

te


 irakaskuntza

osagarria
gaiak




392. zk.

irakaskuntzako langileak. 2024ko uda

editoriala: De naufragios y tormentas 

 **unibertsitatea:** La conciliación en la UPV/EHU siempre puede esperar

pribatua: Kristau Eskola, firmar para no cumplir 

 **lan-osasuna:** Osasun mentala Hezkuntzan

kultura: Publikoa Ai do! 



De naufragios y tormentas

www.irakaskuntza.ccoo.eus



ZUZENDARITZA / DIRECCIÓN

Julen Llanos

KOMUNIKAZIOAREN KOORDINAZIOA /
COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN

Javier Legarreta

KOORDINAZIOA / COORDINACIÓN

Pablo García de Vicuña

ITZULPEN-LANAK / TRADUCCIÓN

CCOO Irakaskuntza

ARGAZKIGINTZA / FOTOGRAFÍA

CCOO Irakaskuntza

EDIZIOA / EDICIÓN

CCOO Irakaskuntza

MAKETAZIOA / MAQUETACIÓN

Expanded Matter. www.expandedmatter.com

INPRIMAKETA / IMPRESIÓN

Gráficas Magaña

Tel. 91 798 38 70

ISSN

ISSN 1131-9615

Paper birziklatuan inprimatua /
Impreso en papel reciclado



Argitalpen honetako artikulak osorik edo zati batean erreproduzitu daitezke, iturria aipatuta / Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.



www.irakaskuntza.ccoo.eus

CCOOirakaskuntza

✉ ccooirakaskuntza@cco.eus

Hemen gaude / Estamos aquí

Bilbao (48001)

Uribitarte, 4

☎ 94 424 34 24 / 94 424 10 82

✉ irakaskuntzabiz@cco.eus

Donostia (20011)

Karlos I, 1-3

☎ 943 47 03 99 / 943 44 69 16

✉ irakaskuntzagip@cco.eus

Vitoria-Gasteiz (01007)

Gaztela, 50

☎ 945 13 13 22 / 945 23 11 87

✉ irakaskuntzaara@cco.eus

Unibertsitatea / Universidad

Leioa (48940)

Sarriena auzoa

☎ 94 601 24 37 - 8

✉ lvccoo@lg.ehu.es

Vitoria-Gasteiz (01006)

Aulario de Las Nieves, despacho 206

Nieves Cano, 33

☎ 945 01 33 99

✉ vcrcceo@vc.ehu.es

Zurekin egunero / ondoan beti !

Siempre a tu lado



editoriala | editorial

De naufragios y tormentas

3

unibertsitatea | universidad

UPV/EHU

La conciliación en la UPV/EHU siempre puede esperar

5

Universidad de Deusto

La Universidad de Deusto (UD) y el XIV Convenio de Ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación

7

lan-osasuna | salud laboral

CCOO Irakaskuntza reivindica recursos suficientes y medidas concretas para atender y mejorar la salud mental de la comunidad educativa

9

kultura | cultura

Publikoa Ai do!

11

publikoa | pública

Acuerdo sin mejoras, sin negociación... sin acuerdo

13

pribatua | privada

Kristau Eskola, firmar para no cumplir

14

elkarrizketa | entrevista

Javier M. Valle, coautor del libro "Las competencias profesionales docentes. el modelo 9:20"

17

ellas nos marcan el camino

Antonia Maury, astrónoma

22

txio txioka


23

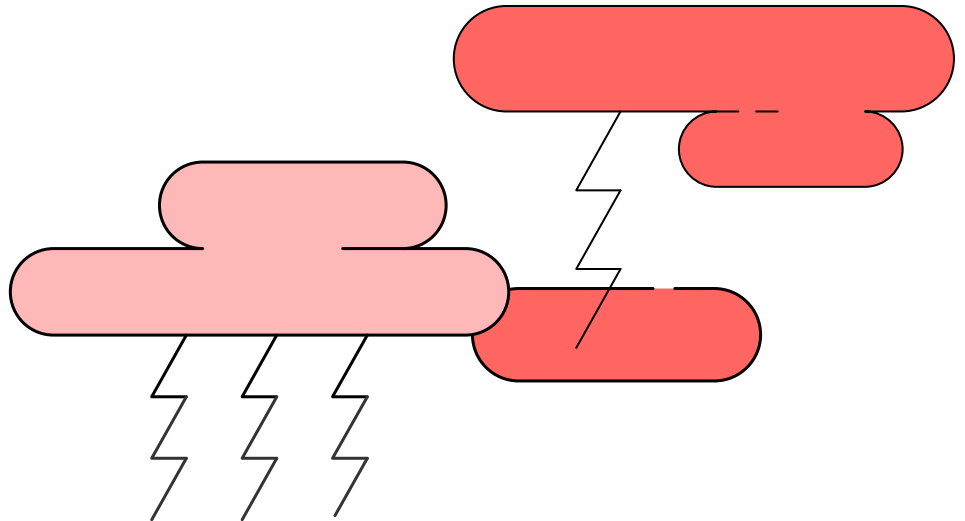


De naufragios y tormentas



Julen Llanos
CCOOirakaskuntza|ko
idazkari nagusia

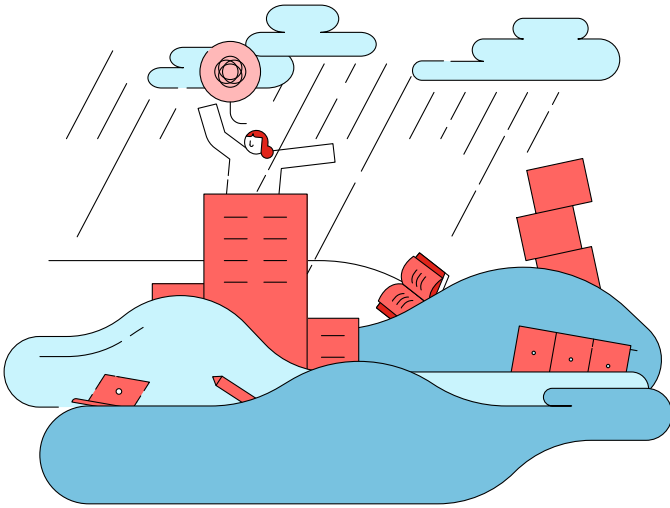
 julenllanos@ccoo.eus



Abrazando un ejemplo náutico, sería lo esperable, lo ético, lo noble pensar en establecer un símil entre el Consejero de Educación saliente del Departamento de Educación, en claro naufragio, y Eduard Smith; pero, por desgracia, en las circunstancias agónicas de este fin de legislatura, y viendo qué leyes, mandatos, órdenes e instrucciones que quedarán como herencia de la legislatura, nuestras mentes nos impiden llegar más allá de comparar esta tripulación con la comandada por Francesco Schettino.

La negociación colectiva en el Área de Docentes de Pública No Universitaria (PNU), que en estos cuatro años tampoco ha sido capaz de cerrar un acuerdo para la renovación del “Acuerdo de Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la CAV”, que, atención, se firmó por última vez en 2010, está derivando a una situación que claramente podría asimilarse a la imagen de la fila de ratas que huyen por los pasillos de un navío herido de muerte. Con un sinfín de borradores diferentes de texto que, de una manera intencionada, se reparten de manera torticera entre sindicatos con mayor o menor representatividad en la mesa, que favorece a unos y ningunea a otros, convocando reuniones que se desconvocan después, y presentando las propuestas de forma finalista y obligando a tomar posiciones maximalistas del tipo “o lo tomas o lo dejas” la negociación de este importante acuerdo regulador, que el departamento, en las últimas semanas de su existencia como tal, ha decidido que se ha de firmar, tiene visos de convertirse en un ejemplo más de que de buscar el consenso y participación general, pasamos a firmar acuerdos y leyes únicamente con los que están a nuestro lado, como el PSE en la Ley Educativa Vasca que tanto denostamos el resto de agentes educativos, o LAB con el cacareado “Acuerdo para la mejora de las condiciones laborales del personal educativo” firmado en Aránzazu.






Y la evidente falta de compromiso negociador del departamento, la improvisación y el autoritarismo del departamento, finalmente, deja también vacíos de contenido el fondo de los fiordos de las mesas negociadoras de los laborales de pública, siempre a expensas de lo que se logre en la mesa de negociación de la de docentes de Pública no universitaria, hasta el momento claramente decepcionante.

La firma de Aránzazu con LAB también está sirviendo a Kristau Eskola para volver a intentar ligar a la financiación pública los salarios de la privada.

Porque si continuamos con los símiles náuticos, podríamos ver cómo al frente de Kristau Eskola tendríamos a Domnica Cemortan, polizona del Costa Concordia que estaba muy próxima al capitán Schettino en el momento del naufragio. Al frente de un desgobierno total en la asociación patronal, la directora de Kristau Eskola estampó una firma en un acuerdo que ahora se muestra incapaz de cumplir.

