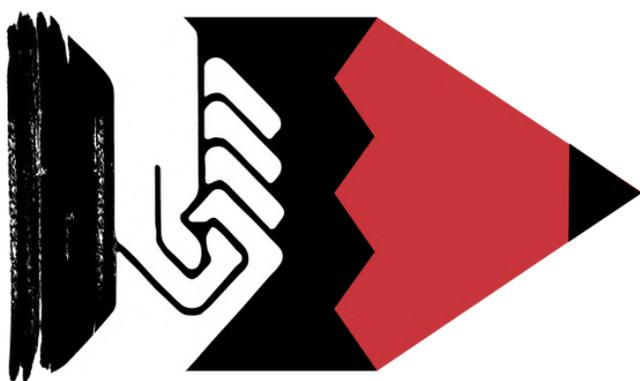


**CGT** ARAGÓN  
**ENSEÑANZA**



**Propuestas**

**DE MEJORA DE LA  
CONDICION  
LABORAL DOCENTE  
Y LA CALIDAD  
EDUCATIVA**

**2024**



**CGT** ARAGÓN  
**ENSEÑANZA**



# Propuestas

## DE MEJORA DE LA CONDICION LABORAL DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA

2024



---

# Índice

---

<b>Introducción</b>	<b><u>1</u></b>
<b>01 Mejoras salariales y equiparación de cuerpos</b>	<b><u>3</u></b>
A. EQUIPARACIÓN ENTRE CUERPOS	<u>3</u>
B. RETRIBUCIONES Y DESIGUALDADES INTERTERRITORIALES	<u>4</u>
C. PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO	<u>5</u>
<b>02 Redistribución horaria</b>	<b><u>7</u></b>
A. UNA MODIFICACIÓN NECESARIA	<u>7</u>
B. APLICACIÓN REAL Y EFECTIVA DE LAS 18/23	<u>8</u>
C. REDUCCIÓN DE HORARIO LECTIVO POR CARGOS Y FUNCIONES	<u>9</u>
D. REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN DE HABERES POR MOTIVOS PERSONALES PARA EL FUNCIONARIADO DE CARRERA	<u>12</u>
E. MEJORA DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS	<u>13</u>
F. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES	<u>15</u>
<b>03 Mejora de la intervención educativa</b>	<b><u>16</u></b>
A. PLANIFICACIÓN ESCOLAR EQUILIBRADA. DEFENSA DE LA PÚBLICA	<u>16</u>
B. DISMINUCIÓN DE RATIOS	<u>20</u>
C. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LA ESCUELA RURAL	<u>21</u>
D. MEJORA DE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	<u>25</u>
E. MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL COLECTIVO INTERINO	<u>27</u>
<b>Epílogo. Otro mundo es posible</b>	<b><u>29</u></b>
<b>Pero, ¿cómo conseguimos estas mejoras?</b>	<b><u>31</u></b>

# 0

# Introducción

Desde la llegada a la presidencia de Luisa Rudi, en un gobierno de coalición PP-PAR, la educación pública aragonesa, con una Consejería dirigida por Dolores Serrat, sufrió un grave empeoramiento. Entre sus consecuencias se pueden destacar el aumento de ratios, la subida de horas lectivas, la supresión de licencias por estudios retribuidos y becas de perfeccionamiento de idiomas, la segregación de alumnado ACNEAE en la Escuela Pública con un mínimo porcentaje en la concertada o la congelación salarial.

En las dos siguientes legislaturas de gobierno socialista presidido por J. Lambán, con Mayte Pérez primero y con Felipe Faci después, al frente de la Consejería de Educación, la política educativa se centró, supuestamente, en tratar de revertir los recortes del PP y en mejorar la calidad educativa. Es fácil comprobar que esos objetivos no se alcanzaron. A este panorama hay que añadir, un curso en el que nos encontramos con un cambio de Gobierno en Aragón armado sobre el acuerdo de PP-PAR-VOX a la vez que se sigue implementando la LOMLOE en el sistema educativo.

Han sido años en los que desde CGT hemos tratado de conseguir mejoras para el colectivo docente y para la Educación Pública, logrando algunos de importancia desde el adelantamiento de

los llamamientos de inicio de curso, el cobro de los sexenios sin pasar por el juzgado, los permisos no retribuidos para el colectivo interino, hasta el cierre de aulas vacías en la concertada.

Pero sigue habiendo retos fundamentales que abordar. Un síntoma es el eco en los medios de comunicación de la carencia, cada vez más acuciante, de profesorado en algunas especialidades como Matemáticas, Lengua o Informática. La Administración ha señalado la falta de titulación específica (máster del profesorado) como la causa de este problema. La realidad es bien distinta, la profesión docente ya no es una profesión tan atractiva como lo era antaño. Las ratios elevadas, el aumento de horario lectivo, la burocratización, la gran diversidad en nuestras aulas sin los recursos precisos para atender a todo el alumnado o la pérdida de poder adquisitivo nos indican la urgencia de interrogarse acerca de la relación directa entre el evidente empeoramiento de nuestras condiciones laborales y la búsqueda de otras profesiones, ya sea en el ámbito privado o en lo público, por parte de las personas con nueva titulación.

En este documento planteamos una serie de propuestas básicas a negociar con la Administración para mejorar las

condiciones laborales del personal docente y, en consecuencia, mejorar la calidad de la Educación Pública.

Tres son los principios básicos en la mejora de las condiciones laborales que demanda CGT:

- **Mejoras salariales y equiparación entre cuerpos.**
- **Redistribución horaria.**
- **Mejora de la intervención educativa.**

**CGT** ARAGON  
**ENSEÑANZA**



## 01

# Mejoras salariales y equiparación de cuerpos

## A. EQUIPARACIÓN ENTRE CUERPOS

En el siguiente cuadro se observa la notable discrepancia entre los diferentes cuerpos docentes de la comunidad autónoma aragonesa en base a sueldo y retribuciones básicas. Concretamente, la diferencia entre un maestro o maestra y Secundaria supera los 2.300 euros anuales si se tienen en cuenta salario base, trienios y complementos específicos.

GOBIERNO DE ARAGON  
Departamento de Educación, Cultura y Deporte

DIRECCION GENERAL DE PERSONAL  
PERSONAL DOCENTE

RETRIBUCIONES ANUALES DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO  
ADSCRITO A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA PARA EL AÑO 2023

**1.- SUELDO y TRIENIOS - Retribuciones Básicas -**

GRUPO / SUBGRUPO	SUELDO (x12)	TRIENIO (x12)	PAGA EXTRA (x2)	
			SUELDO	TRIENIO
A1 (A)	15.459,72	595,08	1.590,00	61,22
A2 (B)	13.367,76	485,28	1.624,90	58,96

Fuente: Portal de Transparencia de Aragón.

La diferencia entre grupos y subgrupos viene marcada por la titulación requerida. En principio, y tras el cambio de estudios universitarios, un funcionario o funcionaria del grupo A1, según el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), tiene que estar en posesión del Grado universitario.

Sin embargo, en el mismo Estatuto se regula por cuerpos. Si, además de salario y complementos, analizamos cargos

seguimos observando esa discriminación:

*Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.*

*Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:*

*Grupo A: Dividido en dos subgrupos, A1 y A2.*

*Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.*

*La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.*

La distribución entre cuerpos, A1 y A2, es normativa estatal, no autonómica. La LOMLOE reguló la integración del cuerpo de Formación Profesional en el de Secundaria, a excepción de las especialidades para las que no se requiere titulación universitaria, que ha quedado fuera de la equiparación salarial a pesar de realizar las mismas tareas y funciones que sus compañeros y compañeras, pasando por el mismo sistema de oposición. Sin embargo, esta nueva ley educativa no abordó la

integración de los y las maestras en un cuerpo único, reivindicación histórica de CGT.

Al margen de asuntos que escapan a nuestra labor sindical con esta Consejería, lo que desde CGT no entendemos es la desigualdad de trato que se da entre los dos cuerpos a la hora de desarrollar funciones laborales que sí es competencia autonómica. Se observa en la siguiente tabla:

CARGO	IES	OTROS (CEIP,CEE, CRA, CPI, CPEPA)
Dirección (director/a, jefatura, secretaría)	Menos de 20 unidades, entre 7 y 10 lectivas con alumnado.  20 o más unidades, entre 4 y 7 lectivas con alumnado.	Unidades y sesiones lectivas con alumnado.  6 a 8      14 9 a 17     11 18 a 24    8 25 y más   5
Tutoría	2 lectivas + 1 complemen.	1 lectiva+1 complemen.

Fuente: elaboración propia.

