com a **malalties professionals**.

És imprescindible que les administracions públiques augmentin significativament les partides pressupostàries en l'educació, per poder dotar dels recursos suficients i així poder afrontar aquesta nova realitat, arribant a assolir el 6% del PIB per a l'educació. A més, el Departament podria millorar el benestar del personal dels centres amb mesures

⁴ <https://www.ccoo.cat/educacio/wp-content/uploads/sites/139/2024/02/informe-pisa-maquetat-1.pdf>

que no requereixen una gran inversió, com per exemple, **establir un protocol específic en cas d'agressió de l'alumnat al personal dels centres educatius**. Fa molts anys que CCOO ho estem demanant, ja que cada vegada es donen més sovint, en pràcticament tots els nivells educatius, i la manca de protocols de prevenció i d'actuació comporten sensació d'indefensió i malestar en el personal dels centres educatius afectant negativament la seva salut.

Cal que el Departament d'educació desenvolupi **accions preventives** i de sensibilització per **disminuir significativament el nombre agressions** de qualsevol mena. Reclamem la posada en marxa de mesures urgents, amb la coordinació entre diferents administracions, amb un "enfocament integral" de la resolució de conflictes de violència en l'entorn escolar i la **creació d'una oficina d'atenció al personal educatiu en cas d'agressió**, al qual pugui dirigir-se en primera instància per a rebre suport i que pugui orientar també les direccions dels centres.

Una altra de les mesures que reclamem des de fa molts anys és la **derogació del decret de plantilles**, ja que aquesta normativa provoca moltes situacions d'arbitrarietat en la provisió de llocs de treball i impedeix la participació del personal educatiu en les decisions dels centres. Aquestes situacions generen malestar i una sensació de poca valoració que acaba repercutint també en la salut dels treballadors i treballadores.

També cal que la coordinació de convivència i benestar de l'alumnat se separi de la de coeducació i s'atorgui a les dues coordinacions el temps necessari en funció de la dimensió del centre i de la seva complexitat. En el cas de **la coordinació de convivència i el benestar de l'alumnat seria molt important que s'assignés a una persona professional** que hi pogués dedicar gran part de la seva jornada laboral i tingués una formació de l'àmbit de la psicologia o dels serveis a la comunitat. Cal a més que pugui donar-se una coordinació real entre les professionals de la salut mental i de l'educació en coordinació amb els serveis de salut i de benestar social.

4. LA LLUITA CONTRA LA SEGREGACIÓ. REDUÏM PERÒ ENCARA NO ERRADIQUEM.

La segregació escolar existeix **quan els centres educatius tenen una composició social diferent de la de la seva zona geogràfica**. Aquesta situació afecta la totalitat de l'alumnat, la convivència i la cohesió social present i futura. També va contra la creativitat, contra la solidaritat i contra la mateixa construcció del coneixement. A la vegada **perjudica tant l'alumnat més vulnerable socioeconòmicament com l'alumnat que no té aquestes dificultats**.

A Catalunya aquest problema el tenim identificat des de fa molts anys: elevada concentració de complexitat educativa **en molts centres, al voltant d'un 20%**, sobretot públics, desequilibris de demanda educativa entre centres, manca de recursos, diferències en els projectes educatius que condicionen la tria de centres, i un llarg etcètera.

Davant d'aquesta situació les CCOO ens hem posicionat públicament en diverses ocasions: en el Pacte Nacional per l'Educació el 2006, durant la tramitació de la [LEC el 2009](#), i en comunicats el [2014](#) i el [2016](#).

Les nostres propostes són les següents:

- Escolaritzar equilibradament entre els diferents centres educatius.
- Limitar l'autonomia pedagògica quan genera segregació.
- Compensar els centres amb una composició social desafavorida.
- Regular el procés d'admissió per evitar el "mercat" educatiu.
- Garantir la gratuïtat de l'educació.

Aquestes propostes es corresponen amb les dels informes que el **síndic de greuges** va elaborar al [2008](#) i al [juliol](#) i [novembre](#) del 2016, i que van portar, el gener del 2017, a treballar per un Pacte contra la Segregació Escolar, signat finalment el març del 2019. Un pacte refusat per algunes organitzacions que potser esperaven que aquest problema tan complex se solucionés de forma simple i màgica. En canvi, les CCOO ens hi hem implicat completament, aportant les nostres propostes, i fent el seguiment de les mesures acordades.

Les actuacions derivades del Pacte que més destacaríem durant aquests cinc anys són:

- El [Decret d'Admissions](#) i la resta de desplegament normatiu per aplicar-lo.
- L'[informe del cost de la plaça escolar](#), únic a tot l'Estat.
- L'[informe sobre la dotació de personal](#) i la gestió dels equips educatius en els centres amb elevada complexitat, elaborat a proposta del nostre sindicat.
- L'[informe de la comissió d'escola inclusiva](#).

Aquestes actuacions han donat uns [resultats](#) que van en el camí de reduir la segregació escolar i que no els tindríem si no s'hagués aconseguit el Pacte, tot i que sabem que encara queda molt camí per fer.

Els resultats més destacats són les següents:

- La segregació global al sistema s'ha reduït més del 20% i més del 35% dins dels municipis.
- La segregació l'alumnat NESE a I3 s'ha reduït el 38% i el 64% en l'àmbit municipal.
- La diferència d'alumnat d'origen estranger entre centres públics i concertats s'ha reduït un 30% a I3 i un 76% a 1r d'ESO.
- El 67% dels municipis de més de 5.000 habitants han reduït la segregació.
- S'ha multiplicat per sis la detecció d'alumnat amb necessitats socioeconòmiques a I3 i 1r d'ESO.
- **S'ha reduït en un 27% la proporció de matrícula viva assignada a centres amb elevada complexitat.**
- S'han destinat més de 100 milions d'euros en tres anys per garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit econòmic.

Però encara falta molta feina per donar compliment total a algunes actuacions de les 30 actuacions de les quals consta el Pacte.

Les CCOO continuarem insistint a prioritzar les següents:

1. Municipalment s'han de **modificar els models de zonificació**, constituir totes les taules locals i les oficines d'escolarització, evitar la competència entre centres.
2. Pel que fa a l'admissió, **desplegar la proporció màxima d'alumnat amb NESE**, establint un criteri de renda amb detecció automatitzada, amb criteris de transparència, per l'alumnat ordinari i amb NESE, i finalitzant el sistema d'indicadors del decret d'admissions.

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

3. Els centres educatius han de disposar dels recursos econòmics i les plantilles necessàries per **atendre la complexitat i la diversitat, fugint de la linealitat**, aplicant contractes-programa amb rendició de comptes que millorin també les condicions laborals, amb reducció de ràtios i l'increment de les hores de coordinació i tutoria.
4. En el marc del Pacte contra la Segregació Escolar, s'ha d'elaborar l'**Informe de la Comissió de quotes** i analitzar les dades d'inversions econòmiques.
5. El Departament d'Educació i Formació Professional ha de treballar per la **presència de l'atenció a la diversitat en la formació inicial i permanent del personal educatiu**, avaluar la implementació del Decret 150/2017 del sistema educatiu inclusiu.
6. Acabar el **decret d'orientació** per respondre a les necessitats i elaborar un protocol amb criteris per a l'assignació d'alumnat a centres d'educació especial, un pla de reformes estructurals dels centres d'alta i màxima complexitat.
7. Elaborar el decret de menjadors escolars.

Hi ha molta feina per fer. **Les polítiques que treballin contra la segregació escolar i la millora dels resultats educatius dels centres amb més complexitat han de ser prioritàries.** Aquest Pacte és fruit de treballs i deliberacions des de fa ja set anys, amb mesures que han estat debatudes amb docents, direccions de centres, patronals, personal directiu del departament d'Educació, organitzacions de famílies i sindicats. Cal decisió política per acabar de dur-les a la pràctica. I per forçar-ho, hi serem les CCOO.

Per continuar treballant per erradicar la segregació, les nostres representants de CCOO a les Comissions de Garanties d'Admissions **es negaran a assignar nou alumnat**, o sigui el que li diem matrícula viva, **als centres d'alta i màxima complexitat i votaran en contra d'aquesta mesura. Fem una crida a què la resta d'agents socials tampoc acceptin aquesta mesura tan segregadora.**

5. LA MANCA DE DEMOCRÀCIA ALS CENTRES EDUCATIUS. UNA ANOMALIA A LA FUNCIÓ PÚBLICA CATALANA.

El Decret de Plantilles ha esdevingut la gran autopista de la **corrupció**, la **desestabilització** i la **degradació de la qualitat educativa i democràtica** als centres educatius públics.

Una autopista de 5 carrils, com descriurem més endavant.

El Decret de Plantilles, l'autopista de la corrupció en educació

La corrupció en educació és un problema global a tots els sistemes del món. Segons [ETICO](#), la plataforma de l'Institut Internacional de Planificació de l'Educació de l'UNESCO (IIPÉ-UNESCO) dedicada a combatre aquesta xacra, les pràctiques corruptes poden adquirir moltes formes diferents a cada una de les àrees de gestió i planificació, incloent-hi la malversació, l'incompliment de les normes i el favoritisme, a més de la manipulació d'informació i de dades estadístiques. Un dels tipus de corrupció que descriu en l'educació és, precisament, el frau en la designació i gestió del personal.

Tal com afirma ETICO, la corrupció en educació és devastadora, ja que redueix l'accés a l'educació, crea entorns d'aprenentatge de baixa qualitat (especialment per a la població més vulnerable), condueix a un rendiment inferior i taxes d'abandonament escolar més altes, socava el nostre benestar col·lectiu i comporta majors nivells de pobresa, atur i desigualtat, així com l'erosió dels valors democràtics, els drets humans i les llibertats. La corrupció a l'educació reemplaça bons valors per una visió cínica del món quan estudiants joves aprenen que lluitar contra la corrupció no val la pena, però donar-hi suport sí. Si la ciutadania no confia que el sistema educatiu sigui just i imparcial, es percebrà que tots els càrrecs s'obtenen per privilegi en lloc de mèrit, la qual cosa erosiona la credibilitat i la confiança en les institucions educatives, crea frustració i desconexió, i danya les aspiracions i la cohesió social. En socavar la qualitat de l'educació, la corrupció obstaculitza significativament l'assoliment dels ODS.

La mateixa UNESCO planteja la solució per reduir la corrupció: **transparència, rendició de comptes i apropiació dels processos per part de la comunitat**. És el que demanem quan reclamem el retorn de la **democràcia** als centres educatius públics. La democràcia educativa, que havia estat una conquesta social de la ciutadania després de

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

la dictadura franquista, va saltar pels aires amb l'ofensiva de la dreta neoliberal que ens va imposar el Decret de Plantilles i altres normatives tan lesives per l'educació pública.

La supressió de la democràcia als centres educatius públics ens ha portat un sistema menys transparent on, per tant, la corrupció pot escampar-se amb facilitat. Ens cal **recuperar la democràcia** per tenir un major rendiment de comptes, transparència i un major control per part de la comunitat de tots els processos i les decisions preses i, d'aquesta manera, reduir substancialment la corrupció al sistema educatiu català. Els consells escolars de centres, els claustres, els sindicats amb representació i les AFAs haurien de tenir una major participació en la vida dels centres i ser els garants dels valors democràtics per ser els òrgans que treballen des de la col·lectivitat.

Per lluitar contra la corrupció de manera més efectiva, cal conèixer-la i partir de l'estudi científic de la problemàtica: és per això que anunciem que hem **engegat un ambiciós estudi sobre Democràcia i la Qualitat Educativa** juntament amb la Fundació Cipriano García. L'estudi segueix una estructura similar a la proposta per l'IPE-UNESCO per lluitar contra les males pràctiques i la corrupció en educació: avaluació d'integritat, auditoria, enquestes, entrevistes, etc.

De fet, ja hem iniciat algunes fases de l'estudi, com per exemple l'avaluació d'integritat, que consisteix en l'avaluació dels **riscos de corrupció del sistema**, els forats negres a la normativa i a la praxi que possibiliten la degradació del clima laboral docent i educatiu que estem patint. La qüestió no és si la mala praxi "succeeix" efectivament, sinó si "pot succeir". I si "pot succeir", és evident cal un canvi normatiu que ho impedeixi, així com una auditoria del sistema pel que fa a la provisió de llocs de treball.

Avaluant la integritat de la provisió de personal que ha crescut a l'ombra del Decret de Plantilles, ens trobem, com es descriu més endavant, una autopista de 5 carrils que una direcció d'un centre poc ètica o que no s'empari en els principis de les administracions públiques, igualtat, mèrit, capacitat, transparència i publicitat, pot fer servir per cometre discriminacions i arbitrarietats en la provisió de llocs docents. Aquí remarquem que, evidentment, no totes les direccions fan pràctiques amb elements de corrupció, perquè ja hem dit que la qüestió no és si "ho són", sinó "si ho poden ser" amb impunitat. Reduir la corrupció no consisteix a confiar cegament que una persona no sigui corrupta o poc ètica, sinó simplement procurar un sistema en què, simplement, no ho pugui ser.

Avaluació d'integritat de l'educació pública sota el Decret de Plantilles, Direccions i Autonomia de Centres

A Catalunya, els polèmics decrets permeten a les direccions dels centres educatius públics [seleccionar a dit la major part del personal docent](#). Aquesta possibilitat introdueix una nova oportunitat d'or per a la corrupció en la gestió i provisió del personal docent, de la qual se'n pot derivar altres exemples de corrupció, ja que la coacció en aquest camp pot permetre comprar silencis, voluntats i complicitats entre professionals que abans podien exercir una tasca de control democràtic sense por a represàlies.

El curs 23/24, de les 80.529 places docents de l'educació pública catalana, només 31.514 (un 39%) eren ocupades de manera definitiva. És a dir: només el 39% del professorat català podia saber en quin centre continuaria exercint el curs següent, una dada absolutament catastròfica per a la qualitat educativa, ja que l'estabilitat laboral del professorat és, juntament amb les ràtios i el finançament en educació un dels indicadors de qualitat educativa més determinants. La resta del professorat (el 61%, al qual cal sumar bona part dels més de [20.000 docents substituïts](#) que poden reunir les condicions per ser reclamats o adjudicats per entrevista) s'enfronten cada curs, de nou, a **un procés de selecció encobert sense garanties**: la direcció del seu centre pot proposar la seva continuïtat al lloc de treball o no, fet que pot comportar estar a l'atur el curs següent (en el cas del personal interí) o haver d'acceptar un lloc a més de 100 km de casa (personal funcionari de carrera també), amb el corresponent trasbals i perjudici familiar i vital, tal i com hem vist a les polèmiques adjudicacions d'estiu d'enguany⁵. Per tant, per a la major part del professorat dels centres públics, l'elecció oscil·la entre la submissió a la direcció (el professorat és plenament conscient del poder de què disposa amb les normatives vigents) o acceptar el risc, molt real, de poder perdre la feina, lloc de treball o veure les seves condicions laborals perjudicades, ja que la direcció també té molt marge en aquest sentit. Per una altra banda, el fet que la direcció pugui decidir sobre l'adjudicació o no de llocs de treball públics a persones conegudes mina la credibilitat del principi d'imparcialitat de l'administració pública, entra en contradicció amb el principi d'abstenció en els procediments i obre les portes a tota mena de conflicte d'interessos.

5

<https://www.ccoo.cat/educacio/noticies/publica/caos-a-les-adjudicacions-docents-les-explicacions-del-departament/>

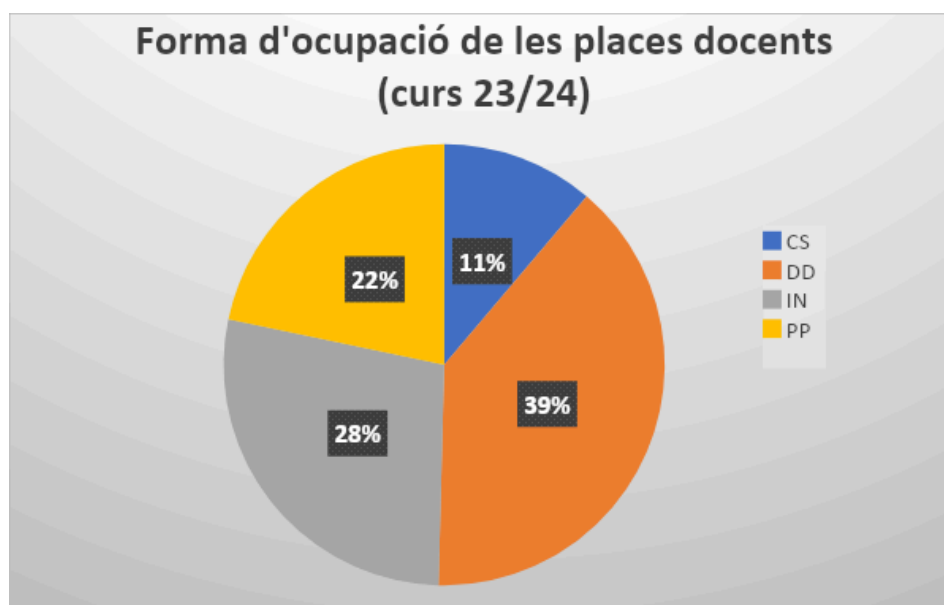


Figura 1. Forma d'ocupació de les places docents el curs 2023/2024

En el terreny de l'arbitrarietat (des de CCOO-educació hem recollit i constatat moltíssims casos de mala praxi al llarg dels cursos), una direcció pot dirigir les seves accions a fer sortir del centre un/a docent determinat (corrupció tipus OUT) o a fer-la entrar (corrupció tipus IN). Aquestes formes poden donar-se simultàniament i es poden combinar en una forma OUT-IN (fer sortir a algú determinat per fer entrar alguna altra persona determinada):

1. Per intervenir per atorgar una plaça de docent pública a una persona coneguda o simplement més afí que una altra (corrupció tipus IN), disposa de dues maneres:

1.1. Creant una plaça "perfilada": per exemple, si l'amiga que el director o directora vol al seu equip és professora de dibuix i anglès i té el perfil TIC, el director pot decidir que a partir d'ara, formalment, a l'institut les classes de dibuix es faran en anglès i la persona de dibuix ha de ser la coordinadora TIC del centre. Per això pot demanar una plaça específica amb aquest perfil, excloent totes les altres bones professores de dibuix que no tenen també anglès i TIC. Això, evidentment, no respon a criteris educatius, sinó que és una estructura que crea per aconseguir una persona en concret i perjudicar les altres. Legalment, aquesta decisió sí que hauria de respondre a criteris educatius, concretament a allò que exigeix el Projecte Educatiu de Centre (PEC). Però hem sol·licitat els PEC dels centres al Departament d'Educació i la seva resposta ha estat que ni els té ni té intenció d'aconseguir-los per facilitar-los. Si no té ni els PEC, el Departament no pot comprovar, evidentment, que els perfils responguin a l'exigència del mateix PEC i no pas a simple endollisme. L'altra conseqüència de perfilar una plaça és que s'impossibilita que

aquesta sigui ocupada definitivament mitjançant el concurs de trasllats estatal. Per tant, es desestabilitza la plaça (no podrà ser ocupada definitivament) i s'evita que sigui ocupada objectivament per concurs, amb l'evident perjudici en la qualitat educativa⁶.

