

PONENCIA

XII CONGRESO

CCOO

IRAKASKUNTZA

Contenido

Introducción.....	1
EJE 1. LA ORGANIZACIÓN DE CCOO IRAKASKUNTZA PARA SER CADA VEZ MÁS SINDICATO	2
1. Organización.....	2
1.1.Crecimiento de la afiliación, participación y organización	2
1.2 Gestión de recursos.....	4
2. Comunicación.....	5
2.1 La política de comunicación.....	5
2.2. Las redes sociales	6
EJE 2. POLÍTICA EDUCATIVA	7
2.1. Reposición de los derechos perdidos en los últimos años en el campo de la educación.....	7
2.2. Heziberri 2020: hacia una nueva ley educativa vasca	8
2.3. Innovación educativa.....	9
2.4. Nuevas profesiones educativas	10
2.5. Formación e investigación universitaria.....	10
2.6. El currículum y la evaluación.....	11
EJE 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	13
Introducción: el diálogo social	13
3.1. La defensa de los convenios sectoriales frente a los convenios de empresa.	14
3.2.Recuperación y consolidación de derechos laborales y sociales	14
3.3. Formación.....	19
3.4. Ofertas públicas de empleo, ope.....	20
3.5. Externalización y privatización de los servicios públicos	20
3.6. Elecciones sindicales	21
3.7. Apertura listas.....	22
3.8. Jubilación anticipada y contrato de relevo	23

3.9. Estatuto del Personal Docente e Investigador 24

EJE 4. LA EDUCACIÓN DEL S.XXI. UN SISTEMA EDUCATIVO

TRANSFORMADOR 24

4.1. Abordar las distintas realidades sociales desde la escuela y desde la calle, de manera integrada. 29

4.2. Los servicios sociales y socioculturales también tienen nombre de mujer 30

4.3. La formación continua, la investigación y la innovación..... 31

INTRODUCCIÓN

1. CCOO Irakaskuntza celebra su XII Congreso en un clima de crisis política y económica en España y el País Vasco, inusual en los últimos decenios. A la situación de incremento de la desigualdad social, consecuencia de las medidas neoconservadoras impuestas por los gobiernos del PP y del seguidismo manifestado por el propio Gobierno Vasco, se añade un horizonte europeo poco esperanzador, con el ascenso de partidos políticos cada vez más escorados hacia políticas ultranacionalistas y segregadoras. El capitalismo financiero lleva años mostrando su faz más radical y el mundo actual camina sin demasiada respuesta crítica hacia niveles mínimos de solidaridad, justicia y equidad del último siglo.
2. Probablemente sea la educación el último gran reducto de las ideologías progresistas que no ha sucumbido aún al peso del neoliberalismo. De ahí los esfuerzos de feroz privatización que viene soportando durante este pasado cuatrienio y de ahí, sin duda, la pelea de la sociedad española y vasca por frenar e intentar derogar la LOMCE, la ley educativa más ineficaz, centralista y adoctrinadora de cuantas ha conocido la escuela desde la Transición.
3. En Euskadi y en España llevamos escasos meses de nuevos gobiernos en una situación política desconocida en anteriores legislaturas. La falta de mayorías parlamentarias está obligando a utilizar el pacto político como mecanismo de gobierno. Junto a ello, se hacen obligatorias desde el ámbito sindical estrategias activas de presión y negociación que reviertan situaciones anteriores y aseguren mejoras sociolaborales duraderas en el tiempo.
4. CCOO Irakaskuntza siempre se ha manifestado con orgullo por nuestros principios programáticos, aquellos que señalan la estrategia de acción sindical a seguir. Fueron y son más necesarios que nunca:
 1. Respeto a la representación legítima de los trabajadores y de las trabajadoras de la educación. Defensa de la negociación colectiva y exigencia de participación en la toma de decisiones que afectan a la función docente y educativa.
 2. Defensa de las personas profesionales de la educación, pilar básico del sistema educativo: respeto y prestigio social, carrera profesional, nuevo perfil docente.
 3. Defensa de la Educación,
 - Como un derecho universal de toda la ciudadanía, no una mercancía al servicio de las leyes del mercado.
 - Como instrumento de transformación social para el logro de una sociedad más justa y cohesionada.
 - Al servicio de toda la ciudadanía y de la convivencia desde el respeto a la pluralidad de sentimientos identitarios y a la diversidad.
 - Como una garantía para la convivencia lingüística.
 - Como instrumento de coeducación para la transmisión de valores de equidad, igualdad, respeto, y libertad.
 - Apoyada en una autonomía de los centros con equipos directivos estables, con recursos suficientes, formación adecuada, seguridad y respaldo jurídico-

gubernamental, con más capacidad de gestión de los proyectos educativos elaborados y compartidos por los integrantes de las comunidades educativas.

Eje 1. LA ORGANIZACIÓN DE CCOO IRAKASKUNTZA PARA SER CADA VEZ MÁS SINDICATO

1. ORGANIZACIÓN

1.1. CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN, PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN

5. CCOO Irakaskuntza es un sindicato reivindicativo, de clase, sociopolítico, y solidario además de independiente, participativo y de masas. Nuestro proyecto sindical necesita por tanto una fuerza organizativa que tenga una amplia base de afiliación. Poder sindical y autonomía son dos piezas inseparables que se basan en nuestra afiliación, en la representación y en la organización.
6. La afiliación es la base que sustenta nuestra interlocución en las negociaciones. Los datos de la UAR reflejan que la media de cotizantes en 2012 fue de 4.301 y la media de 2016 es de 3.732. Seguimos decreciendo en estos últimos años y esto supone una constante preocupación; porque a las dificultades crónicas de afiliación se añaden las derivadas de la situación política vasca en la que nuestro mensaje de pluralidad puede verse diluido.
7. La solución pasa por la búsqueda de nuevos yacimientos de afiliación, que nos acerquen más a los sectores donde trabaja gente más joven: nuevas contrataciones en la enseñanza pública y privada, intervención social, haurreskolak...
8. Para acercar gente nueva hay que proponer individualmente la afiliación, y ello sólo es posible desde la cercanía con el trabajador o la trabajadora en el centro de trabajo. En la mayor parte de los casos, es necesario alentar el impulso personal que precede a la afiliación, lo que sólo se puede dar desde la invitación personal o cuando se produce algún tipo de problema urgente. Para mantener la afiliación es imprescindible la presencia en todos los centros de trabajo, así como el contacto y la atención directa.
9. En general, en CCOO Irakaskuntza ofrecemos buenos servicios y es importante que la afiliación los conozca, pero no debemos olvidar que somos mucho más que una organización de servicios. Conviene hacer partícipe a la afiliación del componente ideológico inherente al hecho de ser de Comisiones Obreras; una organización sociopolítica para la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y para la transformación

social hacia una sociedad más justa y solidaria. Esto ayudará a que la afiliación utilice el sindicato no sólo cuando lo necesite.

Objetivos y Propuestas:

1. Incrementar la afiliación, en todos los sectores. Para ello es necesario ahondar en el compromiso que supone la afiliación a este sindicato, haciendo ver que para mejorar las condiciones de trabajo ahora más que nunca es necesaria la participación activa.
2. Favorecer la atención prioritaria a la afiliación estableciendo claras diferencias en cuanto a derechos y respuestas por parte del sindicato con respecto a las personas no afiliadas.
3. Realizar un seguimiento periódico de los movimientos de la afiliación comprobando que cada persona afiliada está en la federación, sector y rama correspondiente con las cuotas oportunas.
4. Mantener un alto nivel en la calidad de la información transmitida y en la atención personal a través de la capacitación del personal permanente que trabajan en las sedes.
5. Ofrecer un asesoramiento sindical cada vez más profesional y homogéneo en sus estructuras territoriales.
6. Ahondar y mejorar las actuales herramientas de recuperación de bajas, que han demostrado unos buenos resultados allí donde se han puesto en marcha.
7. Adquirir visibilidad y notoriedad a través de las redes sociales.
8. Conseguir que la sección sindical, o la representación de zona o centro de trabajo, tenga un protagonismo central para que la participación sea mayor.
9. Visitar todos los centros de trabajo.
10. Entregar la hoja de afiliación en todos los servicios y actuaciones que realicemos.
11. Recuperar bajas e impagos con llamadas directas a la filiación.
12. Informar en todos los centros de trabajo de forma periódica de las acciones, servicios, etc. que realiza el sindicato para su afiliación.
13. Diseñar acciones específicas para la afiliación de representantes sin afiliar.
14. Fomentar la participación del colectivo de personas desempleadas en las acciones que realiza el sindicato así como crear canales específicos de información y comunicación que les permita acceder a la búsqueda de empleo.

1.2 GESTIÓN DE RECURSOS

10. Debido a la coyuntura socio-política que estamos atravesando y tras los resultados electorales, la representación sindical para estos cuatro años ha disminuido, lo que nos conduce a una reconsideración y aprovechamiento de los recursos al máximo. Hoy más que nunca debemos sacar el mayor rendimiento posible de nuestros recursos materiales y personales.
11. Sin duda, el objetivo es que tengamos una estructura de funcionamiento “suficiente”, hacer más polivalentes nuestros recursos humanos para procurar una atención adecuada y útil en cada área, sector, actividad, etc...

