

INFORME

Inicio de curso
2022/2023



enseñanza

Introducción. Contextualización

Comenzamos el nuevo curso sin las restricciones sanitarias a las que hemos estado sometidos los dos últimos años, situación que consideramos positiva desde CCOO.

Sin embargo, no estamos de acuerdo en que, al volver a la normalidad, se vuelva a las ratios previas a la Covid. Se ha constatado que la disminución de ratios durante estos cursos de la pandemia ha contribuido a una mejora en la atención al alumnado, lo que coincide con una reivindicación histórica de CCOO como una de las vías para una atención más individualizada del alumnado y, por tanto, un claro avance en la necesaria atención a la diversidad, que es uno de los escollos a los que se enfrenta nuestro sistema educativo.

Conviene aclarar que incluso el aumento de la inversión para el Programa del Éxito Educativo en Castilla y León no es un logro de nuestra consejería, sino que se debe a los fondos europeos enviados desde el gobierno central, con el fin de contratar profesionales para las recién creadas Unidades de Acompañamiento. Una medida que ayuda al fortalecimiento de los Equipos de Orientación Educativa, encargados del diagnóstico, apoyo y atención al alumnado más vulnerable.

La novedad de este curso es la implantación de la LOMLOE y los nuevos currículos que derivan de la misma. Una vez más, la Consejería intenta sortear los cambios que introduce la ley, en esta ocasión creando incertidumbre entre el profesorado que, por primera vez, se ha visto obligado a trabajar con borradores de currículo. Es inaceptable que se use la educación de las y los castellano-leoneses como arma arrojadiza contra el gobierno mediante una ley que no quieren acatar. Conviene recordar que venimos de otra ley,

la LOMCE, que también se implantó en extremis, pero sin excusas.

Y no ha sido el de los currículos el único intento de sortear la ley, sino que también ha quedado patente en la implantación del primer ciclo de Educación Infantil a lo largo del curso pasado. Así, la Junta de CyL no solo pretende vender la gratuidad de la escolarización de 2-3 años como una iniciativa propia, sino que además ha usado los fondos europeos públicos para favorecer fundamentalmente la gestión privada de centros concertados y escuelas infantiles, frente a los colegios públicos.

A lo anterior se suma el incumplimiento de **la Ley 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que obliga a que cada centro educativo cuente con la figura del coordinador/a de bienestar y protección de la infancia y la adolescencia. En nuestra comunidad el curso ha comenzado sin la regulación específica de esta figura y con un total desconocimiento sobre sus**

funciones. La consejería pretende hacer creer que ya la están cumpliendo, adjudicando al profesorado encargado de asumir la coordinación de convivencia esta nueva función, cuya normativa debería haberse regulado y negociado para su implantación en este curso escolar. De esta manera, el profesorado obligado a asumirla verá incrementada sus funciones y su responsabilidad a coste cero.

Y todo esto añadido a un curso marcado, de nuevo, **por una alta tasa de interinidad**

y parcialidad en nuestras plantillas docentes, que sigue en imparable ascenso en CyL (con un 27% de media) y que solo se puede solucionar mediante ofertas de empleo público más altas, muy alejadas de la irrisoria OEP de estabilización aprobada el pasado junio.

Finalmente, presentamos un decálogo de las principales cuestiones que, a juicio de la FECCOOCYL, la Consejería debe abordar para mejorar las condiciones laborales del profesorado.

1 Educación infantil de 0 a 3 años

Desde que, tras un proceso opaco y carente de negociación, el pasado febrero la Consejería anunció la relación de centros donde se iba a implantar en este curso la Educación Infantil de 2 años gratuita, tuvimos claro que su política iba encaminada a favorecer la gestión privada

frente a la pública. En ese listado prácticamente no existen centros públicos, cuando el objetivo tanto del articulado de la LOMLOE como el de los fondos europeos asignados es precisamente la escolarización pública .