1.2. Pel procediment d'entrevista. Un procediment que ha rebut moltes crítiques per la seva opacitat, arbitriarietat i falta d'objectivitat. La persona guanyadora del procés d'entrevista és la persona desitjada, encara que no tingui el millor CV o no s'hagin efectuat entrevistes a la resta de candidates. Aquest procediment també permet descartar altres persones no desitjades per la direcció, com dones embarassades, amb discapacitat, etc.

2. Per intervenir perquè una docent no desitjada per la direcció pel motiu que sigui (fins i tot per poder deixar el lloc lliure per a una docent que se la vol fer entrar pels procediments 1.1 o 1.2) perdi el seu lloc de treball al centre educatiu o marxi (corrupció tipus OUT), disposa de 3 maneres:

2.1. Proposta de no-continuïtat: se suposa que ha de ser motivada i el seu efecte és que la persona afectada no pot exercir la docència en aquell centre durant el curs següent, ni tan sols si se li adjudiqués objectivament per número d'ordre. Aquesta mena de proposta ha de seguir un procediment determinat, hi ha d'haver un pla de millora per redreçar la presumpta situació no desitjada durant el curs i ha de passar per diversos filtres, com el d'inspecció i la direcció de serveis territorials d'educació. Això no obstant, a CCOO ens han arribat exemples de propostes d'aquest tipus en les quals s'ha arribat a escriure que "no s'ha observat millora" en docents que estaven en situació d'incapacitat temporal. O basades en fets irrealment o que, en canvi, no han sigut motiu del mateix tipus de proposta en professorat més afí a la direcció. Propostes així han passat els filtres d'inspectors, que fins i tot tenien clars motius d'abstenció i no s'han abtingut. I també han estat confirmades per directors de serveis territorials. Per tant, un director/a pot esmerçar esforços en construir un relat segons el qual una docent que no opina igual que ell o que està embarassada, és una mala docent, aprofitant la seva presumpció de veracitat i la indefensió de la docent.

2.2. Simplement no efectuant la proposta de continuïtat. Donat que la major part de les places són donades a dit per les direccions, el més probable és que aquella persona perdi aquella plaça. Sobretot si el director/a ha tret aquella mateixa plaça per entrevista per donar-li a una altra persona. Respecte a aquesta pràctica cal indicar que el Decret de Plantilles especifica que la direcció ha de garantir la continuïtat de l'equip

⁶ [CCOO impugna el Concurs de Trasllats 2022 perquè s'hi oculten places estructurals - CCOO Educació](#)

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

docent. Per tant, en realitat estaríem parlant d'una proposta de no-continuïtat no-motivada o encoberta, tot i que en aquest cas la docent pot tornar a treballar al centre si així se li adjudica per número d'ordre en el procés objectiu d'adjudicacions (les anomenades places de lliure elecció). En aquest supòsit la direcció no fa una proposta ni de continuïtat ni de no continuïtat, expulsant el/la treballadora sense cap explicació ni motivació concreta. La direcció pot prendre aquestes decisions sense haver-les de justificar i és aquí on hi caben tota mena de discriminacions.

2.3. Creant les **condicions laborals** i psicosocials perquè la docent marxi o emmalalteixi (**assetjament**, etc). Aquesta és pràcticament l'única opció que tenen les direccions corruptes per expulsar docents que tenen plaça definitiva al centre. Tot i que també hem arribat a conèixer la incoació d'expedients disciplinaris basats únicament en la paraula de direcció, que sortosament han estat refusats per la via judicial.

La simple possibilitat d'aquestes 5 formes de corrupció en la provisió de llocs docents crea una ombra que elimina la possibilitat de democràcia als centres educatius, ja que qualsevol decisió docent està condicionada per aquestes possibilitats. D'aquesta manera, una direcció s'assegura el suport, voluntari o no, de l'equip docent a qualsevol decisió, encertada o no, en pro de la qualitat educativa o no, i el silenci dels professionals al respecte. Per tant, aquest tipus de corrupció és la que més afavoreix que aflorin els altres tipus de corrupció, ja que elimina la democràcia als centres i redueix substancialment (quan no anul·la) la transparència i la rendició de comptes. En el cas del personal interí, obtenir vacant per mitjà de la continuïtat pagant el preu que calgui li donarà avantatge en futurs processos selectius (concurs-oposició, concurs de mèrits) sobre aquelles persones interines que no tinguin continuïtat (potser per no haver acceptat condicions abusives o per estar embarassades) i es vegin abocades de nou a les substitucions ocasionals. Per tant, la carrera laboral d'aquelles persones més afins a la direcció del centre prosperarà més a tots els nivells que la d'aquelles persones que, potser per integritat o professionalitat, hagin presentat discrepància. De nou, una nova distorsió al sistema amb conseqüències ja notòries, ja que promou la fidelitat al superior jeràrquic en lloc de la fidelitat a la llei i el servei.

Per tant, els canvis normatius neoliberals de fa 10-15 anys van crear una autopista de 5 carrils per a la corrupció que expliquen l'increment exponencial de queixes per discriminació, arbitrarietats i assetjament que patim:

Tipus	Codi	Mecanisme de corrupció
OUT	OUT1	Proposta de no continuïtat
	OUT2	Absència de proposta de continuïtat
	OUT3	Assetjament o creació de les condicions perquè el/la docent marxi o emmalalteixi
IN	IN1	Creació de plaça perfilada <i>ad hoc</i>
	IN2	Entrevista <i>ad hoc</i>

Taula 1. Resum de mecanismes per a la corrupció en la gestió i provisió del personal docent

Bústia oberta de CCOO contra la discriminació i l'arbitrarietat

Aquesta és la teoria del que “pot” passar i el que les esclotxes de la normativa permeten. El mateix Departament d'Educació va reconèixer el 2021 que 561 embarassades o dones amb permís de maternitat havien perdut el seu lloc de treball després de que el sindicat presentés una denúncia per discriminació de gènere al Síndic de greuges de Catalunya. Aquest últim mes de juny CCOO va posar en marxa una bústia oberta, per poder recollir qualitativament exemples d'aquests casos i oferir ajuda i afiliació a les víctimes. S'han rebut més de 100 entrades corresponents a més de 70 centres públics d'arreu de Catalunya, la majoria escoles i instituts, però també instituts-escoles, CFA, EOI i serveis educatius.

Les persones informants confirmen les 5 tipologies d'arbitrarietat que s'han descrit abans: no continuïtats, arbitrarietats i discriminacions per embaràs, maternitat, exercir drets laborals com permisos i reduccions per cura de familiars, adaptacions per salut, discapacitat, assetjament laboral, assetjament sexual, edat, per no inflar les notes de l'alumnat, irregularitats en processos de selecció, nepotisme, no actuació per part de la direcció en cas d'agressió d'alumnat o famílies (o actuar en contra del personal docent agredit), per no acceptar condicions laborals abusives, per reclamar que es respectin els seus drets, favoritismes, fins i tot discrepància ideològica o pedagògica (la perversió a nivell educatiu que una docent pugui perdre el seu lloc de treball per aplicar el seu criteri professional a la seva feina), centres on la plantilla fugi o evita anar-hi pel comportament poc democràtic d'aquella direcció. Allò que més es denuncia són les **irregularitats en el procés selectiu** (sigui d'entrada o de sortida) i l'**assetjament i l'empitjorament de les**

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

condicions laborals que una direcció pot arribar a efectuar de facto impunement i sense control.

Entre les estratègies que pot utilitzar una direcció poc ètica destaquen des de la no motivació de les seves decisions (recordem que en un centre públic això no hauria de poder tenir lloc), a evitar donar explicacions o instruccions per escrit, la invenció de fets, campanyes de desprestigi social i professional contra docents que no són de la seva corda, faltes de respecte i maltractament psicològic i laboral que poden anar minant la salut mental del professorat (un dels motius pels quals manquen tants docents al sistema públic), la persecució fins i tot dins de l'esfera privada, amb whatsapps inquisitius i a deshora fins i tot a professionals que estan de baixa o acaben de ser operades, amenaces... La gran majoria coincideix que s'ha perdut la democràcia als centres educatius i als claustres ja no es pot dir allò que es pensa per por a represàlies. Això té un impacte evident a la qualitat educativa, com ja és públic i notori. També hi ha la queixa recurrent que "des de dalt" o, concretament, des d'inspecció no s'actua o "només es tapen" aquestes situacions i que protocols com el d'assetjament no arriben a tenir efecte.

OUT1 (Proposta no continuïtat)	OUT2 (No continuïtat sense proposta)	OUT3 (assetjament, empitjorament condicions laborals)	IN1 (perfil)	IN2 (entrevista)
6,0%	59,5%	47,6%	11,9%	19,0%

Taula 2. Mecanisme denunciat (en % de casos que el mencionen)

El quadre següent descriu les categories que s'han obtingut respecte als detonants de la discriminació o l'arbitrarietat, les formes que adopten les corrupteles de tipus OUT i IN, el paper que juga (o no juga) inspecció i les conseqüències i perjudicis laborals, personals i educatius que aquests fets comporten.

Entre els motius pels qual una persona docent és percebuda per la direcció del centre educatiu com un problema del qual cal desfer-se'n, tot desencadenant un cas d'arbitrarietat o discriminació, s'han reportat:

- Víctimes d'assetjament sexual
- Víctimes d'agressions o amenaces per part d'alumnat i famílies d'alumnat
- Maternitat/Paternitat
- Incapacitat temporal (baixa)
- Motius de salut (article 25) o discapacitat
- Dret i gaudi de permisos (reducció de jornada)

- Exercici o reclamació de drets laborals
- Sindicalisme
- Edat
- No col·laboració en frau en les qualificacions o certificació de l'alumnat
- No acceptació de condicions laborals abusives
- Discrepància ideològica o pedagògica
- Ocupar una plaça que la direcció vol adjudicar a dit a una altra persona coneguda
- Entre les formes en què una direcció aconseguix que un/a docent desitgi no continuar al centre (tipus OUT3), s'han reportat:
 - Assetjament laboral (mobbing)
 - Maltractament psicològic, faltes de respecte, amenaces...
 - Condicions laborals abusives
 - Favoritismes en les condicions laborals (horaris, grups, assignatures, no respectar especialitat)
 - Denegació arbitrària de permisos
 - Invenció de fets i campanyes de desprestigi social i professional contra la docent
 - Riscos psicosocials, no respectar desconexió digital
 - Persecució de la vida privada de la docent
- Pel que fa als mecanismes de corrupció tipus IN, s'han reportat:
 - Nepotisme
 - Irregularitats en els processos selectius (inclòs procediment d'entrevista)
 - No motivació o motivació fraudulenta en la no-continuitat (amb proposta o sense).

Pel que fa al paper d'inspecció:

- Negligència o connivència d'inspecció

Conseqüències:

- Laborals: tornar a fer substitucions, precarietat, temporalitat, canvi de lloc de treball (més lluny, horaris...), no poder realitzar la priorització en l'elecció de centres pel següent curs amb la informació deguda.
- Educatives: inestabilitat de l'equip docent, docents que fugen d'aquell centre o són fets fora...

Quadre 1. Categories de les respostes al formulari de recollida de casos

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

Adjuntem alguns exemples de testimonis que fan copsar la dimensió dramàtica del sistema que creix a l'ombra del decret de plantilles:

- *“Vaig patir assetjament per part del meu cap de departament, inclús em va arribar a tocar un pit davant dels companys i de la conserge. Vaig denunciar el fet al director del centre, que va desentendre's de tot i no va aplicar cap protocol. La resposta va ser no renovar-me el curs següent.”*
- *“Un alumne em va agredir físicament, el vaig denunciar i ara la directora em fa assetjament laboral”*
- *“No m'han donat continuïtat al centre per estar gaudint d'una baixa de maternitat i després d'informar que tenia la intenció de fer reducció de jornada el curs següent.”*
- *“No reclamació per l'any vinent, quan porto 5 anys al centre molt implicada. Motiu, segons la direcció: “ser massa crítica i no anar amb la línia del centre”. També és el primer any que estic embarassada.”*
- *“Vaig denunciar a l'equip directiu per haver modificat una nota després de la junta d'avaluació i abans de cap reclamació, amb la que es donava el títol de l'ESO a una alumna, que havien acordat que havia de repetir a la Junta. No em va reclamar per incompatibilitat amb el projecte de centre, després de 6 cursos reclamant-me.”*
- *“Essent membre de l'equip directiu, m'han cessat per denunciar davant direcció i inspecció el malestar de tot el claustre vers la cap d'estudis amb un tracte despectiu amb la comunitat educativa.”*
- *“No continuïtat perquè “ets excel·lent en la teva feina, has creat tota l'assignatura de zero i ens has deixat moltes programacions i recursos, però no encaixem de caràcter.””*
- *“Les places vacants estan essent ocupades pel marit de la cap d'estudis a través d'entrevista, pel marit d'una plaça perfilada també per entrevista, i per amics del professorat amb càrrecs i dels professors afins que, sorprenentment, acaben al centre. La situació és que si li caus bé a la directora, et quedaràs, però si no li agrades o si vol la teva plaça per a una altra persona, pot actuar des d'una no reclamació fins a fer-te fora de la borsa amb l'ajut de l'inspector.”*
- *“La inspectora es va posar al costat de l'equip directiu, i ens vam sentir coaccionats i es podria dir que amenaçats amb possibles sancions laborals si decidíem continuar endavant amb l'escrit [denunciant a inspecció la mala praxis i el maltractament laboral per part de direcció], decidim com a claustre intentar canviar el clima de treball amb l'equip directiu i ens trobem que arriba final de curs i es carreguen a tota la plantilla.”*
- *“Després d'haver estat reclamada durant tres anys, aquest any, i sense cap motiu aparent, em deneguen la reclamació per discrepàncies en la forma de gestió del centre.”*
- *“Fa anys que a l'escola s'està patint assetjament laboral al claustre per part de la directora i en especial, la cap d'estudis.”*
- *“Vaig patir mobbing, volien una altra persona que per número estava darrera meu. Trien a dit”*
- *“Portem patint assetjament laboral unes quantes persones del centre, la majoria a dia d'avui definitives, ja que en aquests anys s'han desfet dels interins no afins i moltes persones que han marxat per no aguantar aquesta situació horrible.”*

- *“He rebut humiliacions, amenaces i coaccions. S’han pres decisions cap a mi i la meva tasca docent de manera arbitrària i amb greuge comparatiu. He patit, i estic patint, assetjament laboral. Hi ha diversos professors del centre que estan en la mateixa situació que jo. Els docents tenim por de parlar i expressar les nostres idees per por a represàlies, la qual cosa s’ha donat en vàries ocasions.”*
- *“Assetjament perquè volen tenir interins a dit en comptes de funcionaris. Funciona com si fos una acadèmia privada de la directora”*
- *“Les reunions de claustre no són normals. Ningú parla o opina. Hi ha desagravis i actituds que no considero tolerables a companys de l’escola.”*
- *“El director ha volgut fer fora a totes les persones que no verbalitzàvem estar totalment a favor de les seves males praxis que hem denunciat un gran part del claustre a la inspecció”*
- *“Altres companys/es que han mostrat dissidència en algun moment han estat maltractats de la mateixa manera. El nombre de baixes ha estat molt elevat”*
- *“Després de 7 anys com a professora interina, l’any passat, a les adjudicacions d’estiu no vaig obtenir-ne cap i aquest curs estic treballant com a professora substituta.”*

Auditoria i avaluació d’integritat. Petició de dades pel portal de transparència

Davant de l’allau de casos com aquests, cal preguntar-se també què diuen les dades. Per poder començar a efectuar alguns passos relacionats amb l’avaluació d’integritat i auditoria, hem realitzat una petició de dades al Departament d’Educació pel Portal de Transparència. Cal recordar que la transparència i la rendició de comptes són imprescindibles per lluitar contra la corrupció, segons la UNESCO.