Objetivos y Propuestas:

15. Hacer uso de una red de delegadas y delegados para dar a conocer en los centros de trabajo propuestas e iniciativas por parte de CCOO Irakaskuntza. Asimismo esta red podrá facilitar la labor de las personas permanentes a la hora de llegar a todos los centros colaborando con la difusión de todas las comunicaciones provenientes de la federación.
16. Incrementar la afiliación reforzando las visitas a centros de forma sistemática y específica, potenciando más el sindicalismo de proximidad.
17. Promover la creación de un equipo intersectorial de negociación colectiva, convenientemente formado y adaptado a las características propias de las distintas mesas de negociación.
18. Reforzar el compromiso de las delegadas y los delegados con la federación y confederación.
19. Actualizar regularmente el mapa de recursos humanos coordinando los territorios.
20. Garantizar nuestra actividad y estructura básica por medio de nuestros ingresos por cuotas, siendo imprescindible trabajar para conseguir situarnos en niveles más altos de afiliación.
21. Conseguir que los recursos humanos sean polivalentes. Unificar los recursos de todos los sectores cuando la situación lo requiera.
22. Buscar fórmulas para la colaboración y complicidad de la afiliación en la vida diaria de nuestra organización sindical.
23. Asegurar la comunicación e información interna, procurando que sea una herramienta más para mejorar la participación.

24. Potenciar nuestra actividad sindical y trabajo electoral en todos los sectores impulsando el crecimiento de la representación sindical en las empresas blancas.
25. Incrementar la formación de las personas permanentes con cursos prácticos.

2. COMUNICACIÓN

2.1 LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

12. La política de comunicación es una de las herramientas más importantes para conseguir incrementar la visibilidad y los objetivos estratégicos de CCOO Irakaskuntza, así como para posicionar y reforzar la marca del sindicato. Con la política de comunicación, la fuerza de la “opinión pública sindical”, bien articulada, se multiplica y, como consecuencia, el peso específico de la acción sindical crece en el seno de la sociedad.
13. En la agenda informativa existe un gran ruido mediático cuando se habla de educación, donde el conflicto se vende mejor que el diálogo y el razonamiento, y el problema mejor que la solución. Se produce un absoluto silencio teórico que impide ofrecer a la sociedad los elementos y las claves de los problemas educativos y sus posibles soluciones. El tratamiento de la educación, la formación y la escuela pública en los medios de comunicación debe convertirse en un tema social y político de relevancia, gobernado por una ética de la responsabilidad y una moral del compromiso. Ética y moral deben guiar las acciones del sindicato en la consecución de una educación pública, laica, democrática y participativa.
14. CCOO Irakaskuntza debe fomentar y difundir una reflexión rigurosa y meditada sobre el hecho educativo. Asimismo debe hacer visibles sus opiniones con sinceridad, cercanía y con la responsabilidad y el compromiso que se espera de un sindicato de clase como es CCOO.

Objetivos y Propuestas:

26. Promover un rol activo, crítico y participativo para la comunidad educativa.
27. Hacer pública la política educativa y la acción sindical de la organización ante la sociedad, a través de los medios de comunicación propios y ajenos.
28. Lograr una comunicación positiva, creativa, con visión de futuro y cercana a la afiliación.
29. Procurar que los canales de información y comunicación sean ejemplares en aspectos como la puntualidad, la claridad y bilingüismo.
30. Potenciar entre la afiliación el uso de nuevas tecnologías: la aplicación para móviles, web y redes sociales.

31. Llegar a los jóvenes a través de los canales necesarios para captar afiliación que compense las jubilaciones y mejore cuantitativamente el peso del sindicato.
32. Mantener un alto nivel en la calidad de la información transmitida en la atención personal a través de la capacitación de las personas permanentes que trabajan en las sedes.

2.2. LAS REDES SOCIALES

15. Las redes sociales no hacen la política de comunicación, pero sí han conseguido fortalecer el diálogo y la participación. Hoy, más que en otros tiempos, las redes sociales posibilitan el diálogo, la participación y la cooperación, tres elementos claves en la política de comunicación e información. Las redes sociales y los soportes tecnológicos han revitalizado la comunicación con la afiliación y con la sociedad, creando nuevas formas de interrelación. Ya existe un cambio de preferencias de la sociedad hacia internet para informarse y comunicarse.
16. Si el objetivo de las acciones de CCOO Irakaskuntza es mejorar las condiciones laborales, sociales y profesionales de las personas profesionales de la educación y garantizar el éxito educativo para la sociedad, el esfuerzo debe comenzar en el contexto donde se desarrolla el día a día del trabajo sobre el que queremos influir, para mejorarlo con nuestras propuestas. Hoy las grandes autopistas que son las TIC nos permiten, a través de las redes sociales, construir un proyecto común del cual el sindicato debe ser impulsor, gestor y valedor.
17. Para incorporar las redes sociales en la estrategia comunicativa hay que contar con los recursos humanos necesarios y con los recursos tecnológicos adecuados. Esto implica un compromiso de trabajo constante para mantener activa nuestra presencia en las redes sociales.

Objetivos y propuestas:

33. *Atraer:* Crear experiencias. Captar afiliación y simpatizantes. Ampliar el alcance de la política educativa y la acción sindical apoyándose en los cuadros sindicales, en la afiliación y en quienes simpatizan con CCOO Irakaskuntza.
34. *Convencer:* Reforzar argumentos. Responder a las críticas y dudas. Comunicar las ventajas de lo que hace el sindicato. Generar y difundir comentarios positivos. Reforzar la imagen de marca CCOO.
35. *Convertir:* Reforzar el tráfico hacia la web. Reforzar la reputación online.
36. *Fidelizar:* Conectar regularmente con la afiliación y simpatizantes (potenciales nuevas afiliaciones) favoreciendo una vinculación emocional a través de la cercanía. Conviene mostrar en todo momento la predisposición del sindicato a escuchar y responder. Hay que transmitir que somos partícipes de un proyecto común.

37. Comprometer a todos los sectores en la publicación de contenidos de la web y las redes sociales.
38. Mantener siempre actualizados los contenidos de la página web en todos los sectores y derivar parte de las consultas diarias en las sedes hacia la página web para activar la participación de la afiliación.
39. Crear la revista TE Gaiak en el nuevo formato digital, al igual que el TE estatal, que permite la participación de la afiliación, que puede comentar los distintos contenidos de la publicación. Sin embargo, se mantendrá el formato en papel para centros.
40. Incrementar el uso de NewsLetters.
41. Impulsar la utilización entre la afiliación de la app para móviles “El sindicato en tu mano. Sindikatua zure esku”.

Eje 2. POLÍTICA EDUCATIVA

2.1. REPOSICIÓN DE LOS DERECHOS PERDIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN.

18. Durante los últimos años hemos asistido en el ámbito estatal y también autonómico a una serie de reformas legales: LOMCE, HEZIBERRI 2020, en contra de la opinión de todos los sectores educativos y especialmente de CCOO Irakaskuntza que no acepta ninguna de estas reformas ya que creemos que han supuesto una merma en el derecho a la educación de toda la ciudadanía, pero sobre todo, de aquellos sectores más desfavorecidos de la sociedad.
19. Con la nueva situación y tras las elecciones de diciembre de 2015, parece que es el momento para debatir sobre qué educación queremos para esta nueva etapa y sobre todo, para recuperar derechos perdidos.
20. En esta nueva andadura CCOO Irakaskuntza quiere ser un factor determinante en la búsqueda de consenso y así, poder contrarrestar las influencias de otros organismos nacionales e internacionales ligados a intereses económicos. Por ello decimos que debemos partir de un concepto de educación ligado, no a estos intereses, sino a los propios de la ciudadanía para que puedan construir un proyecto de vida personal y social desde su propia autonomía. Además queremos que la educación sirva para hacer una sociedad con las mayores cotas de igualdad posibles, más solidaria, y con las mayores competencias para alcanzar el conocimiento.
21. Así desde CCOO Irakaskuntza nos comprometemos a exigir que la educación sea un derecho universal, gratuito y extendido desde 0 a 18 años, garantizado por los poderes públicos y con buena dotación de becas; un derecho a la educación que no segregue al alumnado por cualquier razón; una educación donde toda la comunidad educativa y organismos locales o

provinciales puedan participar en la selección de sus proyectos y objetivos; una educación donde los valores sean pilares básicos.

Objetivos y Propuestas

42. Recuperar los derechos perdidos en educación y derogar las leyes que han socavado los derechos de la ciudadanía con una nueva ley consensuada por todos los agentes sociales y educativos que saque a la educación del debate partidista y establezca las bases para una educación pública y de calidad en el S.XXI.
43. Incrementar el gasto educativo hasta alcanzar la media europea con el objetivo de aproximarse al 7% del Producto Interior Bruto.
44. Dotar y renovar edificios y recursos escolares que se adecúen a las nuevas metodologías cooperativas, coeducativas e inclusivas, dentro de un marco de aprendizaje activo.
45. Revalorizar la figura del profesorado en base a contribuir a la creación de una escuela de calidad donde trabajar en ella suponga una satisfacción y no una depresión.
46. Revisar los criterios de matriculación haciendo partícipes a los centros concertados de su responsabilidad como educadores sostenidos con fondos públicos en la inclusión de alumnado de todo tipo de condición.
47. Revisar el sistema de pagos y crear una oficina única de matriculación en cada territorio.

