

# RESUMEN

## Ponencia Propuesta

7 | 8 | 9 mayo 2025

CON  
GRESO

“Acabar con las  
desigualdades y  
ganar nuevos  
derechos”

**CCOO** enseñanza



# Indice

<b>1. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO, ECONÓMICO Y EDUCATIVO: DISPUTA POR LA BATALLA IDEOLÓGICA Y CULTURAL</b>	9
1.1. Contexto internacional: inestabilidad mundial	9
1.2. Contexto estatal: crispación política	9
1.3. Marco educativo: la ofensiva neoliberal	10
1.4. La acción del sindicato: más organización, más derechos	10
<b>2. REALIDADES EDUCATIVAS EMERGENTES</b>	10
2.1. Los retos de la digitalización	10
2.2. El sector educativo frente a la emergencia climática	11
2.3. El desafío de la transición demográfica	13
<b>3. JÓVENES: PRESENTE Y FUTURO</b>	13
3.1. Vivienda	13
3.2. Educación pública	13
3.3. Espacios de participación para la juventud en el sindicato	13
3.4. Edadismo: negociación colectiva y EESS	14
3.5. Universidad	14
<b>4. IGUALDAD REAL EN LA EDUCACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO</b>	14
4.1. Feminismo y coeducación	14
4.2. Diversidad LGTBIQ+	15
<b>5. DEFENSA DE LO PÚBLICO: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA</b>	15
5.1. Objetivos	15
5.2. Actuaciones	18

<b>6. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN Y DE LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS</b>	19
<b>6.1. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria</b>	21
<b>6.2. En lo que respecta al personal de administración y servicios educativos (PAS-Educativo-PSEC)</b>	22
<b>6.3. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública universitaria</b>	22
<b>6.4. Específicamente en el ámbito de los sectores privados y socioeducativos</b>	22
<b>6.5. Garantizar la negociación colectiva en las administraciones públicas como derecho fundamental</b>	22
<b>7. PEGADOS A LA VIDA COTIDIANA DE LAS TRABAJADORAS: DENSIDAD SINDICAL, ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>	23
<b>7.1. Desarrollo organizativo y extensión sindical</b>	23
<b>7.2. Afiliación y participación</b>	23
<b>7.3. Representatividad y legitimación en el ámbito educativo y socioeducativo</b>	24
<b>7.4. Reforzar nuestro compromiso con la transparencia y eficacia financiera</b>	24
<b>7.5. La formación sindical como estrategia de acción sindical</b>	24
<b>7.6. Comunicación</b>	24
<b>7.7. Servicios jurídicos y de asesoramiento</b>	25
<b>7.8. Representación institucional</b>	25









## **1. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO, ECONÓMICO Y EDUCATIVO: DISPUTA POR LA BATALLA IDEOLÓGICA Y CULTURAL**

Este congreso se reúne en medio de una situación sociopolítica, económica y educativa marcada por un ataque brutal de la derecha y la ultraderecha, en el ámbito internacional y estatal, y desde todos los frentes, para hacer retroceder las condiciones de trabajo y de vida, y los derechos de todo tipo de la clase trabajadora y de la mayoría social. Estamos en un conflicto gigantesco, con el ataque más frontal que haya existido al bienestar y calidad de vida de las clases populares.

La Federación de Enseñanza de CCOO asume como tarea principal para los próximos cuatro años lograr una educación de calidad, pública, inclusiva, equitativa y democrática para todos y todas, y conquistar nuevos derechos para todas las personas profesionales de la educación, acabando con la precariedad laboral en todos los sectores educativos y sabiendo que de esta manera también acabamos con la brecha salarial de género en un sector tan feminizado como es el de la educación.

### **1.1. Contexto internacional: inestabilidad mundial**

Un tsunami neoliberal, derecha y ultraderecha, recorre el mundo. Disputan la batalla ideológica, cultural y educativa contra movimientos como el feminismo, el ecologismo, la restauración de la memoria democrática, las lenguas minorizadas o el sindicalismo de clase.