Tras ser responsable de volver a encender la mecha de la conflictividad en los centros concertados tras cuatro años incapacidad de negociar el desarrollo del histórico acuerdo de fin de huelga de 2019, porque si ya sabemos que donde manda capitán no manda marinero, qué podrá mandar polizona. Catorce días de huelga y unas inminentes elecciones al parlamento vasco obligaron a que estampara su firma, de nuevo in extremis, en un acuerdo que calmó las iras de un colectivo trabajador valiente y combativo, pero que, ahora hace arder a sus empresas asociadas. La falta de responsabilidad escora el navío hacia el arrecife jurídico y hacia una nueva época de movilización, y todo ello contando con la huída definitiva del capitán. Pero no son estos los únicos mares de tormenta. La histórica y por todos recordada academia CCC, lejos de mantener viva la música de sus guitarras hasta el final del hundimiento, huye cobardemente a través de una “movilidad” de todos sus puestos de trabajo donostiarras a su sede de Madrid, hacia el bote salvavidas de un despido colectivo encubiertos. Ante esta cobardía, CCOO Irakaskuntza no ha dudado de demostrar que su fuerza confederal tiene la capacidad de movilizarse allí donde hace falta, en Euskadi o en Madrid, para defender los derechos de trabajadores y trabajadoras de la educación, no reglada en este caso.

En el mar de la negociación del Convenio Colectivo de Intervención social, la gran marejada se cronifica. Una patronal y algunas centrales sindicales algo desorientadas, hacen que el acuerdo se acerque, se aleje, se embravezca y que, como las grandes olas, se disipe en espumas blancas, sin ningún resultado final.

Este número de Gaiak se asoma a lo profundo de estos mares revueltos, de esos barcos a la deriva y de los pecios que los trágicos acontecimientos de esta legislatura han dejado en el fondo de nuestros mares educativos. 



EHU-UPV

La conciliación en la UPV/EHU siempre puede esperar



EHU - UPV

Sección Sindical
CCOO UPV-EHU ccoopvehu.blogspot.com ccoopv-bi@ehu.eus

En 2018, la Dirección para la Igualdad elaboró el III Plan de Igualdad de la UPV/EHU (2019-2022) que establecía una serie de acciones entre las que se encontraba el desarrollo de una Guía de Conciliación. Sin embargo, estamos en 2024 y no existe un informe que analice su ejecución. **Por lo tanto, se desconoce si el Plan llegó a cumplirse y en qué medida.**

Por si este punto de partida no fuera suficientemente desalentador, el pasado 12 de febrero, la Dirección de Igualdad presentó a los representantes del personal, un borrador del *IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU*, que, no solo llega tarde, sino que se trata de una mera copia del III Plan y no está adaptado a las exigencias del *RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*

Carece de aspectos tan básicos como:

- Conclusiones derivadas del Diagnóstico de situación
- Presupuesto para su ejecución
- Objetivos cualitativos y cuantitativos con acciones concretas
- Órganos responsables de su cumplimiento
- Plazos de ejecución
- Indicadores cuantitativos y cualitativos de resultados, así como un sistema de seguimiento


Ante esta situación, CCOO ha exigido que se presente un nuevo borrador que cumpla con los requerimientos legales.

Esta dilación injustificada en la realización del IV Plan de Igualdad, así como el incumplimiento de acciones previstas en el III Plan de Igualdad tiene efectos negativos en nuestras condiciones laborales. Como ejemplo, todavía está pendiente una de las acciones previstas desde el 2019: **la elaboración de una Guía de Conciliación**. La Dirección para la Igualdad presentó una Guía que, en la actualidad, sigue sin estar completa, ya que no está actualizada y contiene numerosos errores, todos en perjuicio del personal.

Y mientras tanto, y con la excusa de esperar a finalizar la Guía, el Equipo Rectoral no ha permitido ningún avance en esta materia. Ya lo denunciábamos en el 2021.

En una reunión del pasado diciembre, la Dirección para la Igualdad solicitó a los sindicatos que presentáramos propuestas de mejora de las medidas sobre conciliación en la UPV/EHU.

CCOO presentó un documento con nuestras propuestas en enero.

Sin embargo, en la reunión de la Comisión Intersectorial de Igualdad del 12 de febrero, pudimos comprobar que la Administración no había analizado las propuestas 

de los sindicatos ni elaborado una propia, dejando este tema pendiente, para una futura reunión a mediados de marzo.

Como si la conciliación pudiera esperar. Como si las circunstancias vitales que nos hacen necesitar tiempo para cuidar o necesitar de otros para ser cuidados, se pudieran planificar y dejar...para luego, para cuando al Equipo Rectoral le venga bien abordar esta materia.

Dadas las circunstancias actuales en la UPV/EHU, poco propicias a facilitar al personal la necesaria flexibilidad para poder cuidar y ser cuidados, si necesitas hacer uso de alguna medida relacionada con la conciliación, ten en cuenta que la Guía publicada en la web no está actualizada y contiene numerosos errores.

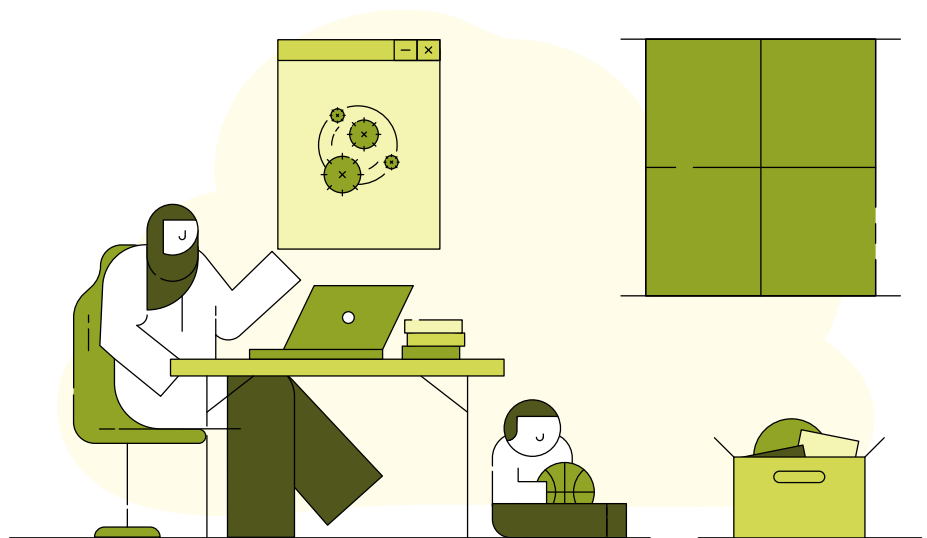
Por ello, te recomendamos que te pongas en contacto con CCOO para que te informemos sobre tus derechos.

Cuando el presupuesto importa

El Gobierno Vasco acaba de aprobar la *Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, declarando que: *“Euskadi aspira en esta década a ser vanguardia y referencia reconocida entre las sociedades más avanzadas en materia de igualdad”*

Mientras tanto, no tan lejos de Lakua, en la UPV/EHU, la única institución pública de educación universitaria en la CAE, no hay Plan de Igualdad.

Como si el objetivo de la Igualdad pudiera no ser una prioridad para la UPV/EHU, como si no estuviéramos obligados a ser también referente y vanguardia en la sociedad vasca, se ha dejado que el tiempo y los años pasen, sin realizar un nuevo Plan, acorde a la situación actual y la normativa de referencia, el *RD 901/2020, de 13 de octubre, por*



el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que obliga a negociar un Plan de Igualdad con los representantes del personal, al mismo nivel que un Convenio Colectivo.

Cada año, se elaboran los Presupuestos de la UPV/EHU. Sin embargo, ¿Por qué el Plan de Igualdad se deja para luego? ¿De qué nos sirve tener una Rectora si no tiene entre sus prioridades alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres?

Se acerca la fecha del 8 de marzo y en el acto institucional, la Rectora se pondrá una chapita morada para visibilizar un compromiso, que no es real, que es postureo y que no se materializa en una prioridad que ha de formar parte de los objetivos estratégicos de la UPV/EHU.

Para evidenciar prioridades, nada más clarificador que acudir a los Presupuestos. **En el 2023, la cantidad destinada a actividades de la Dirección de igualdad fue de 60.800€.** La misma cantidad, al menos, desde el 2013, que es el último presupuesto que

está disponible en el Portal de Transparencia de la UPV/EHU. En los últimos 10 años no se ha modificado esta cantidad, que **con relación al presupuesto global de la UPV/EHU en el 2023, supone un 0,01%.**

Así, mientras en estos últimos 10 años el presupuesto global de la UPV/EHU se ha incrementado en un 25,8%, la cantidad consignada para la Dirección de Igualdad no ha aumentado ni un euro.

Mientras tanto, en una Administración paralela, *La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres* presentada por el Gobierno Vasco establece el compromiso de que las administraciones públicas destinen **“como mínimo” el 1,5% de su presupuesto anual al desarrollo de políticas de igualdad.**

El presupuesto consignado (60.800 €) para el desarrollo de políticas de Igualdad en la UPV/EHU es directamente proporcional a su relevancia para este Equipo rectoral. ?

¡No hay recursos para la Igualdad, el presupuesto se acabó!



La Universidad de Deusto (UD) y el XIV Convenio de Ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación



Sección Sindical CCOO
CCOO UD - BI

 sites.google.com/site/ccooudbi/

 ccoo.ud.bi@gmail.com

El lunes 27 de mayo se publicó en el BOE el XIV Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, firmado el 12 de enero, pero que necesitó de un Acta de subsanación de 16 de abril de 2024. Por lo tanto, este convenio ha entrado en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027


El convenio suscrito de una parte por las asociaciones empresariales CECE y EyG, y de otra, por los sindicatos UGT Servicios Públicos, USO y FSIE, **no lleva la firma de CCOO**, a pesar de ser el sindicato más representativo del colectivo afectado, y a pesar de ser el sindicato que más propuestas ha presentado a la mesa negociadora a lo largo de los más de dos años de conversaciones.