2.2. HEZIBERRI 2020: HACIA UNA NUEVA LEY EDUCATIVA VASCA

22. En la segunda década del siglo XXI, en plena sociedad del conocimiento y la información, es necesario adecuar la educación vasca a las exigencias que la sociedad le demanda, sin olvidar los objetivos de búsqueda de la excelencia, aprovechamiento del caudal de talento y posibilidades del alumnado y formación de una ciudadanía democrática, crítica, solidaria y justa .
23. El contexto, sin embargo es confuso política y socialmente, con una Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa, cuestionada por la comunidad educativa española y vasca y con un proyecto autonómico, Heziberri 2020, del que CCOO Irakaskuntza ha expresado reiteradamente su opinión contraria. De los pasos realizados hasta el momento, hay una evidencia incuestionable: los agentes sociales y educativos que representamos a la Escuela Pública Vasca no hemos avalado ninguno de los dos proyectos aprobados hasta la fecha (marco pedagógico y decretos curriculares) dentro de Heziberri.
24. Del mismo modo, la elaboración de esta ley educativa vasca deberá abordar un proceso de negociación paralelo sobre aspectos relevantes relacionados con las personas trabajadoras de la enseñanza y con la definición de un servicio educativo vasco. De ahí que sea fundamental que en el marco del diálogo social estén representados todos los sectores y que

las propuestas sobre educación de los mismos, lleguen a todos los foros y mesas de negociación.

25. En definitiva, si se contempla la oportunidad de elaborar una norma con la única y principal finalidad de producir un cambio sustancial en la educación, en ese compromiso participaría CCOO Irakaskuntza con el objetivo de propiciar una mejora de la misma.
26. De forma muy sucinta, para CCOO Irakaskuntza una futura ley educativa vasca debería contemplar los siguientes epígrafes: Objetivos, Financiación, Modelo educativo, Trilingüismo, Escolarización, Convivencia, Modernización de la administración educativa y nuevo mapa escolar, Profesorado, Personal de servicios educativos complementarios, Alumnado y las familias y Evaluación del sistema.

Objetivos y propuestas

48. Dotar al sistema educativo vasco de la suficiente estabilidad, gracias al consenso político sacando el servicio público educativo del debate partidista. La educación, sin ningún tipo de renuncia ideológica, debe dejar de ser un arma arrojadiza de carácter electoralista.
49. Garantizar el esfuerzo inversor de la administración de manera creciente, sostenido en el tiempo y con las garantías legales necesarias, fuera de los vaivenes presupuestarios de cada coyuntura económica.
50. Considerar la educación la mejor inversión en capital humano, eje central del desarrollo económico sostenible y de cohesión social en la comunidad vasca.
51. Modernizar la administración educativa en aras de una ordenación territorial de las enseñanzas y de adecuar el servicio público educativo adaptado a la realidad social y educativa de la Euskadi del siglo XXI.
52. Definir un nuevo modelo de centro educativo en el que la autonomía organizativa y de proyectos sea real.
53. Elaborar un nuevo mapa escolar, actualizado, verdaderamente participado, para someter nuestra realidad educativa a evaluación.

2.3. INNOVACIÓN EDUCATIVA

27. La implantación casi total de la filosofía liberal que lleva implícita la LOMCE ha retrocedido las líneas argumentales de la escuela treinta años. Es necesario, por tanto, sentar de nuevo las bases de una pedagogía acorde con la época actual, que devuelva la influencia que los movimientos de renovación educativa tuvieron entonces y que garantice el proceso formativo del alumnado acompasado al ritmo formativo del profesorado.

Objetivos y Propuestas

54. Promover la motivación del profesorado y del alumnado con el fin de explorar las potencialidades de todos los miembros de la escuela inclusiva.
55. Abrir el sistema educativo a la ruptura de los grupos escolares, exclusivamente organizados por criterio de edad.
56. Potenciar la formación integral del alumnado, conjugando sus potenciales conceptuales y sentimentales.
57. Asignar un tiempo escolar flexible a las necesidades formativas del alumnado, más orientada al aprendizaje por procesos.
58. Flexibilizar el uso del espacio educativo, abierto a otras disciplinas formativas, actualmente minusvaloradas (música, educación física, salas informáticas,...)

2.4. NUEVAS PROFESIONES EDUCATIVAS

28. La escuela del siglo XXI recibe cada vez más a un alumnado plural, abierto a múltiples influencias, de procedencia próxima y lejana y con distintos niveles de formación. Es por ello, más necesario que nunca que responda a esta demanda con garantías, formación y recursos suficientes.

Objetivos y propuestas

59. Incorporar en las plantillas de nuestros centros educativos, entre otras, especialistas en: integración social, trabajo social, educación social, atención a la salud y prevención de riesgos, apoyo y atención a la diversidad, administración de centros, actividades extraescolares y extracurriculares, diseño de centros, trabajo colaborativo y comunicación.

2.5. FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

29. Consecuencia de la aplicación de los tres Reales Decretos del Ministerio de Educación, la Universidad Pública Vasca ha quedado mermada en su capacidad de negociación y de intermediación. CCOO Irakaskuntza pretende revertir esta situación para lograr una Universidad,

- Que mantenga la fundamental autonomía universitaria, como garantía de su independencia frente a intereses ideológicos, políticos o económicos.
- De excelencia, con recursos humanos y materiales suficientes, imprescindibles para impulsar la sociedad del conocimiento.

- ❑ Con un capital humano motivado a través del reconocimiento de su trabajo, con estabilidad en el desempeño de su labor, y con facilidades para desarrollar una carrera profesional sin trabas.
- ❑ Con un capital humano preparado a través de una formación continua personalizada, que nos permita hacer frente a los retos del Espacio Europeo de la Educación Superior.
- ❑ Eficiente, a través de una gestión transparente profesionalizada, con unos objetivos coordinados a todos los niveles para el mejor uso de los recursos disponibles.
- ❑ Capaz de ampliar y mejorar los logros conseguidos en investigación.
- ❑ Con precios políticos para las tasas de matrícula, tendiendo a la gratuidad (modelo de los países nórdicos y universidades centroeuropeas).
- ❑ Que potencie el sistema de becas al estudio para garantizar la igualdad de oportunidades y que no se produzcan exclusiones, y ayudas para paliar otros gastos (costes de desplazamiento, de residencia,...) que pueden limitar todavía más la posibilidad de acceder a estos estudios.
- ❑ Con recursos para fomentar el asociacionismo del estudiantado (cultura, deporte, cooperación,...), que también forma parte de su formación como persona activa e integrada en la vida ciudadana.
- ❑ Implicada en la construcción de una sociedad justa y sostenible, basada en la colaboración y no en la competitividad marcada por los Mercados Económicos y Financieros, referente científico en los debates políticos de interés social y en la defensa de los valores democráticos, sobre la base del rigor intelectual y el espíritu crítico, y que aporta argumentaciones de carácter científico en la promoción de políticas transversales como la igualdad de género, la cultura de la paz, etc...

Objetivos y Propuestas

60. Recuperar una inversión del 1,8% del PIB de la CAPV en 2017, frente al 1,5% propuesto en el pacto de Gobierno por el PNV y PSE, con el objetivo de alcanzar el 2% en los próximos ejercicios.

2.6. EL CURRÍCULUM Y LA EVALUACIÓN

30. La escuela ilustrada, académica, con su concepto de enciclopedia como currículum, con sus connotaciones de accesibilidad y certeza universales ya no tiene posibilidades de realización en el mundo de hoy. Es absurdo seguir añadiendo páginas al currículum. Debemos asegurar algunos saberes comunes, escogidos para que nadie sea menos que nadie. Nuestra sociedad no necesita remesas de personas que sepan las mismas cosas, ni ajustadas a una normalidad excluyente. Al mismo tiempo el desarrollo de la creatividad se vuelve fundamental.

31. Se nos viene imponiendo un currículo academicista y tradicional mediante un control ideológico cada vez más rígido y burocrático. La LOMCE representa un retroceso hacia las posiciones de corte más neoconservador pero, al propio tiempo, se introducen elementos emblemáticos del discurso neoliberal que tratan de moldear las mentes infantiles y adultas mediante la persuasión y sumisión al nuevo mantra de la excelencia, la competitividad, el emprendimiento y la mercancía como valor de cambio. La organización curricular dominante está sobrecargada de contenidos uniformes y descontextualizados, que excluyen otras visiones más complejas y heterogéneas. El currículo enciclopédico -fragmentado, comprimido y abstracto, de kilómetro de extensión y milímetros de profundidad- no puede ser considerado una base aceptable porque ha demostrado su incapacidad para formar el pensamiento aplicado, crítico y creativo de los aprendices.
32. El control del currículum de la educación básica es otro elemento fundamental de selección. La selección escolar favorecerá la progresión en el sistema de aquellas personas que tienen un capital cultural compatible con el currículum. Se constituye así una cultura académica o “academicista” que jerarquiza los campos del saber: primero el lenguaje y las matemáticas, luego las ciencias naturales, a continuación las ciencias sociales y las humanidades y, por último, las artes. Una jerarquización y disociación disciplinar que no tiene ningún sentido en la era digital.
33. El imperio del pragmatismo y de la utilidad, llega a nuestros días de la mano de las nuevas tecnologías, las redes sociales e Internet. Grandes avances e instrumentos técnicos de progreso a los que en los nuevos planes curriculares se les da preponderancia (la hegemonía de lo nuevo y recién llegado), en detrimento de las humanidades que devienen en ornato superfluo y trasnochado y que además pretenden cuestionar el imperialismo tecnocientífico y económico.
34. La educación para la ciudadanía, por ejemplo, que sirve para la formación política y la convivencia democrática integradora se ha suprimido. Hay también mucha cultura y mucho arte fuera del currículum escolar que se ve marginada.
35. Con este enfoque pragmatista y utilitario se refuerza el aprendizaje que es objeto de evaluación y control y no otro. Y después de años de experiencia, ya sabemos que medir no mejora los resultados, sino que empequeñece el currículum.
36. Con el objetivo de la evaluación se deslegitima la función docente pues las pruebas de diagnóstico responden a un modelo de evaluación que limita sistemáticamente la valoración del progreso del alumnado al mero rendimiento académico, centrándose en los resultados de las pruebas como indicador y referente a través del cual se manifiestan los problemas de aprendizaje, pero resultando técnicamente deficientes para evaluar el progreso real e integral del alumnado.
37. Cuanto más administrativa sea la finalidad de la evaluación, más predominante será su papel; es más, si se percibe que el test es importante, inevitablemente se producirá una enseñanza para el test y el currículo quedará así, de facto, redefinido.