Por otro lado, las innovaciones tecnológicas, el cambio climático y los retos demográficos definirán el futuro inmediato. Según estudios recientes, estos tres vectores vendrán acompañados a su vez de movimientos migratorios, tensiones geopolíticas, cambios en los hábitos de consumo y, como consecuencia, la transformación en los modelos de negocio de las empresas, que deberán poner mayor foco en la sostenibilidad y la conducta ética como vía de generación de valor compartido con los distintos grupos de interés: clientes, personas trabajadoras, accionistas y la sociedad en su conjunto.

Desde CCOO debemos promover los movimientos por la paz, junto con otras organizaciones políticas, sociales y sindicales. Los objetivos deben ser denunciar la oleada belicista y concienciar sobre las terribles consecuencias de la guerra, proponer una cultura y una educación por la paz y soluciones pacíficas y diplomáticas a los graves conflictos que afectan a Europa, el Mediterráneo y el mundo en general. Además de establecer políticas de migración seguras, de solidaridad y de comprensión con las víctimas de estas tragedias.

Estas situaciones generan una gran desigualdad en los sistemas educativos de los diferentes países, de ahí la importancia de continuar apostando por ampliar nuestra presencia en el exterior, potenciando nuestra acción sociopolítica e internacional como sindicato internacionalista que somos.

### **1.2. Contexto estatal: crispación política**

Tras las elecciones del 10 de noviembre de 2019, la ciudadanía decidió una gobernanza no en solitario de Pedro Sánchez, sino una gobernanza que empujaba a un Gobierno de coalición progresista.

CCOO debe servir de catalizador para que los sectores de la sociedad más afectados por este problema vean en nuestro sindicato una herramienta de organización.

En este escenario, CCOO debe seguir abogando por políticas progresistas, siempre desde nuestra autonomía, exigiendo su intervención para garantizar y proteger los derechos de la mayoría trabajadora, asegurando servicios públicos de calidad y universales que incluyan la educación, la salud, las pensiones, el empleo, la dependencia, la vivienda, la protección social y el ocio.

### **1.3. Marco educativo: la ofensiva neoliberal**

En las comunidades autónomas, que son las que tienen las competencias en el ámbito educativo, especialmente en las que gobierna la derecha, se están tomando decisiones muy perjudiciales para la educación pública y para todas las personas trabajadoras de la enseñanza, como han sido la supresión de unidades públicas, privatizaciones de servicios educativos, recortes en la financiación de la enseñanza universitaria...

A nivel estatal, en el ámbito no universitario, seguimos con la LOMLOE, una ley en la que CCOO consiguió introducir una batería importante de enmiendas, pero que no es nuestra Ley, pues CCOO habría llegado más lejos en determinados aspectos, como la inversión de un 7 % del PIB en un calendario negociado, la bajada de ratios en todos los niveles educativos, laicidad, la ampliación de refuerzos para la diversidad, el derecho subjetivo a las becas...

En el ámbito universitario, después de años de parálisis, con una nula negociación con las y los representantes de los trabajadores/as, y sin perspectiva de avances a pesar de la entrada del Gobierno de coalición, se aprobó la LOSU, ley de la que ya se deben modificar o flexibilizar algunas disposiciones adicionales para poder hacer frente a la urgente necesidad del aumento de plantillas, o la erradicación de la precariedad de los falsos asociados, del PDI o del PTGAS, además de poder abordar soluciones para la financiación de las universidades y de la investigación que se realiza en ellas, aumentar la inversión en infraestructuras y establecer mejores políticas de gestión.

Siendo conscientes de que los sectores más precarizados en el ámbito educativo los encontramos en las universidades públicas, en el personal educativo de administración y servicios (PSEC) y en algunos subsectores de la enseñanza privada como el Ocio educativo, las escuelas infantiles y el sector de la Discapacidad, hemos de comprometer a nuestra organización en la firme tarea de mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras y trabajadores de estos sectores, negociando y presionando con fuerza, conectando con las personas en sus puestos de trabajo para hacerles copartícipes de las reivindicaciones y movilizaciones necesarias para lograr avances significativos en nuevos acuerdos y convenios.