## ¿Qué proponemos?

Al margen de que CGT siga exigiendo **un cuerpo único para todo el colectivo docente**, creemos que es responsabilidad de la Administración aragonesa que se **trate por igual a los dos cuerpos**. Por supuesto, no podemos olvidarnos de los y las docentes de las especialidades de FP no integradas en Secundaria o del colectivo interino, al cual no se le reconoce la retroactividad. El trabajo y la dedicación son las mismas, para todos los cuerpos.

## B. RETRIBUCIONES Y DESIGUALDADES INTERTERRITORIALES

Las retribuciones del funcionariado vienen reguladas por el R.D. 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y se determinan en la Ley de Presupuestos Generales. Así, este Estatuto incluye:

*Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.*

*1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.*

*Las retribuciones básicas son las que tienen que ver con el salario base y trienios, dependiendo del Cuerpo y antigüedad.*

*Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.*

*1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.*

*2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.*

*3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados*

## 01 Mejoras salariales y equipación de cuerpos

*alcanzados por el funcionario.*

### *Artículo 23. Retribuciones básicas.*

*Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:*

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.*
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.*

También determina que las retribuciones complementarias dependen de la legislación autonómica:

### *Artículo 24. Retribuciones complementarias.*

*La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:*

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.*
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.*
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.*

Tras presentar la estructura de las retribuciones y el ámbito del que dependen, si analizamos las retribuciones generales de los distintos territorios, vemos que las diferencias entre unas comunidades y otras llegan a superar los 500 euros.



En el año 2023, de nuevo, el territorio donde se alcanzan mayores retribuciones es el País Vasco, seguido de Cantabria y Castilla la Mancha, tanto para el Cuerpo de Secundaria como de Maestros. A la cola, Cataluña, a la que sigue Aragón — aunque se da la circunstancia de que en la primera todavía no se ha aplicado la subida salarial del 2,5%—. En Primaria, por ejemplo, los sueldos oscilan entre los 2.713,40 euros de Euskadi y los 2.261,96 de Cataluña, (2.301,94 euros en Aragón). En Secundaria, entre los 3.140,27 euros de Euskadi y los 2.570,59 de Cataluña (2.612,19 euros) en Aragón.

## C. PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO

En los últimos 10 años, el salario, en el Cuerpo de Maestros, ha pasado de 1.981 euros a 2.301 con un incremento de 320 euros. En Secundaria, de 2248 a 2612 euros, es decir, aumenta en 364 euros. En ambos, el porcentaje de subida salarial es del 16%.

La variación del Índice General por comunidades autónomas según el sistema

**IPC base 2021, desde enero de 2014 hasta octubre de 2023, ha sido del 21% en Aragón, según datos del INE.**

**El acuerdo firmado en octubre de 2022 por UGT y CCOO con el PSOE supuso una subida salarial del 2,5%, más un 0,5% de incremento adicional en caso de incremento del IPC por encima del 6%. Cuando las previsiones de subida del IPC para 2022 se acercan al 10%, el Ministerio de Hacienda ofrece una presunta subida acumulada del 9,5% en tres años (que además tampoco es tal). Según el INE, la tasa anual de la inflación subyacente era del 5,2% a fecha de septiembre. Este tipo de acuerdos suponen una clara pérdida del poder adquisitivo.**

¿Dónde se negocian las mejoras o modificaciones de las retribuciones salariales? De nuevo es el EBEP el que regula el ámbito de negociación:

Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.

*2. (...)Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año*

En Aragón, los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación son CSIF, CCOO, UGT y SEMSATSE.

Entendemos que una cosa es el incremento global y otras las partidas a incrementar, que debería ser en la Mesa Sectorial correspondiente, en este caso Educación.

# 02

# Redistribución horaria

## A. UNA MODIFICACIÓN NECESARIA

La modificación del horario lectivo es una reclamación exigida por CGT año tras año, justificada ampliamente, por un lado, en la **mejora de la calidad educativa**, y por consiguiente, en la necesidad de **revertir los recortes** del Gobierno del Partido Popular. Esta modificación no supone una reducción del horario laboral, sino una redistribución del mismo que permitiría al profesorado afrontar la creciente carga burocrática impuesta por la Administración, atender mejor la diversidad de nuestras aulas en un contexto de ratios elevadas, a las familias, la acción tutorial y gestionar con mayor eficiencia los numerosos programas educativos. **La carga de trabajo que asume el personal docente excede las horas destinadas a impartir clase por lo que debe existir un equilibrio con la dedicación a otras funciones y tareas encomendadas igual de relevantes.**

A pesar de la publicación de la Ley 4/2019 de Mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria, no ha

habido una reversión total de los recortes lo que nos aleja de las cotas lectivas de nuestros homólogos en países de nuestro entorno y de un supuesto Espacio Europeo de Educación que debe alcanzarse de aquí a 2025.

En el informe de 2019 emitido por el Consejo Escolar del Estado ya aparecía incluida como propuesta de mejora de nuestro sistema educativo la reducción de **la carga lectiva del profesorado de España dado que supera la media europea**. En concreto, el horario lectivo de los docentes en Primaria superaba el 15,41% de la media europea, mientras en Secundaria estaba un 6,7% por encima y en Bachillerato un 9,1%.

En mayo de 2023, la Mesa General de Función Pública aprobó con los votos de UGT, CSIF y CCOO la **jornada laboral semanal de 35 horas**, reducción que el Departamento de Educación no está aplicando al ámbito de la Educación. De hecho, ni siquiera se está aplicando la reducción a 37 horas (actualmente nuestra jornada es de 37,5) que la misma Mesa aprobó para la administración general hace ya varios años. Estos acuerdos son papel mojado si no vienen acompañados de la traslación al sector de la plantilla docente de la Pública de estas nuevas condiciones.

En definitiva, una menor carga lectiva, así como la reducción de ratios por aula y grupos atendidos por cada docente derivarían en un aumento de plantilla redundando en una imprescindible mejora de la calidad de nuestra Educación Pública, un objetivo que debería ser compartido por cualquier administración.

## **B. APLICACIÓN REAL Y EFECTIVA DE LAS 18/23**

Una de las consecuencias del recorte drástico en la Educación Pública que supuso el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo del entonces ministro del PP, José Ignacio Wert fue el aumento del horario lectivo en Secundaria, pasando de 18 horas lectivas a 21 horas. No todas las CCAA han revertido este recorte, si bien la mayoría, incluyendo a Aragón, las rebajó hasta las 20 horas. Muchos y muchas docentes de Secundaria no han conocido el horario lectivo a 18 horas.

En Aragón, tras las consecuencias nefastas para lo público de los gobiernos del PP, nos encontramos con una escasa voluntad en cuanto a avances significativos en este terreno por parte del PSOE durante prácticamente los 8 años de legislatura donde todavía no se había rebajado la barrera de las 20 horas. Han sido necesarios años de lucha continuada para conseguir el retorno a las 18 lectivas en Secundaria, una demanda conjunta de los cinco sindicatos presentes en Mesa Sectorial.



En este contexto, CGT introdujo como novedad la reivindicación de las 23 horas lectivas en Infantil y Primaria, aplicadas ya en otras comunidades autónomas.

El pasado mes de noviembre de 2022, los cinco sindicatos de la Mesa Sectorial, incluido CGT como segundo sindicato en representación, firmamos un acuerdo con la Consejería de Educación dirigida por Felipe Faci con el compromiso de la reducción lectiva progresiva hasta alcanzar las 18/23 horas en el curso 2024-25.

**Queda pendiente comprobar si la nueva Consejería respeta el acuerdo, alcanzando el horario pactado el próximo curso. Las declaraciones ante equipos directivos y sindicatos, por parte del Director General de Personal, van en la línea contraria.**

También queda pendiente la subsanación de la correspondiente publicación en el Boletín Oficial de Aragón de dicho acuerdo dado que incluye la reducción de horario lectivo para docentes mayores de 55 años en base a la Orden de 9 de febrero de 2010 excluyendo de facto a todo el personal interino.

Es un derecho alcanzado tras 12 años y no consentiremos ningún paso atrás.

## 02 Redistribución horaria



### C. REDUCCIÓN DE HORARIO LECTIVO POR CARGOS Y FUNCIONES

Durante los últimos años hemos visto cómo los diferentes centros educativos de nuestra comunidad han ido absorbiendo cada vez más funciones asociadas. En la mayoría de casos, esa labor no va acompañada de la suficiente dotación, ni en formación, ni presupuestaria, ni en personal docente y no docente. En definitiva, cada vez hay más tareas sin los suficientes recursos. Un ejemplo es la promoción de la codocencia que implica el trabajo simultáneo de dos docentes en el mismo grupo con unos mismos objetivos sin ningún horario lectivo añadido para una coordinación imprescindible.

Tal y como se desarrolla en este punto, al menos, es necesaria una reducción lectiva para poder ejercer con garantías funciones angulares en el día a día de los centros.

A continuación detallamos algunos ejemplos.