Objetivos y propuestas:

61. Elaborar un **currículum contrahegemónico** que incluya contenidos básicos, social y culturalmente relevantes; que contemple la diversidad cultural y de género, así como otras manifestaciones minorizadas y excluidas; y que genere un aprendizaje capaz de convertir la información en conocimiento y pensamiento, y de afrontar el conocimiento complejo y la incertidumbre.
62. Sustituir los amplios y descontextualizados listados de contenidos y competencias por itinerarios de experiencias que se construyen a partir de las ideas previas, de la indagación y de la cooperación.
63. Recuperar la **educación para la ciudadanía**. La ciudadanía se construye a partir del conocimiento, vivencia y ejercicio de los derechos humanos y de la infancia.
64. Superar la fragmentación curricular y el saber distribuido en parcelas, se requieren fórmulas alternativas que permitan la interrelación entre diversos conocimientos disciplinares y las visiones sistémicas, que van desde la interdisciplinariedad hasta la transdisciplinariedad y la globalización total del conocimiento.
65. Modernizar los materiales de aprendizaje. Resulta obsoleto **el libro de texto** -en formato papel o digital- como instrumento hegemónico en la transmisión del saber, existiendo como alternativa multitud de fuentes de aprendizaje infrautilizadas (bibliotecas, multimedia, redes sociales, entorno natural y social).
66. Promover el aprendizaje fuera del aula. evitando que que ésta siga siendo básicamente un lugar donde la actividad prioritaria sea el dictado y la memorización de contenidos.
67. Reconocer **distintas modalidades de evaluación**, de carácter más cualitativo y educativo, sin la obligación de tener que participar en evaluaciones externas más distantes y selectivas que no encajan con el modelo pedagógico del centro o del profesorado.

EJE 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**INTRODUCCIÓN: EL DIÁLOGO SOCIAL**

38. Comisiones Obreras, ante el panorama de bloqueo y dificultad de la negociación colectiva en el Estado y en Euskadi, que persigue la individualización de las condiciones laborales y el desequilibrio de poder, construye y sustenta su acción sindical en tres pilares fundamentales: el diálogo social interprofesional, el fortalecimiento y la negociación de convenios sectoriales y provinciales para impedir su decaimiento y como instrumento de defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras, y la movilización social. CCOO Irakaskuntza suscribe todos los documentos aportados por las Confederaciones estatal y de Euskadi respecto al diálogo social.

3.1. LA DEFENSA DE LOS CONVENIOS SECTORIALES FRENTE A LOS CONVENIOS DE EMPRESA.

39. Las políticas neoliberales de ajuste y recortes sociolaborales han aumentado la fractura social y la inseguridad. Especialmente en el ámbito de la educación seguimos padeciendo las agresivas políticas neoliberales, que conducen a la privatización, cuyas consecuencias inciden muy negativamente en sus profesionales. El objetivo de quienes pretenden situar la educación en el mercado del comercio de servicios sigue dando pasos, ayudado por las nuevas leyes educativas implantadas sin consenso y la reducción de los presupuestos dedicados a la educación. Esta situación conduce a la desestabilización de los sistemas educativos y nos distancia del sentido de la educación democrática, como instrumento de desarrollo de las personas en condiciones de equidad, de la conformación de una ciudadanía participativa y de la promoción del desarrollo integral de las personas.

Objetivos y propuestas:

68. Mantener la movilización social y reforzar de la negociación colectiva tanto en el sector privado como en el público.
69. Revertir las nefastas consecuencias de las reformas laborales puestas en marcha entre 2011 y 2014, entre ellas:
 - La inaplicación de los convenios colectivos.
 - La preferencia aplicativa del de empresa sobre el de sector.
 - La pérdida de la ultraactividad.
70. Recuperar la fuerza vinculante de los convenios colectivos. y la fuerza vinculante de los acuerdos o pactos con las administraciones públicas.
71. Limitar el abuso del Estatuto Básico del Empleado Público que ha sustituido los frutos de la negociación colectiva por Reales Decretos unilateralmente impuestos por el gobierno central y, en nuestro caso, agravado por el desarrollo del Gobierno Vasco. Los procesos de negociación que se inicien deben incluir como paso previo la derogación de los RD Ley 14 y 20/2012 por cuanto supusieron una imposición de medidas que conllevan un importante retroceso para la educación universitaria y no universitaria.

3.2. RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

40. La progresiva disminución de los salarios reales y de los salarios pactados en negociación colectiva, agravada a raíz de las sucesivas reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, puso en manos de las empresas diversos instrumentos para favorecer la devaluación salarial y la reducción de costes laborales. Todo ello se ha traducido en despidos, impagos de salarios y

modificación de la retribución y de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios de aplicación en las empresas. En el sector privado, además se está produciendo un aumento de prácticas fraudulentas por parte de empresas que incumplen la legislación y los convenios colectivos. Las contrarreformas del Gobierno y sus políticas neoliberales de recortes y de ataques a nuestros derechos laborales y sociales han ensanchado las brechas de género, incrementando la carga de trabajo y la responsabilidad en cuidados a las mujeres.

Objetivos y propuestas:

Sobre derechos salariales.

72. Recuperar el poder de compra e incentivar el consumo privado. La moderación salarial debe aplicarse con contrapartidas concretas y verificables.
73. Continuar con la recuperación del poder de compra de los/as empleados/as públicos, con la devolución total de la paga extra; la compensación de la pérdida de poder adquisitivo producida en los años de congelación salarial y 5% recortado, y conseguir el compromiso de aplicar en las AAPP los criterios del III AENC en materia salarial y de estabilidad en el empleo.
74. Recuperación salarial en el ámbito de privada, a través de convenios que firmen subidas salariales entre el 1,5 y el 3%.
75. Revisar los criterios y procedimientos aplicados por el sector público en la concesión de complementos y parte variable del salario, para evitar que puedan producirse efectos discriminatorios.
76. Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias.
77. Abordar una reforma legislativa del Art. 84.2 del ET que revierta la prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa para que los salarios base establecidos en los convenios colectivos sectoriales no puedan ser objeto de minoración por convenios colectivos de ámbito inferior.
78. Utilizar en la negociación colectiva un modelo que tenga en consideración el IPC junto con los resultados de la productividad y la situación de la empresa y del sector.
79. Garantizar la información económica en las mesas de negociación para poder hacer un seguimiento de los parámetros del incremento salarial y rechaza las dobles escalas salariales y la brecha por razón de género.
80. Recuperar las aportaciones empresariales a Itzarri.

Sobre derechos de contratación y jornada

81. Recuperar los derechos de jornada, formación, promoción profesional, ofertas de empleo público, derechos sindicales y de representación, reponiendo el pleno ejercicio de presencia en mesas y organismos institucionales de representación dentro de la CAV.
82. Garantizar un empleo estable. Es necesario para CCOO Irakaskuntza mantener las acciones que favorezcan la mejora de las condiciones en aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva la determinación o concreción de determinados aspectos relativos a la contratación:
83. Promover que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo, evitado el fraude y el abuso en la contratación.
84. Proteger el empleo existente y evitar un uso abusivo y discriminatorio de los despidos objetivos.
85. Impulsar la conversión de contratos temporales en indefinidos y la conversión de los de tiempo parcial en tiempo completo, así como la transformación de los contratos formativos en indefinidos.
86. Evitar el abuso en la utilización de becas o prácticas no laborales, regulando en el convenio las condiciones en que se realizarán y los servicios a que podrían acceder, aunque no pertenezcan a la plantilla laboral.
87. Controlar y combatir las fórmulas irregulares en las relaciones laborales. Es necesario ejercer un control en las relaciones laborales, especialmente en aquellos casos en las que las personas contratadas se ven obligadas a hacer actuaciones para las que no tienen formación previa, están sujetas a contratos eventuales por lo que se cambia continuamente de personal, siendo las plantillas poco estables. Esto lleva a una pérdida de calidad en la comunidad educativa con las graves consecuencias que supone. Y combatir la situación de trabajadoras y trabajadores con unos salarios bajos, la dispersión de los convenios colectivos y el incumplimiento de los referenciados en los pliegos de licitación en el sector de Intervención Social o incluso, presión empresarial para aceptar renunciaciones a derechos.