### **1. 4. La acción del sindicato: más organización, más derechos**

Una importante responsabilidad de un sindicato combativo, riguroso y confederal como el nuestro ha de ser la de la gestión cotidiana del conflicto social. Y esta gestión se hace tanto en las mesas de negociación y en la concertación social como en la confrontación y la movilización. Ambas partes son indisociables de la práctica del movimiento sindical. La virtud del éxito de la acción sindical es saber escoger el momento de cada cosa.

En el ámbito educativo será una tarea prioritaria de nuestra Federación liderar la batalla ideológica, cultural y educativa, y plantar la bandera de una educación pública, humanista, inclusiva, equitativa, democrática, laica, coeducativa...

## **2. REALIDADES EDUCATIVAS EMERGENTES**

Nos encontramos en una encrucijada frente a grandes desafíos globales que nos afectan especialmente en el ámbito educativo: la transición digital, la emergencia climática y la transición demográfica. Ante estos retos hay que considerar los riesgos que conllevan y las oportunidades que ofrecen para la comunidad educativa.

### **2.1. Los retos de la digitalización**

El principal reto al que nos enfrentamos es defender los derechos digitales de las personas trabajadoras de la educación, el alumnado y la comunidad educativa en su conjunto.

***La defensa de los derechos digitales de las personas trabajadoras de la enseñanza***

Las personas trabajadoras de la enseñanza necesitamos dotarnos de las herramientas necesarias que nos permitan afrontar la transición digital con garantías de seguridad, salud, protección de nuestros propios derechos digitales y mejora de nuestras condiciones laborales.

La transición digital afecta a: el tiempo de trabajo, los lugares de trabajo, la carga de trabajo, movilidad y reclasificación profesional, a la igualdad, a la estructura remunerativa, la salud laboral, la formación profesional y a la protección de datos.

***La Inteligencia Artificial (IA) en la educación***

La inteligencia artificial (IA) es una herramienta muy potente para la investigación científica y para la educación. Ofrece un abanico de oportunidades de aprendizaje muy atractivo, pero de la misma manera conlleva un alto índice de riesgos.

***Evitar la precarización de la educación en el entorno digital***

Nos enfrentamos a una realidad que conlleva cambios muy rápidos, que genera incertidumbre y que provoca barreras en nuestra intervención y acción sindical como es la dificultad de intervenir en la gobernanza de las estructuras educativas emergentes por la propia estructura que fomenta el aislamiento de las personas al no compartir centros de trabajo físicos.

***La protección de los derechos digitales de niños, niñas y adolescentes (NNA)***

Como sindicato de clase y sociopolítico, desde la Federación de Enseñanza de CCOO debemos analizar no solo el entorno laboral, sino también a las personas que en este se forman que, en general, en el futuro serán también trabajadores y trabajadoras.

***Los entornos digitales en la esfera social***

En el ámbito en el que la tecnología se utiliza como una herramienta de ocio y relación social, podemos referirnos a la situación como una “emergencia digital”, ya que, para garantizar los derechos digitales de la población infanto-juvenil, urge tomar medidas ante riesgos tales como exposición a abusos sexuales, acoso, trastornos relacionados con la autopercepción, sedentarismo, aislamiento, entre otros.

***Entornos digitales en el ámbito educativo***

Hay que garantizar los derechos digitales y las oportunidades de aprendizaje de todo el alumnado. Si queremos aprovechar plenamente las capacidades que ofrece la tecnología, es urgente que las distintas administraciones ofrezcan los recursos humanos y materiales que permitan una educación inclusiva y de calidad donde la equidad sea un eje fundamental.

**2.2. El sector educativo frente a la emergencia climática*****El desarrollo sostenible como eje prioritario de acción sindical***

Debemos reclamar y promover un cambio en nuestro sistema económico, que sea sostenible, defienda la biodiversidad de nuestro planeta y que luche por la transformación social y económica de nuestras sociedades.