#### — Coordinación de bienestar y protección del alumnado

La Ley Orgánica 8/2021 de protección integral a la infancia y la adolescencia

frente a la violencia establece que todos los centros educativos donde cursen estudios personas menores de edad deben tener un Coordinador o Coordinadora de bienestar y protección del alumnado cuyo fin general es el seguimiento del correcto funcionamiento de los protocolos vinculados a la prevención y detección precoz de la violencia en las escuelas como entorno de socialización central en la infancia y adolescencia.

Entre otras funciones, la coordinación de bienestar debe desempeñar tareas de **planificación, prevención, detección e intervención, incidiendo especialmente en la relación con toda la comunidad educativa** en ámbitos como la promoción de planes de formación, la intervención con servicios sociales, ser referencia en los casos de violencia, promover el máximo bienestar entre el alumnado, fomentar la resolución pacífica de conflictos, coordinar el Plan de Convivencia, promover la comunicación las fuerzas de seguridad, servicios sociales y la Agencia de Protección de Datos o fomentar una alimentación saludable.

Es la propia normativa la que recomienda la realización en cada centro de un **mapeo de riesgos para deliberar la carga de trabajo** que tendrá la coordinación de bienestar y protección y, en correspondencia, sus horas de dedicación, llegando a admitir la conveniencia de contar con una o más personas para dicha función.

En el caso de Aragón, es a principios del curso 22-23, cuando se publican las Instrucciones de la Directora General

de Planificación y Equidad por la que se determina la designación del coordinador o coordinadora de bienestar y protección en los centros educativos. En ellas se elimina la coordinación de igualdad y convivencia, un cargo autonómico recogido en la ORDEN ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas. En otras palabras, **la coordinación de bienestar absorbe la de igualdad y convivencia pese a que ambas incluyen responsabilidades distintas dado que la segunda tiene funciones específicas vinculadas al género y la igualdad.**

A partir del curso 2022-2023, su desempeño, durante al menos cinco meses completos en un mismo curso escolar, **tan solo se reconoce con 8 horas de actividades de formación y perfeccionamiento impartidas por cada año académico.**

## ¿Qué proponemos?

Desde CGT consideramos que se trata de una figura central en la vida del centro con gran impacto en toda la comunidad educativa por lo que nuestras demandas van dirigidas en un doble sentido:

Tanto las funciones como las responsabilidades asumidas hacen necesario que se vincule a **personal con formación específica con una dotación horaria lectiva suficiente**, alcanzando la jornada completa dependiendo de las características del centro educativo.

CGT solicitó el pasado mes de junio a la Directora de Planificación, la

**recuperación de la figura de coordinación de convivencia e igualdad y la dotación de horas lectivas para ambos cargos para un desarrollo óptimo de sus funciones.** Tanto la Orden 1003/2018 como la Ley de protección a la infancia y a la adolescencia están vigentes por lo que normativa autonómica y estatal coexisten regulando y sancionando la creación de dos figuras con funciones distintas.

Asimismo, **exigimos su valoración dentro del baremo del concurso de traslados** tal y como se reconocen otros cargos de responsabilidad en los centros educativos para evitar, de esta forma, agravios comparativos entre funciones.



## — Tutorías

Las funciones que entran dentro del desempeño de una tutoría son **complejas y extensas** incluyendo desde la orientación al alumnado, la recopilación de información, la detección de dificultades, la comunicación con familias y otros agentes, la evaluación o la coordinación. Todas ellas tienen algo en común, la responsabilidad que conllevan, ya que el tutor o la tutora, en definitiva, es la persona responsable

## 02 Redistribución horaria

de todo el alumnado que conforma un grupo y vela por sus intereses.

La ORDEN de 18 de mayo de 2015 regula el horario dedicado a las tutorías en los distintos niveles educativos de Secundaria:

*a) El horario del profesorado tutor incluirá en Educación Secundaria Obligatoria dos periodos lectivos a la semana para las tareas de tutoría: uno para la atención del grupo de alumnado y otro para la coordinación con el Departamento de Orientación y Jefatura de Estudios.*

*b) El horario del profesorado tutor incluirá en Formación Profesional de Grado Básico tres periodos lectivos a la semana para las tareas de tutoría: dos para la atención del grupo de alumnado y otro para la coordinación con el Departamento de Orientación y Jefatura de Estudios.*

*c) En Bachillerato y ciclos formativos se computará un periodo lectivo semanal. El profesorado tutor lo dedicará a la atención del alumnado del grupo que tienen encomendado.*

También se incluyen dos periodos complementarios semanales para la atención a familias, la colaboración con Jefatura, con los Departamentos de Orientación y Actividades Complementarias y Extraescolares y otras tareas relacionadas con la tutoría.

¿Qué sucede con el cuerpo de maestros y maestras? En este caso, disponen de una hora lectiva de tutoría directa con el alumnado y una hora complementaria semanal para atención a las familias o personas que tutoricen al alumnado (ORDEN de 26 de junio de 2014) Por lo tanto, carecen de la hora lectiva de coordinación contemplada en Secundaria.

Las responsabilidades que conllevan la asunción de las labores de tutoría especificadas en Real Decreto 82/1996, de 26 de enero incluyen entre otras, participar en el desarrollo del plan de acción tutorial y las actividades de orientación, coordinar el proceso de evaluación del alumnado, adecuar personalmente el currículo para atender las dificultades de aprendizaje, facilitar su integración, su orientación e informar a familias, alumnado y plantilla docente.



Es un trabajo de gestión importante que debería ir acompañado de un reconocimiento que facilitara esta labor, así lo incluye la legislación vigente. La LOMLOE, en la que se mantiene el Artículo 105 de la LOE, especifica que:

*2. Las Administraciones educativas, respecto al profesorado de los centros públicos, favorecerán:*

*a) El reconocimiento de la función tutorial, mediante los oportunos incentivos profesionales y económicos.*

Estos incentivos económicos ya existen en todos los niveles y cuerpos en Andalucía, Baleares, Madrid, Canarias, Catalunya, Galicia, Murcia y País Vasco, además del territorio gestionado por el Ministerio de Educación y F.P. (Ceuta y Melilla). La retribución puede ser igual o diferir

entre cuerpos. Un ejemplo podría ser Catalunya, donde Secundaria percibe 84,78 euros mientras que en Infantil y Primaria el complemento salarial es de 60,27 euros. En el caso de Extremadura, tan solo lo percibe Secundaria.

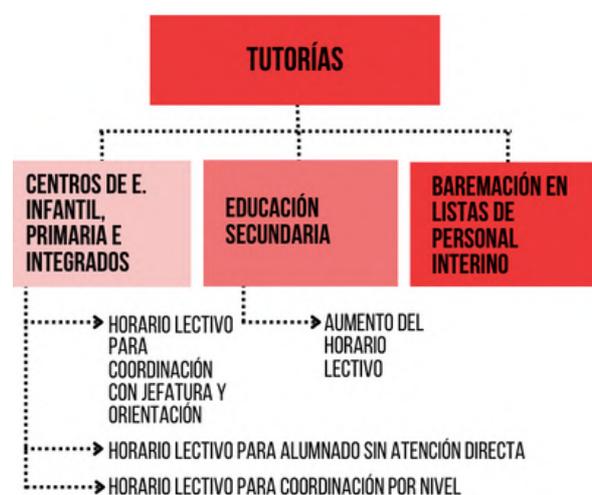
En otros territorios disponen de mayor dedicación horaria para su preparación. Asturias asigna tres horas lectivas para todas las tutorías de la ESO, mientras que en Cantabria, esas tres horas lectivas se dirigen tan solo a 1º y 2º de ESO. Murcia y Navarra tienen dos horas lectivas pero los períodos complementarios ascienden a tres.

## ¿Qué proponemos?

El tiempo para la gestión de los grupos de alumnado tutorizado debería ser equivalente en los distintos cuerpos por lo que demandamos:

- ✓ En Educación Infantil y Primaria debe de reconocerse como lectiva la coordinación con Jefatura de Estudios y Orientación educativa.
- ✓ Dotar de una hora lectiva de dedicación a la tutoría de alumnado sin atención directa.
- ✓ Proporcionar tiempo reconocido en cupo para la coordinación de tutorías por nivel, diferente de la coordinación didáctica y pedagógica por nivel en el caso de maestros y maestras y los Centros Públicos Integrados para la que en la actualidad se dispone de una hora complementaria semanal.
- ✓ Ampliar el horario lectivo en Secundaria para atender las necesidades del alumnado.
- ✓ Por último, incluir puntuación específica en el baremo de personas

interinas como ya se hace en el baremo del concurso de traslado



## D. REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN DE HABERES POR MOTIVOS PERSONALES PARA EL FUNCIONARIADO DE CARRERA

El personal docente funcionario de carrera tiene limitada la solicitud de reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones a casos muy concretos:

La ORDEN de 25 de junio de 2012 permite reducir la jornada un 33% o un 50% al personal docente no universitario por razón de edad al tener cumplidos 55 años.