Sobre derechos en salud laboral.

88. Velar por un trabajo saludable. La defensa de la salud laboral es un terreno clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y una herramienta estratégica de la acción sindical de CCOO Irakaskuntza. La extensión generalizada de un modelo precario de relaciones laborales está teniendo graves consecuencias en la salud de

trabajadoras y trabajadores, sobre todo en aquellos colectivos más afectados por la precariedad: mujeres y jóvenes. Ningún trabajador ni trabajadora sin protección. Para CCOO Irakaskuntza es fundamental poner la salud en el centro del sistema de prevención y de protección social. Hay que impedir que tanto los reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud como las enfermedades crónicas que requieren asistencia sanitaria sean un instrumento de selección y despido en manos de la persona empleadora. La ineptitud sobrevenida y las ausencias médicas, aún justificadas como causas de despido objetivo, son elementos de exclusión social que se afianzan con la última reforma laboral.

89. Garantizar el complemento al 100% en caso de incapacidad temporal.
90. Impedir que el derecho a la vigilancia de la salud se pueda convertir en un instrumento de control por parte de la persona empleadora.
91. Revertir los cambios introducidos por el Real Decreto 625/2014, en la llamada “Ley de Mutuas”, 35/2014 por el que se regulan determinados aspectos de la gestión de la IT durante los primeros 365 días, que dan mayor poder a las mutuas y limitan derechos de las personas trabajadoras.
92. Garantizar que las contingencias comunes y el accidente no laboral sean gestionados por la Seguridad Social y no por la mutua. CCOO argumenta la necesidad de frenar la privatización de la sanidad pública, puesto que dar más poder a las mutuas en las contingencias comunes es abrir una nueva vía para la privatización.
93. Recoger en los convenios colectivos el compromiso de la empresa de cambiar el puesto de trabajo a las mujeres embarazadas si éste supone un riesgo para el embarazo.
94. Facilitar un mayor reconocimiento de enfermedades relacionadas con el trabajo, reivindicando la modificación de los textos legales pertinentes.
95. Plantear un sistema de vigilancia de la salud desempeñado desde el ámbito público y financiado con cuota de contingencia profesional.
96. Crear la figura del delegado o delegada territorial de prevención con competencias en empresas sin representación unitaria del personal.
97. Derogar la normativa que permite el despido objetivo por faltas intermitentes de asistencia aún justificadas, lo que provoca que la salud se convierta en un elemento de discriminación laboral.
98. Definir el ámbito de las mutuas solo en las contingencias profesionales, evitando que las entidades colaboradoras desempeñen cualquier otra función.
99. Hacer que retornen las funciones de gestión de las prestaciones al INSS, garantizando la asistencia sanitaria a través de los sistemas públicos de salud.

Sobre derechos en igualdad efectiva de género.

100. Trasladar el compromiso de CCOO Irakaskuntza con la igualdad, reflejado en sus estatutos y planes de actuación a la negociación colectiva.
101. Eliminar los factores y criterios que, directa o indirectamente, discriminan a las trabajadoras de la enseñanza y que posibilitan que, en conjunto, estas perciban menos del 80% del salario de los hombres. Entre otras, priorizar la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial.
102. Negociar planes y medidas de igualdad en todos los ámbitos, que incluyan protocolos de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y constituir comisiones por la Igualdad que posibiliten un seguimiento permanente de las medidas que se establecen.
103. Ampliar a cuatro semanas el permiso de paternidad.
104. Garantizar la reducción de jornada por cuidado de personas sin restricciones temporales.
105. Extender la reserva del puesto de trabajo a toda la duración de la excedencia para el cuidado de un familiar y para hijas e hijos.
106. Posibilitar el fraccionamiento de las excedencias, según las necesidades reales.
107. Formación dentro del horario de trabajo, especialmente para las personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares.
108. Incremento de la duración (un mes actualmente) de la reducción de jornada de hasta el 50%, con carácter retribuido, que el funcionariado tiene para el cuidado de familiares de primer grado, por razones de enfermedad muy grave. Y extensión de este derecho al conjunto de trabajadores y trabajadoras.
109. En relación con el personal interino y con todo tipo de contratos temporales, reconocimiento de todos los derechos, en materia de conciliación, en igualdad de condiciones y que se favorezca la realización de las pruebas de oposición a las interinas en caso de embarazo o de permiso por maternidad.
110. Cumplimiento de la ley integral contra la violencia de género en todos sus términos y, en concreto, que se posibilite a todas las víctimas de violencia de género el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de puesto de trabajo.
111. Incidir en la importancia de que los convenios colectivos sectoriales recojan la obligación de negociar planes de igualdad en empresas con menos de 250 personas trabajadoras. Igualmente, los convenios de empresa deberán recoger esta obligación.
112. Formar a todos nuestra representación sindical y, especialmente, a quienes tienen tareas de negociación colectiva, para la negociación de un plan de igualdad.
113. Incluir mujeres en todos los equipos negociadores para que tengan una percepción directa de los problemas que estas tienen en su ámbito de trabajo.
114. Garantizar el conocimiento por parte de las correspondientes secretarías de mujer e igualdad de nuestra federación de los planes o medidas de igualdad existentes en las empresas de su ámbito para que colaboren en la negociación en cada caso.

115. Registrar públicamente los planes o medidas de igualdad y debe ser obligatorio el registro propio en nuestra organización.

3.3. FORMACIÓN

41. La formación es un derecho laboral y la negociación colectiva ha de contribuir para definir planes de formación, facilitar el acceso a la formación de las personas con mayor riesgo, promover los permisos para la formación y el PIF (permisos individuales de formación), así como vincular los planes de formación en la empresa con la clasificación profesional y su promoción dentro de la misma.
42. La crisis y el incremento del desempleo fue el contexto adecuado para introducir, en el ámbito de la formación, reformas y programas que sitúan a la empresa como lugar de aprendizaje y el empleo a cualquier precio por encima de otras consideraciones. Sin embargo, ante una situación de remodelación del sistema, resulta especialmente necesario impulsar la formación con compromisos de inversión, estableciendo compromisos de inversión propia, con planes de formación que atiendan a la equidad en la distribución de los recursos y aseguren la participación de todas las personas trabajadoras, especialmente de quienes cuentan con menor cualificación, garantizando la igualdad de trato y la ausencia de discriminaciones.

Objetivos y propuestas:

116. Exigir la implantación de medidas de acción positiva para favorecer el acceso del sexo menos representado a cursos de formación.
117. Permitir la participación en los cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento o en la situación de excedencia por cuidado de menores a cargo o familiares.
118. Fomentar la paridad en la formación de los miembros de las juntas de personal, comités de empresa y los representantes de personal.
119. Regular el tiempo para formación y el derecho a permisos para asistir a exámenes, contemplando la preferencia a elegir turno de trabajo y la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación profesional.
120. Mejorar la calidad de la formación, determinando las necesidades sectoriales, y vinculando la formación y la cualificación con la clasificación profesional y la promoción interna, con un reconocimiento de esa cualificación.
121. Incorporar como materia de negociación colectiva el control, seguimiento y tutela, por parte de la RLT, de los derechos de las personas trabajadoras con contratos de formación y de quienes realizan prácticas no laborales.

3.4. OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO, OPE

43. La situación laboral de alrededor de un 33% del funcionariado interino que presta servicios en el Departamento de Educación es preocupante. Han pasado muchos años sin ofertas de empleo público que den respuesta a las necesidades reales de los centros y estabilidad a las plantillas. El origen de esta dejadez no está en la improvisación o en la falta de recursos; sin duda ha sido mucho más fácil controlar a un colectivo cuya situación laboral no es estable y tampoco ha habido interés en funcionarizar a aquellas personas que aún teniendo un puesto de trabajo no cumplen con todas las características de perfilación.
44. Lamentablemente nos encontramos ahora con un número de personas que por su edad avanzada tienen dificultad para acceder a las raquíticas cifras que la OPE abre en sus especialidades. En los casos más graves y a pesar de estar en activo no se convocan, desde hace decenas de años, plazas que les permitan acceder a un empleo estable. En este momento el RD 20/2012, ha venido a refrendar la política del Departamento que esconde bajo el epígrafe PCC (Plazas a Configurar por el Centro) un buen nº de plazas que, a pesar de aparecer año tras año en el BOPV, no podrán ser tenidas en cuenta en estas convocatorias porque no se pueden adjudicar a ninguna especialidad concreta.

Objetivos y propuestas:

122. Lograr ofertas de empleo público anuales alternas entre los diversos cuerpos.
123. Eliminar el criterio de la tasa de reposición, en la medida que es necesario recuperar el empleo perdido Garantizar la estabilidad de las plantillas en el ámbito educativo, en consonancia con las sentencias del TJUE.
124. Garantizar la no obligatoriedad de la perfilación lingüística de plazas cuando ésta no sea imprescindible.