La decisión de no firmar, a pesar del ingente trabajo desarrollado por la representación de CCOO, y de la contribución de la Sección Sindical de la Universidad de Deusto en todas las propuestas, ha sido la única alternativa a un texto que no da respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

La participación de CCOO en la mesa del convenio ha sido constructiva pero exigente, porque veníamos de una situación surgida de la amenaza de una reforma laboral absolutamente regresiva y porque, a lo largo del tiempo,

los cambios en el ámbito de las universidades se habían incorporado arbitrariamente por parte de la patronal, desatendiendo las necesidades y los intereses de las personas trabajadoras.

Esta negociación hubiera sido el momento de abordar numerosas cuestiones de necesaria modificación que, sin embargo, han quedado relegadas sin admitir un mínimo intento de negociación. Desde la primera reunión, la patronal demostró no tener interés en negociar nada, accediendo solo a hablar de aquellas cuestiones que, por cambios normativos o por afán de mejorar sus rendimientos, les han interesado; solo se han manejado los documentos de la patronal, despreciando los diversos documentos con propuestas de CCOO sobre las cuestiones a incluir en el convenio.

La falta de respeto demostrada a la parte social a lo largo de toda la “supuesta negociación” ha escenificado una forma de hacer ya conocida por esta Sección Sindical en la UD: alargar en el tiempo el proceso para argumentar que “ellos han negociado...2 años...14 reuniones...7 documentos...”. Apariencia y solo apariencia para poner en marcha “sus” cambios y medidas, con una indisimulada falta de humanidad impropia de quien hace gala de enarbolar valores humanizadores y de justicia, que afectan a la vida de muchas personas. 

📌 La soberbia de la patronal, de la que hemos sido testigos en las diferentes reuniones en Madrid, nos ha sorprendido hasta el punto de esperar un gesto de desmarque de esta forma de actuación por parte de la Dirección UD.

Desde nuestro sindicato, hemos defendido la idea de que el nuevo marco regulador, que rija las condiciones laborales, ha de tener una correlación directa con la realidad de los centros educativos. El Convenio Colectivo tiene que incorporar mejoras laborales, aparte de incrementos retributivos reales, no absorbibles, y tiene que adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras.

Cuestiones como la recuperación de los trienios o un sistema de actualización salarial similar, las jornadas, las vacaciones, el teletrabajo, la desconexión digital, los permisos, las excedencias, el tiempo de trabajo, las categorías profesionales y su progresión en las mismas (carrera profesional del Personal de Administración y Servicios -PAS- y otros colectivos que no la tienen); la salud laboral, la formación, las políticas de igualdad; aspectos como la regulación de la docencia en créditos ECTS, el establecimiento de garantías de actualización docente y académica, y de formación e investigación básica; el ordenamiento del personal investigador predoctoral en formación o del profesorado asociado; la regulación de

los sexenios de investigación y de los quinquenios de docencia; cuestiones, entre otra muchas, que han quedado **inexplicablemente** al margen de la negociación de un convenio que sustituye al elaborado en 2012.

Esta oportunidad se ha perdido, al menos, hasta 2028, ya que la vigencia del XIV Convenio será hasta el 31/12/2027. El texto de la patronal no ofrece contrapartidas de mejora ni concesiones para las personas trabajadoras. **Todo un sinsentido.**

La única modificación que se introduce, al margen de las referencias a Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU) y de la adaptación a la nueva legislación vigente en materia laboral, completamente sesgada a los intereses de la patronal, es acerca del régimen sancionador; introduce, de manera ambigua, nuevos supuestos sancionables que **facilitarán la proliferación de expedientes disciplinarios e incrementarán la conflictividad laboral en los centros de trabajo.**

Esperamos que la Dirección UD entienda la necesidad de mantener un pacífico clima laboral y, para ello, además de no aplicar las medidas regresivas contenidas en el nuevo convenio, acepte abrir este proceso de diálogo que reiteradamente, desde CCOO, venimos solicitando. 🔗



“Osasun mentala hezkuntzan” jardunaldia (I)
Bilbo, 2024ko maiatzaren 7a

CCOO IRAKASKUNTZA reivindica recursos suficientes y medidas concretas para atender y mejorar la salud mental de la comunidad educativa



**Francisco Javier
Legarreta Leonet**
Komunikazioa
Pribatua. Gipuzkoa

 fjlegarreta@ccoo.eus

Aviso al inicio de la lectura: esto no es un artículo, es una humilde crónica.

Humilde y pequeña crónica de un paso, también humilde y pequeño, dado hacia el cuidado de la salud de la comunidad educativa. Fue el pasado día 7 de mayo, en Bilbao, cuando celebramos una recordada Jornada sobre “Salud mental y Educación” y, con ello, tomamos uno de los caminos más directos hacia ese cuidado de la salud personal de las y los profesionales de la Educación.


Un paso en el camino correcto, sin duda directo y tan poco

humilde como nada pequeño en su objetivo: cuidar y mejorar la vida de las personas depositarias de la responsabilidad de la educación de los hijos y las hijas de esta nuestra sociedad.

La jornada, organizada con la Federación de Enseñanza de CCOO y la Fundación 1º de Mayo, contó con un programa de doble sesión: matinal, formativa, y de tarde, divulgativa.

La sesión matinal, formativa, estuvo dirigida a delegadas y delegados de prevención de CCOO irakaskuntza en los centros. Con Encarnación (Nany) Pizarro (Secretaría de Salud Laboral de FECCOO) conduciendo la sesión, se centró, primero, en visualizar una panorámica de la salud mental de la comunidad educativa, para pasar posteriormente a trabajar sobre estrategias para la negociación colectiva en materia de salud mental y bienestar emocional. Cerramos la mañana con un taller sobre herramientas sindicales para la salud mental, plasmado en documentos de apoyo y materiales prácticos.

**Sindikatuak
aurkeztutako ikerketen
arabera, estatu mailan
irakasleen ia
erdiek antsietatea,
larritasuna eta
depresioa pairatzen
dute lan-baldintzen
eta bizitza pertsonala
eta profesionala
uztartzeko zailtasunen
ondorioz.**

Por la tarde intervinieron Julen Llanos (Secretario general de CCOO irakaskuntza), en la presentación y moderación de esta sesión vespertina, acto abierto y con enfoque divulgativo, Cuqui Vera (Secretaría de Internacional de FECCOO) y Pablo García de Vicuña (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales -IEES- de la Fundación 1º de Mayo), así como también la ponente de la mañana, Nany Pizarro. 



Las personas ponentes, como lo habían hecho ya en un espacio de tiempo comprometido con los medios de comunicación de Euskadi, ofrecieron los datos verificados y las conclusiones de los estudios llevados a cabo en este campo por el sindicato y, también, de los estudios de ámbito internacional en los que hemos tomado parte.

Cuqui Vera fue la encargada de presentar las conclusiones del Barómetro Internacional de la Salud Mental y del Bienestar del Personal de la Educación.

Según este estudio, el más importante de ámbito internacional, nos situamos por encima de la media en porcentaje de personal educativo que reconoce haber experimentado ansiedad, depresión o desesperación (40%). De igual manera, se evidencia una alta proporción de docentes (51%) que tienen dificultades para equilibrar la vida profesional y la personal, lo que seguramente explica que un 65% de las personas encuestadas consideren que su trabajo es “bastante” o “muy” estresante.


Seguidamente, Pablo García de Vicuña, director del IEES, presentó el Informe “La Salud mental en la Educación” (informe nº 172 de este Instituto). Este estudio muestra

con claridad que las bajas por salud mental entre el profesorado van en aumento, mientras destaca la carencia para los centros de profesionales de la salud del ámbito psíquico y psicosocial.

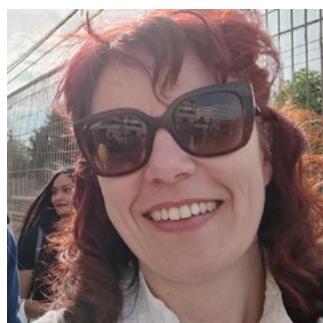
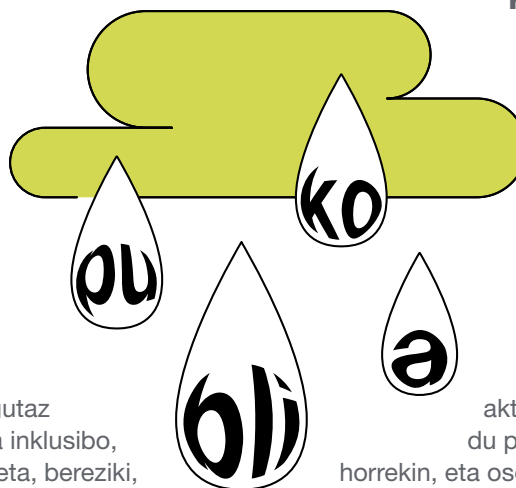
Abriéndose paso entre las preguntas y el interesante debate surgido con las exposiciones anteriores, ya en el tramo final tomó la palabra nuevamente Nany Pizarro, que centró su intervención en propuestas de salud mental y riesgos psicosociales y que siguió acompañada por el rico debate generado.