S’han demanat dades relacionades amb la discriminació i arbitrarietat, indicadors de qualitat educativa, documentació que per normativa hauria de ser pública, indicadors sobre *burnout*, salut docent i assetjament, dades sobre els procediments de selecció de direccions i personal docent. La pràctica totalitat d’aquesta informació ha sigut denegada per l’anterior govern. En alguns casos arriben a donar a entendre que ni disposen d’aquesta informació ni tenen intenció de disposar-ne. Per tant, aquestes primeres peticions han servit per confirmar la manca de transparència i rendició de comptes del Departament d’Educació pel que fa a la gestió i provisió del personal docent, una gestió que hauria de ser del tot cristal·lina i exemplar. La qüestió de la transparència és, per tant, un dels reptes pendents que ha d’entomar urgentment la nova administració.

El decret de plantilles, el gran desestabilitzador de l'educació pública

Fa 9 cursos, als inicis de l'aplicació el Decret de Plantilles, el percentatge de places ocupades per docents amb destinació definitiva era del 59%. L'indicador d'estabilitat decisiu als centres ha disminuït un 20%! És una dada dramàtica tant a nivell laboral com a nivell educatiu, ja que els/les docents en aquesta situació **són els únics que saben del cert en quin centre seran el curs següent**. Aquesta tendència és la contrària en el cas de **les places en interinatge**, que **van passar del 21% al curs 15-16 a un 42% el curs 22-23 (increment del 21%!)**, que s'ha corregit fins a un 28% en el curs 23-24 gràcies al procés d'estabilització acordat per CCOO. Aquestes dades confirmen que **el Decret de Plantilles ha sigut el gran desestabilitzador i el gran precaritzador de l'educació pública catalana, tant a nivell laboral com, evidentment, a nivell educatiu**.

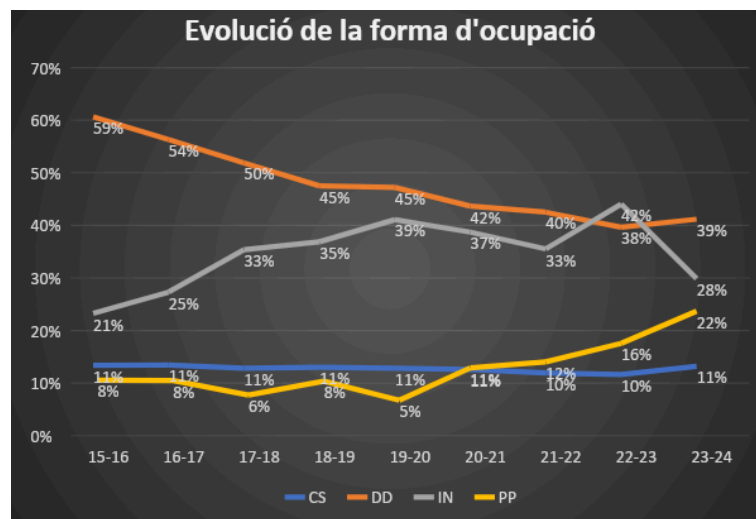


Figura 1. Evolució per curs de la forma d'ocupació de les places docents: Comissió de Serveis (CS), Destinació Definitiva (DD), Interinatge (IN), Propietat Provisional (PP) (Elaboració pròpia a partir de les dades oferides pel Portal de Transparència)

El procés d'estabilització acordat per CCOO i el manteniment posterior del gruix de la docència en l'estatus de funcionariat de carrera (92% segons les exigències europees) pot ajudar a acabar amb una part d'aquest problema. Les adjudicacions d'estiu han deixat palès que és incompatible el sistema de provisió funcional objectiu amb les 9.626 places perfilades (un 12% del total!) que han proliferat durant aquests anys, cada vegada sembla més evident que sense gaire control. L'estabilitat més gran està fent aflorar també més casos i contestació: les professionals s'atreveixen més a parlar i denunciar. Això no obstant, cal que totes les places perfilades surtin al concurs de trasllats, ja que mentre no es té plaça definitiva, el professorat continua sotmès al xantatge del procés de selecció continu i sense garanties curs a curs, amb tots els perjudicis educatius i democràtics que això comporta. **Per tant, cal prioritzar que totes**

les places, amb perfil o sense, surtin a concurs. Recordem que tenim judici al març del 25 pel concurs anterior perquè es van amagar places, judici que al País Valencià ja s'ha guanyat⁷.

Els gràfics següents deixen clar com, de manera paral·lela a l'impediment de l'estabilització de places per via de Concurs de Trasllats, evitant oferir-les al concurs, l'administració ha estat molt prolífica en l'augment de places "perfilades", que han passat de representar un 4% del total al curs 15-16 a representar el 12% el curs 23-24. La conseqüència fonamental d'aquestes places, deixant de banda l'arbitrarietat en la seva provisió i tots els vicis que se'n puguin derivar, és la desestabilització del sistema, ja que són places que s'impedeix ocupar de manera definitiva al concurs de trasllats, tal com es constata a la Figura 3: de 9.619 places el curs 23-24, només el 2% tenen destinació definitiva. **És a dir: el 98% són places desestabilitzades.**

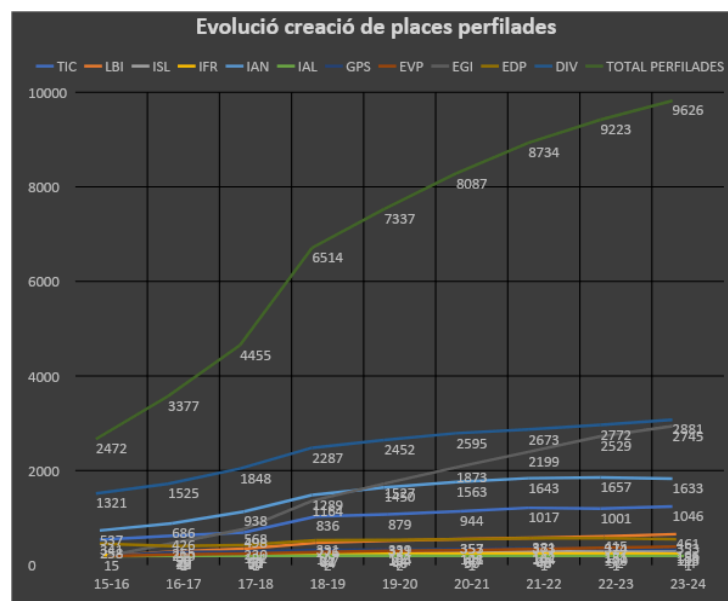


Figura 2. Evolució de la creació de places perfilades als centres públics (Elaboració pròpia a partir de les dades oferides pel Portal de Transparència)

⁷ <https://ceice.gva.es/va/web/rrhh-educacion/concursos>

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

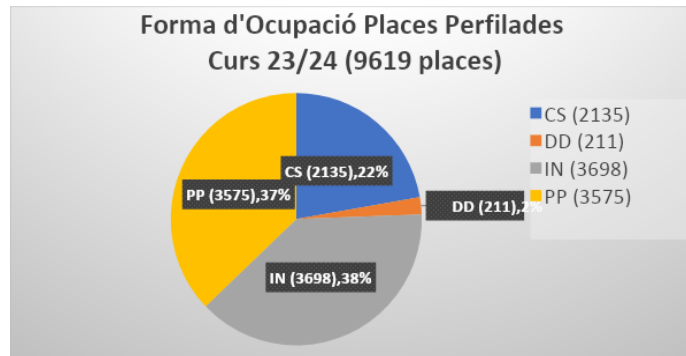


Figura 3. Forma d'ocupació de les places perfilades durant el curs 23-24: Comissió de Serveis (CS), Destinació Definitiva (DD), Interinatge (IN), Propietat Provisional (PP) (Elaboració pròpia a partir de les dades oferides pel Portal de Transparència)

L'impacte del Decret de Plantilles en la degradació de la qualitat, no només democràtica i laboral, sinó també educativa, és tal que fins i tot es visualitza clarament en l'evolució de les puntuacions en les proves PISA:

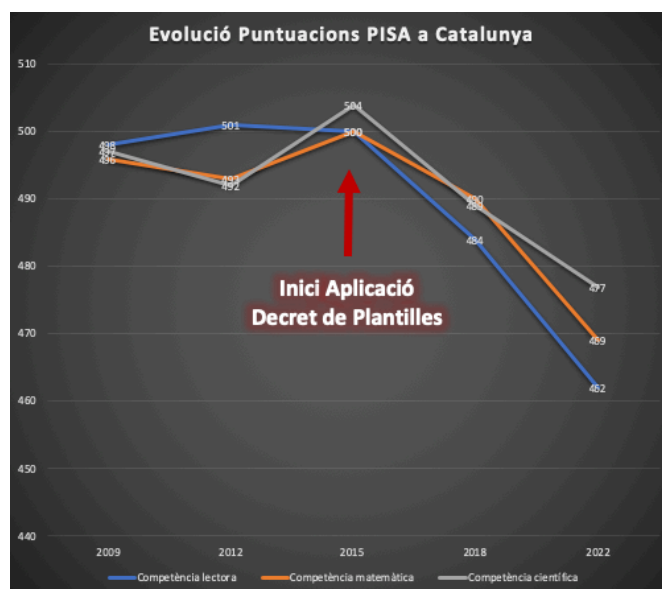


Figura 4. Evolució de les puntuacions de Catalunya a les proves PISA

Conclusió

El Decret de Plantilles, unit al Decret de Direccions i d'Autonomia de Centres, ha esdevingut la gran autopista de la **corrupció**, la **desestabilització** i la **degradació de la qualitat educativa i democràtica** als centres educatius públics.

En el context actual d'auge de l'extrema dreta que ha coincidit amb la regressió antidemocràtica a l'educació pública, ens cal una autèntica **immersió democràtica** a les escoles. Cal que la comunitat educativa i el consell escolar recuperin el poder democràtic que vam guanyar després de la dictadura i vam perdre amb les reformes de la dreta neoliberal.

Cal recuperar la democràcia als centres educatius públics i millorar enormement la **transparència i la rendició de comptes** en la gestió i provisió de personal, per tal de poder reduir substancialment la corrupció en aquest àmbit. Cal un sistema de provisió objectiu, cec, lliure de qualsevol ombra de conflicte d'interessos. El fet que la direcció intervingui en la provisió de docents que coneix i fins i tot comparteix despatx professional entra en contradicció amb els principis més elementals d'abstenció i imparcialitat que han de regir l'administració pública. **Cal que totes les places surtin al pròxim concurs de trasllats estatal. Cal la immediata derogació dels Decrets de Plantilles, Direccions i Autonomia de centres.** Les dades de qualitat educativa, democràtica i laboral dels cursos que han estat en aplicació són demolidores. Cal que la nova conselleria doni a aquest greu assumpte la màxima importància i que prengui consciència que les conseqüències de l'actual sistema de provisió, van molt més enllà dels drets laborals. La qualitat educativa, amb la possibilitat d'imposició de projectes educatius sense diàleg als claustres i l'absència de democràcia, també se'n ressent profundament.

Deia l'exministre Wert que la comunitat educativa no pot ser una comunitat democràtica. De moment els interessos que pensen com ell van guanyant i és evident l'impacte que han tingut aquests plantejaments educatius de dretes en l'auge de l'extrema dreta i en l'afebliment de la qualitat educativa. Però nosaltres no abandonarem la lluita per la democràcia i diem ben alt que és imprescindible recuperar la democràcia als centres educatius i estem decidides a aconseguir-ho, petin els endolls que petin, perquè la lluita per la democràcia és una lluita que simplement no ens podem permetre perdre.

6. EXIGIM UNA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A LES PERSONES, PÚBLICA I DE QUALITAT

- **ÉS URGENT AUGMENTAR L'OFERTA DE PLACES DE L'FP INICIAL PÚBLICA, ATUREM LA PRIVATITZACIÓ.**

A inicis del curs passat fèiem denúncia que Catalunya era una de les comunitats **amb menys alumnat matriculat a cicles formatius de grau superior públics, amb només un 64,4%**, i la que tenia menys alumnes en grau superior no presencial, amb un 24.4%. Així com que malauradament liderava els nivells més alts de tot l'estat pel que fa a la **formació no presencial en centres privats, amb més d'un 50% del total de l'alumnat**, tant en grau mitjà com en grau superior (10.289 estudiants de grau mitjà, d'un total de 18.422, i 29.230 alumnes en grau superior, d'un total de 50.318).

Aquestes xifres que ja eren de per si molt negatives i contràries a un accés universal a una formació professional de qualitat i que marcaven una **tendència a l'alça de la privatització de l'FP**, amb una FP pública escanyada per la manca de recursos i d'impuls de l'administració, no han fet més que empitjorar. Actualment, el creixement acumulat de l'FP Pública és a CFGM d'un 10,5% i a CFGS és d'un 29,3%, mentrestant **el creixement de l'FP Privada és a CFGM d'un 442,5% i a CFGS d'un 489,1%**. Les xifres parlen per si soles, sobretot si es tracta de l'FP no presencial ens trobem amb la dada esfereïdora a nivell global d'un creixement del 3.000 %, però volem recordar que a Catalunya ja fa anys que el creixement de l'FP Privada s'ha disparat vers la Pública , un creixement que ja el 2019 CCOO denunciàvem que era a CFGM d'un 2.777,69% i a CFGS d'un 15.429,6%.

És necessari i **urgent que el Govern i el Departament** inverteixin en **oferta pública presencial i no presencial (IOC)** d'FP inicial, per garantir els drets de tota la població, amb independència del seu poder adquisitiu, a una oferta suficient i equilibrada territorialment, amb l'avenç de la prospectiva que tingui en compte totes les necessitats, tant les socials com les productives, i estigui acompanyada per polítiques d'ocupació adequades i d'un mapa d'FP real i ajustat. Volem una formació professional que estigui vinculada a l'interès de les persones amb **una orientació professional al llarg de la vida i des d'etapes primerenques**.

Cal un canvi estructural i transparència en les dades de la preinscripció i matrícula

Els canvis introduïts en els processos de preinscripció i matrícula que en teoria venien motivats per resoldre els problemes que s'havien produït en cursos anteriors, no han resultat ser ni més àgils ni més entenedors ni per als estudiants ni per les famílies.

Tampoc els centres públics d'FP han vist cap disminució de la càrrega burocràtica en la preinscripció, més aviat el contrari. En aquests moments, ja iniciat el curs, els centres educatius públics amb vacants desconeixen quant alumnat finalment tindrà matriculat, sumant-hi la incertesa de l'alumnat que no ha obtingut cap plaça i ha de preinscriure's a la darrera tongada, que a hores d'ara no sap si tindrà plaça en un centre públic d'FP malgrat que ja hagin començat les classes. Aquesta **situació** que és causada **per la manca de places públiques i l'excessiu allargament i complexitat de la preinscripció** ha provocat, atesa la incertesa, l'expulsió de futurs estudiants de la pública a la privada, si s'ho han pogut permetre econòmicament.

Tot i no comptar amb totes les dades ni tenir les dades desglossades, basant-nos en les que ha facilitat la mateixa administració més de 31.000 joves han quedat fora fins al moment de l'FP pública. Una dada totalment inadmissible que justifica absolutament l'actuació d'ofici de la Sindicatura de Greuges, tenint present la vulneració de drets que representa no garantir la provisió universal, sobretot respecte als CFGM. Per tot plegat **reclamem un procés de preinscripció i matrícula transparent, adequat i entenedor** per les famílies i per l'alumnat, **unificat amb la resta d'ensenyaments superiors** i que cessi la inacció o omissió de l'administració que deixa als joves fora de l'FP pública o els obliga a migrar a l'FP privada.

- **NOVA FP, RECLAMEM CENTRES PÚBLICS ADEQUATS I MILLORA DE LES CONDICIONS DE TREBALL.**

El curs arrenca amb **4 centres específics** d'FP integrada de nova creació, però no volem oblidar l'**opacitat** i manca de consens del **Pla Director dels Ensenyaments Professionalitzadors** del CEB del qual formen part, que s'arrossega des de fa uns cursos, així com volem fer incís en el fet que la reorganització dels ensenyaments d'FP executada fins ara no sempre encaixa amb els documents estratègics de l'Agència FPCAT (Informe General de Prospectiva 2023-2026⁸) o del mateix CEB i que caldria fer-ne revisió.

Celebrem que comencin a entrar en funcionament **els centres d'FP integrada**, 35 de públics, amb el primer pas de la constitució dels Consells de Formació i Empresa. CCOO hi participem com a sindicat majoritari centrant-nos en les **línies** d'actuació que **garanteixin la prospecció i orientació** adequades que han de ser garants d'una FP

8

<https://fp.gencat.cat/ca/arees/Prospeccio-de-necessitats-de-formacio-i-qualificacio-professionals/informe-general-de-prospectiva-2023-2026-1/index.html>

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

inclusiva i amb inserció de qualitat. Volem recordar a les administracions que els acords s'han de complir, com ara l'acord que CCOO signà amb el Govern el gener de 2024 en el si del Consell del Diàleg Social que conté 19 mesures com són inversions als centres públics d'FP, increment de nous professionals de l'orientació als centres d'FP integrada i millora de les condicions laborals del professorat.