Provincia	Centros municipales	Centros privados	Centros públicos	Escuelas JCyL
Ávila	18	16	7	2
Burgos	21	37	16	4
León	30	29	28	5
Palencia	14	9	12	4
Salamanca	25	30	11	4
Segovia	23	10	19	1
Soria	18	6	7	4
Valladolid	53	74	24	4
Zamora	16	13	6	2
TOTAL	218	224	130	30

La FECCOOCYL ha publicado varias notas de prensa sobre este tema, la última de ellas hace una semana, como respuesta a las últimas declaraciones del presidente de la Junta y la Consejera de Educación en medios de comunicación, donde afirma que en ninguna otra comunidad se escolariza a niños y niñas de dos años. Dan a entender que el compromiso de implantar la educación gratuita en estos primeros años de infantil procede de su programa de gobierno, algo que es radicalmente falso. Además, la consejera alega que con los fondos del Estado sólo hubieran llegado al 10% de las plazas.

Con la excusa de «garantizar de manera más eficaz la libre elección de centro educativo» y que no haya discriminación en la titularidad de los centros, el discurso del presidente y la consejera lleva a engaño ya que, en el caso de muchas familias, esa hipotética libertad de elección no llegará a materializarse por la insuficiente oferta de centros educativos públicos en muchas localidades y barrios. De momento, para la etapa de 2 años se ha implantado la gratuidad en 130 colegios públicos frente a

los 472 centros (concertados y municipales) de gestión privada, como puede observarse en la tabla anterior.

Para la etapa de 2 años se ha implantado la gratuidad en 130 colegios públicos frente a los 472 centros de gestión privada.

Desde la Consejería las cifras que han barajado para la implantación de este primer año de Educación Infantil son 11 millones de euros de los fondos europeos y 27 millones de euros de los presupuestos de la comunidad. Esto nos hace suponer que el presupuesto de la Junta de Castilla y León se destina exclusivamente a su implantación en centros de gestión privada, teniendo en cuenta que lo que proviene de los fondos se destina a su implantación en centros públicos.



2 ¿Cómo han evolucionado las plantillas docentes? Análisis de la oferta de empleo público, vacantes, tasa de interinidad y acceso a la función pública.

Para comenzar haremos una revisión de la evolución de las plantillas respecto al curso pasado. En el año académico 2021-2022 existía un cupo Covid del profesorado debido a la pandemia, lo que supuso un incremento de 1.350 docentes como se puede ver en la siguiente tabla.

PLANTILLA FUNCIONAL	2021/2022 con Covid	2021/2022 sin Covid	Curso 2022/2023	Diferencia con Covid 23-22	Diferencia sin Covid 23-22
MAESTROS/AS	13.425	12.830	12.772	-653	-58
SECUNDARIA+FP	11.313	10.713	11.235	-78	522
PROF TÉCNICOS FP	1.896	1.741	1.776	-120	35
IDIOMAS	361	361	362	1	1
CONSERVATORIOS	585	585	587	2	2
ESCUELAS DE	211	211	215	4	4
PERSONAL BRITISH Y BILINGÜE	300	300	300	0	0
MAESTROS/AS TALLER ARTES	63	63	63	0	0
TOTAL	28.154	26.804	27.310	-844	506

Tomando los 26.804 docentes que hubiéramos tenido en el curso 2021/2022 sin el refuerzo Covid, obtenemos un incremento de 506 docentes, pero si nos fijamos en los 28.154 docentes que hubo con el cupo Covid, a efectos reales nos encontramos con una pérdida de 844 docentes, a pesar del Acuerdo de 24 de enero de 2022, de mejoras en las condiciones laborales del personal docente

de centros públicos de enseñanzas escolares de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Y eso que la Consejera anunció en prensa que este acuerdo había supuesto 350 docentes más para este curso. Por tanto, si no hubiéramos firmado dicho acuerdo, habríamos perdido este curso la escalofriante cifra de 1.194 docentes.