En este apartado quedó de manifiesto que, para poder poner (alguna) solución a la problemática de salud mental relacionada con la educación, son insustituibles los recursos, suficientes, tanto humanos como económicos, dirigidos a centrar el foco en atender, con un enfoque integral y completo, la conciliación de la vida profesional y personal de los miembros de la comunidad educativa.

Aurkeztutako azterlanen datuek eta ondorioek, jardunaldi honetan parte hartu zuten pertsonengan piztutako interesak... kronika (txiki) honetan baino espazio zabalagoa merezi dute. Beraz, itzultzearekin eta urrats (txiki) honekin hasitako bideari jarraitzearekin mehatxatzeaz gain, aldizkari honen hurrengo alean horretarako konpromisoa hartzen dugu.

Osasun mentalaren inguruan alarma soziala sortu edo gehitu beharrean, bide horretan aurrera egitean gure asmoa datu fidagarriak ematea da, babestutako maila ofiziala dituzten ikerketek emandakoak, arlo horretan seriotasunez lan egin ahal izateko eta beraien esku uzten dugun egungo eta etorkizuneko belaunaldien prestakuntza-lana aurrera eramateko ardura duten profesionalak babesten laguntzeko. **CCOO irakaskuntzan, itzulerarik gabeko guk hasitako bide honekin bat egiten duen ekimen oro ospatuko dugu. **

Publikoa Ai do!



Marina Anda Arano
Publika. Bizkaia

 m.anda@ccoo.eus


Publikoa Ai do!
leloarekin iragarri
zen euskal eskola
publikoaren 31. jaia
Ordizian, Gipuzkoako
Goierriko herri
ertain batean.
Bertara joan zen
CCOO-Irakaskuntzako
talde sutua,
sindikatu
ordezkatzeko,
antolatutako
jardueretan parte
hartzeko eta Euskal
Eskola Publikoaz
Harro Plataformarekin
lankidetzan aritzeko.

Nahiz eta batzuk gutaz
ahaztu, guk eskola inklusibo,
anitza, euskaldun eta, bereziki,
publiko baten alde lan egiten
dugu. Hori da gure apustua,
jardunaldia antolatzen duen Urdaneta
familia elkartearena bezala.

Hainbeste pertsonaren lanari esker,
jardunaldiak arrakasta handia izan
zuen, ez bakarrik familien parte-hartze
handiagatik, baita egun horretan ikusi
ahal izan ziren hitzen eta ekintzen
aldarrikapenagatik ere.

Han geunden denok, agintariak,
ordezkari politikoak, tokiko gizarte-
eragileen ordezkariak, sindikatuak eta
famiak. Interes handiagoarekin edo
txikiagoarekin, inaugurazio-ekitaldian
izan ginen, eta, hunkigarria eta
inspiratzailea izanik, egun ahaztezina
hasi zen. Eskola Publikoaz Harro
plataformaren salmenta-gunean ere
izan ginen. CCOO Irakaskuntzak

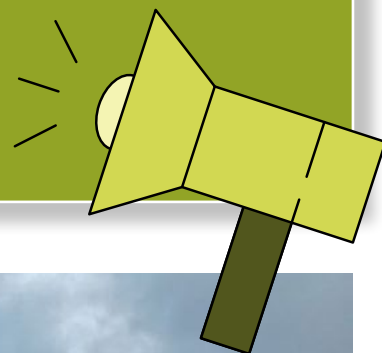
aktiboki laguntzen
du plataforma
horrekin, eta oso harro
gaude horretaz. Denbora
izan genuen Ordiziako kaleetan
zehar errebindikazio kalejira alai
batean eskola publiko indartsu eta
baliabideduna aldarrikatzeko. Azken
finean, CCOO Irakaskuntza beti dago
euskal eskola publikoaren alde egin
behar den tokian, atsedetik gabe eta
ilusio handiarekin.

Amaitzeko, Maria Albisu Urdaneta
Ikastetxeko familien elkarteko
presidentearen hitz ausartak ekarri
nahi nituzke. Bere hitzaldia eguneko
une ahaztezinetako bat izan zen,
uneko karga emozionalagatik, baina
baita egiten zituen erreguegatik ere.
Zalantzarik gabe, Ordizian bitzako
bultzatzen du eskola publiko, laiko,
inklusibo eta unibertsal batean
sinesten jarraitzen dugun pertsona
guztien lana. 



Hemen zaudete erabaki horiek har ditzakezuen arduradunak, Eusko Jaurlaritza, Udala eta alderdi politiko ezberdinetako ordezkariak. Gaur, euskara, aniztasuna eta publikotasuna aldarrikatzearekin batera, Euskal Eskola Publikoa ezinbestekoa dugula esatearekin batera, zuei begietara begiratu nahi dizuegu eta esan politika eta erabaki ausart horiek eskatzen dizkizuegula. Euskal Herrian beharrezkoak ditugu, ezinbestekoak Ordizian. Gure herriko elkarbizitza, berdintasuna, justizia soziala, inklusioa eta euskalduntzea ditugu jokoan.

Zuei, geure buruei, herritar guztiei esaten dizuegu:
Izan arduratsu! Izan ausart! Izan Munduketari!



Acuerdo sin mejoras, sin negociación... sin acuerdo



Marga García Robles
Publika. Bizkaia

 marga.robles@ccoo.eus




Son ya catorce largos años desde que allá por el año 2010 se firmara el vigente Acuerdo regulador de las condiciones laborales del personal docente con el apoyo de CCOO Irakaskuntza y UGT. Por aquel entonces, CCOO Irakaskuntza era la fuerza sindical mayoritaria e hizo valer su flamante 30% de representación sindical para sacar adelante un Acuerdo que no contó con el apoyo de los que hoy en día son los sindicatos con mayor representación.

Sin embargo, el paso de los años, y la actual nefasta negociación en que nos hayamos inmersos, han hecho bueno aquel Acuerdo, por muchos denostado. Y es que no hay más que entrar en el detalle de las negociaciones que llevamos en los dos últimos años con el actual equipo y analizar brevemente el último borrador propuesto por el Departamento para saber que el empeño de todas las fuerzas sindicales reside básicamente en no perder lo conseguido en el Acuerdo del 2010, lo cual resulta, cuando menos, frustrante. Porque no es de recibo que el Departamento nos proponga perder logros tan valiosos como fueron el Pago Vacacional del personal sustituto, las primas por jubilación voluntarias, las reducciones de jornada lectiva sin restricciones o la permanencia de 23 horas en el centro en Secundaria.

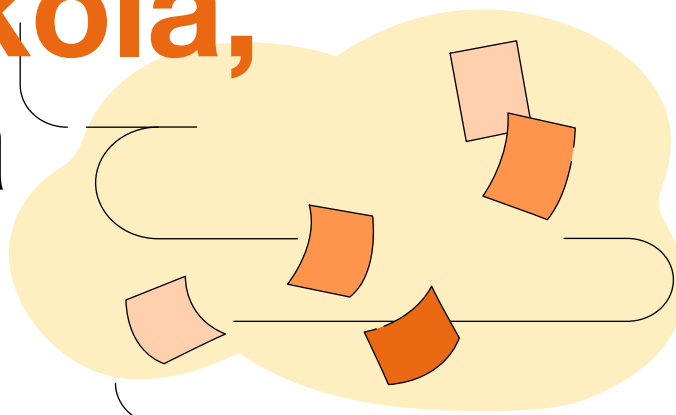
Raquí, así es como podríamos catalogar la propuesta de Acuerdo que nos hace el Departamento, donde la mayoría de los avances residen en pequeñas mejoras que vienen de la aplicación del estatuto Básico del Empleado Público o del Real Decreto 5/2023 y una propuesta de rejuvenecimiento de la plantilla a base de reducciones de jornada llenas de restricciones o nuevos permisos endebles no satisfarán a nadie.

Y por si esto fuera poco, el Departamento ha dejado fuera de la negociación, algunos de ellos sin mencionarlos siquiera, aspectos tan cruciales como: la reducción de la carga lectiva en todas las etapas educativas, subidas salariales incluyendo mejoras en los complementos de los todos los cargos, un plan real de rejuvenecimiento de la plantilla, un abordaje profundo en materia de salud laboral, la atención al aspecto de género, y un largo etcétera.

En opinión de la secretaria de docentes de Pública no Universitaria de CCOO Irakaskuntza, el proceso abierto con la negociación de un nuevo Acuerdo regulador debe partir del convencimiento de mejora del documento anterior que se pretende no sólo actualizar, sino modernizar de forma significativa, superando lo que haya quedado obsoleto y asumiendo opciones de futuro próximo. Sin embargo, las novedades del último borrador son escasas y más encaminadas a eliminar derechos recogidos en el texto en vigor de 2010 que a aportar mejoras sustanciales.

Así las cosas, para CCOO Irakaskuntza la plasmación de su firma en un documento sobre condiciones sociolaborales sólo puede estar encaminada a la dignificación de la profesión docente y en el reconocimiento del imprescindible y sustancial papel que juega el colectivo docente en la formación de ciudadanía activa en las nuevas generaciones vascas. Muy poco de esto se aprecia en el documento analizado; por el contrario, deja evidencias suficientes de que la Administración parece tener sospechas del papel que juega esta profesión en el ámbito laboral, expresado con medidas restrictivas, de aumento de presión, etc. 