- **INSTITUT OBERT DE CATALUNYA (IOC) MOTOR DE L'FP NO PRESENCIAL**

Reivindiquem el **paper de l'IOC**, únic centre no presencial públic, de **lideratge** de l'FP a distància que va tenir en els seus inicis i que ha perdut des de fa temps gràcies a l'haver estat crònicament infradimensionat i infrafinançat.

L'esmentat **acord amb el Govern**, del qual n'exigim el seu compliment, també contemplava **dedicar 2,7 milions d'euros a la transformació funcional i tecnològica de l'IOC des del 2024 al 2026**. A més, en l'exercici 2024 s'havien de realitzar actuacions per valor de 140.000 euros en el mòdul de secretaria acadèmica per tal de resoldre els problemes, entre d'altres amb el programari informàtic. Això ha de permetre el seu creixement, un creixement de qualitat que, en primer lloc, ha de passar per la coordinació i presència en tots els centres d'FP integrada.

No hi poden haver més demores en aquest sentit perquè l'IOC recuperi el seu lideratge que mai havia d'haver perdut, juntament amb les **millores de condicions de treball del personal en plantilla** que no pot sostenir més la situació de sobrecàrrega actual i del **personal col·laborador** pel qual s'ha de definir un nou encaix que equilibri les tasques a realitzar i la compensació econòmica, que superi el precari i poc ajustat a normativa sistema actual basat en indemnitzacions per raó de servei.

- **LA GENERALITZACIÓ DE L'FP DUAL NO POT SUPOSAR EN CAP CAS UNA DISMINUCIÓ DE LES PLANTILLES DEL CENTRES**

Al panorama dels centres d'FP que trobem des de fa anys: manca de professorat que cada curs es va agreujant (especialment en especialitats industrials i d'Informàtica i comunicacions), professorat insuficient als centres i **impossibilitat** de realitzar els **desdoblaments** necessaris per culpa majoritàriament de l'aplicació de les resolucions dels criteris generals i de confecció de plantilles de cada curs que reproduïen la mateixa situació, **sobreràtios** a les aules en molts casos provocades per les causes anteriorment citades i també per la manca d'aules disponibles en els centres als quals se'ls nega l'ampliació o a causa de la manca de nous centres d'FP, **sobrecàrrega del professorat** que ha d'entomar coordinacions, xarxes i projectes sense reduccions horàries, també que té reduccions insuficients en les tutories d'FP Dual i FCT i

coordinació de Dual entre d'altres, ara s'hi suma l'**aplicació dels nous currículums d'FP i la generalització de l'FP Dual** en aplicació de la nova llei d'FP estatal i les normatives que la desenvolupen.

La **nova organització dels cicles formatius amb quasi nul acompanyament per part del Departament** ha dificultat molt la preparació del nou curs, amb un estiu que ha estat intens per unes direccions i coordinacions que han hagut de fer punta al coixí per encaixar una proposta de currículum dels nous cicles formatius i horaris, que havien de comptar amb la disponibilitat de les empreses que han d'acollir l'alumnat en l'estada en tots els nivells d'FP, amb l'augment substancial d'hores de permanència a l'empresa que suposa l'FP Dual general. Per tot plegat CCOO **exigim un assessorament i acompanyament als centres, una millora** de les condicions de treball amb **reduccions horàries suficients per tutories i coordinacions** i que **en cap cas aquesta nova FP suposi una disminució de plantilles**. Estarem amatents en assegurar-nos que el Departament compleixi el que ell mateix va manifestar en diferents espais com el Consell d'Educació de Catalunya i la mesa sectorial de personal docent no universitari que no es produiria reducció de plantilles. Com un inici, una proposta perquè això sigui factible és comptabilitzar i assignar les hores de cada mòdul professional a realitzar a l'empresa com a hores lectives del professorat per poder assegurar el millor acompanyament de l'alumnat i la necessària coordinació amb l'empresa.

● **INTEGRACIÓ, EQUIPARACIÓ I RECLAMACIÓ DE TOT EL PROFESSORAT D'FP AL GRUP A1 I NIVELL 26**

Procés d'integració del cos PTFP al cos de Secundària

Reiterem al Departament d'Educació i Formació Professional que ha de complir la llei en tots els casos i acabar d'integrar al professorat del cos de PTFP al de Secundària. CCOO exigim que aquest inici de curs tot el professorat del cos de PTFP amb titulació universitària estigui ja integrat al nou cos automàticament, independentment de si és funcionari de carrera o interí.

Equiparació salarial del professorat PTFP i mestres de taller d'Arts plàstiques i disseny

Per al professorat que no compta amb titulació universitària CCOO vam signar en l'acord 25G, en el marc de la mesa sectorial del personal docent no universitari, l'equiparació salarial del professorat del cos PTFP amb el de Secundària. També en el mateix acord es contemplava l'equiparació salarial dels Mestres de taller d'Arts plàstiques

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

i disseny (MAPD) amb el cos de professorat d'Arts plàstiques i disseny (PAPD). El Departament d'Educació i Formació Professional ha de fer efectiu sense excuses el pagament del complement d'equiparació d'aquests docents, tenint en compte també que l'acord signat per CCOO amb el Govern per potenciar l'FP a Catalunya per als pressupostos de 2024 incloïa explícitament la xifra de 33 milions d'euros per a l'equiparació salarial.

L'equiparació és un pas important per a la igualtat de tot el professorat d'FP, però no ha de ser el darrer. Continuarem fent pressió en tots els espais de negociació en els quals estem presents, estatals i de Catalunya, per aconseguir la justa reivindicació perquè **tot el professorat d'FP passi al Grup A1 i pugui al nivell 26**, com li correspondria tenint en compte les seves funcions.

Millora de les condicions de treball i de l'estabilització de l'antic professorat especialista d'FP

Celebrem que una part del professorat abans anomenat especialista d'FP s'hagi estabilitzat com a personal laboral fix al cos de gestió de la Generalitat i que les seves condicions laborals hagin millorat amb el recent acord que hem signat en el marc del Comitè Intercentres que suposa l'equiparació de tot el personal laboral docent en qüestió de retribucions bàsiques i complements salarials. Tot i l'avenç anterior, CCOO continuem reclamant al Departament una solució de continuïtat a l'antic professorat especialista no estabilitzat.

Posem el focus en els ENSENYAMENTS DE RÈGIM ESPECIAL (Escoles Oficials d'Idiomes, Ensenyaments Esportius, Arts Plàstiques i Disseny, Música, Dansa, Teatre i Circ)

Per acabar, volem fer valdre les reivindicacions relacionades amb els ensenyaments de règim especial, no menys importants que les de la resta. L'ur professorat requereix d'unes condicions de treball particulars i cadascun d'aquests ensenyaments tenen unes necessitats específiques pròpies, però comparteixen alguns dèficits que considerem prioritaris d'esmenar.

Així seria necessari:

- **Rebaixar els preus públics** que limiten l'accés a aquests ensenyaments i en els casos que sigui possible, especialment i urgentment els **Graus Mitjans** haurien de ser **gratuïts** com ho són a la resta de l'FP.
- En el cas de les **EOI s'han de reduir tant les taxes com els preus públics** dels diferents nivells i no penalitzar les repeticions, som una de les comunitats on els preus públics i les taxes són més cares de tot l'estat.

- S'han de reconsiderar i **rebaixar les ràtios** dels diferents estudis i tenir-les ben definides per normativa.
- Els centres que imparteixen aquests ensenyaments han de disposar de **recursos** humans, materials i econòmics **suficients** que permetin la impartició dels ensenyaments en les millors condicions possibles.

7. IMMERSIÓ AMB RECURSOS PER GARANTIR L'APRENTATGE I ÚS DE LA LLENGUA CATALANA A L'ESCOLA

L'aposta de CCOO sempre ha estat per un **model d'escola catalana: pública, de qualitat, coeducativa, laica, inclusiva, democràtica, en català i en contra de la segregació** per qualsevol motiu, també per motiu de llengua. Alhora creiem fermament que l'assoliment de diverses llengües per part de l'alumnat **passa per una construcció a partir i entorn de la llengua pròpia de Catalunya, el català**, l'assoliment de les competències lingüístiques en les llengües oficials, el reconeixement de les llengües familiars i la promoció de l'aprenentatge de més llengües.

En encetar un nou curs considerem més necessària que mai l'exigència a l'administració de recursos perquè l'escola avanci i es creïn les condicions necessàries per poder aplicar una veritable **immersió lingüística** als centres educatius per garantir **la igualtat** entre els infants i joves del nostre país, fet que ha de promoure **la cohesió social i la igualtat d'oportunitats per a tothom**.

El passat mes de maig finalment va publicar-se el **decret de Règim lingüístic 91/2024 del sistema educatiu no universitari**. En principi valorem positivament que els i les docents dels centres puguin comptar amb **un instrument jurídic** que hauria de servir per aturar els usos partidistes i la judicialització que ha patit la llengua catalana a l'escola en els últims anys garantint la vehicularitat del català i "blindant" els projectes lingüístics. Per això lamentem que aquest juliol hagi estat suspès cautelarment pel TSJC, tot i que esperem, tal com comunicava el Govern en nota de premsa posterior, que tal suspensió no suposi cap problema respecte a la revisió dels projectes lingüístics dels centres educatius i l'aplicació dels DOIGC 2024-2025 corresponents.

També volem recordar **mancances preocupants** d'aquest decret que ja vam

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

assenyalar en el període de consulta pública i en els espais en els quals en vam estudiar el seu contingut com en el cas del Consell d'Educació de Catalunya. Unes de les principals mancances que poden afectar força que se'n pugui fer una aplicació de qualitat són: la **manca de memòria econòmica**, la **poca ambició** a l'hora de contemplar les **aules d'acollida**, la **poca profunditat** en el tractament de la **Formació Professional**, la **poca concreció** respecte a l'acompanyament i formació **al personal docent** i sobretot al **d'atenció educativa**.

Des de CCOO volem recordar al Departament que **els docents i el personal d'atenció educativa** necessiten **acompanyament**, temps per planificar i programar, tenir a l'abast metodologies aplicables a l'aula i didàctiques actualitzades sobre immersió. Ensenms ens preocupa la quasi nul·la informació que se'ns dona respecte a quines mesures té previstes el Departament d'educació i Formació Professional respecte a facilitar aconseguir l'assoliment de la competència lingüística del personal docent amb el requisit d'un nivell **C2 i reclamem vies àgils i gratuïtes** a l'abast de tot el personal docent perquè això sigui possible.

En la creença que l'ús d'una llengua no solament se sustenta en el seu coneixement, sinó que està estretament lligat amb el seu reconeixement com a llengua útil i de prestigi i que tal percepció es pot incentivar des del món de l'educació, les CCOO participem en espais i fem propostes perquè a les persones joves els arribi així. Per generar consensos entorn de la llengua catalana i el seu ús en l'educació continuem participant activament en la **Plataforma Somescola**⁹, de la qual en som promotors o participem en la promoció als centres educatius de projectes com és el cas d el Projecte **Sambori d'Òmnium Cultural**¹⁰ que es basa en la creació de propostes artístiques i culturals de creació col·lectiva.

En l'àmbit de la nova **Formació Professional**, partint que caldrà un acord entre el centre i l'empresa en l'aplicació dels projectes lingüístics a través de la signatura de convenis i acords, aquest inici de curs hem fet un pas endavant començant a proposar en els consells de formació i empresa dels **centres de formació professional integrada una línia d'actuació respecte a l'aprenentatge i l'ús de la llengua catalana**, sobretot tenint en compte la manca de recursos i materials de moltes especialitats de formació professional.

Davant d'aquesta situació, demanem al Departament d'educació i Formació Professional implementar urgents mesures i recursos perquè el **català tingui més presència al 0-3, a l'FP, a les Universitats i als espais de lleure educatiu i esportius**

⁹ <https://somescola.cat/>

¹⁰ <https://sambori.omnium.cat/>

de tot el país. Només quan el català estigui en tots els àmbits educatius i socials tindrem una immersió real.

Més enllà de l'àmbit educatiu pròpiament dit, pensem que totes les administracions han d'exercir la seva responsabilitat respecte al coneixement i ús de la llengua catalana, així com les entitats i organitzacions. **CCOO** ho fem principalment a través del nostre Servei Lingüístic¹¹ que s'encarrega de promoure l'ús de la llengua catalana dins de la nostra organització i, per extensió, a tot l'àmbit de treball, elaborant **materials** en català que permeten el seu **ús en les relacions laborals** i en l'activitat sindical. També en l'oferta de formació en català i de cursos de llengua catalana, fent **publicacions en català** i col·laborant **amb el TERMCAT**. El nostre compromís es va reafirmar en el document **en defensa de la llengua catalana de la Declaració de l'Onada Sindical 2023 conjunta de CCOO Catalunya, País Valencià i Illes Balears**: "Expressem el compromís de CCOO amb l'ús de la llengua catalana al sindicat: les nostres publicacions, els nostres documents i estudis, l'assessorament sindical i jurídic... És necessari que vetllem especialment per a l'ús del català per assegurar els drets, la igualtat i la cohesió del conjunt de la classe treballadora."¹²

8. LA IGUALTAT EN TOTES LES FORMES HA DE SER UNA PRIORITAT D'AQUEST CURS

En els darrers anys la lluita feminista ha assolit un punt d'inflexió a la nostra societat amb un clam col·lectiu que reivindica una igualtat efectiva entre homes i dones i l'erradicació de qualsevol mena de violència masclista. També la lluita per la defensa dels drets de les persones LGTBI està avançant amb passes fermes. En els darrers temps s'han fet avenços legislatius importants amb l'objectiu de pal·liar i compensar aquestes desigualtats, però encara queda molt camí per recórrer. Malauradament, **ho comprovem cada dia que es produeix un assassinat masclista**, quan recordem les dades de bretxa salarial o quan es destapen casos tan esfereïdors com el de les violacions a una dona per part de 51 homes i promogudes pel seu marit a França.

¹¹ <https://www.ccoo.cat/serveilinguistic/>

¹² <https://www.ccoo.cat/noticies/declaracio-onada-sindical-2023/>

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

En el sector de l'educació, un sector especialment feminitzat, també es produeixen situacions de discriminació. **El poc valor social que es dona en general a la cura de les persones** o a algunes professions educatives comporta la precarització de molts llocs de treball del món educatiu, com per exemple al 0-3, al lleure educatiu o a l'atenció a la discapacitat, sectors que són una peça clau en el desenvolupament i la formació de les persones. **La Federació d'educació considerem prioritària una millora de les condicions laborals especialment en aquests sectors**, on la parcialitat, la temporalitat i la precarietat en els salaris són la norma, i reivindiquem el **reconeixement social** d'aquestes professions en tots els àmbits (administracions, negociació col·lectiva, plans d'igualtat).

Un altre aspecte discriminatori present a l'educació és que, tot i ser un sector especialment feminitzat, ens trobem **una desproporció d'homes en els càrrecs directius o en els llocs de treball més valorats socialment, com les direccions** dels centres educatius, les inspeccions educatives o les càtedres de les universitats. És força freqüent en els centres educatius que en una plantilla formada en la seva pràctica totalitat per dones, la direcció estigui ocupada per un home.

El sector de l'educació, com tota la societat, **tampoc està lliure de violència** per raó de sexe, de gènere o d'orientació sexual. Desgraciadament, són més habituals del que sembla les situacions de violència o d'assetjament tant entre companys i companyes, com per part de superiors o en l'àmbit de l'alumnat i poques vegades es denuncien.

CCOO, com a sindicat feminista, tenim el compromís de treballar per aconseguir una societat més justa, lliure de discriminacions i violències i volem incidir en aquest sentit en tots els àmbits en els quals podem participar.

Així doncs, CCOO, a través de la representació legal dels treballadors i treballadores i dels plans d'igualtat, estem **treballant a cada empresa i administració de l'àmbit educatiu per promoure mesures concretes per afavorir la igualtat real**, eliminant les diferències de condicions laborals entre homes i dones, trencant sostres de vidre que impedeixen que les dones puguin promocionar, afavorint la implantació i l'ús de mesures de conciliació familiar tant pels homes com per les dones i desmuntant els estereotips que feminitzen unes professions i masculinitzen unes altres, entre d'altres. També estem fent seguiment dels protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral i promovent els protocols contra l'assetjament a persones LGTBI.

Des del sindicat hem fet una aposta important per participar en les comissions negociadores de les empreses on s'estan negociant plans d'igualtat i que no tenen representació sindical amb l'objectiu de vetllar perquè es compleixi la normativa, **s'elaborin plans d'igualtat amb garanties** i aconseguir que les plantilles s'organitzin i puguin fer el seguiment dels acords assolits. Actualment, estem negociant a tota

Catalunya **més de 50 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 continuem treballant en la negociació dels plans d'igualtat en les administracions públiques, tant de la Generalitat com de l'Ajuntament de Barcelona, i en les meses sectorials, reivindicant el compromís i la inversió necessària per complir amb l'objectiu d'arribar a una igualtat real.