Por otra parte, la ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, contempla la reducción de hasta media jornada por circunstancias específicas vinculadas a la conciliación como el cuidado a menores de doce años, persona mayor o persona con discapacidad,

## 02 Mejoras salariales y equipación de cuerpos

cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, sin actividad retribuida. También incluye los casos de reducción de hasta media jornada por violencia de género además de un máximo de dos horas cuando se produce el nacimiento de hijas o hijos prematuros.

Desde CGT entendemos que debería existir el derecho a solicitar una reducción de jornada, con la reducción correspondiente de haberes, por motivos y causas personales. Así lo solicitó este sindicato a la anterior Dirección General de Personal en Mesa Sectorial celebrada el 2 de marzo de 2023. Por primera vez un sindicato, CGT, elevaba esta reivindicación a la Administración consiguiendo el compromiso de la Directora General a estudiar el caso. En el mes de junio, ya con un gobierno en funciones, todos los sindicatos que representan al personal docente no universitario en la Mesa Sectorial negociaron una nueva Orden de permisos y licencias en la que se introdujo esta novedad. La situación actual es que seguimos pendientes de la revisión y ratificación por parte de la nueva Consejería de Educación del

**FUNCIONARIADO DE  
CARRERA**



**REDUCCIÓN DE JORNADA CON  
REDUCCIÓN DE HABERES, POR  
MOTIVOS PERSONALES.**

acuerdo firmado.

### **E. MEJORA DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS**

Las condiciones de los Equipos Directivos se han visto degradadas en los últimos años de manera evidente por las sucesivas Administraciones hasta tal punto que, a día de hoy, hay enormes problemas para encontrar proyectos y estabilidad en muchos centros.

Los datos no engañan. Para el curso 2023-2024, de 60 equipos directivos que han quedado vacantes en la provincia de Huesca, en solo 16 se ha presentado proyecto, la consecuencia es que la Administración se verá obligada a elegir a los cargos directivos para el plazo de un curso escolar generando una enorme inestabilidad en esos centros. Por ello, se debería realizar una **seria reflexión acerca de los motivos** por los que hace unos años en muchos centros se presentaban no uno, sino varios proyectos a la vez y ahora no.

Cuáles son las causas por las que faltan docentes motivados para dar un paso al frente?

Podemos intuirlos a partir de las quejas recurrentes. Excesiva burocratización, falta de libertad para llevar a cabo el proyecto educativo debido a imposiciones institucionales, escasa remuneración en puestos de gran responsabilidad, carga excesiva de trabajo que obliga a hacer muchas más horas de las estimadas en el horario de los equipos, dotación insuficiente de personal que los lleva a asumir muchas tareas que no son de su competencia

o la escasez de recursos para gestionar los centros educativos.

Tampoco podemos olvidar la situación por la que pasaron en una pandemia muy reciente. La **demanda** interpuesta y ganada por CGT a la Consejería de Educación de Aragón determina, entre otras cuestiones, que los Equipos Directivos tuvieron que asumir responsabilidades incumpliendo la normativa de salud laboral.

### ¿Qué proponemos?

Tras la consulta a varios Equipos Directivos afectados, proponemos una serie de mejoras que puedan deshacer esta perniciosa inercia que aumenta cada curso escolar:

- ✓ La **ampliación de miembros de Equipos Directivos en los centros más grandes** hasta hacer posible que la carga de trabajo se resuelva en su horario laboral.
- ✓ La **mejora económica de todos los puestos en consonancia con la responsabilidad** que conlleva y la gran carga de trabajo.
- ✓ **Consolidación de los complementos a todos los miembros** de los Equipos Directivos y no sólo al/la director/a.
- ✓ La **dotación de personal en los C.R.A** para que los Equipos Directivos no tengan que cubrir las guardias que se generen.
- ✓ **Dotación de personal suficiente en los Equipos Directivos en pequeños colegios**, independientemente del número de vías y alumnado, dado que deben asumir las mismas funciones burocráticas que centros

más grandes; una reivindicación con especial incidencia en el medio rural

- ✓ La **reducción de la carga burocrática y la dotación suficiente de personal administrativo** para evitar que recaiga ese trabajo sobre los equipos.



- ✓ **Mayor libertad de acción** para que puedan llevar a cabo su proyecto sin las constantes imposiciones institucionales.
- ✓ **Formación útil** para realizar la labor encomendada.

En definitiva, se trata de dignificar una labor ardua y de gran responsabilidad

## 02 Mejoras salariales y equipación de cuerpos

que ayude a aminorar la reticencia de la mayoría de docentes a asumir estas tareas.

### F. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

Acompañar y ser responsable de alumnado en actividades complementarias y extraescolares que implican exceder el horario lectivo habitual, a día de hoy, tan solo supone recibir la retribución estipulada por cada centro, en un abanico que abarca desde la recepción de dietas generales (comidas, etc) hasta la presentación de tickets (con un tope) para justificar gastos. Sin embargo, en otras comunidades se estipula tanto el número de alumnado por profesor/a como las dietas a percibir, es el caso de Andalucía en su ORDEN de 14 de julio de 1998.

### ¿Qué proponemos?

La situación de incertidumbre ante los derechos que corresponden al personal docente, así como las responsabilidades y el tiempo invertido que afecta, incluso, a días festivos (viajes de estudios, etc), invitan a demandar una normativa específica sobre la gestión de actividades complementarias y extraescolares.



Se debería explicitar tanto el alumnado máximo del que se puede hacer responsable cada docente como las compensaciones recibidas en dietas y/o días por esas horas o jornadas completas que exceden su horario regular laboral.



# 03

# Mejora de la intervención educativa

Somos conscientes de la magnitud de un apartado en el que se podrían incluir desde la mejora de las condiciones de nuestra escuela rural hasta la dignificación de las condiciones del colectivo interino, la atención a la diversidad o las ratios. Por ello, señalamos los siguientes aspectos fundamentales para conseguir la mejora de la calidad de la educación aragonesa.

## A. PLANIFICACIÓN ESCOLAR EQUILIBRADA. DEFENSA DE LA PÚBLICA

CGT ha presentado varias campañas de denuncia a partir de los datos obtenidos de la propia Consejería de Aragón en los cursos **2016-17** y **2020-2021**, coincidiendo con los años de renovación de conciertos educativos, momentos clave para denunciar el trato de favor hacia la escuela privada/concertada en detrimento de la Pública. Campañas novedosas en nuestro territorio de gran repercusión y éxito ya que hemos sido artífices de la trascendencia de un debate que se ha situado en el centro de la opinión pública.

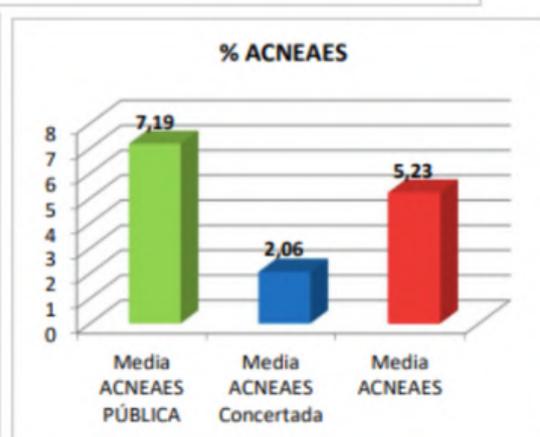
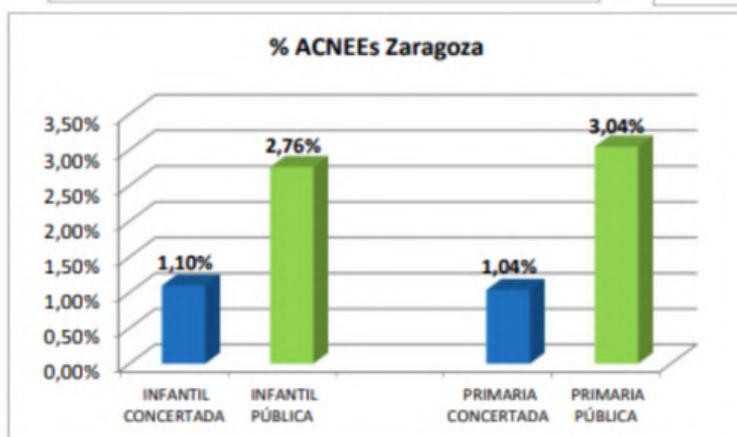
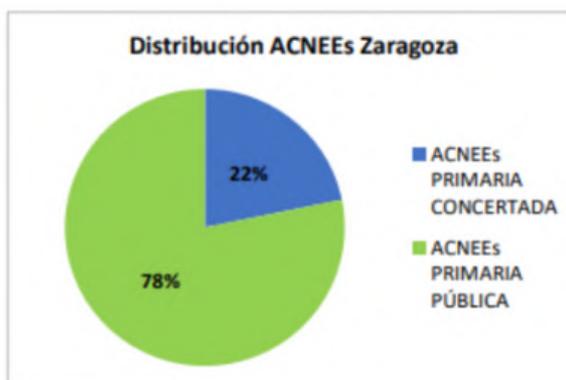
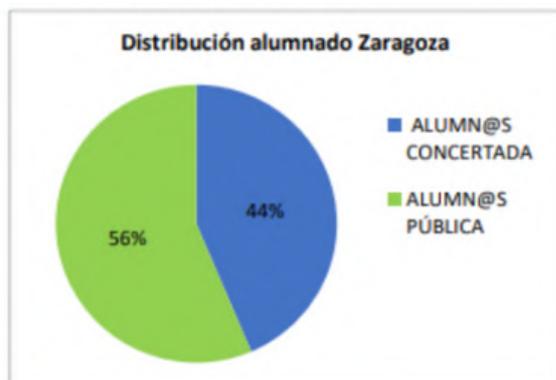
Son las administraciones públicas las que deben asegurar que el dinero público se destina a la educación obligatoria garantizando que **todo el alumnado tenga las mismas condiciones de alcanzar su plenitud personal y de desarrollar al máximo sus capacidades.**