3.5. EXTERNALIZACIÓN Y PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

45. Hay que revertir el modelo de gestión basado en la externalización de servicios en el ámbito educativo, que ha supuesto un deterioro, tanto de los propios servicios, como de las condiciones laborales del personal, con aumento de contratos precarios y sueldos más bajos que el personal de la administración. Las necesidades de personal complementario en los centros públicos y privados se han cubierto adjudicando a empresas privadas externas los servicios de apoyo al alumnado con necesidades educativas especiales, el acompañamiento en el transporte escolar, los comedores escolares o la limpieza de los centros. Los recortes también han afectado negativamente a todos los sectores socioeducativos del sindicato que dependen de fondos públicos (diversidad funcional, menores, exclusión,-y sus convenios de empresa- ocio, infantil...), provocando riesgos en el mantenimiento de los derechos y creando dificultades en el sector.

46. Los servicios sociales son pilares de la sociedad y de la economía, esenciales para la vida cotidiana de la ciudadanía y las empresas. Desempeñan un papel importante para asegurar la cohesión social, económica y territorial y son vitales para el desarrollo sostenible en términos de empleo, inclusión social, crecimiento económico y calidad medioambiental.

Objetivos y propuestas:

125. Imponer en todos los pliegos de licitaciones en las convocatorias de las administraciones el convenio colectivo de referencia y la categoría aplicable en cada caso,
126. Incluir en los pliegos la subrogación de personal y la inclusión de cláusulas que obliguen a las empresas adjudicatarias a no minorar las condiciones de trabajo como jornada, salario y mejoras sobre legislación laboral básica, de las personas trabajadoras adscritas al contrato en el que se incorpora la misma, en función del convenio colectivo que resulte de aplicación al presentarse la oferta.
127. Mantener la apuesta por un sector socioeducativo cuya regulación debe ir asimilándose a los servicios públicos a los que pertenece, un estatus que las administraciones le vienen negando en beneficio de intereses mercantilistas que lo alejan de su objetivo real.

3.6. ELECCIONES SINDICALES

47. Las elecciones sindicales actualmente son una tarea diaria y necesaria tanto por la existencia de continuos procesos electorales como por la necesidad de extender los procesos electorales a empresas que no tienen representación sindical. Debemos concebir el trabajo electoral como una parte fundamental del desarrollo organizativo de la federación y convertirlo en una actividad permanente que nos concierne a todas y a todos. Las elecciones sindicales son el cauce que nos debe permitir conectar al sindicato con muchas personas trabajadoras.

Objetivos y propuestas:

128. Impulsar el crecimiento de la afiliación, singularmente en las personas jóvenes y la representación electa, fidelizar a las personas ya afiliadas y fomentar la implicación y participación de la afiliación en todas las tareas sindicales, especialmente en los procesos electorales, desde la elaboración de los programas y las candidaturas hasta la votación final.
129. Elaborar protocolos de bienvenida que incorporen material básico de carácter informativo y formativo para la nueva representación.
130. Garantizar la presencia de CCOO Irakaskuntza en los centros de trabajo y la cercanía con la afiliación, las personas simpatizantes y las personas trabajadoras. Reiteramos nuestro compromiso de incrementar el número de secciones sindicales constituidas.

131. Realizar estudios rigurosos que nos permitan conocer el perfil y las necesidades de nuestra afiliación a fin de poder adaptar nuestro trabajo sindical a éstas.
132. Priorizar la incorporación de mujeres y jóvenes a nuestro trabajo sindical, garantizando su inclusión en nuestras candidaturas. Debemos dotarnos de planes de acogida y formación específica para facilitarles su incorporación efectiva.
133. Asegurar una mayor optimización de los recursos generados por la organización, tanto materiales como humanos. Debemos potenciar y fomentar el uso adecuado de las horas sindicales, igualmente debemos utilizar las herramientas que tenemos disponibles para facilitar la colaboración y la cooperación federal e intersectorial lo que nos permitirá mejorar la coordinación y la corresponsabilidad.
134. Mejorar nuestra comunicación interna y externa. Debemos dar un salto cualitativo en la mejora de la comunicación tanto a la hora de crear opinión, como en la manera de transmitir ésta. Debemos optimizar todas las posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías y evitar mensajes contradictorios.
135. Avanzar en un modelo organizativo y de responsabilidades sindicales que nos garantice una mayor coordinación entre sectores y territorios y una mejor adaptación a la realidad de las personas trabajadoras de nuestro sector.
136. Reforzar el papel del sindicato en la dirección de los órganos unitarios de representación y en la actuación de la representación de personal.

3.7. APERTURA LISTAS

48. La gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones por parte del Departamento ha sido claramente insuficiente, cuestión ésta que no es baladí, si se tiene en cuenta que de una buena gestión de éstas depende en gran parte de que los recursos educativos estén en los centros educativos a tiempo para ponerse al servicio de aquel a quien tiene que ir dirigido: el alumnado.
49. En lugar de esto, en los centros se sabe mucho de sustituciones tardías, porque en la lista correspondiente no existan personas candidatas, y de la negativa del Departamento a aperturas generalizadas de listas.

Objetivos y propuestas.

137. Mantener las listas de personas candidatas a sustituciones abiertas permanentemente.
138. Establecer apertura de todas las listas con periodicidad anual.
139. Fijar plazo, criterios y temporización para la depuración de las listas
140. Promover la sustitución del personal al servicio del departamento de educación desde que se produce el hecho causante.
141. Promover en todos los procesos de adjudicación de sustituciones los medios informáticos

142. Garantizar que en estos procesos de adjudicación, a todos/as los/as trabajadores/as se les aplica la Normativa en condiciones de Igualdad mérito y capacidad.

3.8. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y CONTRATO DE RELEVO

50. La jubilación anticipada, sobre todo a través del modelo de contrato de relevo se ha revelado como uno de los instrumentos más efectivos a la hora de rejuvenecer las plantillas de los centros y facilitar la incorporación de nuevas personas trabajadoras, sobre todo jóvenes, a un empleo estable y de calidad.
51. El progresivo empeoramiento de las condiciones de esta modalidad de jubilación anticipada, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, hará que cada vez sea más difícil recurrir a esta fórmula, porque será más cara, después de que en 2011 se haya endurecido el acceso a la misma de las personas trabajadoras y las condiciones a cumplir por las empresas. No obstante, hay aún una vía abierta para aplicar las antiguas condiciones en los dos próximos años; en concreto, hasta el 1 de enero de 2019. Se trata de las empresas que tenían con sus plantillas un compromiso previo al 1 de abril de 2013 para utilizar la jubilación anticipada por contrato de relevo, que les permite seguir aplicando la vieja normativa a quienes hayan nacido antes de 1958.
52. El encarecimiento paulatino de la fórmula resta atractivo a medida que pasan los años, y es por este motivo que el Gobierno Vasco, la patronal Confebask y los sindicatos CC OO y UGT han suscrito en la Mesa de Diálogo Social, un acuerdo para la incentivación de los contratos de relevo en Euskadi.
53. Una de las condiciones que incorpora es que la persona relevista debe ser menor de 30 años de edad, con lo que se recupera uno de los objetivos que inspiraron su creación en 1999, que era la incentivación del empleo juvenil. No obstante, en el sector de la educación privada también puede suscribirlo una persona trabajadora temporal de la empresa que supere esa edad, siempre que su puesto sea ocupado por una persona joven.

Objetivos y propuestas.

143. Defender el modelo de jubilación anticipada a través del contrato de relevo en la negociación colectiva, fomentando a través de él el relevo generacional y el rejuvenecimiento de las plantillas, y garantizando el acceso a un empleo estable y de calidad a la juventud.
144. Garantizar la modalidad de reducción de un 75% de jornada para la persona relevada a través de la contratación indefinida y a jornada completa de la persona relevista, incluyendo un artículo que así lo garantice en todos aquellos convenios colectivos y acuerdos que CCOO Irakaskuntza negocie.
145. Facilitar el relevo generacional del personal educativo a través de la jubilación incentivada.
146. Recuperar las reducciones en el horario de atención directa a partir de los 59 años .

3.9. ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

54. Las políticas de ajuste, junto con las últimas reformas de la LOU y sus decretos de desarrollo, han deteriorado las condiciones laborales y profesionales del PDI y del PAS. Esta nueva regulación junto con decretos vigentes desde los años 80, conforman una reglamentación que es necesario y urgente modificar. Por ello reivindicamos la necesidad de negociar y acordar un Estatuto del Personal Docente e Investigador, que nos permita erradicar la precariedad, mejorar las condiciones laborales y avanzar hacia una homologación de las retribuciones del PDI y del PAS con los países de nuestro entorno.

Objetivos y propuestas:

147. Abrir procesos de negociación que permitan afrontar los problemas generados por la limitación en la tasa de reposición, ofreciendo prioridad al empleo.
148. Mejorar la jornada y el régimen de dedicación.
149. Dotar de normas básicas que impidan el atropello de los derechos del personal interino.
150. Implantar totalmente la directiva de la UE 70/99 en materia de contrataciones temporales.
151. Conseguir garantía de movilidad.
152. Evitar la derogación unilateral de los pactos y acuerdos, etc.

EJE 4. LA EDUCACIÓN DEL S.XXI. UN SISTEMA EDUCATIVO TRANSFORMADOR

55. En los últimos años, el mundo ha experimentado cambios fundamentales que han transformado la sociedad en general, y el concepto de educación en particular. Cada vez se hace más necesaria una formación integral que nos capacite para poder desarrollarnos en una sociedad global como ciudadanía de pleno derecho.