Però, des de CCOO, com a sindicat sociopolític que som, també volem incidir en l'àmbit educatiu, perquè 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 que hem d'assolir en matèria d'igualtat. Si no aconseguim erradicar del pensament col·lectiu els estereotips de la societat patriarcal, mai podrem assolir una societat realment igualitària. Cal oferir eines a infants, joves i adults en formació per reconèixer, analitzar i lluitar contra tota mena de discriminació i violència per raó de sexe, de gènere o d'orientació sexual.

Per aquest motiu, a **la Federació d'educació considerem que la coeducació és fonamental en tots els àmbits** (aules, patis, temps de migdia, extraescolars, famílies) i en tots els nivells educatius (des de l'etapa 0-3 a l'àmbit universitari i la formació professional). 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 element central a tots els centres educatius, integrat dins del projecte de centre**, on tota la comunitat educativa es formi i participi obligatòriament, i dotat amb els recursos necessaris per portar-lo a terme. Aquests programes haurien de tenir com a eixos principals aconseguir la capacitat crítica davant del sexisme, el respecte a la diversitat, la capacitat per al canvi, l'autonomia personal i la independència econòmica, juntament amb la responsabilitat domèstica i la igualtat en l'àmbit públic, el lideratge en igualtat i l'empoderament de les dones, així com una educació afectiva i sexual en igualtat.

Pel que fa a **la figura de la persona referent de coeducació, convivència i benestar emocional (COCOBE)** implantada el curs passat en els centres públics, CCOO demanem el reconeixement, la dotació horària adient en funció de les característiques del centre i el cobrament del complement corresponent i que se separi la coordinació de coeducació de la de benestar emocional i convivència per la importància i magnitud dels dos temes.

9. L'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA

L'emergència climàtica és una realitat innegable que afecta cada dia més 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 com el transport contaminant, edificacions energèticament insostenibles, alta generació de residus, sistema alimentari no sostenible o el malbaratament d'energia.

Els poders públics han de realitzar polítiques globals que reverteixin aquesta situació. El Departament d'Educació també ha d'assumir aquesta responsabilitat desenvolupant mesures legislatives contundents. Des de la Federació d'Educació de CCOO exigim que s'apliquin de manera urgent i sense dilació perquè no disposem de temps per a salvar el nostre planeta.

Necessitem una renovació integral de les instal·lacions, perquè de poc serveix educar en sostenibilitat amb uns edificis obsolets energèticament. A més, segons indica la mateixa Comissió Europea la majoria de les renovacions energètiques que es fan actualment, actuen només sobre l'1% de l'eficiència energètica, quan és possible arribar al 60%. **És per això que els centres educatius haurien de tenir un programa de renovació que fos ambiciós**, i que realment impliqués un canvi de paradigma pel que fa al consum energètic.

Dins del Pacte Verd Europeu s'inclou la prioritització d'aplicació d'aquestes renovacions als centres educatius. Això implicaria tant l'origen de l'energia (aerogeneradors, plaques solars, etc.), com la reducció del consum, una situació cada vegada més urgent tenint presents les conseqüències del canvi climàtic, pel que fa a temperatures, on **tenim uns centres educatius que impedeixen tenir unes condicions òptimes per a l'acció educativa**.

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. L'educació històricament ha jugat un important paper en nombrosos aspectes transformadors, i ara, ha de ser l'agent crucial 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.

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

1. Elaboració d'un **Pla urgent d'actuació d'emergència climàtica en educació**.

Aquest ha de comptar amb el pressupost necessari i ha de substituir l'insuficient Pla d'adequació al canvi climàtic presentat fa dos cursos. El document actual del Departament es basa en un marc teòric que com a molt podria ser el punt de partida per aplicar mesures de debò, les quals, no desenvolupa ni pressuposta. De fet, lluny d'això, només especificava el Pla d'organització de centre (POCAT) per altes temperatures, externalitzant les conseqüències de les onades de calor a les direccions, les quals només tenen al seu abast solucions pal·liatives com obrir o tancar persianes i finestres.

Aquest pla hauria d'actuar de forma immediata i coordinada amb la resta d'administracions per tenir uns centres educatius sostenibles amb:

- **Instal·lacions amb eficiència energètica per reduir fins a un 60% el consum actual: ús d'energia verda a través de plaques solars i/o aerogeneradors, creació de comunitats energètiques al seu entorn**, reutilització de les aigües de pluges, etc.
- **Patis i entorns educatius verds i pacificats: descarbonitzar els entorns educatius**, desenvolupant projectes educatius d'entorn que apostin per un urbanisme al voltant dels centres educatius lliures de contaminació, és a dir, sense cotxes i amb més espais verds. Aquests entorns han de ser espais complementaris als patis, creant sinergies i activitats entre els mateixos centres i el barri i/o carrers propers a aquests, combinant espais amb mobiliari urbà que convidi, tant a l'estada, com al joc.

2. Creació de departaments de medi ambient en els centres educatius i equips de treball amb coordinacions, que, amb els participants, disposin de càrrega horària per al seu desenvolupament amb reconeixement i valoració administrativa per la seva implantació i desenvolupament.

3. 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-hi 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.

4. Reducció de la mobilitat geogràfica:

- Modificació de la normativa que possibiliti l'acumulació horària del professorat i persones treballadores dels centres educatius, especialment en el cas de contractes a temps parcial o reducció de jornada, evitant-se al seu torn les jornades partides. Així com les **permutes per places més properes al lloc de residència** per reduir desplaçaments.
- Reducció de la mobilitat geogràfica de l'alumnat mitjançant l'**escolarització en les seves zones educatives no àmplies**, valorant-se com a criteri prioritari la proximitat del domicili per a fomentar el transport a peu.

5. Increment dels recursos de funcionament dels centres educatius perquè en tots els nivells educatius es disposin de llibres i materials de préstec sostenibles. **Per tant, proposem acabar amb el xec escolar d'aquests dos últims anys i donar aquesta partida als centres educatius per aquest material socialitzat**¹³.

6. **Eliminació en els centres educatius dels materials i envasos d'un sol ús** per, en aquest ordre, Reduir, Reutilitzar, i en última instància, Reciclar. Això hauria d'anar acompanyat d'una gestió sostenible de residus. Amb l'ús de contenidors de reciclatge en tots els centres educatius amb retirada dels residus per part de les administracions públiques.

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. Eliminació de les màquines expenedores de vendes i consum d'aliments processats.

8. **Creació del delegat o delegada mediambiental**. Aquesta figura permetria fer acció sindical per acompanyar l'administració en l'adaptació al canvi i conscienciar les treballadores i treballadors.

¹³ <https://www.ccoo.cat/educacio/noticies/mes-educacio-i-menys-xecs/>

10. EDUCACIÓ INCLUSIVA AMB GARANTIES, UN DRET.

Les CCOO sempre ens hem posicionat clarament a favor de l'educació **inclusiva amb garanties** perquè aconseguir una societat inclusiva per a totes les persones està en el nostre ADN i una de les eines més importants que tenim per assolir-ho és un sistema educatiu realment inclusiu.

Ens emmarquem també en la **Convenció del 20 de novembre de 1989 dels Drets de l'Infant**. Allà ja es va situar clarament els quatre principis bàsics: la no discriminació (article 2), l'interès superior de l'infant (article 3), el dret al seu desenvolupament (article 6) i el dret a la participació infantil (article 12). Volem fer esment també de l'article 23 que parla dels drets dels infants amb discapacitats i dels articles 28 i 29 que parlen del dret a l'educació.

I dins d'aquesta introducció volem afegir que **l'educació no ha de ser un privilegi**, sinó que el nostre sistema educatiu ha d'atendre les necessitats d'aprenentatge de tots els infants, joves i persones adultes posant especial atenció en els que tinguin més necessitats educatives especials o específiques o es trobin en un entorn social o econòmic vulnerable. La millora de l'aprenentatge de l'alumnat amb més dificultats, és una millor pel conjunt del sistema educatiu.

Les propostes que presentem han d'ajudar a millorar l'atenció a l'alumnat i a les seves famílies. **També han de millorar les condicions de les professionals que treballem a l'educació perquè som la clau de volta per avançar en la direcció que pretenem que és la d'aconseguir una societat més equitativa i que fomenti la igualtat d'oportunitats i la cohesió social.**

A l'octubre farà sis anys de l'aprovació del Decret 150/2017 i des de CCOO sempre hem dit que per poder implementar aquest Decret es requereixen **recursos, transparència en la seva assignació, formació i participació del conjunt de la Comunitat Educativa**. Es necessita que es destini el pressupost suficient per implementar aquest decret perquè la manca de recursos per a l'educació inclusiva comporta conseqüències gravíssimes sobre la vida de les persones i, per tant, és necessari arribar com a mínim al 6% del PIB català per a l'educació.

Aquests són alguns dels diferents aspectes que no s'estan complint en el desplegament del decret:

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

0-3: Aquesta etapa és clau en el desenvolupament global de l'infant, per aquest motiu cal garantir a tots els nens i nenes la possibilitat de desenvolupar-se en un entorn que tingui en compte les seves necessitats individuals. Als centres d'educació infantil de 0 a 3 anys (llars d'infants i escoles bressol) encara no està incorporada la figura de l'educadora d'educació especial per poder donar resposta a les necessitats d'alguns infants, que tot i no tenir un diagnòstic clar a causa de la seva curta edat tenen necessitats específiques que cal tenir molt en compte per garantir el seu millor desenvolupament. Per poder oferir una educació inclusiva a l'escola bressol també **cal adaptar el currículum** i és primordial **adequar els espais i els materials**. **Fer una atenció primerenca** i un seguiment individualitzat, a més de fer un acompanyament i suport a les famílies. **També és bàsic augmentar els recursos humans** per poder garantir una educació més individualitzada. Per tant, un aspecte clau per aconseguir-ho és **baixar les ràtios**. Ens sorprèn que s'abaixin les ràtios a I3 i a I4 i no es plantegi baixar-les a I2 quan els infants d'aquesta edat tenen unes necessitats d'atenció individualitzada molt més grans. Un altre aspecte important per poder parlar d'una educació inclusiva real, seria oferir més **formació a les educadores** i la necessitat de disposar a l'escola de **professionals especialitzats** com logopedes, psicòlogues, fisioterapeutes...

Aules d'Acollida: Durant aquests darrers anys, **aquest recurs ha minvat de manera generalitzada**. Aquest fet **ha comportat greuges a l'alumnat nouvingut** i ha restat igualtat d'oportunitats. Aquest recurs ha estat realment essencial per implementar amb èxit el model d'Immersion lingüística, del que aquests últims anys tant se'n parla i promoure l'ús social de la llengua catalana fora dels centres educatius. **L'oralitat d'una llengua necessita la seva pràctica contínua** i en escoles on la llengua catalana no és la llengua familiar de l'alumnat es necessita treballar en grups petits per consolidar els aprenentatges. A més, la dotació de docents en aquestes aules es produeix només a inici de curs i, **per tant, si arriba alumnat nouvingut un cop el curs s'ha iniciat, no s'augmenta la dotació d'aules d'acollida** al centre. Certament, s'ha fet una excepció amb l'alumnat ucraïnès que ha arribat a alguns centres perquè s'ha atorgat alguna dotació extra, però majoritàriament **aquestes dotacions són inferiors a les requerides** (per exemple, en un centre amb 19 alumnes nouvinguts només s'ha dotat amb ½ docent). També cal que l'alumnat de llengües no romàniques pugui romandre més anys a l'aula d'acollida i que aquest recurs s'ofereixi també al cicle inicial de primària, ja que ara només s'ofereix a partir de tercer de primària.

SIEIs (suports intensius per a l'escolarització inclusiva): A causa de les retallades del 2012 es va perdre mitja dotació de personal docent a secundària que **ja s'hauria d'haver recuperat fa molts anys**. La ràtio de les SIEIs era de 8 alumnes al principi i després va pujar a 10. Als centres ja es veu clarament que la ràtio **hauria de tornar a 8**. A més a més, la dotació de SIEI es considera un recurs temporal i els docents que hi treballen estan en comissió de serveis. Per tal de millorar la qualitat cal que siguin llocs estructurals i que els centres on hi hagi una SIEI rebin una dotació econòmica extra per a l'adquisició de materials pedagògics.

CREDA (logopedes): El Decret 150/2017 preveia que els CREDA havien d'estar dotats almenys amb 545 professionals. La dotació actual només és de 435. **Aquest nombre tan baix de personal de logopèdia perjudica molt l'alumnat** i moltes famílies decideixen portar als seus fills i filles a un servei privat. Malauradament, les famílies que no tenen els recursos econòmics per fer-ho es queden sense la prestació del professional amb les conseqüències que es generen per a l'aprenentatge dels infants.

CEEPSIR: La transformació dels actuals Centres d'Educació Especial en centres proveïdors de serveis i recursos **és una de les mesures més importants d'aquest Decret**. Des de CCOO hi hem donat suport, però amb les premisses que el **personal** d'aquests centres pugui disposar **de la formació necessària** i que es **negociés** amb la representació sindical els canvis laborals que representa, cosa que no ha succeït. En l'actualitat, ja hi ha 43 centres que estan fent aquestes funcions de CEEPSIRs. Caldria revisar també les ràtios dels centres d'educació especial.

Personal de Suport Educatiu: Per atendre l'alumnat al llarg de la seva etapa educativa i especialment aquell que té necessitats educatives específiques, hem d'assegurar que les professionals que tenen a càrrec la seva educació estiguin ben formades i qualificades. El sistema de Formació Professional ha d'habilitar nous cicles de Grau Superior que formin professionals competents per assumir la diversitat de les aules i l'acompanyament al llarg de la vida. **En concret volem proposar que s'implanti un nou Cicle de Grau Superior d'Educatives d'Educació Especial.**

L'Atenció Educativa Domiciliària (AED) atén actualment al voltant de 250 infants i joves per curs escolar només a Barcelona. **És un recurs del sistema educatiu per acompanyar en l'ensenyament obligatori els infants i adolescents en situacions generades per processos de malaltia de mitjana o llarga durada.** Les docents que hi treballen estan educant i compartint vivències amb infants i joves amb malalties físiques

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

o mentals, de vegades molt greus, com càncers, depressions, fòbies, trastorns alimentaris, maltractaments i abusos, intents de suïcidi, etc. Es traslladen als domicilis particulars i **conviuen amb l'alumnat durant moltes hores a la setmana i els acompanyen en la malaltia**. Aquestes professionals **tenen molts problemes per la manca de reconeixement del servei**. El nomenament del personal docent d'AED es fa a través de la borsa sense tenir en compte cap mena d'especialització, ni requisit de coneixements, ni experiència. Per tant, **el Departament està enviant als domicilis, en la majoria dels casos, persones que no han treballat mai com a docents o que no tenen cap formació específica ni experiència amb l'alumnat malalt**, ni amb temes de salut mental i això comporta diàriament situacions molt complicades en les que les persones docents es troben absolutament soles. **El servei no té cap estructura**, les professionals estan molt sobredades, no disposen de cap mena de materials, ni tan sols dels tecnològics, i l'alumnat en la majoria dels casos no té ni ordinadors per treballar, per posar un dels molts exemples. **Fa tres cursos que estem esperant una Resolució del Departament d'Educació, que doni estructura legal al servei, però ara per ara no sabem res d'aquesta proposta de resolució**. El Servei hauria de tenir la consideració de centre educatiu i hauria de tenir una dotació pressupostària per comprar material o fer fotocòpies que moltes vegades paguen les mateixes treballadores. A més, les docents que hi treballen no tenen el complement d'itineràncies, ni el de perillositat del lloc de treball, ni tan sols el de tutoria, ni tampoc la dotació d'ordinador portàtil com la resta de docents dels centres.

Personal vetllador: Des de CCOO no podem acceptar la invisibilitat del **personal vetllador**. El Decret 150/2017 no esmenta res sobre aquest col·lectiu. No sabem si el Departament no el considera part de l'Educació Inclusiva o bé si tenen la intenció de fer-lo desaparèixer a mitjà termini. **Fa molts anys que ja vam denunciar la situació de subcontractació d'aquest personal i durant aquest temps hem demanat al Departament d'Educació que internalitzi la totalitat d'aquest servei**. No existeix cap argumentació organitzativa ni pedagògica que justifiqui aquest model. El 2018 vam celebrar una reunió amb el Departament que davant la nostra crítica de la inexistència d'aquest personal al decret, **ens va informar que no volien cronificar aquesta externalització**, però, a hores d'ara, encara no s'ha produït cap canvi. Des de CCOO continuarem demanant una solució mentre el personal vetllador continuï **patint precarietat, retallada d'hores de feina, no pugui formar-se** en el Departament i no pugui assistir a les reunions de coordinació amb la resta de companyes que atenen l'alumnat. Aprofitem aquest espai per demanar iniciar immediatament les converses sobre aquest col·lectiu per negociar la recuperació del servei sense afectacions laborals per les persones que ara mateix l'estan prestant.