Kristau Eskola, firmar para no cumplir



Julen Llanos
CCOOirakaskuntza|ko
idazkari nagusia
Pribatua. Araba

@ julenllanos@ccoo.eus

La patronal de los centros concertados religiosos de Iniciativa Social de Euskadi pone la guinda a su mala fe negociadora y a su falta de credibilidad como interlocutora y como patronal.

Tras una inconfesada crisis interna por haber entendido como una derrota el acuerdo de fin de huelga de 2019, esta renovada cúpula de Kristau Eskola ha venido a, por lo que nos dicen, abanderar el desgobierno total en lo interno y, por lo que vemos, el incumplimiento más absoluto en lo externo a su propia palabra y todos sus compromisos. Así nos obligan a verlos las actitudes que esta patronal está tomando en la mesa de negociación del acuerdo de fin de huelga del 5 de febrero del presente 2024.

La firma del acuerdo de fin de huelga de 2019 supuso un hito histórico de recuperación de derechos para todo el personal de los centros de Kristau Eskola y resto de patronales. En el resto del estado, a raíz del estallido de la burbuja financiera de 2010, las patronales de los centros concertados consiguieron que sindicatos corporativos y pro-empresa, poderosos en esas comunidades, firmaran un convenio que, a través del llamado “complemento autonómico” establecía el mecanismo necesario para ligar los salarios, que debieran ser determinados únicamente por la negociación colectiva, a los vaivenes de la financiación pública autonómica y estatal. CCOO, a través de sus federaciones autonómicas, mostró su rechazo negando su firma, anticipando el fin de la capacidad de negociar el resto de condiciones laborales, en un convenio, el de “Centros educativos sostenidos total o parcialmente con fondos públicos” que se aplica en

todas las comunidades autónomas, salvo en Cataluña y Euskadi, y que quedó herido de muerte, como el tiempo se ha encargado de demostrar, con una negociación completamente vacía de contenidos.

34 jornadas de huelga, una unidad sindical indisoluble durante todo el conflicto de todos los sindicatos con representación en el sector, excepto LAB y UGT, minoritarios ambos, y una capacidad de movilización que honra a todo el personal de este sector, tuvo como fruto un acuerdo transaccional primero, que recuperaba el convenio de 2009 en su integridad y toda la deuda salarial acumulada, y un acuerdo de fin de huelga que no solo recuperó el poder adquisitivo perdido por una década de congelación salarial, sino que avanzó en derechos para los colectivos más precarizados y feminizados, y, sobre todo, estableció un sistema de recolocación para, en previsión de la crisis de natalidad actual, intentar compensar la pérdida de aulas y su consiguiente destrucción de empleo. La movilización también consiguió el compromiso del Gobierno Vasco, que, a través de la firma paralela de un acuerdo a tres, Gobierno, Patronales y sindicatos mayoritarios, facilitó, atención, que la jubilación parcial al 75% se convirtiera en derecho de convenio, favoreciendo así el mantenimiento de puestos de trabajo a través de la creación de vacantes en unos centros para excedentes por cierre de aulas en otros.

El cumplimiento de dicho acuerdo, fue para una Kristau Eskola, abatida por la fuerza movilizadora y el tesón del personal de sus centros asociados, un duro reto. Los centros asociados, esta vez patronal por patronal, congregación por congregación, opusieron resistencia y dificultades para cumplir aspectos pactados por Kristau Eskola en mesa, poniendo en cuestión, por primera vez, la capacidad representativa de esta patronal. En áreas relacionadas con el acuerdo de recolocación, los colegios han dificultado la elaboración y presentación de las relaciones de puestos de trabajo con transparencia y de forma comprensible para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, han dificultado la designación de excedentes según el acuerdo, la contratación obligatoria de esos excedentes para puestos definidos como vacantes, han ocultado o sobredimensionado la titulación mínima exigida para dichas vacantes, han realizado “horribles bienvenidas” para los y las recolocadas en los centros de destino, y han favorecido la conversión en indefinidos de contratos eventuales para evitar contrataciones externas al centro. Eso sí, si algo han bien ha sido no olvidarse de tramitar ninguna solicitud de subvención para indemnizaciones o para las sobre-cotizaciones a la seguridad social de los contratos de relevo que financia el Gobierno Vasco para los centros cumplidores. En otras muchas áreas del acuerdo también han puesto muchas dificultades: durante los cursos 2020 y 2021, muchos centros intentaron evitar incluir en los daderos del profesorado las tres horas de reserva de trabajo personal, compensar los días de vacaciones perdidos por incapacidad temporal o permisos de nacimiento en navidad y semana santa, o el cómputo como hora completa lectiva las sesiones de 50-55 minutos, o el tiempo de atención al alumnado en los recreos para las profesoras de educación infantil segundo ciclo, aspecto que incluso se ha llegado a tener que judicializar

en un par de ocasiones; por no hablar del pago del complemento de tutoría en infantil y formación profesional, que también está judicializado. Mucho nos tememos que, a la vista de la situación actual, dichas dificultades también produjeron no pocos problemas internos, porque en estos escasos cuatro años, hemos visto que no sólo ha cambiado la dirección de Kristau Eskola, sino también su asesoría legal y todo el equipo que atiende la negociación colectiva, y otras muchas cosas que nunca conoceremos.

Este nuevo equipo directivo y negociador, ha acrecentado, todavía más, la sospecha que tenemos alguno de los agentes que nos sentamos a la mesa negociadora de que la capacidad de firma y de cumplimiento con lo acordado y firmado en mesa está limitada por agentes externos a la mesa negociadora y quienes allí toman las decisiones de aceptar, modificar y firmar como acuerdo las cuestiones que se plantean no cuentan siempre con el permiso necesario para hacerlo. ¿Cómo podría entenderse si no, que pasados ya cuatro meses de la firma de un acuerdo que recoge en su texto específicamente en su artículo noveno que *“este acuerdo de fin de huelga entrará en vigor desde el momento de su firma”*, que no se haya aplicado ni uno solo de sus conceptos?

No está de más aquí señalar, que en su décimo artículo, es decir, el siguiente, el acuerdo establecía que *“el comité de huelga se compromete a desconvocar ésta de manera inmediata, a partir de su firma”*, y que trabajadores y trabajadoras, sin excepción acudieron a su puesto de trabajo en menos de 7 horas de la firma de ese compromiso, y que sindicatos convocantes y firmantes cumplimos escrupulosa e inmediatamente.

Recapitulando un poco sobre las circunstancias que rodearon ese momento, en CCOO Irakaskuntza

recordamos perfectamente como tres días antes del lunes 5 de febrero, el viernes 2, habíamos mantenido una última y desesperante reunión de mesa negociadora, donde María Eugenia Iparragirre sentenció categóricamente que “que no se podía pedir lo imposible y que los sindicatos no podíamos pretender que firmasen todo”, argumento que sostuvo en los medios de comunicación durante ese viernes. Pero sospechosamente, tras un silencio patronal que duró todo el fin de semana, estando reunido CCOO Irakaskuntza el lunes 5 por la mañana en el departamento de educación, recibimos el aviso, allí mismo, que íbamos a ser convocados de urgencia esa misma tarde, y curiosamente, lo imposible se volvió posible y se firmó todo lo que “no se podía firmar”, en un claro actitud de hastío por parte de Kristau Eskola y el silencio permanente de AICE-IZEA, que como en 2019 calló durante todo el proceso, para luego comunicar a través de un escrito que firmaba, pero que “no le gustaba el acuerdo”.

Para CCOO Irakaskuntza, todo aquello ya fue indicio de que la aplicación de lo que allí se firmaba iba a traer problemas, porque si lo conseguido por la parte social en el año 2019 fue de difícil cumplimiento por parte patronal, algunas de las cuestiones firmadas este febrero no iban a serlo menos.

Pero lo que, ni por asomo podíamos imaginar en ese momento, era hasta qué límite iba Kristau Eskola a faltar a la palabra dada y a su propia firma. Desde la primera reunión CCOO Irakaskuntza aludió al procedimiento facilitador que se siguió en 2019 para la aplicación inmediata y aclaración de algunas de las cuestiones, que, en un acto de negociación, largo, penoso y con mucha presión, con una firma final caracterizada por la nocturnidad, es normal que queden por limar y acordar. En aquel momento, tras el acuerdo, conseguimos consensuar en las dos siguientes reuniones un documento de transitoriedad para

“Kristau Eskola gezurretan ari da mendekotasun hori ‘EAEko hezkuntza-langileen lan-baldintzak hobetzeko akordioan’ ezarri dela esaten duenean, gehiengotik kanpo dagoen LAB sindikatuak eta negoziazio-mahai honetatik at dagoen “Interino Taldeak” soilik sinatutako akordioa, EAEko hezkuntza-lege berriaren garapenaren menpe, eta hau CCOO-irakaskuntzak ez du onartu “.

la aplicación inmediata de tablas salariales actualizadas, reducciones de jornada anual proporcionales al momento de la firma para el curso que discurría en ese momento, y pago de atrasos; documento que ambas partes elaboramos con diligencia y cuya aplicación no demoró más de dos meses.