Partiendo de esta premisa, el foco de estas campañas fue, por un lado, la existencia de aulas vacías privadas/concertadas y, por otro, la segregación del alumnado ACNEAE que en un porcentaje muy elevado está matriculado en las escuelas públicas.

En el primer informe sobre *La segregación en la Escuela Concertada en Zaragoza* presentado en 2017, se detectó que en la ciudad de Zaragoza la cifra de ACNEE en la pública era de un 78% frente a un 22% en la concertada, mientras que, la media de ACNEAE en la pública cuadruplicaba la de este alumnado en la concertada-privada.

En el mismo informe, además, se concluía la existencia en la ciudad de Zaragoza de 40 aulas concertadas innecesarias. CGT consiguió el cierre de más de una docena de ellas.

## Ciudad de Zaragoza



Fuente: elaboración propia.

La denuncia del Centro Público PIO XII, de Huesca, sobre la segregación de matrícula en alumnado ACNEAE entre la enseñanza pública y la privada-concertada tuvo la **respuesta contundente del TSJA que reconocía la segregación y obligaba a la Administración a equilibrar la matriculación de este alumnado**. Esta sentencia coincidió con nuestra campaña de denuncia sobre segregación que aportaba datos escandalosos sobre las prácticas de la Concertada para, a nuestro entender, manipular los datos de forma fraudulenta para poder cumplir con la legislación vigente.

La Consejería de Educación tuvo que tomar cartas en el asunto y modificar el Decreto 30/2016, de 22 de marzo, que regulaba la escolarización del alumnado en centros públicos y privados,

unas medidas del todo insuficientes. Estas fueron:

- La creación de oficinas provinciales de escolarización.
- Garantizar el equilibrio del alumnado ACNEAE: asegurar que las plazas reservadas en cada unidad escolar para Alumnos Con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (ACNEAE) puedan quedar destinadas a su admisión, sin que exista la opción de ser ocupadas a través de una escolarización ordinaria en centros que presentan una menor incidencia de ese alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.

Le siguió el informe sobre Racionalización de Conciertos de 2021,

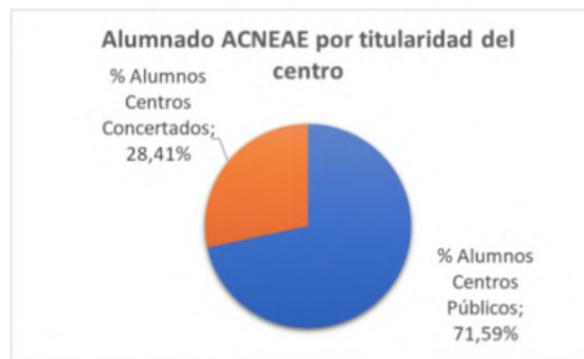
### 03 Mejora de la intervención educativa

centrado en la ciudad de Zaragoza, en el que se volvía a exigir una gestión eficiente del presupuesto público. El estudio arrojó que 16 aulas del primer curso de Educación Infantil no deberían volver a ser concertadas. El ahorro derivado de la no renovación ascendía a 39.350€ por aula y año (precio del módulo fijado en los presupuestos generales del Estado). Es decir, el ahorro total obtenido solo en la ciudad de Zaragoza supondría en el primer año 629.600 €. Si lo multiplicamos por cuatro cursos hablamos de un total de 2.518.400 €. En esta ocasión, CGT logró el cierre de 5 aulas concertadas innecesarias.

Una nueva publicación en mayo de 2021 vino a confirmar que no se subsanó en ningún caso la discriminación entre alumnado según su lugar de matriculación. En el informe La segregación en la Escuela Concertada en Zaragoza, de los más de 58000 alumnos de E. Infantil y E. Primaria analizados, se comprobó que cerca del 72% de los ACNEAE pertenecían a la Pública mientras que en los centros concertados-privados el porcentaje era el 28%.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

En conclusión, la existencia de aulas redundantes no solo supone el despilfarro del erario público, sino su uso para segregar al alumnado que no puede pagar y que requiere de mayor atención educativa.

A día de hoy, los datos de escolarización confirman que se sigue privilegiando a la Escuela Concertada. No se evita la segregación de alumnado ACNEAE entre la pública y la concertada/privada, no se dota de recursos suficientes, ni hay ratios diferenciadas en el caso de un elevado porcentaje de este alumnado. En las Comisiones de Escolarización celebradas curso tras curso, se cierran aulas públicas mientras se mantienen las concertadas con ratios injustificables. Sirva de ejemplo la denuncia presentada por CGT ante la Comisión de Escolarización de Zaragoza celebrada en octubre de 2023. En el Colegio Concertado Virgen de Guadalupe, del barrio de Casablanca, con otros tres centros concertados, existe un aula abierta con 2 alumnos/as en Primero de Infantil y 5 en Primero de Primaria. Un aula concertada supone un gasto de 630 mil euros de dinero público, en este caso hablamos de 1.2 millones de euros.

Por último, no queremos pasar por alto, la denuncia reiterada del incumplimiento del DECRETO 51/2021, de 7 de abril, en su Artículo 4, que determina que, *Para garantizar la no discriminación por motivos socioeconómicos, en ningún caso los centros sostenidos con fondos públicos podrán percibir cantidades de las familias por recibir las enseñanzas de carácter gratuito, imponer a las familias la obligación de hacer aportaciones a fundaciones o a asociaciones ni establecer servicios obligatorios, asociados a las enseñanzas, que requieran aportación económica por parte de las familias de los alumnos.*

El cambio de gobierno, y la vuelta del PP a las instituciones, ha supuesto la vuelta al debate de la zona única de escolarización. Esta propuesta ya se realizó por parte de la entonces Consejera de Educación, Dolores Serrat, aunque se descartó. La nueva consejera, Claudia Pérez, no ha tardado ni medio año en poner en marcha lo que su antecesora no se atrevió a hacer. **La zona única de escolarización supone un ataque contra la Escuela Pública, la conversión en guetos de los centros ubicados en los barrios más desfavorecidos.** En CGT nos mostramos totalmente en desacuerdo contra una medida que va en claro detrimento de la educación y escuelas públicas.



## ¿Qué proponemos?

- ✓ La matriculación equilibrada del Alumnado con Necesidades de Atención Educativa entre la red pública y la red privada/concertada para evitar cualquier tipo de discriminación y segregación, tal y como viene regulado en el DECRETO 51/2021, de 7 de abril, que respeta en lo fundamental el de 2016.
- ✓ La no aplicación de la zona de escolarización única, por favorecer la segregación del alumnado.
- ✓ Una planificación escolar que, tras la revisión de cada zona de escolarización, elimine las aulas innecesarias de los centros privados/concertados. Es decir, si en la misma zona de escolarización existe una oferta suficiente de vacantes en los centros públicos, se deberán cerrar las aulas privadas/concertadas que puedan ser absorbidas. En otro caso, estamos pagando dos veces por el mismo servicio de manera injustificada. Hoy en día, la administración está optando por la peor solución, el cierre de aulas solo en la Pública, cuando debería ser al revés.
- ✓ Retirada de los conciertos a aquellos centros que siguen imponiendo a las familias la obligación de hacer aportaciones a fundaciones o a asociaciones y establecen servicios obligatorios, asociados a las enseñanzas, que requieran aportación económica por parte de las familias del

## 03 Mejora de la intervención educativa

alumnado, exceptuando extraescolares, complementarias o servicios escolares, que siempre deberán ser voluntarios.