Cal afegir que aquest col·lectiu està dins del Conveni de Lleure i que les seves funcions poc tenen a veure amb el Lleure Educatiu i molt amb l'Educació Inclusiva, una altra contradicció sense sentit. A més a més, l'abril del 2020 es va aprovar al Parlament de Catalunya que s'establiria un calendari per a la internalització del perfil professional de Vetllador/a, perquè durant el curs 2020-21 aquestes professionals passessin a formar part de les plantilles dels centres. Ara com ara, continuem amb més de 2.500 treballadores a tot Catalunya, realitzant una tasca fonamental a les nostres escoles, en unes condicions de greu precarietat econòmica i organitzativa. **Un personal externalitzat que fa funcions pròpies de l'escola inclusiva dins de l'horari lectiu**, i contractat per la temporalitat del curs escolar, amb jornades molt parcialitzades (ens podem trobar 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 per l'altre. **La proposta des de CCOO és crear una Taula de Negociació per internalitzar aquest perfil de professionals.** Amb l'externalització l'únic que s'ha aconseguit és precaritzar la seva situació laboral.

Des del curs fa dos cursos ens trobem amb la figura de la **Vetlladora Sanitària** que fa tasques sanitàries amb els infants que requereixen cures per problemes de salut o discapacitat física durant l'horari lectiu. A aquesta nova figura, igual que a la vetlladora, se li adjudiquen unes hores setmanals per cobrir aquestes tasques, que normalment no són més de 7 hores setmanals. Aquestes treballadores sanitàries estan contractades per empreses del lleure, tot i que duen a terme tasques sanitàries. **Des de CCOO considerem que aquest perfil és totalment inadmissible, donat que està molt allunyat de la figura de la infermera escolar** (amb estabilitat i formació sanitària), que és el perfil que necessita l'alumnat i la proposta que des del sindicat posem sobre la taula. Considerem que la figura de la infermera escolar seria molt més adient per l'alumnat amb necessitats sanitàries i també per a fer funcions de promoció de la salut a tots els centres educatius. **Insistim en la necessitat que el Departament presenti públicament l'Acord marc de col·laboració entre el Departament d'Educació i el Departament de Salut.** Continuem tenint alumnat amb necessitats sanitàries als centres educatius, sense garantir-los el seu dret a l'atenció sanitària de qualitat que requereixen.

Proposta de solució per alguns dels perfils professionals de l'educació inclusiva: vetlladores, auxiliar d'educació especial i educadores d'educació especial

Situació laboral

Des de ja fa massa temps CCOO hem detectat tota una sèrie de mancances amb relació a la situació laboral del personal vetllador i de suport educatiu.

D'una banda, el personal vetllador, subjecte (recollit, integrat, inclòs) avui dia al Conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural, pateix una situació de precarietat caracteritzada per una gran parcialitat i una oferta de servei que s'articula des de les licitacions que fa l'administració pública depenent de les necessitats que es detecten curs a curs. De fet, aquesta darrera circumstància, fa que les empreses que donen aquest servei facin modificacions substancials de les condicions de treball anualment a aquestes treballadores.

D'altra banda, des del personal laboral de la Generalitat que fa tasques educatives, subjecte al VI Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, es percep que, en la pràctica, no hi ha una diferència raonable i objectivable que pugui justificar l'existència de dos perfils professionals: Auxiliar d'Educació Especial i Educador d'Educació Especial. De fet, el que està passant és que el personal inclòs en el perfil d'auxiliar està fent les funcions del perfil d'educador. Aquesta circumstància suposa un estalvi clar per a l'administració, però és un perjudici evident per a les condicions laborals de les treballadores laborals de la Generalitat que fan tasques vinculades a l'educació especial.

Finalment, també es superposen les tasques que fan les vetlladores i les auxiliars d'educació especial als centres educatius, cosa que, novament, té efectes de precarització i empitjorament de les condicions laborals del personal que desenvolupa aquestes tasques vinculades al suport educatiu.

Els convenis

Tot seguit passem a presentar com es descriuen les funcions d'aquestes treballadores en els seus convenis respectius:

Vetlladores / Monitores de Necessitats Educatives especials / Conveni del Lleure (se'ls hi aplica la categoria de Monitor):

És la persona que, preferentment en disposició del Diploma de monitor/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil o de l'equivalent certificat de professionalitat i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament de programes, dins del marc pedagògic establert per l'activitat d'acord amb la legislació vigent, i desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels infants i joves, i té cura de l'ordre, seguretat, alimentació i neteja personal i esbarjos dels infants. Aquesta categoria és d'aplicació al personal comprès en les activitats dels

serveis d'acollida, transport escolar, reforç a l'aula, menjadors escolars, programes i projectes en el medi natural, activitats extraescolars, esports, tallers no socioculturals, colònies, aules d'estudi i d'altres assimilables dins i fora del marc escolar.

Auxiliars d'Educació Especial (AEE) / Conveni Personal Laboral:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents: Ajudar l'alumnat amb necessitats educatives especials en els seus desplaçaments per l'aula i pel centre en general i fora del centre si és necessari amb el seu mitjà de mobilitat (cadira de rodes, caminadors, bastons...).

Ajudar l'alumnat en aspectes de la seva autonomia personal (higiene, alimentació...) per garantir que puguin participar en totes les activitats. Realitzar els tractaments específics de l'alumnat en el centre docent.

Educadores d'Educació Especial (EEE) / Conveni Personal Laboral:

Educadors/ores d'educació especial en centres públics: És el treballador/a que fa les funcions següents: Dona suport a l'alumnat amb necessitats educatives especials perquè pugui participar en les activitats que organitzi el centre docent, així com aplicar programes de treball preparats pel tutor/a o especialistes i participar en l'elaboració i aplicació de tasques específiques relacionades amb: autonomia personal, adquisició d'hàbits, d'higiene, habilitats socials, mobilitat i desplaçaments, estimulació sensorial, habilitats de vida, transició a la vida adulta i preparació per al món del treball, escolaritat compartida centres ordinaris/centres d'educació especial.

Participar en el projecte educatiu del centre. Conèixer els objectius i continguts dels programes per tal de poder adequar de la millor forma possible la seva tasca de col·laboració amb els/les mestres tutors/ores i especialistes. Proporcionar als/les mestres-tutors/ores i especialistes, elements d'informació sobre l'actuació de l'alumnat, per tal d'adaptar i millorar el seu procés d'aprenentatge.

Els redactats posen de manifest dues circumstàncies que requereixen d'una adaptació evident:

1. La inclusió del personal vetllador en el perfil professional de monitor al lleure educatiu és una clara anomalia, doncs en les funcions que s'hi descriuen en aquest perfil professional no es fa cap esment a les seves funcions relacionades amb les necessitats educatives especials, tasques que aquest col·lectiu fa de manera habitual.

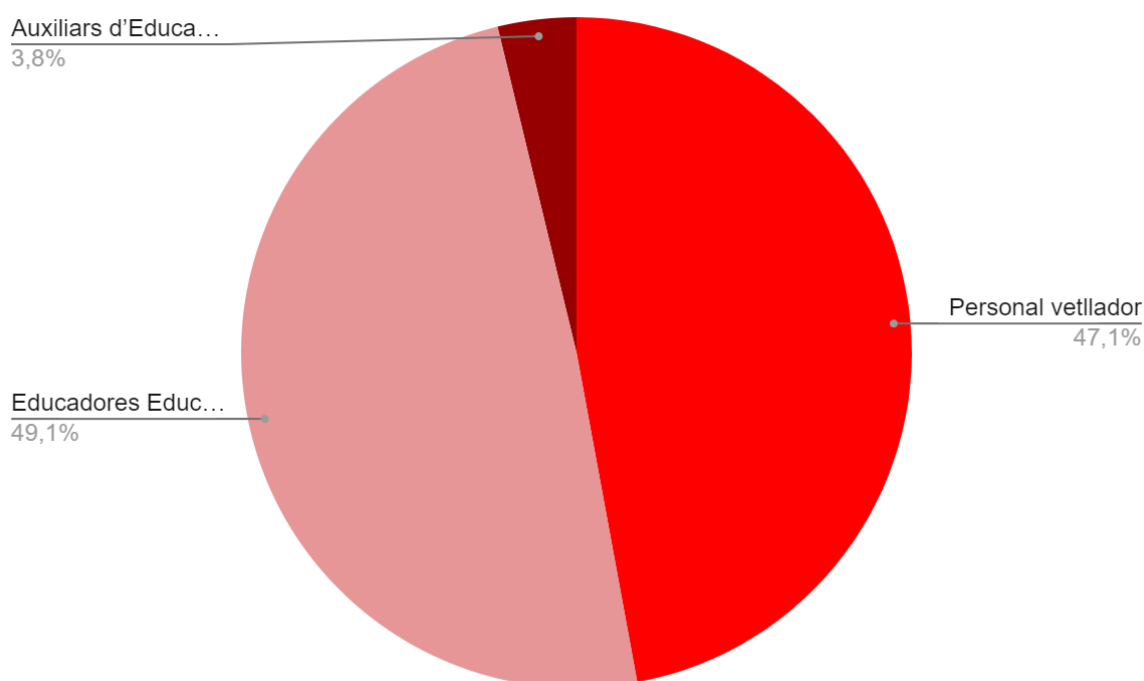
DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

2. La diferència entre els perfils professionals d'educadora, i d'auxiliar i vetlladora remet a funcions associades a la participació en el projecte educatiu del centre, conèixer els objectius i continguts dels programes per col·laborar amb mestres i especialistes, etc. Com diem, a la pràctica, aquestes tasques i/o competències són desenvolupades també per les auxiliars d'educació especial.

Actualment dels diversos perfils professionals existeixen: Aproximadament 3500 treballadors/es personal vetllador, unes 1100 educadores d'educació especial a escoles públiques, i 114 auxiliars d'educació especial.

Actualment, el cost econòmic que suposa conjuntament aquest personal és d'aproximadament uns 72 milions d'euros. D'aquests **33.603.876 són gestionats externament per empreses i fundacions, que contracten al personal vetllador.**

Personal vetllador	Educadores Educació Especial	Auxiliars d'Educació Especial
33.603.876 ¹⁴	35.041.149	2.700.000
47,1%	49,1%	3,8%



¹⁴ Cost calculat amb les licitacions tant del Departament d'Educació i com del Consorci d'Educació de Barcelona.

Actualment, això suposa unes 93287 hores setmanals d'atenció directa a infants amb necessitats educatives especials

Si tenim en compte que les hores del personal vetllador poden fer-se servir també per cobrir les necessitats educatives d'infants amb NEE de l'espai del migdia, i cobrir sortides, colònies, i activitats extraescolars, ... Les hores d'atenció a la infància amb NEE de què actualment disposa l'escola pública per cobrir les necessitats de manera general queda molt lluny de cobrir l'horari lectiu de totes les escoles públiques de Catalunya.

Des de CCOO considerem indispensable ampliar el personal d'atenció als infants amb NEE per poder cobrir el màxim de necessitats que actualment hi ha a l'escola pública. I per altra banda, millorar les condicions laborals d'aquestes treballadores, que permetran una millor atenció a l'alumnat, amb personal estable, amb formació constant, i que formi part del projecte educatiu de l'escola.

PROPOSTA DE SOLUCIÓ

Solució en l'àmbit laboral

La proposta en l'àmbit laboral que fem des de CCOO seria la següent:

1. Negociar en el marc del Comitè Intercentres i d'acord amb allò establert al Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat, passar tot el personal que, a hores d'ara, està inclòs al perfil professional d'AEE al d'EEE.
2. Negociar amb els agents implicats la incorporació de tot el personal vetllador que, ara mateix està al Conveni del Lleure Educatiu, al Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat sota el perfil professional d'AEE.
3. Realització d'un itinerari formatiu i /o acreditatiu d'experiència per a les vetlladores incloses al perfil AEE perquè, en un període de 4 anys, puguin assolir les funcions que desenvolupa l'EEE.
4. Nou traspàs del personal a AEE (antigues vetlladores) al perfil professional EEE.
5. Extinció del perfil professional AEE al Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat.

Les finalitats d'aquesta proposta són:

1. Superar la situació de precarietat del col·lectiu de vetlladores.
2. Evitar la concurrència entre el Conveni del Lleure i el Conveni Únic del Personal Laboral de Catalunya, una concurrència que mai no s'hauria d'haver produït, ja que, de fet, sota aquesta concurrència el que es dona és, via l'externalització d'un

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

servei educatiu, una precarització de les condicions laborals del personal que fa tasques d'atenció educativa especial en el marc de l'escola inclusiva.

3. Donar solució al solapament de les categories professional d'AEE i d'EEE tot unificant-les.
4. Simplificar i optimitzar el mapa de perfils professionals del Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat.
5. Millorar i dignificar les condicions laborals de les treballadores que fan tasques directament vinculades a l'escola inclusiva i, per tant, millorar alhora l'escola inclusiva com a tal.

Òbviament, des de CCOO som conscients que portar a terme aquesta proposta suposa un procés de negociació amb el Departament d'Educació que tingui en compte el moviment de plantilles efectiu d'un conveni a l'altre i el moviment entre perfils professionals AEE i EEE, l'impacte pressupostari de la proposta i els possibles terminis per desenvolupar la proposta.

Impacte pressupostari de la mesura

Primera fase:

Mesura	Cost total	Cost a afegir
Unificació de perfils professionals AEE i EEE	2.676.700	550.000 €
Internalització del personal vetllador com a AEE	99.037.900	65.434.024€

Total a augmentar sobre el pressupost actual: 66.000.000 €uros.

Això **suposa un 0,8 % del pressupost actual del departament d'educació.**

La internalització de la totalitat del personal vetllador que actualment està contractat per una empresa externa, suposaria l'augment respecte actualment d'un 81% d'hores setmanals d'atenció als infants amb NEE.

Càlcul aproximatiu de 168.750 hores setmanals d'atenció directa, en vers les 93.287 hores setmanals actuals.

Segona fase:

Itinerari formatiu i acreditatiu del personal AEE per passar a EEE		
Passar el nou personal AEE a EEE	117.865.683 +% augment salarial	18.827.783 +% augment salarial
Contractació de 2300 educadors/es	De manera progressiva	73.267.857 +% augment salarial

La contractació de 2300 educadors/es nous de manera progressiva ens farà arribar a la fita de les 180.000 hores setmanals d'atenció directa als infants amb necessitats educatives especials.

Aquesta contractació avui dia suposaria un 1,2% del pressupost d'Educació.

Millora directa de l'escola inclusiva

És una evidència que les tasques que desenvolupen les vetlladores, les auxiliars d'educació especial i les educadores d'educació especial estan directament vinculades amb l'objectiu de fer de l'escola un àmbit d'inclusió. Aquest objectiu es reconeix com a cabdal a la LEC, a la Llei 14/2010 dels Drets i les Oportunitats en la Infància, a la Llei 13/2014 d'accessibilitat, al Decret 150/2017 d'Educació Inclusiva, al Pacte per a la Infància a Catalunya i al Pacte contra la segregació escolar.

Des d'aquest punt de vista, fer un esforç per millorar i dignificar les condicions laborals de tot aquest personal treballador suposa una millora directa i un millor desplegament de l'objectiu d'una escola inclusiva que recullen totes aquestes lleis i pactes.

En aquest sentit, el desenvolupament d'aquesta proposta seria una millora qualitativa de l'escola inclusiva a Catalunya. Primer, perquè suposaria un increment dels suports universals a l'escola inclusiva -en termes quantitatius d'efectius i termes de qualitat de millora del servei-, i segon, perquè suposaria també una simplificació dels termes en què s'està prestant el servei, a més d'una optimització en l'organització professional de les treballadores que realitzen aquestes tasques per a l'escola inclusiva, l'estabilització de les plantilles que donen suport a la diversitat i la formació continuada del personal..

En l'àmbit laboral, la internalització del personal vetllador suposaria la contractació anual, deixar de ser fix discontinu, passar a tenir una jornada completa i oblidar-se dels constants canvis de jornada, estabilitat salarial, reconeixement professional, formar part de l'equip educatiu.

11. DEMANDES PELS DIFERENTS SECTORS EDUCATIUS

a) EL 0-3, LES ESCOLES BRESSOL

CCOO fa molts anys que vam iniciar la lluita per millorar la qualitat del 0-3. Vam ser els primers a reivindicar que el 0-3 hi és. Últimament, les administracions públiques han plantejat diferents accions per a l'etapa, com la gratuïtat de l'I2, el nou currículum 0-6, l'escola inclusiva, però totes de manera unilateral i sense tenir en compte el parer de les treballadores del sector, que estan fertes d'entomar totes les novetats a les seves esques, sense millores laborals que facilitin la seva feina diària, ni el reconeixement social de la seva tasca. CCOO demanem la creació de la Taula del 0-3 per construir una educació de qualitat pel primer cicle d'educació infantil amb la participació de tots els agents implicats. Aquesta Taula del 0-3 ha de servir per consensuar les propostes per a l'etapa, però també per millorar els drets laborals de les persones treballadores del sector i per tenir un marc general comú normatiu. CCOO considerem que l'educació no ha de ser un negoci, l'educació dels més petits tampoc. No volem l'externalització que porten a terme molts ajuntaments amb preus a la baixa, que precaritzen les treballadores del sector. Moltes pateixen congelacions salarials des de fa molts anys. Per aquest motiu, CCOO demanem un conveni català per aquestes escoles fins que s'aconsegueixi revertir l'externalització. CCOO reivindica la baixada de ràtios i la parella educativa a totes les aules. També exigim una baixada de les hores d'atenció directa als infants i més hores d'atenció indirecta per preparar l'atenció a l'alumnat i per atendre les famílies. El 0-3 és l'etapa amb més càrrega muscular i en la que les professionals de l'educació estem més hores d'atenció directa amb infants. CCOO demanem una educadora d'educació especial a cada escola bressol per assolir una escola inclusiva amb garanties perquè l'atenció primerenca és imprescindible. La implantació de l'escola inclusiva al 0-3 recau exclusivament sobre les treballadores sense cap suport d'altres perfils professionals que millorin l'atenció a l'alumnat de necessitats educatives específiques. Cal millorar la qualitat educativa d'aquesta etapa amb formació dins l'horari laboral per poder dur a terme tots els canvis curriculars i l'atenció a un sistema educatiu inclusiu. CCOO volem organitzar a totes les professionals que es fan càrrec dels infants a la primera etapa educativa, sigui quina sigui la titularitat del seu centre. La disparitat que vivim al sector, les diferents categories professionals i les diferències salarials i 15 | 18 laborals dificulta la lluita que ens uneix. En aquesta crida ens hem centrat a les professionals que fem tasques educatives dins de l'escola, però sent com som un sindicat de classe no oblidem la resta de professionals que formen part del dia a dia de l'escola, com el personal de cuina o de neteja, i sabem que sense la seva tasca diària l'escola no podria funcionar. Cal que les administracions i les empreses escoltin les professionals del sector, no volem continuar cridant que no guardem, que eduquem. Volem canvis reals,

volem poder fer la nostra feina com els infants mereixen, rebre reconeixement social i unes condicions laborals dignes.