Con ese mismo espíritu, CCOO Irakaskuntza propuso la misma metodología para la puesta en marcha de este acuerdo de 2024, pero el tiempo nos ha demostrado que esta nueva Kristau Eskola no es la misma patronal que aquella de 2019. Tras siete reuniones, dos de ellas aplazadas por la patronal, no sólo no ha cumplido ninguno de sus compromisos, sino que está intentando embarrarlo todo, poniendo en cuestión asuntos ya negociados e intentando renegociar aspectos no negociados para el acuerdo, como la extensión por convenio de 6 a 12 meses, es decir, curso completo, de los contratos temporales por circunstancias organizativas y otros ejemplos que podríamos poner.


Pero lo más grave de todo es que, tras estampar su firma en unos incrementos salariales muy concretos, un 1,52% para el año 2022, un 5,44% para el 2023 y un 8,4% para el 2024, que no dejan lugar a duda de cuáles deben ser los importes de las tablas salariales de cada uno de esos años, y pactar también el plazo límite para el pago de los atrasos que de ellas se generen establecido en el 31 de diciembre de este año, la patronal, de forma torticera todavía no ha actualizado los sueldos de este año,

volviendo, atención, a argumentar que no pueden hacerlo hasta conocer lo que el futuro departamento de educación que salga de las elecciones autonómicas les financie, y por tanto a que aceptemos unas “tablas salariales provisionales condicionadas a la publicación definitiva de las tablas de pago delegado”. Ante nuestra sorpresa y enfado, Kristau Eskola, nuevamente de forma torticera y jugando con las palabras, las ha rebautizado como “tablas salariales sujetas a posibles diferencias de cálculo con las tablas salariales elaboradas por pago delegado”. Un insulto. Tras diez años de lucha, 5 jornadas de huelga y una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en 2014, otras 26 jornadas hasta 2019 y otras 14 más hasta este 2023, esta nueva Kristau Eskola, intentando que olvidemos todo lo pasado, sufrido y luchado, vuelve a intentar que pasemos por el aro de aceptar ligar salarios a financiación pública.

Evidentemente, han tocado hueso. Kristau Eskola miente cuando afirma que esa dependencia ha quedado establecida en el “acuerdo para la mejora de las condiciones laborales del personal educativo de la CAV”. Un acuerdo firmado únicamente por el sindicato LAB e “Interinok Taldea”, minoritario el primero y ajeno a esta mesa negociadora el segundo, en el marco del desarrollo de la nueva ley educativa vasca, y que CCOO Irakaskuntza rechaza de pleno. Ese acuerdo es ajeno legalmente a la negociación colectiva de este convenio, no afecta a lo pactado y firmado en esta mesa el 5 de febrero,

en el marco de la legitimidad plena que tiene nuestra mesa negociadora entre la mayoría sindical y la mayoría patrona en el marco de la negociación colectiva de las condiciones laboral de empresas privadas como las nuestras. Los sindicatos firmantes del acuerdo, que negociamos de buena fe, ya tuvimos en cuenta la especial financiación de nuestras empresas, cuando presentamos nuestras plataformas reivindicativas, incluidas las tablas salariales. Y la patronal, salvo mala fe negociadora, ya sabía que todo ello se había tenido en cuenta cuando decidió estampar su firma para que la huelga fuese desconvocada. Por ello no podemos tolerar, de ninguna manera, maniobras de confusión como las que María Eugenia Iparragirre y su equipo nos plantean una reunión tras otra.

Ante esta actitud, se reabre el escenario de la movilización, de nuevo forzada por una patronal empeñada en cambiar las reglas del juego, y que no asimila que, en todas y cada una de las ocasiones que lo ha intentado, en 2010, en 2013, en 2019, o bien la justicia, o bien la capacidad de movilizarse y de luchar por sus derechos que tiene el personal de sus centros han hecho que deban dar su brazo a torcer.

CCOO Irakaskuntza confía en que lo mismo ocurrirá también en este 2024. Y el que escribe está muy convencido de ello, porque conoce a sus compañeros y compañeras, que han demostrado que son capaces de lograr lo que se proponen, y porque, y me incluyo, sabemos que hacemos lo correcto. 

Javier M. Valle, Coautor del libro “Las competencias profesionales docentes. El modelo 9:20”

“La docencia es una labor que debe ser considerada desde una doble perspectiva. Por un lado, es una labor profesional. Por otro, es una labor humanista.”



Pablo García de Vicuña
Director IEES
Publika. Bizkaia

 pablogarcia@ccoo.eus

Javier M. Valle. Dr. en Educación. I Premio de Tesis Doctorales Pedro Rosselló por la Sociedad Española de Educación Comparada. Premio Extraordinario de Doctorado. Profesor Titular de la UAM, especialista en política educativa de la Unión Europea y en la implantación de sus Competencias Clave. Director del Grupo de Investigación Reconocido de la UAM sobre “Políticas Educativas Supranacionales” (GIPES). Miembro de la Sociedad Española de Educación Comparada. Asesor externo de EURYDICE. Miembro de TEAM-EUROPE, conferenciantes expertos de la Unión Europea. Director de la Journal of Supranational Policies of Education. Miembro del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid. Galardonado en el año 2021 con la Exaltación al Mérito Educativo, Filosófico y Humanístico Iberoamericano, por la Red Iberoamericana de Pedagogía.


El libro plantea que los principios europeos en cuanto a docencia deberían tener unas características específicas que lo identifiquen del resto de profesiones. ¿Cuáles serían en tu opinión?

La docencia es una labor que debe ser considerada desde una doble perspectiva. Por un lado, es una labor profesional. Por otro, es una labor humanista. Es profesional porque no se improvisa, porque requiere unos desempeños específicos que exigen una cuidada formación y unos fundamentos éticos muy sólidos. Es humanista porque trabaja con personas, con individuos, no con objetos, sino con seres humanos. Debido a esta doble perspectiva su ejercicio reclama atender algunos principios ineludibles y que deben ser comunes para toda Europa en el contexto actual, donde todos debemos ser considerados ciudadanos de la Unión Europea y donde todos los profesores tienen el derecho a trabajar en cualquier país de la Unión.

Esos principios se sustentan sobre una “esfera de valores” (Valle, 2008) puesta de manifiesto de

forma explícita por los tratados de la unión Europea. Esa esfera tiene su eje central en el reconocimiento de la **Dignidad Humana** de todas las personas, porque todas forman parte de nuestra especie, porque todas tienen, pues, el mismo valor. Con la Dignidad Humana como centro de esa “esfera de valores”, los otros valores se articulan en torno a ella. Uno es la consideración de la **Democracia** como la mejor forma de gobernarse ya que responde a criterios de razón y libertad, las dos características naturales del ser humano que le distinguen del resto de los seres vivos. Otros, en un delicado equilibrio, son la **Libertad** individual, el **Bien Común** y la **Equidad**. Ese equilibrio está construido sobre un sistema de legalidad, imprescindible para una convivencia pacífica. La **Paz** es, precisamente, uno de los valores raíz de la Unión Europea.

Hoy esos valores deben guiar el quehacer profesional de los docentes e, igualmente, el diseño de cualquier sistema educativo en una sociedad contemporánea en el marco de la Unión Europea.

Con ese fundamento, la Comisión Europea estableció ya en 2005 unos 

“Principios Comunes Europeos para las Competencias y Cualificaciones de los Maestros” (Comisión Europea, 2005) determinando que la enseñanza debe ser una profesión que requiere una alta cualificación, considerada en el contexto del aprendizaje permanente, con un desarrollo profesional basado en la movilidad, y desarrollada en colaboración entre docentes e instituciones.

Más recientemente, aunque hace ya más de una década, la Comisión Europea (2012) concretó, a partir de esos principios, las competencias profesionales de los docentes.

Ha habido mucha literatura últimamente sobre si la docencia es o no una profesión. En tu caso parece no albergar dudas al respecto.

No tengo absolutamente ninguna duda de que la docencia es una profesión. Lo que diferencia una actividad profesional de otras actividades no profesionales, es que las profesiones tienen que ver con desempeños complejos, que se aprenden mediante una formación reglada de largo recorrido, sancionada por la comunidad donde se ejerce mediante un título formal y reconocido; que esos desempeños se fundamentan en un cuerpo teórico, sostenido desde la evidencia y que despliega una red de términos y conceptos compartidos por todos los que ejecutan esos desempeños; y, por último que se desarrolla conforme a unos criterios éticos que se comparten.

La docencia no es una labor improvisada. Está regulada de manera sistemática y se ejerce en un marco muy delimitado, la escuela, una instancia clave para el desarrollo personal y comunitario de los individuos. Por eso es una profesión. Tiene algo de arte, sí, sin duda, pero es una profesión. Es un ejercicio profesional, regulado, reglado, organizado. Y la fuente de toda esa reglamentación debe ser

una concepción antropológica del ser humano como sujeto educable y un acuerdo social sobre el modelo de ciudadano con el que cada sociedad quiere dotarse.

La profesión docente genera situaciones de difícil encaje, incluso pueden resultar planteamientos confusos: percepción negativa del colectivo docente y valoración positiva por parte de la sociedad. ¿A qué crees que son debidas percepciones tan opuestas?

Encuestas realizadas de manera sistemática suelen reflejar, en efecto, que la sociedad valora muy positivamente a los docentes (FESE, 2014). Pero estos no se sienten reconocidos en su labor, a luz de los informes internacionales (OECD, 2018). Son dos percepciones que “no encajan”, como tú señalas. Por un lado, porque el profesorado siente que las condiciones de su trabajo (recursos, número de alumnos por aula, burocratización, fiscalización, exceso de reformas curriculares, dificultad para encontrar espacios de tiempo para formarse, etc.) no son todo lo adecuadas que requeriría el ejercicio de su profesión. Una profesión para la que no existe tampoco un dibujo claro de su desarrollo.