Desde la FECCOOCYL entendemos que se ha desperdiciado una gran oportunidad para mejorar la calidad educativa, la atención a la diversidad y las condiciones

laborales del profesorado y de los centros. **No basta solo con que no se reduzca la inversión en educación, sino que es esencial incrementarla.**

EVOLUCIÓN NÚMERO DE INTERINOS/AS			
VACANTES	2021-22	2022-23	DIFERENCIA
PRIMARIA	2.450	2.958	508
PES Y OTROS CUERPOS	4.449	5.960	1.511
TOTAL	6.899	8.918	2.019

Respecto al número de interinos/as, podemos ver que este año se ha aumentado en 2.019 personas, lo que supone un aumento en la tasa de interinidad y un escollo más para conseguir reducirla al 8% marcado por la ley.

Analizando los datos de jornada parcial del personal interino, nos encontramos con 800 jornadas parciales más que el año pasado. En secundaria y otros cuerpos se produce un aumento de 247 jornadas parciales y 553 en el cuerpo de maestros. Esta cifra es inadmisibles en un contexto donde la ley exige la reducción de la interinidad.

EVOLUCIÓN JORNADA PARCIAL PROFESORADO INTERINO				
PES Y PRIMARIA	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	TOTAL	% JOR. PARCIAL
2022-2023	5.860	3.058	8.918	34,29%
2021-2022	4.641	2.258	6.899	32,73%
PES Y RESTO	JORNADA	JORNADA	TOTAL	% JOR. PARCIAL
2022-2023	3.920	2.040	5.960	34,23%
2021-2022	2.656	1.793	4.449	40,30%
MAESTROS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	TOTAL	% JOR. PARCIAL
2022-2023	1.940	1.018	2.958	34,42%
2021-2022	1.985	465	2.450	18,98%

Respecto a la tasa de interinidad, alcanzamos un récord histórico en nuestra comunidad en Secundaria y otros cuerpos, con un valor que asciende al 34%. Al contrario de lo que parece lógico, teniendo en cuenta de que este año ha habido oposiciones en el cuerpo de Maestros, la tasa de interinidad sigue aumentado en dicho cuerpo, que pasa de un 17,3% a un 19,2%.

Estos datos corroboran las denuncias que viene haciendo la FECCOOCyL desde el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, firmado el 29 de mayo de 2017. Son ya cinco años los que llevamos denunciando que las Ofertas de Empleo Público que saca nuestra Consejería son absolutamente insuficientes para alcanzar el 8% que marca la ley actual.

Alcanzamos un record histórico en tasa de interinidad en Secundaria y otros cuerpos con un valor que asciende al 34 %.

EVOLUCIÓN TASA DE INTERINIDAD						
	CURSO 2021-2022 (sin Covid)			CURSO 2022-2023		
	MAESTROS	PES Y OTROS	TOTAL	MAESTROS	PES Y OTROS	TOTAL
PLANTILLA TOTAL DE PROFESORADO	12.830	13.974	26.804	12.772	14.538	27.310
PROFESORADO INTERINO	2.217	3.552	5.769	2.449	4.940	7.389
TASA DE INTERINIDAD	17,3%	25,4%	21,5%	19,2%	34,0%	27,1%

En el siguiente cuadro se pueden ver las plazas aprobadas y la reposición mínima ejecutada o prevista hasta 2024 en Castilla León.

Estabilización necesaria según CCOO 21-24	Reposición prevista 2 años que faltan (776 por año)	Previsión CCOO necesaria total hasta 2024	Previsión plazas de estabilización aprobadas hasta 2024.	Diferencia de plazas de estabilización para cumplir la ley
5.438	1.552	6.990	2.427	-3.011

Como se puede ver, aunque las convocatorias van a tener un importante número de plazas, el total de aprobadas por la administración de Castilla León y previstas no es ni mucho menos suficiente para conseguir el objetivo establecido por Ley de llevar la interinidad a un máximo de un 8%. **Faltarían 3.011 plazas para cumplir el objetivo**, lo que supone un enorme incumplimiento del acuerdo y de la Ley. Las últimas declaraciones por parte de la consejería a este respecto vuelven a corroborar nuestros cálculos, ya que aseguran que se llegará a ese porcentaje en 2026, fecha que queda fuera de lo que marca la ley y, muy probablemente, fuera de su competencia por el cambio de gobierno derivado de las próximas elecciones. Es otra manera de eludir sus responsabilidades y fiarlas a un futuro incierto.