És per tot això que des de CCOO Educació reclamem aquestes 10 mesures:

1. Un model universal, públic i gratuït que garanteixi oportunitats educatives per a tothom.
2. Una "Taula del 0-3" amb la presència de totes les administracions públiques, la representació legal de les persones treballadores, les associacions de les famílies més representatives i les patronals del sector, per treballar la creació d'un model comú i homogeni que respongui de manera eficient a les necessitats dels infants, famílies i treballadores.
3. Un conveni català pel 0-3 que millori les condicions laborals de les treballadores del sector contractades per empreses privades homologant les seves condicions amb la de les treballadores dels centres públics, mentre treballem per assolir un model universal, públic i gratuït.
4. La reducció de les ràtios, com a mínim fins a complir les recomanacions europees, sent de 6-9-15 i continuar treballant per anar més enllà i l'increment de les plantilles de totes les categories professionals.
5. La incorporació de nous perfil professionals als equips educatius per tal que a aquesta etapa respongui a les necessitats reals dels infants i es pugui realitzar una atenció personalitzada i una etapa plenament inclusiva.
6. L'increment de la inversió educativa fins a arribar al mínim del 6% del PIB per a l'educació.
7. La internalització de totes les treballadores actualment externalitzades i precaritzades pel model de gestió de les administracions públiques. 16 | 18
8. La reducció d'hores d'atenció directa als infants per tal de rebaixar la sobrecàrrega física que patim les treballadores del sector que, a més, no tenim reconeguda cap malaltia professional per aquesta situació i també més hores d'atenció indirecta per programar i organitzar millor les tasques diàries.
9. La formació en horari laboral de totes les treballadores per poder dur a terme els canvis demanats per l'administració a nivell curricular, estar al dia de les

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

innovacions educatives i del desplegament del decret d'atenció educativa inclusiva.

10. El reconeixement i la valoració social d'aquesta etapa educativa i de les seves treballadores per part de les administracions públiques i tota la ciutadania en general.

b) PERSONAL DOCENT DE L'EDUCACIÓ PÚBLICA.

El curs passat, el 25 de gener de 2024, vam aconseguir revertir les retallades més importants que quedaven gràcies a l'acord que vam signar CCOO i UGT amb el Departament d'Educació. Un acord que afecta més de 43.000 docents (gairebé la meitat de la plantilla) i que suposa 67.5 M€.

Aquest acord inclou:

1. Sexennis

- Començar a cobrar els sexennis a 6 anys des de l'1 de gener de 2024.
- Regularització automàtica dels sexennis l'1 de gener de 2024 tenint en compte només els anys de servei, sense els crèdits de formació. Es regularitzaran a 6, 12 i 18 anys.
- Pagament dels estadis des de l'1 de gener de 2024 i reconeixement des del moment en què es va assolir tenint en compte només els anys de servei.

2. Equiparació salarial FP

- Complement de 175.19€, ampliable proporcionalment als increments salarials, per a funcionàries de carrera, interines i en pràctiques del cos PTFP que no s'hagin pogut integrar a secundària amb efectes gener 2024.
- Complement de 175.19€, ampliable proporcionalment als increments salarials, per a funcionàries de carrera, interines i en pràctiques del cos mestres de taller d'arts plàstiques i disseny equiparable al cos de professors d'arts plàstiques i disseny efectes gener 2024.

3. Reducció de 2h lectives majors de 55 anys

- Curs 24-25 podran gaudir de la reducció de 2h lectives majors de 60 anys.
- Curs 24-25 podran gaudir de la reducció de 2h complementàries entre 55 i 59 anys.
- Curs 25-26 podran gaudir de la reducció de 2h lectives majors de 55 anys.

4. Resta de reivindicacions

L'últim punt inclou el compromís de les dues parts a continuar negociant la resta de reivindicacions de la part social, especialment l'increment de dotacions vinculat a l'educació inclusiva.

A més, CCOO i UGT vam explicitar a l'acord un punt que diu que no renunciem a continuar negociant el deute de les quantitats no percebudes per la retallada dels sexennis.

Des que vam tenir la primera proposta d'acord, CCOO hem convocat assemblees i consultes amb la nostra afiliació. Finalment, un 81% de l'afiliació a CCOO va votar a favor de signar-lo.

La situació política de Catalunya (no aprovació de pressupostos i eleccions anticipades) va dificultar l'aprovació de la partida pressupostària i l'aplicació de l'acord, però gràcies a la pressió que vam exercir amb el govern i amb altres grups parlamentaris s'està implementant. Ara queda seguir amb les reunions de seguiment i acabar de concretar com i quan es faran els pagaments de l'equiparació salarial d'FP i dels sexennis que s'han de regularitzar a 6, 12 i 18 anys.

Per altra banda, CCOO celebrem que aquest any 2024 s'han estabilitzat 4.902 places docents a través del concurs oposició ordinari. Acaba així el procés d'estabilització previst a l'acord que CCOO vam signar l'any 2021 amb el govern espanyol. En total s'han estabilitzat 31.153 places docents a Catalunya. Pel que fa als efectes negatius, 831 docents amb més de 7 anys no han estabilitzat durant aquest procés, dels quals 247 amb 55 anys o més. Això representa un 27% dels docents temporals del 2021 i un 1% de la plantilla actual de 81.477 docents.

Ara que hem arribat a un índex de temporalitat del 5,57% CCOO seguirem defensant que l'accés a la funció docent i la provisió de llocs de treball siguin més transparents i equitatius.

I és que hem vist com el Departament d'Educació ha canviat les regles del joc a mitja partida quan al juliol va publicar una nova normativa per a les adjudicacions provisionals adjudicant places de pràctiques per una especialitat diferent de l'aconseguida en el procés del concurs oposició. Això deixa aquestes persones en clar desavantatge, ja que seran avaluades d'una especialitat que no és la seva. A més, empitjora la qualitat de l'educació perquè tenim docents de socials, per exemple, fent

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

educació física.

Aquest curs hi haurà concurs de trasllats, procediment pel qual s'adjudiquen places definitives o provisionals a les persones funcionàries de carrera. CCOO exigim que en aquest concurs de trasllats el Departament tregui, com a mínim, les mateixes places ofertes en tot el procés d'estabilització que són 36.441 (12.859 del concurs de mèrits, 14.238 del concurs oposició extraordinari i 9.344 del concurs oposició ordinari).

A més, cal que la provisió de places es regeixi sempre pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat i es deixi sense efectes el DECRET 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per definir el perfil i la provisió dels llocs de treball docents, conegut com a Decret de plantilles.

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

1. Grup A1 i pujada de nivell per a tot el personal docent

2. Més personal a tots els nivells educatius.

- Baixada de ràtios a tots els nivells, també a les etapes postobligatòries.
- Ampliació de les plantilles docents i del personal de suport educatiu per a una millor atenció de la diversitat i per fer efectiu el decret 150/2017 del sistema educatiu inclusiu.

3. Reversió de les retallades dels darrers anys.

- Recuperació dels ajuts del Fons d'Acció Social.
- Recuperació del Pla de Pensions.
- Recuperació del complement econòmic per anar de colònies, crèdits de síntesi i estades a l'estranger.
- Recuperació de la llicència per estudis retribuïda.

4. Estabilització de les plantilles.

- 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 de continuïtat per a les persones majors de 55 anys o amb més temps treballat.

5. Calendari escolar

- Retirada de l'avançament del curs escolar.
- Oficialitzar que el juliol sigui un mes destinat a la formació.

6. Borsa de treball

- Nomenaments diaris.
- Obertura permanent de la borsa de treball de totes les especialitats.
- Cobertura de totes les substitucions des del primer dia
- Nomenaments públics i transparents donant opció a les persones a triar la substitució que prefereixen.

7. 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.

9. Permisos i complements

- Reconeixement i cobrament de totes les coordinacions i tutories (cotutories, tutories de pràctiques...).
- Creació, reconeixement, dotació horària i cobrament de la figura de la coordinació en coeducació separada de la coordinació de benestar emocional i convivència.
- Pagament dels complements a les persones substituïdes.
- Recuperació de la figura dels catedràtics/catedràtiques

10. Formació

- Augment de la inversió en formació de professorat.
- Participació de les organitzacions sindicals a la comissió de formació del

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

Departament d'Educació.

- Pla de formació docent negociat a la mesa sectorial. Cal que les formacions siguin adequades als centres i a les especialitats, que siguin de qualitat i que els criteris i costos de contractació siguin públics i transparents.
- Major oferta de formacions dirigides a sectors minoritaris (ZER, EOI, adults...)
- Major oferta de places a màsters de formació per al professorat de secundària a les universitats públiques.
- Major oferta per la formació per a les direccions a centres públics.

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

EOI

- Unificació de taxes i preus públics, tenint en compte de no perjudicar les bonificacions.
- Baixada dels preus de tots els cursos de manera significativa per garantir l'accés a tothom a una educació pública i de qualitat, sigui quin sigui el nivell.
- Tribunals d'oposicions únics per a cada especialitat.
- Reducció o flexibilització de les 130h establertes per curs.
- Transparència en la sobrecàrrega de feina que provoquen els encàrrecs extres al professorat (Ex. certificacions d'instituts de secundària).
- Oferta educativa de les EOI consensuada amb els consells escolars i la part social.
- Incorporació de l'occità i el gallec com a cursos oficials i augment de l'oferta a llengües molt demandades que no cobreixen la necessitat de la població (cas de l'espanyol per a estrangers, certificat que és requisit per obtenir la nacionalitat i convalidar titulacions universitàries).
- Establiment de ràtios d'alumnes per classe que tingui en compte els diferents nivells.
- Garanties que el professorat es pot beneficiar de les millores que aconseguim (com la reducció de dues hores lectives per a majors de 60 anys).

Serveis educatius

- Negociació i publicació d'un decret que reguli aquests serveis i harmonitzi les condicions laborals.
- Publicació transparent de la relació de llocs de treball
- Publicació de places amb requisits objectius (capacitat, mèrit, igualtat d'oportunitats)

ZER

- Racionalització dels horaris del personal itinerant.
- Actualització i millora de les indemnitzacions per viatge d'acord amb el cost real del kilòmetre. I pagament a tot el personal que s'hagi de desplaçar.
- Dotació horària per a tasques de direcció i gestió proporcional al nombre de grups.
- Adaptació dels aplicatius informàtics de gestió del centre a la realitat de les ZER.
- Millora en la connexió a internet.
- Crèdit horari per a la coordinació entre personal TEI i docent.
- Accés al menjador escolar i a les activitats escolars per a tot l'alumnat de les ZER.
- Promoure i potenciar el model.
- Regulació del model per mitjà d'un decret.
- Determinació com a principal criteri d'agrupació rural o ZER el de la proximitat entre els centres.

Adults

- Reconeixement de la tasca de tutoria de secundària amb dotació horària i complement.
- Accés a places docents amb caràcter definitiu.
- Dotació horària per a tasques de direcció i gestió proporcional al nombre de grups.
- Creació i actualització dels materials didàctics del Departament.
- Incorporació plena a l'ESFERA com a eina de gestió i també de l'alumnat al RALC.
- Impuls real de la formació al llarg de la vida.
- Ampliació de l'oferta educativa dels CFA amb altres estudis i actuacions específiques per atendre les necessitats d'educació bàsica com l'alfabetització, l'aprenentatge inicial de la llengua i l'educació comunitària.
- Flexibilització de l'oferta d'estudis, en funció de les necessitats i demanda de cada territori.
- Accés en igualtat de condicions de l'alumnat dels CFA a l'FP.

c) PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ

Pel que fa al personal laboral voldríem fer notar la importància de la tasca desenvolupada pel personal d'atenció educativa dels centres públics (PAE) i la manca de reconeixement existent. Com a personal d'atenció educativa reivindicuem el nostre paper a les escoles i unes condicions laborals que permetin el desenvolupament en condicions de les nostres tasques.

Volem destacar els acords aconseguits el passat mes de juliol, per una banda hem pogut actualitzar l'acord de funcions i horaris de les tècniques d'educació infantil (TEEI) signat el 2005 que havia quedat obsolet i que requeria una modificació consistent en posar l'accent en els aspectes educatius fent desaparèixer les activitats d'acollida i menjador.

Pel que fa a la distribució horària s'incrementen les hores per reunions i coordinacions en 6 hores setmanals i 4 hores de col·laboració i suport a l'alumnat en tasques socioeducatives relacionades amb els hàbits i les actituds personals de l'alumnat i en l'elaboració i recerca de materials i en l'adequació d'espais. Per tant, l'horari d'atenció directa és de 25 hores setmanals dins l'horari lectiu.

Aquestes modificacions han de garantir la correcta integració del personal TEEI en el funcionament de l'equip educatiu del centre.

Així mateix, es va acordar la incorporació al grup A del personal laboral docent i l'equiparació econòmica de les retribucions bàsiques i dels complements salarials amb la resta de personal funcionari docent.

Malgrat aquests acords hi ha molts d'altres aspectes que fan que exigim al Departament espais de negociació que permetin desbloquejar situacions que anem reivindicant fa anys, com ara:

- Denunciem la situació de les **Tècniques d'Educació Infantil de les ZER**, ja que estan fent funcions de tutores d'aula sense la revisió de les seves funcions i el reconeixement econòmic corresponent.
- En la Mesa Tècnica d'Educació Inclusiva volem concretar les ràtios del **Personal Educador d'Educació Especial** tant en centres d'educació especial com en els centres de primària i secundària.
- Reivindicuem que les actuals **Auxiliars d'Educació Especial** passin a ser Educadores, ja que estan realitzant les mateixes funcions que aquestes.

- **Col·lectiu de les Llars d'Infants** és necessari revisar les **ràtios d'alumnes** i la contractació de EEE per fer possible la inclusió real dels alumnes d'aquesta etapa educativa.

Des de CCOO considerem que l'etapa 0-3 és una etapa educativa fonamental en el desenvolupament dels infants i per aquest motiu demanem una revisió del model existent.

- El **procés d'estabilització** ha permès assolir la fixesa a molts treballadors i treballadores i ara queda pendent el concurs de trasllats i la promoció interna que exigim que es faci de manera urgent per tal de tancar aquest procés i poder iniciar noves convocatòries.
- **Increment pressupostari destinat al personal laboral** que possibiliti la contractació de nous professionals i permetin assolir les millores proposades.
- Reducció horària per majors de 55 anys en els següents termes:
 - Curs 24-25 podran gaudir de la reducció de 2h lectives majors de 60 anys.
 - Curs 24-25 podran gaudir de la reducció de 2h complementàries entre 55 i 59 anys.
 - Curs 25-26 podran gaudir de la reducció de 2h lectives majors de 55 anys.

d) PERSONAL DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL

Espai del migdia (menjadors escolars)

Un curs escolar més seguim sense avançar en un decret menjador totalment obsolet i que no dona resposta a la realitat que actualment ens trobem als menjadors escolars. El Departament d'Educació continua sense atendre les demandes de CCOO que permetrien un servei de qualitat per tots els infants i joves, i unes condicions dignes per als treballadors i treballadores.

Sembla que l'única interlocució a la qual respon el Departament és la de la patronal del lleure, acceptant la seva demanda d'apujar el preu del menjador, per sobre del creixement del salari dels seus treballadors i treballadores. Aquest curs que s'inicia (2024-2025) el preu màxim passa a ser de 7,25 euros, augmentant un 4,7 % respecte al del curs passat (2023-2024) i gairebé un 13 % respecte del de fa dos cursos. En definitiva, el cost del menjador escolar pot suposar per a una família 1.290,5 euros per infant durant el curs 2024-2025. . Aquest increment del cost del servei de menjador no ha vingut acompanyat d'una política pública que garanteixi un accés equitatiu al menjador escolar, que és, justament amb les activitats complementàries, on més es

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

visualitzen les desigualtats socioeconòmiques que afecten els infants i els joves a Catalunya. Ni tampoc ha estat acompanyat de mesures que evitin que siguin les famílies les que es facin càrrec d'aquestes pujades, en un moment en el qual la crisi de preus està colpejant la situació econòmica d'aquestes. Actualment, Catalunya és una de les comunitats autònomes amb els preus més alts del menjador escolar.