### B. DISMINUCIÓN DE RATIOS

En 2015, la consejera Mayte Pérez alcanzó un acuerdo con CSIF, CCOO Y UGT en el que se fijaron unas nuevas ratios con el objetivo de subsanar el aumento ejecutado por su predecesora, Dolores Serrat. Un documento firmado en el que se volvía a los números que existían antes de la llegada de la Consejería del PP, es decir, en Infantil y Primaria 22 alumnos y alumnas por aula, en la Educación Secundaria Obligatoria 27 y en Bachillerato y FP 30. Unas cifras a las que se suma un 10% extra de matriculación de alumnado a lo largo del año académico, por lo que, en la actualidad, un grupo de 1º de ESO puede pasar de 27 alumnos y alumnas a 30. Todo ello, además, alcanzado en un descenso progresivo a lo largo de

cuatro cursos como se puede observar en la tabla.

EVOLUCION RATIOS HASTA CURSO 2019/2020:

Cursos \ Enseñanzas	Ed. Infantil	Ed. Primaria	E.S.O.	Bachillerato y F.P.
2015/16 Situación actual (LOE, RDL 14/2012 y RD 132/2010)	25 + 10%	25 + 10%	30 + 10%	35 + 10%
Nuevas ratios en:				
2016/2017	22 en 1º	24 en 1º	27 en 1º	35
2017/2018	22 en 1º/2º	24 en 1º y 2º	27 en 1º y 2º	30 en 1º Bach./1º FP
2018/2019	22	23 en 1º y de 24 en 2º y 3º	27 en 1º, 2º y 3º	30 en 1º y 2º Bach./1º y 2º FP
2019/20, Situación final:	22	22 en 1º y progresiva implantación	27	30

Excepción: Escolarización en el mismo centro de alumnos de etapas o cursos anteriores (incremento de hasta 10%)

Fuente: Portal de Transparencia de Aragón

En otros territorios las aspiraciones han ido más allá, aproximándose a criterios pedagógicos. Existe el caso de Euskadi donde el Gobierno vasco y los sindicatos con representación, a excepción de ELA, firmaron un máximo de 18 alumnos/as en Educación Infantil, en el segundo ciclo pasarán de los 23 actuales a 20. En Primaria, se alcanzarán los 23 alumnos/as por aula mientras en Secundaria se mantiene en 25 y en Bachillerato bajarán hasta los 27 en cursos sucesivos.

Para cualquier docente en activo, es evidente que una bajada de ratios redundará en una mejora de la calidad educativa, una intuición que se ve refrendada por estudios científicos. Es la conclusión de un estudio de la Universidad Carlos III publicado en octubre de 2023 en la revista *Bulletin of Economic Research* en el que, además, se hace un breve repaso de esta controversia abordada científicamente durante varias décadas. En él se asevera que la reducción de estudiantes por clase tiene beneficios significativos y positivos verificados en una mejora generalizada de las calificaciones independientemente de las condiciones

socioeconómicas del alumnado. En numerosas investigaciones previas ya existía una clara correlación entre la bajada de ratios en grupos con estudiantes con un entorno social con dificultades y un mayor éxito escolar.

En definitiva, no solo existe una reciprocidad general entre la disminución de ratios y unos mejores resultados académicos, sino que las evidencias científicas determinan que hay una reciprocidad entre el ascensor social y estas ratios.

## ¿Qué proponemos?

CGT no firmó el Acuerdo de ratios de 2015. CGT defendía y defiende unas ratios más bajas que influyan directamente en la calidad educativa. En concreto en unas ratios de 18, 20, 22 y 24 en los distintos tramos, más el 10% de matriculación, con números diferenciados para la Escuela Rural y limitando el número de ACNEE por aula, que en su caso, se multiplicaría por dos.

INFANTIL	PRIMARIA	E.S.O	BACHILLERATO
18	20	22	24
+ 10% ALUMNADO DE NUEVA MATRICULACIÓN LIMITACIÓN DE ALUMNADO ACNEE POR GRUPO X2 NÚMEROS DIFERENCIADOS PARA LA ESCUELA RURAL			

## C. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LA ESCUELA RURAL

Si queremos mejorar la condición laboral y la calidad educativa en las escuelas rurales necesitamos partir de una definición de las mismas. La diversidad que las caracteriza puede dar lugar a confusión por lo que solo

de esta forma podremos contextualizar y abordar su estado.

Se denominan **escuelas rurales** a aquellos centros de Educación Infantil y Primaria en una sola localidad rural, con menos de 9 unidades, o sea, multigrado, con autonomía de organización y funcionamiento. Son las “pequeñas escuelas de pueblo”. Algunas tienen una única aula en la que se escolariza junto a alumnado de diferentes edades y niveles educativos. Si el número de alumnado es igual o superior a 11 se dividen en 2 aulas, y a partir de 29 en 3. Uno (dos, en caso de que lo haya) de los docentes ocupa todos los cargos directivos, así como la coordinación de todos los planes y proyectos del centro. El profesorado especialista suele acudir de localidades más grandes y próximas a esta escuela y la vinculación con la vida de estos centros es complicada, dado que no pertenece realmente al claustro, sino que es compartido y más allá de las sesiones de evaluación, no participa activamente en la vida del centro.

En el caso de las **aulas dispersas** en diferentes localidades rurales, son solo aulas en territorio rural, no escuelas, dado que constituyen otra situación organizativa y pedagógica al formar



## 03 Mejora de la intervención educativa

parte de centros más grandes como lo son los Colegios Rurales Agrupados (CRA). Por ello, carecen de autonomía para organizarse y funcionar administrativamente con proyectos educativos propios adaptados a su realidad.

Los Colegios Rurales Agrupados son centros educativos de Infantil y Primaria en territorio rural que siguen un modelo organizativo y pedagógico de escuela urbana de mayor tamaño, pero con aulas dispersas en varias localidades, sin vinculación con una sola localidad, con claustros más grandes a los que pertenece profesorado itinerante a impartir algunas materias. Normalmente, existe un proyecto educativo único para todas las aulas y localidades del CRA.

### ¿Qué proponemos?

Hasta aquí se han descrito unas características particulares que dificultan la gestión de su organización y funcionamiento por lo que, para hablar de calidad educativa, **estos centros deberían ser considerados de especial dificultad**, contando con recursos extraordinarios (económicos, personales, programas específicos...).

En la actualidad, no se tiene en cuenta como corresponde a la Escuela Rural. Un ejemplo muy ilustrativo lo encontramos en la Orden 1112/2022 que aprueba el currículo de Primaria en Aragón. En su artículo 5 sobre, *Contextualización a la realidad de la Comunidad Autónoma de Aragón*, no hay alusión alguna a la escuela rural. **Donde se hacen las leyes y se toman decisiones, la escuela rural no existe.**

Las medidas de mejora de las aulas y

escuelas en territorio rural deberían partir de varios criterios que, si bien son esenciales en todos los centros educativos, en este ámbito concreto, tienen todavía una mayor influencia. **No hay duda de que esta mejora depende en gran medida de unas buenas condiciones laborales para el profesorado que trabaja en el medio rural, además de unos recursos materiales equiparables a cualquier escuela del ámbito urbano.** Subrayamos los siguientes puntos:



### — Escuelas y aulas

- ✓ **Mayor autonomía de organización y funcionamiento** en la toma de decisiones según sus circunstancias: metodología, agrupaciones, recursos materiales, entorno, clima, desplazamientos, comedores y otros servicios.
- ✓ En caso de utilizar metodologías activas sin libros de texto, **permitir que el dinero de ayudas a la adquisición de esos libros se pueda utilizar en la adquisición de otros recursos didácticos** para esas aulas y ese alumnado.
- ✓ Recuperar la importancia de la tutoría. Todas las plazas de aulas rurales se tendrían que cubrir con **especialistas de Infantil o Primaria no compartidas, sin itinerar** a otras localidades.

## — Acceso a las plazas en aulas y escuelas rurales

- ✓ Mayor y mejor información de las peculiaridades de las plazas ofertadas: titularidad, localidad o localidades, servicios, accesos, apoyos en las mismas...
- ✓ Voluntariedad en caso de proyectos de buenas prácticas (metodologías activas, participación de la comunidad, abierto y comprometido con el territorio local, integrador del territorio y las tecnologías digitales) y, si existen varias peticiones, desempate por concurso de méritos.
- ✓ Si no se cubrieran las vacantes o ante la ausencia de proyectos, pasaría a ser obligatoria solo por concurso de méritos entre el profesorado que las haya solicitado o entre el que resida en la comarca de esa plaza.
- ✓ Prioridad de equipos con proyectos pedagógicos de buenas prácticas con apoyo de la comunidad educativa.