56. Además, los avances científicos, técnicos y en general en todos los conocimientos humanos hacen que los contenidos formativos queden desfasados con rapidez, aumentando con ello la importancia de la formación permanente a lo largo de toda la vida. Asimismo, cada vez es más importante poder transferir lo aprendido a todos los campos de la vida profesional y social una vez terminada la etapa educativa.

57. Todo ello nos lleva a entender la educación, no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento privilegiado para desarrollar todas las competencias que nos lleven a afrontar todos estos retos.
58. Para ello, desde CCOO Irakaskuntza proponemos las siguientes líneas estratégicas que deben desarrollarse en este nuevo concepto de educación para el S.XXI:
59. Inclusividad y cooperación. El sistema educativo debe ser un sistema inclusivo y cooperativo que fomente que nos construyamos de forma personal, diversa. Para ello serán necesarios cambios organizativos, metodológicos, de gobierno de los centros, pero sobre todo, cambios económicos que supongan una mayor dotación de recursos, para que la inclusividad pueda ser una realidad y para que las diferencias culturales étnicas, sociales, de género sean tenidas en cuenta y valoradas como un componente de diversidad y que se entiendan como una riqueza que nos hace seres únicos pero también iguales.
60. Debemos asegurarnos de que este reto sea una oportunidad para conseguir que todo el alumnado prospere en los distintos conocimientos y que seamos capaces de ofrecer sin distinciones, las mismas oportunidades para su desarrollo personal-vital y social-laboral. La escuela no es una fábrica donde los productos deben responder a unos estándares prefijados a una cierta normalidad excluyente, sino que los resultados deben ser diversos y donde la creatividad sea un factor fundamental.
61. Diversidad e identidad. La educación del futuro debe tener en cuenta la diversidad, la identidad y la expresión de género u orientación sexual que tiene o que conforma a la persona. El reconocimiento a la diversidad sexual, a las distintas formas de sentir y de orientar el deseo, al amor y a la concepción de la familia deben de entenderse como una muestra de riqueza y variedad que nos hace seres únicos pero también iguales.
62. Debemos eliminar del currículo y de cualquier práctica que se lleve a cabo en la escuela, la reproducción de estereotipos de género y la discriminación por género u orientación sexual. La educación afectivo-sexual debe ser también un pilar básico de esta nueva ley que regule el derecho a la educación. Se debe recuperar a su vez la educación para la ciudadanía donde los valores como la igualdad, la equidad, la solidaridad, la convivencia democrática, la inmigración, el desarrollo sostenible se recuperen como parte fundamental en la formación del alumnado.
63. Una educación que se base en la igualdad de derechos y oportunidades debe fomentar no sólo mejores oportunidades de trabajo y formación a través de planes de desarrollo, sino también, un cambio cultural en todas sus dimensiones, impulsar la adquisición de actitudes en un proceso educativo que prepare al alumnado para vivir un progresivo desarrollo personal, y para colaborar en la evolución humana de una sociedad construida con criterios de corresponsabilidad. Así como, para construir su propio proyecto de vida con plena participación en el contexto social en el que vive.

64. Puesto que la escuela educa moralmente, con o sin intención, es necesario que los valores que se transmitan sean los que obtengan el máximo consenso social, huyendo de éticas privadas, individuales o de grupos particulares. Es por tanto, necesario que la educación que se imparte en centros públicos o sostenidos con fondos públicos, sea una educación laica, de forma que ninguna creencia religiosa se utilice ni como adoctrinamiento, ni como motivo de discriminación obtención de privilegios, asegurando el respeto por las creencias individuales de todos sus componentes.
65. Los valores no pueden ser otros que los derivados de la Constitución, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como de los que constituyen la base de una ciudadanía democrática: la libertad, la democracia, la igualdad entre los sexos, la solidaridad, el respeto a la diversidad, la tolerancia, la no violencia... serán los aspectos fundamentales que permitirán la formación de una ciudadanía mejor.
66. Convivencia. La educación en valores es la recuperación de valores perdidos que explican buena parte de los problemas de convivencia y acoso escolar. Es necesario que la educación basada en la competitividad y en el individualismo sea sustituida por un sistema educativo donde lo común y lo social, sea el eje sobre el cual pivote el aprendizaje y la educación. La cooperación, la solidaridad y el respeto son valores que servirán para atajar muchos problemas de convivencia. Es absolutamente necesario que el sistema educativo construya una red social que dé cobijo a estos valores para atajar los problemas de convivencia y de acoso, imposibles de resolver sólo desde una concepción de tratamiento individual y corrección de conductas.
67. Plurilingüismo. La competencia lingüística pilar básico de cualquier propuesta educativa. Esta competencia es fundamental para el desarrollo de las demás competencias clave en el proceso educativo. Así pues, es necesario promover un desarrollo de las dos lenguas oficiales, euskera y castellano ya que deben ser ambas instrumentales y siempre teniendo en cuenta la realidad sociolingüística y el contexto de los centros educativos.
68. El objetivo debe ser que el alumnado alcance una competencia comunicativa de comprensión y expresión tanto oral como escrita. Y nunca condicionada a la consecución de un título. Esta defensa del euskera y castellano como lenguas instrumentales debe conjugarse ahora con una realidad nueva a la que no podemos dar la espalda. En un mundo global y dentro de un concepto de formación integral para hacer frente a estas nuevas realidades el alumnado debe también conocer suficientemente una lengua extranjera.
69. CCOO Irakaskuntza defiende un plurilingüismo real y contextualizado a la realidad social del centro educativo.
70. Creemos que es momento de avanzar en un nuevo sistema que supere al de modelos lingüísticos anteriores y que deje en manos de la autonomía de los centros la implementación de un proyecto lingüístico adaptado a sus circunstancias, pero que conjugue también, los derechos lingüísticos del alumnado y la elección de las familias. El Departamento

de Educación tiene que dotar a los centros de un marco general y de los recursos necesarios para el desarrollo de un trilingüismo real en todos los centros.

71. Una enseñanza plurilingüe de calidad debe apostar por la autonomía de los centros, pero el Departamento de Educación no puede dejar solo en manos de la autonomía de los centros la consecución de esos objetivos. Es necesario que la Administración elabore un plan con la suficiente dotación económica que garantice este plurilingüismo de calidad y no deje en manos del profesorado su propia formación lingüística en lenguas extranjeras, o que se limite a dotar a los centros que se sumen al proyecto multilingüe con una cuantía absolutamente insuficiente para conseguir la competencia lingüística del inglés del profesorado.
72. El Departamento debe elaborar un plan eficaz e inmediato para la formación específica en lenguas extranjeras del profesorado.
73. Competencia digital. El futuro de la educación y de los derechos del alumnado, tiene que ver con asegurar el acceso a los recursos tecnológicos y al desarrollo de la competencia digital.
74. Desde CCOO Irakaskuntza consideramos que es prioritario que los centros tengan una atención técnica suficiente y sobre todo, que en todos ellos existan también docentes con total dedicación al desarrollo de estos proyectos TIC. No se puede promocionar las nuevas tecnologías y luego dejar huérfanos a los centros para que se las arreglen como puedan.
75. Asimismo, el Departamento debe asegurar a todo el alumnado una educación de calidad y el acceso de todas las familias a los dispositivos TIC necesarios para conseguirlo.
76. Formación Profesional. Garantizar a la juventud una Formación Profesional que le capacite para su inserción en el mundo laboral. No podemos negar que la FP en Euskadi está mucho más valorada que en el resto del Estado, pero eso no debe hacernos creer que todo va bien. Creemos que se debe aumentar la oferta, que hoy por hoy, es insuficiente. Se debe seguir desarrollando la Formación Profesional Dual, pero estableciendo las medidas y controles necesarios para que las empresas no se aprovechen del dinero recibido, así como de mano de obra gratuita. Es un buen momento para replantearnos hacia dónde queremos ir.
77. CCOO Irakaskuntza se debe a las personas trabajadora. Debemos velar por sus derechos pero sin olvidar que nuestro compromiso también debe extenderse a la sociedad, a facilitar el acceso a un empleo cualificado a cualquier persona, a apoyar medidas de cohesión social, a velar por el uso adecuado de los recursos comunes.
78. La FP es la modalidad de enseñanza reglada más promocionada en este momento. El porcentaje de personas tituladas con esta formación es muy inferior a la media europea y a la actual demanda del mercado laboral.
79. Aunque se trata de una formación rápida que en dos años puede insertar a una persona en el mercado laboral, no parece ser lo suficientemente atractiva para que quienes pueden acceder a la universidad se planteen abandonar esta idea.