Per altra banda, aquestes pujades de preus tampoc repercuteixen sobre el salari dels treballadors i treballadores del sector, que durant molt temps han patit la congelació salarial i arrossegueu una gran pèrdua de poder adquisitiu. **Recordem que el setembre del 2023 el salari del lleure va augmentar un 2% i el preu del menjador un 5,66%, aquest setembre 2024 la pujada del conveni serà d'un 3,5%, tot i que l'augment del preu del menjador serà d'un 4,7%** La pujada del preu del menjador impacta sobre famílies i treballadors i treballadores del sector que no veuen ajustats els seus salaris a la pujada del preu dels aliments. I les empreses del lleure no només no toquen els seus beneficis, sinó que els veuen augmentats amb aquest preu màxim de menjador.

El preu màxim de menjador està fixat sobre el cost que té un espai de migdia amb 90 comensals. Actualment més de la meitat dels menjadors escolars superen aquestes xifres, creant un benefici més alt per les empreses que el gestionen.

CCOO defensa que hem de caminar cap a un model de menjador escolar que garanteixi l'accés equitatiu dels infants i joves i al qual l'Administració doti amb suficient pressupost tant per evitar que siguin les famílies les que costegin aquest **servei bàsic**, com perquè les treballadores i treballadors puguin treballar en condicions dignes i sortir de la precarietat en què se'ls ha instaurat.

Des de CCOO demanem que s'implantïn aquestes accions:

- Incloure l'espai de migdia en el Projecte Educatiu de cada Centre.
- Participació de l'equip de migdia en el Consell Escolar.
- Reconèixer la condició d'educadores i educadors de les monitores i monitors de menjador.
- 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.

Lleure educatiu

Continua les condicions precàries del personal vetllador de les escoles públiques de Catalunya. Les treballadores que donen suport als infants amb necessitats especials viuen cada setembre amb la incertesa de saber si continuaran treballant o quantes hores seran contractades.

Fa molts anys que des de CCOO denunciem la situació de subcontractació i durant aquest temps hem demanat al Departament d'Educació que internalitzi la totalitat d'aquest servei. No existeix cap argumentació organitzativa ni pedagògica que justifiqui aquest model. Des de CCOO continuarem demanant una solució mentre el personal vetllador continuï patint precarietat, retallada d'hores de feina, no pugui formar-se en el Departament i no pugui assistir a les reunions de coordinació amb la resta de companyes que atenen l'alumnat. Aprofitem aquest espai per demanar iniciar immediatament les converses sobre aquest col·lectiu per negociar la recuperació del servei sense afectacions laborals per les persones que ara mateix l'estan prestant.

Cal afegir que aquest col·lectiu està dins del Conveni de Lleure i que les seves funcions poc tenen a veure amb el Lleure Educatiu i molt amb l'Educació Inclusiva, una altra contradicció sense sentit. **A més a més, l'abril del 2020 es va aprovar al Parlament de Catalunya que s'establiria un calendari per a la internalització del perfil professional de Vetllador/a, perquè durant el curs 2020-21 aquestes professionals passessin a formar part de les plantilles dels centres.** Ara com ara, continuem amb més de 2.500 treballadores a tota Catalunya, duent a terme una tasca fonamental a les nostres escoles, en unes condicions de greu precarietat econòmica i organitzativa. Un personal externalitzat que realitza funcions pròpies de l'escola inclusiva dins de l'horari lectiu i contractat per la temporalitat del curs escolar, amb jornades molt parcialitzades (ens podem trobar 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 per l'altre. **La proposta des de CCOO és crear una Taula de Negociació per internalitzar aquest perfil de professionals. Amb l'externalització l'únic que s'ha aconseguit és precaritzar la seva situació laboral.**

Un curs més i no s'ha donat cap pas per regular la figura de la **Vetlladora Sanitària**, personal que fa tasques sanitàries d'aquells infants que requereixen cures per problemes de salut o discapacitat física durant l'horari lectiu. A aquesta figura, igual que a la vetlladora, se li adjudiquen unes hores setmanals per cobrir aquestes tasques, que

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

normalment no són més de 7 hores setmanals. **Ara per ara, no hi ha constància de les necessitats de formació que acrediti aquest perfil.** Aquestes treballadores sanitàries estan contractades per empreses del lleure, tot i que aconsegueixen tasques clarament sanitàries.

Des de CCOO considerem que aquest perfil és totalment inadmissible, donat que està molt allunyat de la figura de la infermera escolar (amb estabilitat i formació sanitària), que és el perfil que necessita l'alumnat i la proposta que des del sindicat posem sobre la taula. Considerem que la figura de la infermera escolar seria molt més adient per l'alumnat amb necessitats sanitàries i també per a fer funcions de promoció de la salut i prevenció a tots els centres educatius. Insistim en la necessitat que el Departament presenti l'Acord marc de col·laboració entre el Departament d'Educació i el Departament de Salut que ja fa anys que se'ns diu que està en una fase molt avançada. Continuem tenint alumnat amb necessitats sanitàries als centres educatius, sense garantir-los el seu dret a l'atenció sanitària de qualitat que requereixen.

e) PERSONAL DE L'EDUCACIÓ CONCERTADA

El sector de l'escola concertada a Catalunya consta de 30.000 treballadors i treballadores. És paradoxal que des de la Direcció general de centres concertats, al llarg del curs 23-24 s'hagin portat a terme reunions bilaterals, amb sindicats o patronals, de qüestions que afecten la situació i condicions laborals de les persones treballadores dels centres concertats i que aquestes reunions no es portin a terme de manera trilateral. Per aquest motiu, **tal com hem insistit en cursos anteriors, des de CCOO, considerem prioritària la creació d'una Mesa tripartita formada per administració, patronals i sindicats dels centres concertats**, que possibiliti abordar qüestions tan importants com la situació de les persones 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 de docents interines, ràtios, normatives educatives, etc.

Durant el curs 2023--2024, des del nostre sindicat vam enviar un informe a la Direcció General de Centres Concertats, on estimaven el pressupost de la implementació de la transitòria segona de la LEC sobre equiparació de condicions laborals dels docents de l'escola concertada amb els de l'escola pública. En aquest sentit, valorem positivament les reunions mantingudes el gener de 2024 entre la Direcció General de centres concertada i els sindicats presents a la mesa negociadora del conveni col·lectiu, que van conduir a una partida econòmica per l'increment de plantilles al projecte de pressupostos de la Generalitat de Catalunya a l'any 2024 però que, malauradament, no es van aprovar. **Instem a l'Administració educativa recuperar aquesta partida**

econòmica per a l'increment de plantilla als pressupostos de 2025 i que aquesta partida econòmica es vinculi al desenvolupament de la transitòria segona de la LEC.

Tot i la necessitat d'un increment de plantilla a l'escola concertada que possibiliti l'equiparació de condicions laborals del professorat de la xarxa concertada amb el de la xarxa pública, des de CCOO considerem que, amb les plantilles actuals, les escoles concertades poden millorar les condicions laborals dels docents i es aplicar reduccions de jornada lectiva al professorat. **En aquest sentit, insistirem a les patronals que es modifiqui el conveni col·lectiu amb una reducció de la jornada màxima lectiva que el professorat pot impartir.**

Aquesta reivindicació es troba dins de l'acord de 2 de setembre de 2024 entre CCOO i UGT que té com objectiu mobilitzar la societat per aconseguir la modificació legislativa de la jornada laboral màxima, recollida a l'Estatut dels Treballadors/es, que hauria de passar de 40 de 37,5 hores. Segons recull aquest acord:

“Treballar menys hores té un impacte positiu en la salut física i mental de les treballadores i treballadors. La reducció de l'estrès laboral i l'augment del temps lliure permeten descansar adequadament. Tenir més temps no sols millora el benestar general, sinó que també redueix les taxes d'absentisme i les baixes per malaltia. Des d'aquesta perspectiva, també es veuen beneficiades les empreses en termes de costos i continuïtat del treball”

La implementació d'aquest compromís al conveni col·lectiu de l'Ensenyament privat de Catalunya implica baixar de les 25 hores setmanals lectives a primària i de les 24 a secundària i reduir la jornada setmanal del personal d'administració i serveis per sota de les 37,5 hores.

Com vam recordar en cursos anteriors, és 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. Per a l'any 2023 hem aconseguit un increment del 4% per al personal d'administració. Aquest increment es troba en sintonia amb els increments pactats a nivell estatal, dins el **V acord per l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (AENC)**, signat per CCOO i UGT amb les organitzacions patronals. **Aquest mateix acord, ratificat pel Consell Confederat del nostre sindical, contempla que es negocien pujades d'un**

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

mínim del 3% per als anys 2024 i 2025. Aquest ha de ser el nostre marc de referència a les negociacions de les taules salarials per a 2024 i 2025.

Tot i que considerem positives les condicions implementades per al pagament delegat que han permès l'aplicació de la jubilació parcial als centres concertats durant els cursos 2022-2023 i 2023-2024, **des de CCOO considerem que cal continuar treballant amb l'Administració per a la millora de les condicions d'accés a la jubilació parcial durant els cursos vinents i instar al Departament d'Educació a l'adaptació del pagament delegat a les modificacions de la normativa de pensions acordada pel Govern Central i els agents socials el 31 de juliol de 2024.**

Tal com hem fet des que es va possibilitar la integració dels centres concertats a la xarxa pública, **des de CCOO exigim la participació dels sindicats i de la RLT a les negociacions de les condicions laborals des del primer moment de l'inici dels tràmits.**

Tenint en compte l'important nombre de professorat de l'escola concertada que durant el curs 2023-24 ha fet el pas a la xarxa pública, des de CCOO sol·licitarem a l'administració educativa que, al professorat provinent de l'escola concertada que s'incorporarà a la xarxa pública, **se'ls mantingui el reconeixement dels complements retributius, corresponents als sexennis i als triennis, que van consolidar com a docents de l'escola concertada.**

f) UNIVERSITATS PRIVADES

Al sector de les universitats privades, CCOO continua essent la primera força sindical al sector a Catalunya.

El curs 23-24 es va subscriure el *XIV Conveni Col·lectiu de Centres d'Educació Universitària i Investigació* i des de CCOO vam considerar que el redactat del nou conveni no donava resposta a les necessitats de les persones treballadores.

Aspectes com la regulació de la docència, la regulació dels sexennis o qüestions com la desconnexió digital, permisos, excedències, salut laboral, formació i polítiques d'igualtat entre altres, van quedar al marge de la negociació.

CCOO va argumentar que els increments retributius acordats són insuficients i han suposat pèrdua de poder adquisitiu principalment per les categories amb retribucions més baixes.

Per aquests motius, CCOO no va subscriure l'esmentat conveni.

A Catalunya estarem amatents a la signatura del *1er Conveni Sectorial del Sector de la Recerca de Catalunya* i com afecta als centres que actualment estan adherits al Conveni de Centres d'Educació Universitària i Investigació.

En aquest context continuarem treballant per combatre contractacions d'obra i servei i/o a temps parcial de manera abusiva, per una correcta aplicació de la llei del teletreball i per la correcta aplicació de la nova normativa de registre de la jornada laboral.

Donada la varietat de convenis que es contemplen dins el sector (des de l'estatal a convenis propis), existeix una diferenciació molt gran en còmput d'hores totals anuals, tant pel que fa a la docència com pel PAS.

g) UNIVERSITATS PÚBLIQUES

Continua el nou curs amb el repte de la implementació de la LOSU. Continuem amb la necessitat de poder negociar la figura del personal substitut/a i les bases per a una contractació de qualitat i aturar el que ja s'està convertint en la nova **figura de personal precaritzat**.

Per tant, per tal de millorar la situació laboral a les universitats, és essencial consolidar les places de PDI laboral i solucionar els problemes de la borsa de substituïts i associats. També és crucial substituir plenament i amb relleus de qualitat les places vacants de PDI funcionari que es jubilen. A més, cal posar fi a la precarietat i als contractes d'interinatge del personal tècnic, de gestió i administració (PTGAS), almenys fins al percentatge que marca la llei.

Augmentar les ràtios PTGAS/PDI és necessari per a una universitat més eficient i menys sobrecarregada de feina.

El PTGAS de les universitats públiques necessita una carrera professional real amb la mateixa consolidació que la del PDI. És important homogeneïtzar la carrera laboral (amb tot el que implica de permisos, carrera professional, etc.) a totes les universitats catalanes.

També cal acabar amb les retallades, ja que hem superat el panorama de crisi econòmica i el potencial de l'economia espanyola i la recaptació d'impostos ho demostren. Estem molt millor que abans de les retallades, per tant, és necessari recuperar el premi de

DOSSIER D'INICI DE CURS 2024-25

jubilació, el fons d'acció social, matrícula gratuïta, ajuts al menjador, entre d'altres.

No podem oblidar que el 75% de la recerca d'Espanya es fa a les universitats públiques, no en centres de recerca, i aquesta recerca universitària està molt precaritzada laboralment.

Pel que fa a mesures no de personal, sinó de polítiques universitàries, és fonamental garantir una autonomia universitària real, tal com estableix l'article 27 de la Constitució, per a un funcionament lliure de les universitats públiques.

El sobtat creixement de les universitats privades és preocupant, ja que els controls de qualitat i excel·lència han de ser els mateixos. Les empreses han vist un nínxol de negoci en aquest àmbit, i això pot esdevenir un problema a curt termini. Les universitats privades estan proliferant perquè els nostres joves no tenen plaça a les públiques. Cal possibilitar que l'educació universitària superior sigui accessible per a tothom, com la primària, l'ESO o el Batxillerat. Algú que aprova a l'institut hauria de poder estudiar el que vulgui sense necessitat de tenir una nota de tall tan alta.

Hem de vigilar perquè els objectius de tanta excel·lència al sistema públic actualment només serveix per prestigiar les institucions i els professionals que hi treballen, però no per fer arribar els estudis superiors a totes les persones que surten del batxillerat.

Finalment, és imprescindible garantir la matrícula gratuïta i assegurar, mitjançant beques salari, l'accés a la universitat de les classes populars.

h) ATENCIÓ A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

El sector de la discapacitat es troba en un moment amb moltes possibilitats per aconseguir canvis i millores. Des de CCOO, estem treballant per aconseguir aquestes millores, tant a nivell laboral com social, a través de la negociació col·lectiva, organització del sector, mobilitzacions i la promoció del debat parlamentari.

A nivell laboral

Actualment estan oberts tots els convenis que s'apliquen en el sector de la discapacitat (escoles, residències i llars residències, tallers, serveis de teràpia ocupacional...). CCOO es marca com a objectiu en aquestes negociacions recuperar poder adquisitiu i millorar les condicions de treball de les persones treballadores. Paral·lelament, volem aconseguir que les Administracions públiques esdevinguin el pagador directe del personal treballador del sector, ja que les entitats privades del sector estan totes concertades o subvencionades mitjançant diners públics.

A nivell legislatiu

CCOO ha participat amb propostes per a l'elaboració de la Llei del Tercer Sector i en farà seguiment del seu redactat final i de la seva aplicació. El nostre objectiu és que la regulació per llei de les entitats i empreses que comprèn aquest sector contempli la millora de les condicions laborals dels seus treballadors i treballadores, així com de la situació de les persones que atenen.

També estarem amatents a l'Avantprojecte de Llei del Sistema de Serveis Socials de Catalunya Cal treballar i avançar per una Llei encaminada a ser el pilar de l'estat del benestar.

i) ENSENYAMENTS NO REGLATS

El sector s'ha recuperat de la pandèmia, moltes acadèmies arriben al nivell d'ocupació d'abans de la Covid i algunes empreses fins i tot l'han superat. **Un dels problemes principals del sector és el teletreball**, ja que, malgrat un acord sectorial, les persones treballadores han d'assumir en molts casos tots els costos del treball a distància. El sector no té interlocució directa amb l'administració pública, encara que en moltes ocasions col·labora directament amb ella.

Taules Salarials: vam signar les noves taules Salarials pels anys 2023 i 2024. L'increment acordat entre la part sindical i la part patronal ha estat d'un 3% a aplicar a partir de l'1 de gener de 2023 i d'un 3,5% a partir de l'1 de gener de 2024. Aquesta proposta ha estat valorada per les persones delegades de CCOO del sector i ratificada en consulta per l'afiliació amb un percentatge de vot favorable del 93,8%. Els increments se sumen al 2,5% que ja vam acordar l'any 2022. D'aquesta manera, acumulem un increment salarial d'un 9,3% en tres anys. En les pròximes negociacions hem de millorar els salaris del conveni col·lectiu que són baixos, a més s'ha d'introduir un factor de revalorització dels salaris amb l'IPC.

Contractació: després de la reforma laboral ha desaparegut el contracte d'obra i servei i ha estat substituït pel contracte fix discontinu. Durant aquest curs **esbrinarem si tots els contractes fixos discontinus són conformes a la llei, amb l'objectiu de donar més estabilitat laboral a un sector feminitzat.**

Externalització: des del sindicat volem 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.