## — Continuidad en las plazas

- ✓ En aquellas en las que haya acuerdo con la comunidad educativa y la Administración, y siempre teniendo como referencia el proyecto de buenas prácticas que se esté desarrollando,

se priorizará su continuidad en cuyo caso no volvería a las listas de personal interino.

- ✓ Reconocimiento económico y para concurso de méritos, oposiciones, etc. para las personas funcionarias de carrera o interinas que ocupen estas plazas de difícil desempeño.

## — Gestión administrativa

- ✓ Personal de apoyo administrativo por zona tanto para las escuelas rurales como para los CRA.
- ✓ Reducción de la burocracia.

## — Apoyo a la labor docente

- ✓ Asesoramiento y coordinación a nivel comarcal y provincial favoreciendo la coordinación de las escuelas rurales y los CRA a través de los Centros de Formación de Profesorado o de una asesoría específica de escuela rural en las unidades de programas. Así, se facilitaría esa coordinación tanto a nivel local como a nivel provincial o autonómico junto con la formación y difusión del trabajo en aulas y escuelas rurales.
- ✓ Crear equipos de zona en los que haya maestras o maestros de apoyo a un grupo de escuelas rurales y de aulas rurales tanto en labores pedagógicas como en labores administrativas o formativas pendientes directamente de la Unidad de Programas o de los Centros de

## 03 Mejora de la intervención educativa

Profesorado. Una referencia podría ser el Centro de recursos que existió con anterioridad en Huesca, quizás bajo la denominación de Centros de Apoyo a la Escuela Rural.

- ✓ **Adaptación de la formación permanente docente** a su realidad dispersa y diversa.
- ✓ **Facilitar el acceso a viviendas económicas en los pueblos** para el profesorado que quiera vivir en la localidad de su aula o en otra localidad rural próxima, desde los Ayuntamientos, Comarcas, Diputaciones o desde la Consejería de Educación.
- ✓ **Compensar los gastos en desplazamiento** empezando con un pago coherente del kilometraje pero avanzando hacia una movilidad más sostenible de los empleados públicos.

### — Dotación de los centros

- ✓ **Adecuar los criterios de dotación de centros** no sólo al número de alumnado y grupos sino a aspectos como movilidad, dispersión, territorio, localidades implicadas, etc.

### — Gestión administrativa

- ✓ **Personal de apoyo administrativo** por zona tanto para las escuelas rurales como para los CRA.
- ✓ **Programas de gestión acordes con la realidad internivelar** de los centros (el SIGAD, que dicen van a implantar, no está preparado para ello).
- ✓ **Facilitar su elaboración** simplificando y permitiendo su

**adaptación a la realidad multigrado** y a las características de las aulas y escuelas rurales.

Por ejemplo:

- Horarios de áreas o ámbitos abiertos y flexibles.
  - Proyectos y programaciones realistas y simplificados.
- ✓ **Facilitar modelos y plantillas** desde la Administración.



### — Criterios para la elaboración de plantillas y ratios en la Escuela Rural:

Desde la ORDEN de 21 de marzo de 2000, que en su gran mayoría dejó de aplicar la administración educativa de forma unilateral, Aragón no cuenta con unos criterios de elaboración de plantillas y ratios en la rural específicos y negociados con los sindicatos de educación. El último acuerdo sindical de ratios, que pretendía impulsar la recuperación de la situación previa a los recortes, ni siquiera nombra a las escuelas rurales. Es muy significativo en una comunidad autónoma eminentemente rural como lo es Aragón.

La organización de aulas y las horquillas o ventanas de número de alumnado que determinan el número de unidades y la propia plantilla de profesorado se incluyen en **circulares de instrucciones de cupo para cada curso escolar, sin negociación, que, especialmente en la Escuela Rural, responden a la época de recortes.** En ellas, solo se han revisado en los últimos años los criterios para tener un aula abierta en una localidad o dos, mientras se da un salto incoherente en la tercera horquilla (para tener tres grupos).

Además, los índices correctores son totalmente insuficientes dándose solamente por un alto número de localidades. **Otros territorios, como Navarra, cuentan con Pactos de Mejora de la calidad educativa que ahondan en el contexto rural con índices reguladores que tienen en cuenta diferentes casuísticas y cuya aplicación es directamente positiva en la mejora educativa de Centros Rurales Agrupados y escuelas incompletas.**



En definitiva, son esenciales medidas de mejora e impulso de la calidad educativa en este ámbito:

- ✓ Negociación con los sindicatos de una **nueva orden de criterios de elaboración de plantillas y ratios en el ámbito rural** con un objetivo, la

mejora de la ORDEN de 21 de marzo de 2000.

- ✓ **Inclusión de índices reguladores en aulas mixtas** que tengan en cuenta el número de niveles presentes en un grupo y la presencia de dos etapas diferenciadas.
- ✓ Recuperar la **figura del profesorado de apoyo de Infantil y Primaria itinerante.**
- ✓ **Eliminar las itinerancias con tutoría** y promover la especialidad de Primaria como tutoría en esa etapa.
- ✓ **Incluir el cómputo de alumnado ACNEAE por grupo como doble y tener en cuenta el horario de deducción y desplazamiento para otorgar profesorado de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje itinerante.**



## D. MEJORA DE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El planteamiento del que parte la LOMLOE para la educación del alumnado con necesidades específicas no está exento de polémica. Por una parte, las personas que defienden la existencia de escuelas especiales argumentan que la nueva ley se va a traducir en un vaciamiento de estos centros específicos. Por otra parte, los partidarios de la inclusión califican su contenido como una oportunidad perdida acusándola de no cumplir

### 03 Mejora de la intervención educativa

con los mínimos que marca la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El Tribunal supremo estableció en sentencia de 2017 que las administraciones educativas están obligadas a lograr la plena inclusión de los alumnos con discapacidad, que la escolarización ha de hacerse sí o sí en un centro ordinario excepto en casos realmente excepcionales y que debe mantenerse así, realizando las “modificaciones y adaptaciones (...) necesarias y adecuadas, excepto si resultan una carga desproporcionada o indebida, que en ningún caso significa agotar las medidas disponibles sino las posibles. (Sánchez Caballero, 2017). Una práctica que, aunque está contemplada en la legislación española, no se cumple.



La normativa estatal y la ONU son claras al respecto. España firmó en 2008 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Como tratado internacional tiene un estatus inferior a la Constitución pero se sitúa sobre una ley orgánica como lo es la LOMLOE.

La citada Convención especifica en su artículo 24, que los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, para añadir que, los Gobiernos asegurarán que las personas con discapacidad puedan

a una Educación Primaria y Secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones, se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales, se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva y se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

La ley incluye básicamente dos apartados en los que trata la educación especial. Es en su disposición adicional cuarta donde se centra la polémica ya que establece que:

- *El Gobierno, en colaboración con las Administraciones educativas, desarrollará un plan para que, en el plazo de diez años, de acuerdo con el artículo 24.2.e) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y en cumplimiento del cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, los centros ordinarios cuenten con los recursos necesarios para poder atender en las mejores condiciones al alumnado con discapacidad.*
- *Las Administraciones educativas continuarán prestando el apoyo necesario a los centros de educación especial para que estos, además de escolarizar a los alumnos y alumnas que requieran una atención muy especializada, desempeñen la función de centros de referencia y apoyo para los centros ordinarios.*

### ¿Qué proponemos?

En general, demandamos el incremento de los recursos humanos especializados

en la atención a la diversidad y en el apoyo educativo. Algunas propuestas concretas son las siguientes:

- ✓ **Extensión de la figura de Profesorado de Secundaria de Servicios a la Comunidad en todos los centros e incremento del personal de Orientación Educativa** hasta la ratio de una por cada 500 alumnos o fracción. Dotación de docentes de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje a todos los centros de Infantil y Primaria.
- ✓ **Revisar la atención al alumnado ACNEAE** (Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo); **si es necesario contar con una persona Auxiliar de Educación Especial** para su atención (sin competencia docente pero que acompaña a docentes, alumnado y familias de una manera muy estrecha) **y si es preciso el acompañamiento** de una persona formada para ello. Por ejemplo, la figura de la maestra sombra o especialistas de Educación Especial.
- ✓ Por último, destacamos que una de las mejores medidas de atención a la diversidad son las ratios reducidas por aula.