Faltarían 3.011 plazas para cumplir el objetivo del 8% establecido por ley.

La FECCOOCYL, por tanto, seguirá peleando para subsanar y compensar urgentemente esta situación y para que no haya un máximo en la tasa de reposición en los próximos Presupuestos Generales del Estado, ya que es necesario incrementar las actuales plantillas en base a diferentes conceptos: reducción de horas lectivas, bajada de ratios e incremento de grupos, recursos para refuerzos y atención a la diversidad, orientación educativa, etc. Todo ello supone la creación de más plazas que permitan estabilizar también esos incrementos.

Por otra parte, la modificación en el último momento y de manera unilateral por parte del Ministerio de lo que se había negociado previamente por CCOO, que ha supuesto introducir en el escenario dos tipos de concurso-oposición diferentes, con diferentes tipos de plazas, genera dificultades para organizar de forma adecuada la ejecución de las plazas hasta 2024 y la posible problemática derivada de los últimos procesos: que queden plazas desiertas. **CCOO exige a la Consejería que defina cómo se van a organizar los procesos de oposición.**

3 Bajada de ratios asociada a la atención a la diversidad

Uno de los hechos que ha demostrado la pandemia es que **la bajada de ratios es beneficiosa para la equidad y la calidad educativa**. Las administraciones educativas tuvieron que bajarlas por razones de salud y ahora deben bajarlas por razones educativas, como históricamente venimos pidiendo desde CCOO. Esas ratios bajas beneficiaron especialmente al alumnado más vulnerable o con más dificultades, sean estas del tipo que sean.

Para realizar este estudio, hemos utilizado los datos oficiales del MEFP con el fin de calcular la media de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en cada grupo. A esos datos les hemos aplicado la propuesta de CCOO de que cada alumno/a con cualquiera de esas necesidades cuente doble a efectos de ratio en los grupos ordinarios de todos los centros públicos. No podemos perder de vista que **la educación pública asume el 80% del alumnado de estas características a nivel general, pero especialmente del alumnado en desventaja social o de incorporación tardía**.

La educación pública asume el 80% del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Para CCOO la reducción de la ratio sería una forma realista y efectiva de concretar lo señalado por el MEFP en el borrador Real Decreto de requisitos mínimos: “los grupos tendrán una ratio acorde con sus necesidades educativas”. Es imprescindible realizar la concreción de esta cuestión fundamental para que no quede en papel mojado y debe hacerse grupo a grupo y aula a aula, pues dejarlo solamente en una categoría de centros de especial consideración, como por ejemplo los Centros 2030, sería claramente insuficiente y dejaría fuera a una gran parte del alumnado con necesidades específicas. Además, es importante añadir que la despoblación de la zona rural de nuestra comunidad desvirtúa mucho los datos a la hora de realizar una estimación media de las ratios necesarias.

La inversión decidida en materia de ratios, calidad y equidad educativa, atención a la diversidad e inclusión es uno de los principales retos del sistema educativo y, por tanto, absolutamente prioritaria para CCOO. De ahí que lo defendamos por todos los medios ante las diferentes administraciones educativas.

4 Plan urgente de atención al alumnado con Dificultades Específicas del Aprendizaje (DEA)

La LOMLOE establece que las administraciones educativas deben asegurar los recursos necesarios para el alumnado que presenta dificultades específicas del aprendizaje (DEA: dislexia, discalculia, disortografía, etc), que requieren una atención y metodología individualizada.