80. Seguramente esta opción no resulta lo suficientemente atractiva por diferentes razones. Salarios insuficientes, poco reconocimiento social, condiciones laborales difíciles, etc. Muchas personas jóvenes prefieren tener primero una formación universitaria y luego complementarla con una FP que les abrirá la puerta del mercado laboral. La sobrecualificación es un problema endémico.
81. El modelo de FP Vasca y en especial la modalidad Dual se vende muy bien en otras comunidades autónomas e incluso es copiado en otras partes del mundo que están a la cabeza en desarrollo educativo y económico, pero no todo son luces y éxito en esta imagen de marca.
82. Si profundizamos en esta realidad veremos que estos logros son consecuencia del trabajo diario de miles de docentes. Sin embargo, el empeoramiento de sus condiciones laborales es progresivo año a año. Las tareas se han ido multiplicando, los procesos se han hecho cada vez más complejos, la autoformación y la continua adaptación a innovaciones han convertido la función docente en una carrera de actualizaciones y tareas continuas además de la docente en las que la meta cada vez está más lejana. Al final parte del profesorado se siente como agente comercial, presionado para conseguir más plazas para la modalidad Dual y que sus centros no desciendan posiciones en el ranking. La competitividad se ha instaurado como principal y único objetivo.
83. La fórmula del éxito de esta “FP 4.0” es un simple triángulo. En un vértice se sitúan los centros educativos con equipos directivos consolidados y fuertes, con un modelo de gestión empresarial clásico, piramidal, de sometimiento a los objetivos de la organización. La productividad según el modelo demandado es el único objetivo, es decir, alumnado con una formación muy específica para las necesidades inmediatas del mercado. El segundo vértice es la equivalencia entre empresa y centro formativo aunque tengan diferente nombre, donde el segundo está exclusivamente al servicio de la primera. Para ello y por sugerencia de la empresa se crean las asociaciones de centros necesarias. El último vértice, el marketing: generar una imagen atractiva, dinámica, ilusionante, y de prestigio en los lugares necesarios creando un espejismo de innovación educativa, liderazgo, ilusión y pertenencia a una organización puntera.
84. Esta “FP 4.0” con sus retos, innovaciones y altos rendimientos ha confundido la secuenciación lógica de prioridades en un proceso educativo-formativo: 1) alumnado, 2) personal formador, 3) mercado laboral; por 1) mercado laboral, 2) alumnado, 3) profesorado.
85. Porque CCOO Irakaskuntza es crítica con todo lo anterior considera que los recursos de la educación deben ir dirigidos a ésta, al alumnado y al profesorado y no a subvencionar algunos sectores productivos estrella.

Objetivos y propuestas:

153. Afirmar el derecho a una educación inclusiva donde la diversidad y la pluralidad es un valor positivo para el aprendizaje.

154. Fijar, sin tener en cuenta la LOMCE, un marco básico de atención a la diversidad, dotado de los recursos materiales y humanos necesarios, que reduzca la ratio para asegurar el desarrollo y adquisición de las competencias necesarias que permitan la obtención del título a todo el alumnado con necesidades educativas.
155. Mantener y potenciar los programas de diversificación curricular en tercero y cuarto de ESO flexibilizando los criterios de entrada en ellos y dando autonomía a los centros para atender al alumnado que necesite estos programas en su desarrollo personal y académico.
156. Aumentar la dotación de recursos humanos para los proyectos de refuerzo educativo manteniendo criterios pedagógicos y no económicos para satisfacer todas las necesidades reales de los centros.
157. Ampliar la oferta de la Formación Profesional Básica manteniendo los límites de edad de los antiguos PCPIs.
158. Unificar el refuerzo educativo específico y la diversificación curricular en un único programa de atención a la diversidad en toda la etapa de Educación Secundaria garantizando los recursos para ello.
159. Asegurar en todos los centros públicos un equipo multidisciplinar capaz de atender a las crecientes demandas de alumnado con dificultades de aprendizaje y con necesidades específicas de apoyo educativo.
160. Establecer un plan para erradicar del sistema educativo los currículos y materiales sexistas y proponer prácticas no discriminatorias y prevención de la violencia de género.
161. No financiar con fondos públicos aquellos centros que potencien la segregación por sexo.
162. Recuperar la Educación en Valores como base para la convivencia, la paz y el desarrollo sostenible.
163. Considerar la autonomía de los centros como un pilar básico en la consecución de una educación de calidad. Dotando a estos con los recursos económicos y humanos que garanticen la consecución de sus objetivos educativos.

4.1. ABORDAR LAS DISTINTAS REALIDADES SOCIALES DESDE LA ESCUELA Y DESDE LA CALLE, DE MANERA INTEGRADA.

86. Que el contexto de crisis ha servido como excusa para aplicar políticas neoliberales no es nada nuevo. Bajo la apariencia de reasignación de recursos cada vez más escasos, y siendo consecuentes con el sistema capitalista vigente, han primado políticas puramente economicistas sobre las políticas sociales.
87. Estas necesidades sociales para prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión, así como las de promover la inclusión y la participación social, se han visto relegadas a los últimos puestos en la lista de importancias, a pesar de ser, hoy, más urgentes que nunca.

88. Como consecuencia de estas medidas, las innumerables políticas conservadoras han trascendido los parlamentos y han recalado en una sociedad no necesariamente partidaria de ese modelo pero que al ver tambalearse pilares fundamentales del bienestar ha cerrado filas alrededor de lo poco que aún no han arruinado.
89. La escuela y el resto de sistemas socioeducativos, lejos de evolucionar hacia un modelo igualitario, solidario y transformador, que integren social y culturalmente desde el respeto a la pluralidad y a la diversidad, y al servicio del bien común y de la convivencia, han sufrido el devastador efecto de las políticas de contención del gasto mermando la protección social y retrotrayéndola a la situación de hace décadas.
90. El compromiso de las instituciones responsables de estos servicios con la protección social ha quedado en entredicho al pretender hacer más, con menos. Así, una sociedad cada vez más azotada y más necesitada de solidaridad, igualdad y políticas públicas que garanticen los derechos básicos, escucha cómo los discursos vacíos de las instituciones públicas les alejan de las posibilidades una vida mejor.

Objetivos y propuestas:

164. Mantener los compromisos de CCOO Irakaskuntza por la defensa de una escuela y de unos sistemas socioeducativos que:
- sirvan para transformar a la sociedad y hacerla más solidaria, libre e igualitaria.
 - sirvan para integrar social y culturalmente.
 - promuevan la coeducación y corrijan las desigualdades sobre las que se asientan el machismo, el racismo y el clasismo.
 - sean respetuosos con el medioambiente.
 - fomenten la convivencia en la diversidad.

4.2. LOS SERVICIOS SOCIALES Y SOCIOCULTURALES TAMBIÉN TIENEN NOMBRE DE MUJER

91. La segregación ocupacional, hoy por hoy, es un hecho incontestable. Las consecuencias para las mujeres de esta segregación se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.
92. Los agentes sociales tenemos una gran responsabilidad ante esta situación y debemos comprometernos, y comprometer a las patronales, así como a las escuelas, a erradicar la segregación en la medida en que somos corresponsables.
93. Tienen nombre de mujer, y están en buena parte asociados a un caduco modelo asistencial que debemos ir dejando atrás y situando estos servicios en el mapa como agentes de cohesión social, de creación de empleo y de mejora de la calidad de vida, como la materialización de un conjunto básico de derechos subjetivos que satisfagan necesidades

personales y familiares en un contexto comunitario y bajo una perspectiva de participación social de las personas.

94. Una red de servicios sociales y socioculturales externalizada, subcontratada y precaria no puede dar respuesta a estas necesidades.

Objetivos y propuestas:

- 165. Reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo
- 166. Exigir a las administraciones la responsabilidad social necesaria y obligada que supone su posición.
- 167. Situar los servicios socioeducativos en el mapa y dotarlos de derechos y de justo reconocimiento, desligándolos de la caridad y la beneficencia a la que las instituciones públicas deben sustituir.

4.3. LA FORMACIÓN CONTINUA, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN

95. El sistema educativo debe ser un sistema que evoluciona, que aprende. Un sistema que incorpora la reflexión, la investigación, la transferencia de conocimiento y la innovación en su funcionamiento ordinario, con la participación de sus actores y la vinculación a la investigación universitaria.

96. La formación continua debe convertirse en una actividad laboral ordinaria, que conecte a los profesionales de la educación con la universidad, para hacer cursos de actualización científica, para incorporarle a la investigación pedagógica, que establezca la cooperación de la universidad con la escuela para asegurar la evaluación rigurosa y enriquecedora de la innovación, así como su difusión. La formación continua se tiene que internacionalizar.

97. En un sistema que incorpora la investigación, las evaluaciones de procesos, organizaciones, proyectos, política, metodologías y resultados se orientan a la mejora, adquieren rigor en los criterios y permiten la rendición de cuentas. Este paso de “la evaluación” como examen, selección y valedora de la “categoría” y la “normalidad” a las “evaluaciones” como parte de los procesos de aprendizaje y de innovación es valioso porque aporta flexibilidad, funcionalidad y equidad al sistema educativo.

98. En este momento, la formación continua del profesorado es un fraude. El 0,7% de cotizaciones para formación generan una financiación finalista para garantizar un derecho laboral. Es necesaria la negociación colectiva sectorial para organizar el sistema de forma adecuada al mundo globalizado y para que el dinero se gaste efectivamente en formación continua.

99. La formación universitaria ha tenido una oferta en España comparable a la de los países más desarrollados, pero el gobierno del PP está actuando para reducirla a través del aumento de

tasas, la disminución de becas, la reválida y la desregulación del acceso a la universidad, el 3+2, y la desinversión.

Objetivos y propuestas:

168. Garantizar un sistema de formación a lo largo de la vida como derecho de ciudadanía; es imprescindible que el profesorado sea el primer sujeto de formación a lo largo de la vida.
169. Potenciar la formación continua de alto nivel como elemento preceptivo para que el sistema se actualice científica y tecnológicamente.
170. Construir la I+D+i de la educación para que el sistema procure la equidad y mejora de los resultados educativos, sin los bandazos normativos habituales, con solidez y rigor.