## **E. MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL COLECTIVO INTERINO**

El curso 22/23 ha sido el primer curso en que el profesorado interino de Secundaria, FP y de Régimen Especial ha podido elegir vacantes de inicio de curso en el mes de julio, y no, como era habitual, a finales de agosto. Por otra parte, desde hace varios años, el

funcionariado interino tiene la posibilidad de elegir vacantes de estabilización de claustro con una duración de tres cursos académicos en el mismo centro educativo. Fuimos el primer sindicato en conseguir una sentencia favorable que permitía el pago de sexenios al colectivo interino. Tan solo hace tres cursos, tras la amenaza de demanda por prevaricación presentada por CGT, no tienen que recurrir a la vía judicial para ejercer su derecho a cobrarlos.

Estas son tres importantes mejoras, por citar algunas, fruto del trabajo y las propuestas "exclusivas" de CGT. Pero aún queda mucho camino por recorrer. A pesar de las directrices europeas, el **funcionariado interino sigue sufriendo discriminación, trabajando en ocasiones con unas condiciones diferentes a sus compañeros y compañeras funcionarias de carrera.** Un ejemplo es el impago de la retroactividad del paso de profesorado de Formación Profesional a Secundaria que con toda probabilidad deberá ser judicializado. Por ello, nuestro objetivo es trabajar por una equiparación de las condiciones laborales.

### **¿Qué proponemos?**

Tras la celebración de asambleas abiertas de interinos e interinas propusimos, ya en 2015, las siguientes propuestas de mejora en la negociación del Decreto de Interinos:

- ✓ **Voluntariedad de plazas en el primer llamamiento de inicio de curso, una medida en su día rechazada porque solo la defendía CGT.** Afortunadamente, es una circunstancia que a día de hoy ha cambiado por lo que entendemos

## 03 Mejora de la intervención educativa

debería tomar en consideración la Administración. La obligatoriedad es una medida que castiga especialmente a la conciliación familiar ya que obliga, principalmente a mujeres docentes, a suspenderse de listas durante un tiempo con el riesgo de no optar a plazas de curso completo tras su reincorporación.

- ✓ La no caducidad de notas de los procesos de oposición en cuanto a la formación de listas de interinidad.

Sumamos las siguientes:

- ✓ Pago de nóminas en el mes de la contratación.
- ✓ Posibilidad de reserva en expectativa de plaza en otra especialidad del mismo cuerpo.
- ✓ En las distintas negociaciones de los decretos de interinos e interinas y en las órdenes que los regulan, desde CGT hemos pedido la equiparación entre el baremo para oposiciones y la formación de listas de interinidad con el baremo del concurso de traslados. Supondría la inclusión de un apartado en el que se reconocieran artículos y publicaciones o de un nuevo apartado que valorara las tutorías, por ejemplo. Es importante destacar que son peticiones en las que no hemos encontrado respaldo de otras organizaciones sindicales y, por supuesto, tampoco en la Administración.



Recientemente, CGT volvió a denunciar públicamente el proceso de estabilización de personal docente dado que no se han estabilizado todas las plazas que se debieran. Desde nuestra organización sindical defendemos los derechos del personal docente interino contratado en fraude de ley, exigiendo la estabilización de personas y no de plazas. Una posición refrendada por la sentencia del 22 de febrero de este mismo año del Tribunal Superior de Justicia Europeo.



Por último, y aunque también afecta al funcionariado de carrera, no podemos dejar de nombrar la reivindicación del pago del complemento de la Jefatura de Estudios a la persona sustituta, un impago que la Administración justifica porque es un complemento que percibe la persona que está de permiso o de baja, en caso de enfermedad. Así como su pago completo pese a que la persona que ejerza el cargo tenga una jornada parcial.



# Epílogo

## Otro mundo es posible

No queremos dar por concluidas estas propuestas sin tener presente algo que condiciona, y cada vez más, nuestro día a día en el aula. Como parte de la plataforma Alianza por la Emergencia Climática sabemos que el cambio climático es un fenómeno complejo, que abarca todos los ámbitos de la vida en el planeta y que requiere necesariamente un cambio en los valores de referencia y en los comportamientos sociales. Los centros educativos tienen un papel protagonista en este escenario de cambio. Partimos de la constatación de la existencia de una crisis multisistémica (ecológica, social, cultural, política, económica), ampliamente corroborada por investigaciones científicas. Esta crisis requiere poner en marcha una verdadera transformación ecológica, social y económica que vaya a la raíz de los problemas y que suponga asumir los límites planetarios. Es decir, la construcción de un nuevo paradigma que ponga en el centro nuestra ecodependencia e interdependencia a través del sistema educativo actual.

Las siguientes, son algunas medidas que afectan directamente a la mejora de la calidad de la educación en nuestras aulas y a nuestras condiciones de trabajo. Destacamos:

- ✓ Crear espacios educativos basados en los cuidados al medioambiente y en el respeto a la diversidad de las personas que los ocupan. En este sentido, el **patio sostenible ecofeminista** que defendemos, promueve varios componentes principales como son la introducción de más vegetación, potenciar la accesibilidad, fortalecer los lazos comunitarios o utilizar mecanismos para empoderar a toda la comunidad educativa.
- ✓ Urge la **adaptación y la rehabilitación energética de los centros educativos para combatir las temperaturas extremas** que sufrimos en periodo escolar debido tanto al adelanto y prolongación del verano, consecuencia de la crisis climática como a las afecciones por bajas temperaturas y la crisis energética ante lo que hay que adecuar los libramientos. CGT inició una campaña de denuncias ante Inspección de Trabajo por el incumplimiento de la normativa de salud laboral en los centros. La normativa actual marca un rango de temperaturas entre 17 y 27° como condiciones adecuadas para los locales donde se realicen trabajos sedentarios.

En diferentes resoluciones, Inspección de Trabajo nos dio la razón. Proponemos la mejora del aislamiento de los edificios, el cambio de ventanas, el uso de técnicas pasivas de ventilación, equipos de climatización, paneles solares fotovoltaicos para el autoconsumo de energía comunitario y el incremento de la vegetación en los patios de recreo para generar zonas de sombra.

- ✓ Las medidas de adaptación deben ir acompañadas de una labor de sensibilización y educación en la comunidad escolar para mitigar el cambio climático y por **campañas reales de sensibilización desarrolladas por la Administración pública.**
- ✓ Promoción de unos **comedores escolares en los que se priorice el uso de productos de cercanía y de temporada.**

CGT  
ENSEÑANZA

---

# **Pero, ¿cómo conseguimos estas mejoras**

---

CGT forma parte de la Mesa Sectorial, órgano de negociación entre las organizaciones sindicales y la Administración, desde 2010. En este tiempo, hemos conseguido de manera exclusiva una serie de logros que vienen a mejorar nuestras condiciones laborales. Objetivos en ocasiones alcanzados mediante la negociación con la Administración y en otras por la vía judicial.

En cualquier caso, resulta fundamental el respaldo de las movilizaciones y, en este aspecto, CGT se enorgullece de definirse por sus actos como un sindicato de calle y de clase.

Es el motivo por el que las propuestas que tienes entre tus manos pasarán a ser parte de nuestras reivindicaciones y labor sindical en los próximos años. Nuestra intención es lograrlo vía negociación colectiva, sin tener que renunciar a la vía judicial y la movilización si fuera necesario. Un recorrido que nos ha hecho reconocibles entre el colectivo docente.

# HECHOS

# NO

# palabras

**CGT** ARAGÓN  
**ENSEÑANZA**



# ELIGE CGT

**PORQUE NO SOMOS UN SINDICATO COMO LOS DEMÁS**



**Demanda ganada contra el plan de contingencia covid de la Consejería**

**Ampliación permiso familias monoparentales**

**Adaptación prácticas embarazadas**

**Cierre aulas concertadas**

**TSJA obliga a negociar calendario escolar**

**Adelanto llamamientos Secundaria y FP**

**Derecho al permiso de lactancia + excedencia**

**Cobro sexenios interin@s**

**Estabilización de personas NO de plazas: recurrimos baremo y RD**

**Reconocimiento vacaciones no disfrutadas**

**Permiso no retribuido personal interino**

**PÚBLICA 100%**  
**LAICA INCLUSIVA ECOFEMINISTA**  
**TRANSFORMADORA INTERCULTURAL**  
**UN SINDICALISMO HORIZONTAL Y ASAMBLEARIO**

**TERUEL 978619265 | [oovv.teruel@cgtaragonlarioja.org](mailto:oovv.teruel@cgtaragonlarioja.org)**  
**HUESCA 974238404 | [ensenanza.huesca@cgtaragonlarioja.org](mailto:ensenanza.huesca@cgtaragonlarioja.org)**  
**CALATAYUD 654897973 | [calatayud\\_aranda@cgtaragonlarioja.org](mailto:calatayud_aranda@cgtaragonlarioja.org)**  
**ZARAGOZA 976922002 | [ensenanza.zaragoza@cgtaragonlarioja.org](mailto:ensenanza.zaragoza@cgtaragonlarioja.org)**