La escasez de docentes con perfiles de PT y AL en los centros dificulta la atención que necesita este alumnado con necesidades específicas de aprendizaje. Atención diferente a la ordinaria con las necesarias garantías educativas, especialmente cuando la ratio por aula es, como en la actualidad, tan elevada.

A este problema se le suma otro no menor: los centros educativos públicos tienen escolarizado un volumen importante de alumnado que, a pesar de presentar DEA, ni está identificado ni se registra, ni tampoco se tiene en cuenta para la asignación de recursos al centro, de la

misma manera que sucede con el alumnado TDAH. Muchos estudios coinciden en determinar que, al menos, el 10% del alumnado presenta dificultades específicas del aprendizaje. Con estos datos, se corrobora que **el 50% del alumnado DEA de Castilla y León no ha sido adecuadamente identificado**. Esto se debe fundamentalmente a dos razones: por un lado, la escasez de personal y la saturación en la que se encuentran la mayoría de las redes de orientación y por el otro, que en las enseñanzas post obligatorias en muchas ocasiones ni existen redes de orientación asociadas ni la normativa contempla su identificación.

Considerando las etapas obligatorias, hay en la actualidad 4.304 alumnos/as que presentan dificultades específicas del aprendizaje y que, sin embargo, pasan desapercibidos para el sistema educativo.

Ante esta situación, la intervención pasa por dos actuaciones concretas y necesarias:

1. Incrementar sustancialmente las redes de orientación para acometer las tareas de identificación necesarias que, en colaboración con el resto del profesorado, permitan reducir el porcentaje de alumnado DEA no identificado.
2. Asignar docentes del perfil de PT y AL a los centros educativos según corresponda al alumnado DEA escolarizado.

El sistema educativo de Castilla León debería incorporar y elevar el número de orientadores/as y profesorado de Servicios a la Comunidad si queremos

realmente atender a la diversidad, y no dejarlo en una declaración de buenas intenciones políticas ante los medios de comunicación.

E. Infantil	E. Primaria	ESO	Bachillerato	FP	Orientadores	PSC
62	39	105	75	83	364	364

Desde CCOO entendemos que, para una atención educativa equitativa, inclusiva y de calidad se requiere de un PT y un AL por cada 12 niños/as identificados en la actualidad. Siendo este el escenario, **se requeriría la incorporación de 4 PT y AL por centro.**

Evidentemente, **estas necesidades de inversión se deberían acometer en un plan plurianual** que permita alcanzar el objetivo. Sin embargo, es prioritario a corto plazo garantizar una red de orientación dotada de un número suficiente para poder atender esta necesidad.

5 Implementación de la figura de coordinación de bienestar y protección en la infancia y la adolescencia

La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, establece la obligatoriedad de que **todos los centros educativos con menores escolarizados cuenten con una persona que ostente la coordinación de la protección y bienestar de la infancia.** Esta figura, como así queda reflejado en el art. 35 de la citada ley, asume amplias funciones que son esenciales para permitir hacer de nuestros centros educativos entornos seguros y amables para nuestros niños y niñas.

La nueva figura del coordinador/a de bienestar y protección representa una oportunidad para que las administraciones educativas afronten con garantía, seriedad y responsabilidad la tarea de hacer de los centros educativos entornos en los que la violencia, el malestar, el acoso o el

sufrimiento infantil y juvenil queden desterrados.

El problema es que las administraciones educativas pretenden implantar la figura del coordinador/a a coste cero, sin incorporar un/a docente en el centro que la desarrolle, y por tanto, sobrecargando de nuevas responsabilidades a las plantillas existentes.

La Consejería de Educación pretende implantar la figura del Coordinador/a de Bienestar a coste cero.

Desde la aprobación de esta ley, en CCOO hemos defendido que los centros educativos deben incorporar un profesional más a jornada completa para que las funciones puedan desarrollarse con garantías. Hasta el momento, en Castilla y León no se ha regulado específicamente esta figura, no se ha formado ni informado al profesorado y no se reconoce esta función. Basta con asignársela a la figura del coordinador/a de convivencia (que tiene otras competencias)

para parecer que ya cumplen con la nueva norma.