En definitiva, el profesorado se siente muy abandonado por la administración. Y da igual el color político de esa administración.

“La docencia no es una labor improvisada. Está regulada de manera sistemática y se ejerce en un marco muy delimitado, la escuela, una instancia clave para el desarrollo personal y comunitario de los individuos.”

Todos lo han tenido igualmente abandonado. La prueba es que llevamos muchísimas legislaturas y de partidos de diferente color político sin contar con un estatuto de la profesión docente.

Además, en algunas ocasiones, sienten que las familias y el estudiantado ponen en tela de juicio sus prácticas, básicamente en lo referido a metodologías y evaluación. Por último, sienten también muy cuestionada su labor a la hora de gestionar el clima emocional del aula y el mantenimiento de un mínimo de condiciones de respeto mutuo para que se dé un fértil espacio de aprendizaje. Todo eso frustra a nuestro cuerpo docente y le hace caer en la percepción equivocada de soledad y desvalorización.

Pero no es real. Creo que falta mayor comunicación entre la administración y el profesorado para escucharse más mutuamente y trabajar más colaborativamente. La administración educativa está muy politizada también y esto influye en las relaciones con el profesorado deteriorando un diálogo que debiera moverse, principalmente, entre ejes técnicos, sociales y antropológicos, y no exclusivamente políticos.

Y los padres deben estar más alineados con la labor docente. Dar más seguridad y confianza al profesorado. En general, nos ponemos en manos de un cirujano con toda confianza y no solemos poner en tela de juicio sus criterios.



“Creo honestamente que la LOMLOE supone un avance en la cuestión de la autonomía de centros... Pero para un ejercicio libre de un desempeño profesional tan complejo como es la docencia hacen falta, entre otras muchas, algunas condiciones esenciales: formación tanto de docentes como de los equipos directivos, un liderazgo pedagógico fuerte en los centros y responsabilidad.”

Sin embargo, los de los profesores son cuestionados a menudo por los padres... Y por los medios de comunicación social, que tienen mucha responsabilidad en todo este asunto, porque forjan una imagen de los profesores, a veces, no del todo bien perfilada...

¿Hasta qué punto consideras que la tan proclamada, pero esquivada, autonomía de centros no es plena si no se cuenta con un profesorado convencido y dispuesto a mejorar sus competencias profesionales?

Creo honestamente que la LOMLOE supone un avance en la cuestión de la autonomía de centros. Hay artículos concretos referidos a ese asunto de forma muy explícita en los RR.DD que establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas de cada etapa educativa que se publicaron a primeros de 2022. Por poner un ejemplo, tomo aquí el de secundaria (BOE de 30 de marzo de 2022, Sec. I., Pág. 41586, art. 26), aunque son casi idénticos los de todas las etapas:

Al establecer el currículo (...) las administraciones educativas facilitarán a los centros el ejercicio de su autonomía pedagógica, de organización y de gestión (...).

3. Los centros educativos tendrán autonomía para organizar los grupos y las materias de manera flexible y para adoptar las medidas organizativas o de atención a la diversidad más adecuadas a las características de su alumnado. Como parte de estas medidas, podrán establecer

organizaciones didácticas que impliquen impartir conjuntamente diferentes materias de un mismo ámbito, de acuerdo con su proyecto educativo y en los términos que dispongan las administraciones educativas (...).

4. Los centros (...) concretarán o adaptarán los currículos establecidos por la Administración educativa (...).

6. En el ejercicio de su autonomía, los centros podrán adoptar experimentaciones, innovaciones pedagógicas, programas educativos, planes de trabajo, formas de organización, normas de convivencia y ampliación del calendario escolar o del horario lectivo de materias o ámbitos (...).

Como vemos, esa autonomía tiene un marcado carácter pedagógico. Se habla de la posibilidad de establecer ámbitos que agrupen diferentes asignaturas, de proponer planes experimentales, agrupaciones novedosas de estudiantes, proyectos de innovación... Da cobertura a una amplia gama de posibilidades de actuar con plena libertad pedagógica. Pero para un ejercicio libre de un desempeño profesional tan complejo como es la docencia hacen falta, entre otras muchas, algunas condiciones esenciales: 1ª) Formación tanto de docentes como de los equipos directivos; 2ª) un liderazgo pedagógico fuerte en los centros; y, 3ª) responsabilidad.

En efecto. Ser autónomo es tomar decisiones propias y tener capacidad para elegir entre varias opciones.

Pero para poder elegir es necesario, primero, tener opciones disponibles; y, segundo, tener la formación suficiente que nos de criterios para tomar la mejor opción en cada circunstancia. Sin formación no hay ni lo uno ni lo otro.

Así, la autonomía de centro necesita que el profesorado esté muy bien formado porque en el ejercicio de esa autonomía hay que saber desplegar diversas metodologías, hay que tener criterio para discernir en qué casos y para qué tipo de aprendizaje y con qué tipo de alumnos son mejores unas u otras, y también aplicar diferentes tipos de evaluación en función de las metodologías empleadas, los aprendizajes buscados y el tipo de estudiante sobre el que se aplican. Eso ayuda, además, a una necesaria personalización de la enseñanza, lo que redundará en la ansiada inclusión educativa que tanto se reclama.

La formación es la piedra de toque para tener un profesorado que responda bien en contextos de autonomía pedagógica y dotar así a la educación de los máximos niveles de calidad posible.

Por supuesto, como he indicado, todo esto exige también un elevado grado de responsabilidad. La autonomía no tiene sentido sin un fuerte sentido de compromiso docente. Y creo que a la inmensa mayoría de ellos docentes no les falta ese compromiso. Pero precisa también de la administración una supervisión eficiente. No me refiero a la mera inspección. Me refiero a

una supervisión que acompaña, que ayuda, que genera confianza desde la que trabajar con autonomía y libertad en un marco de responsabilidad compartida. La educación es una cuestión de toda la sociedad y todos somos responsables de ella: desde los padres a los políticos de la educación, pasando por los profesores, los equipos directivos y la administración educativa, especialmente en lo que atañe a la labor de una supervisión que apoya la autonomía desde la responsabilidad y la ayuda, no solo desde la imposición de normas y el celo punitivo sobre su cumplimiento.

“La educación es una cuestión de toda la sociedad y todos somos responsables de ella.”

Has publicado recientemente un libro con tu equipo sobre Competencias Profesionales Docentes (Valle, Manso y Sánchez-Tarazaga, 2023) que trata de dibujar precisamente las competencias fundamentales que deberían adquirirse en una formación (inicial y permanente) del profesorado para responder a esa autonomía pedagógica. En él dedicáis un capítulo entero a explicar un modelo propio, que habéis denominado *Modelo 9:20* ¿Cuáles consideras que son las líneas fundamentales de ese modelo y en qué se diferencia de otros modelos de competencias profesionales docentes?

Hay muchos elementos del modelo que son muy originales y que además le otorgan mucho potencial. Creemos honestamente que estamos ante un modelo muy sólido teóricamente, pero a la vez muy sencillo, y con muchas posibilidades de impacto. Por eso la respuesta a esta pregunta puedo dártela desde muchos

ángulos: (1) el proceso de gestación y desarrollo del modelo; (2) la solvencia de su marco teórico; (3) la originalidad de su planteamiento; (4) la sencillez de su aplicación; y (5) la amplitud de los posibles usos.

(1) En cuanto al proceso de gestación y desarrollo del modelo cabe señalar que no ha sido un mero “invento” desde la teoría o a partir de la revisión de la literatura. Ha sido parte de un proceso de elaboración con muchos profesores con quienes se ha trabajado en un esquema semejante al de la *investigación – acción*, pero algo más complejo. Sería algo así como formación-reflexión-innovación. A partir de propuestas sucesivas que trabajábamos con profesores en formato taller hemos ido puliendo el modelo. No es un modelo “impuesto” desde los teóricos, sino propuesto desde las teorías y validados por los actores, por los docentes. Esto es muy innovador, porque los propios profesores se han convertido en agentes activos en la producción del modelo y en los expertos que lo validan.

(2) Pero las propuestas iniciales no se habrían generado sin una elevada solvencia de un marco teórico. Nuestro grupo de investigación lleva casi 15 años estudiando los marcos supranacionales e internacionales de competencias docentes y tenemos muchas publicaciones al respecto y numerosas tesis doctorales sobre esa temática. Eso nos permitió generar un marco muy sólido y aprovechar los aportes de los docentes desde un cuerpo de evidencias muy amplio.

(3) Pero quizá lo más peculiar del modelo es la originalidad de su planteamiento. Partiendo de la profesión como un entramado complejo de desempeños y dado que las competencias debemos considerarlas como desempeños que tienen lugar en escenarios concretos, en lugar de dar a luz un mero listado de desempeños nos pusimos a trabajar sobre los escenarios en los

que esos desempeños tienen lugar. Así, alumbramos 9 escenarios que constituyen la cotidianidad del trabajo docente (que van mucho más allá del “aula” tradicional y que trascienden hasta la agenda social supranacional). Para cada escenario pensamos cuáles eran los desempeños requeridos y así surgieron las 20 competencias. De ahí el nombre de *Modelo 9:20*. Resulta muy novedoso abordar las competencias profesionales docentes agrupándolas por escenarios, porque ello permite análisis sobre el perfil de un profesor concreto con muchos matices y aporta información muy relevante.