Ni por parte del Ministerio ni de nuestra Consejería se ha acordado ni publicado un marco de competencias con las que deba contar la persona que ostente la coordinación, así como tampoco han establecido perfiles análogos como el de profesor/a de servicios a la comunidad.

6 Propuestas para la atención a la salud mental de la comunidad educativa

Ante los datos alarmantes entre niños y adolescentes relacionados con la salud mental: problemas emocionales, de ansiedad, depresión, conductas autolesivas, suicidios y otras patologías, CCOO considera que en los centros educativos deben existir mecanismos de detección y protocolos de actuación para poder atender esta situación, cada vez más preocupante, entre el alumnado de la comunidad.

Actualmente la coordinación entre los servicios educativos, sociales y sanitarios sufre graves carencias debido a la falta de tiempo y recursos. La escasez de recursos en los servicios de salud mental hace que

la intervención y el seguimiento de los casos sean claramente insuficientes. No son cifras, se trata de la vida de menores y no podemos permitirnos llegar cuando ya es demasiado tarde.

CCOO considera que deben incrementarse los profesionales de salud mental infanto-juvenil para que puedan tener una dedicación y coordinación específica y de calidad con los centros educativos, su alumnado, familias y personal docente y no docente.

7 Decálogo de CCOO para mejorar las condiciones laborales del profesorado

Es necesario que las propuestas para la negociación incluyan elementos esenciales que realmente reconozcan la labor docente y dignifiquen la profesión.

Para CCOO estos elementos prioritarios son:

- 1** Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios.
- 2** Todos los cuerpos docentes deben ser grupo A1 y se debe subir a nivel 26 los cuerpos de Secundaria, FP y RE.
- 3** Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todas y todos.
- 4** Regulación específica docente de la salud laboral, teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales.
- 5** Mejora real de la formación inicial, sin cribas.
- 6** Formación permanente con recursos y dentro del horario laboral.
- 7** Una verdadera carrera profesional atractiva, articulada y bien incentivada.
- 8** Revisión del ingreso y del acceso a la función docente, de carácter pedagógico, dotando de recursos una fase de prácticas realmente formativa y bien planificada.
- 9** Concreción de las funciones del profesorado para evitar la acumulación de tareas y el exceso de burocracia.
- 10** Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo también licencias y permisos y acción social.

Las propuestas presentadas hasta ahora por el Ministerio no contienen avances significativos en estos elementos esenciales para mejorar las condiciones del profesorado.

- 13** Desde CCOO demandamos al Ministerio que presente un documento desde el que se pueda realmente empezar a trabajar.

Conclusiones

Como se ha podido comprobar, el sistema educativo público requiere múltiples necesidades si de verdad queremos garantizar aspectos tan prioritarios como: la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa, la atención a toda la diversidad del alumnado, la necesaria estabilidad de las plantillas y las buenas condiciones del profesorado, es decir, los recursos adecuados para que puedan realizar su labor con garantías.

La atención adecuada de las necesidades actuales de los centros públicos requiere voluntad política, una apuesta decidida por el sistema público que implique inversión y un incremento significativo de los recursos. Se trata de un reto trascendental, que no se puede pasar por alto y perder la

oportunidad de encaminarnos hacia una verdadera transformación social que repercuta en el conjunto de nuestra comunidad. **Por tanto, planteamos la necesidad inmediata de un plan de inicio con una implantación plurianual, que permita al final del periodo una media de 4 docentes más en cada centro público de nuestra comunidad.**

Por otra parte, todos los incrementos de plantilla planteados en su conjunto permitirían, al repartirse entre más docentes todos los conceptos horarios, **reducir el horario del profesorado a 35 horas semanales totales**, en lugar de las 37,5 actuales, para cumplir la reivindicación de CCOO para todas y todos los empleados públicos en todos los sectores.



enseñanza