(4) Y ese esquema tiene, a la vez, una gran sencillez en su práctica. Al final, los 9 escenarios y las 20 competencias se traducen en un cuestionario muy rápido en que cada competencia está muy bien definida por un indicador concreto de desempeño y al que se acompaña de una escala de logro que permite ubicarse a cada profesor y ver su propio perfil de competencia profesional. De manera muy sencilla puedo tener una información de enorme potencial.

(5) Y, al mismo tiempo, la amplitud de sus ámbitos de aplicación es otra de las mayores fortalezas del modelo y una de sus mayores originalidades. Al ser un marco claramente definido y sencillo de aplicar, puede impactar en un profesor concreto o en un claustro como equipo docente. Pero también en el nivel de la administración local, regional y autonómica. El ejercicio de reflexión que el cuestionario propone es ya en si mismo muy formativo para la mejora de las propias competencias profesionales docentes. Pero, además, según como se materialice, puede tener muchos más impactos. Por ejemplo, el cuestionario puede ser respondido de manera colegiada por un mismo claustro de modo que la decisión sobre el nivel de logro de ese claustro en cada indicador genera una dinámica

de trabajo muy enriquecedora. También puede servir para que los equipos directivos puedan valorar a sus profesores o incluso puede darse una co-evaluación por pares; o llegar a valoraciones por grupos de estudiantes sobre sus propios profesores. Las variantes abren un abanico muy diverso de posibilidades.



“Hay que recrear el modelo docente. Hay que recolocar el pensamiento crítico y las relaciones humanas en el centro de la relación docente.”

Queda manifiestamente nítido que ni este Modelo ni ningún otro tendrá éxito si no va acompañado de cambios y reformas de calado en los procesos de formación inicial y permanente del profesorado. ¿Ves factibles tales reformas?

Contar con un modelo como este, muy sólido, pero sencillo a la vez, para establecer las competencias profesionales docentes, y que por fin permite unos impactos notables sobre la formación y el desarrollo del


profesorado no es, por supuesto, sino el primer paso -necesario, pero para nada suficiente- de una reforma imprescindible en este país de lo que hemos denominado *La cuestión docente* (Valle y Manso, 2016). Es una reforma que hace décadas que se precisa y que sucesivos gobiernos han ido relegando, ocupados como están de otros asuntos. Y esto no va de colores. Los dos partidos que han gobernado mayoritariamente en España desde la recuperación de la democracia no han realizado reformas de calado en la cuestión docente más allá del imperativo que supuso el Proceso de Bolonia; y vino de Europa: por un lado, aumentar la diplomatura de Magisterio a 4 años y convertirlo en un grado; por otro, exigir nivel de Máster para la formación del profesorado de secundaria. Pero, de algún modo, fue un imperativo de Europa. Y, además, tampoco cambió nuestro modelo de formación. Sigue siendo un modelo simultáneo para los Maestros de Educación Primaria (en su formación reciben a la vez contenidos referidos a elementos disciplinares y a elementos pedagógicos) y consecutivo para los Profesores de educación Secundaria (que primero cursan un Grado -de contenido meramente disciplinar- y luego hacen el Máster con una mínima pincelada pedagógica).

Con estos dos partidos bajo la principal responsabilidad de gobierno, mi esperanza es absolutamente nula. Tendrá que nacer algún partido centrado de una vez en este país para que ponga un poco de acuerdo en temas cruciales que nos afectan a todos como es el de la educación y el profesorado. Pero me temo que somos demasiados los ciudadanos huérfanos de partido y muy pocas las personas dispuestas a liderar un proyecto de centro realmente motivador para el electorado; y escasos también los medios de comunicación social -muy sumisos al poder- que pudiera respaldarlo. Así pues, mi perspectiva, desde luego, es muy negativa si no aparecen

partidos nuevos que solucionen lo que el PP y el PSOE no han sido capaces de arreglar en 50 años.

Se entrevistó en todo el libro una visión de que se necesita revalorizar más el prestigio docente. ¿Eres optimista en un cambio en el medio plazo de esta visión?

Existe el riesgo de que vaya a peor si dejamos que las nuevas corrientes en las que la Inteligencia Artificial y la educación digital (pregrabada) cobren un protagonismo desmesurado y no se acompañen de una reflexión profunda sobre la necesidad de un nuevo modelo de profesor. Estamos asistiendo a demasiadas instituciones que conciben la formación como mero “empaquetado” de “píldoras virtuales” que cada cual auto consume cuando puede... Hay que recrear el modelo docente. Hay que recolocar el pensamiento crítico y las relaciones humanas en el centro de la relación docente. Sobra información y falta reflexión. Y la reflexión surge del diálogo- Y el diálogo docente solo es posible cuando existe una relación entre el que enseña y el que aprende. Una relación directa, fluida, constante. Ver videos, por buenos que sean, sobre un tema, no tiene la misma calidad formativa que tener sesiones presenciales con el autor del vídeo y poder dialogar con él y hacerle preguntas... Esto es una evidencia que se deja de lado en aras a la comodidad y el economicismo de generar cursos masivos baratos... Pero cabe preguntarse por la calidad de esos cursos. En ese escenario, el rol docente solo tiene dos opciones: desdibujarse o fortalecerse. Para fortalecerse hay que hacer una lucha militante por la recuperación de la enseñanza con unos niveles de presencialidad lo mayor que sea posible.

Gracias, Javier por tu tiempo y enhorabuena por el interesante trabajo realizado. 



Antonia Maury, astrónoma



Marisol Antolín
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com

Antonia Maury fue una astrónoma, estadounidense, perteneciente a una familia de intelectuales y amantes de la ciencia. Desde su nacimiento, en 1866, su curiosidad sobre la astronomía fue creciendo hasta convertirla en vocación.

Cuando terminó sus estudios, comenzó a trabajar junto a otras mujeres en el Observatorio de Harvard. Fue el director Edward Charles Pickering quien las contrató.

Pickering tenía en mente un extraordinario proyecto: terminar el catálogo de espectros estelares, un trabajo que inició el tío de Antonia, Henry Draper.

Antonia Maury se encargó de catalogar los espectros estelares del hemisferio norte. Pickering le pidió que clasificara las estrellas teniendo en cuenta el sistema alfabético de clasificación donde las estrellas se agrupaban en siete categorías alfabéticas, desarrollado por su compañera Annie Jump Cannon.

Pero Antonia Maury creyó conveniente hacerlo con un procedimiento más complejo: observó que había varios niveles de distinción espectral que el anterior esquema no contemplaba. Ideó un nuevo plan: veintidós grupos en una secuencia descendente de temperatura con un esquema que también clasificaba los espectros por la anchura y la nitidez de las líneas.

Cuando en 1913 se creó el diagrama Hertzsprung-Russell, se demostró que el trabajo realizado por Maury era correcto. Su manera de catalogar los espectros estelares supuso un gran avance en esta materia.

Por ello, en 1922, la Unión Astronómica Internacional reconoció su clasificación y en 1943, los astrónomos William Wilson Morgan,

Philip Childs Keenan y Edith Kellman tuvieron en cuenta lo que propuso Maury a la hora de hacer una versión revisada del catálogo de Draper (sistema MK). No fue el único reconocimiento que recibió ese año, ya que le otorgaron el premio Annie J. Cannon.

Cuando Hertzsprung se tropezó con el trabajo de Antonia Maury, descubrió que ella había explicado su descubrimiento con su esquema de clasificación treinta años atrás.

Una vez retirada del mundo de la astronomía, Antonia Maury siguió investigando, pero en el mundo natural. La última investigación fue en 1908, fruto de ella fue uno de sus más famosos trabajos de investigación acerca de la estrella *Beta Lyrae*.

Antonia Maury recibió varios premios en reconocimiento a su labor científica, y varios cráteres lunares llevan su nombre.

Se trata de un cráter reciente en forma de cuenco, con un borde circular y una diminuta plataforma central, que incluye un grupo de pequeñas colinas. 🌑



→ Antonia Maury en el Observatorio de Harvard, 1890.

escanéame



eskaneatu

jarrai gaitzazu sareetan



jarrai gaitzazu sareetan
erantsun berria

- gehitu gaitzazu Telegram...
- Jarraituzuz X-en
- emaitzazu "gustukoa dut" F...
- Jarraituzuz Instagramen
- Jarrai Irakaskuntza CCOO we...

2024 *urda*

UZTAIL osoan

ARRETA ORDUTEGIA

abuztuaren 27, 28, 29, 30ean

9:30etik 13:30ra

* Eskuhartze Sozialeko sektorean uztail eta abuztu osoan

BIZ · 944 24 34 24
Bilbao

GIP · 943 47 03 99
Donostia

ARA · 945 13 13 22
Gasteiz

zurekin



 irakaskuntza

GERNIKA-PALESTINA
HERRI EKIMENA

ELKARTASUN AKTIBOA

PALESTINAREKIN
LANTEGIETAN ERE

LAGUNDU
COLABORA

Kontua
ES0530350083240830140015

Bizum donazioa
08736 Kodea



Laguntzaile



GENOZIDIOA AMAITU

G E R N I K A P A L E S T I N A . E U S