***La emergencia climática y su impacto en los centros educativos***

La cuestión medioambiental es una prioridad la acción sindical de FECCOO. El irreversible proceso del cambio climático y la emergencia que de él se deriva, la esquilmación y agotamiento de los recursos del planeta, la contaminación atmosférica, edáfica y acuática, la pérdida de biodiversidad, la crisis energética, etc., incluso los conflictos geopolíticos que de ello se están derivando, son exponentes de un problema cuya raíz se encuentra en el modelo productivo capitalista, sobre todo desde la Revolución Industrial.

### ***Intervenciones a través del currículo***

Si tenemos en cuenta que la labor de los centros es la docencia, es necesario que toda esta problemática se aborde también a nivel pedagógico e implique a las personas trabajadoras, al alumnado y a toda la comunidad educativa. Debemos apostar por políticas que potencien el análisis, el debate y la toma de conciencia por parte del alumnado y sus familias de la importancia del medio ambiente y la necesidad urgente de tomar medidas de cara a su protección.

Desde los centros escolares hay que fomentar el desarrollo de planes integrales que incluyan grupos de trabajo interdisciplinares para desarrollar la realización de actividades complementarias y extraescolares relacionadas con la emergencia climática.

### ***Adaptar las infraestructuras de los centros educativos para convertirlos en entornos sostenibles de trabajo***

Hay que diseñar e implementar un plan estatal, de manera urgente e inmediata, para la adaptación y adecuación de todos los centros educativos de nuestro país a estas nuevas realidades que estamos viviendo y que cada vez se presentarán con más intensidad.

Debemos exigir la incorporación de lo verde en los centros, partiendo del hecho de que una cubierta vegetal es el mejor aislante, además de contribuir a refrescar y mejorar la calidad del aire, interviniendo tanto en los elementos de fachada como de cubierta; en todo caso, los elementos externos deben dotarse de unos adecuados sistemas de aislamiento térmico.

Debemos realizar campañas en alianza con la comunidad educativa en las que tenemos que presionar a las distintas administraciones para que aborden y empiecen a solucionar toda esta problemática.

### ***Impulsar la figura de delegada o delegado de medioambiente***

En el ámbito de las mesas sectoriales y en el de la negociación colectiva debemos reivindicar, tanto a nivel ministerial como autonómico y ante las empresas, la creación e implantación de la figura de delegada o delegado sindical de medioambiente en los centros educativos de nuestro país, que debería contar con la adecuada dotación horaria y formación.

### ***Introducir cambios organizativos en los centros educativos***

Con respecto a las administraciones educativas, debemos exigir la puesta en marcha de los adecuados planes de contingencia ante las cada vez más frecuentes situaciones de riesgo por temperaturas extremas, en especial las más elevadas, que cada vez se adelantan en el calendario a mayo y se retrasan a septiembre y octubre.

### ***Impulsar acciones desde la escuela que contribuyan a frenar el cambio climático***

#### *Gestión de residuos*

Fomentar el eje de las 3 erres: reutilizar, reducir y reciclar desde los centros educativos.

#### *Comedores escolares*

Trabajar de manera decidida para que los menús en los centros educativos sean ecosaludables y variados, incorporando productos de proximidad y km cero, frescos y eliminando los alimentos ultra-procesados.

#### *Movilidad en el ámbito educativo*

Fomentar la movilidad colectiva y evitar el uso de medios de transporte contaminantes.

#### *Programas de préstamos de libros de texto*

Los programas de préstamos de libros son un buen ejemplo de medidas de lucha contra la emergencia climática desde una perspectiva ecosocial.

### **2.3. El desafío de la transición demográfica**

Nuestra pirámide de población presenta una imagen en la que se observa un claro descenso de las tasas de natalidad que ha supuesto que tengamos una pirámide invertida. Esto supone que la mayor parte de la población española, la nacida durante las décadas del baby boom español ya está en edad de jubilación o muy próxima a ella, y, sobre todo, que las etapas fértiles ya están concluyendo. La consecuencia es un descenso acusado de la población infantil causado por el descenso de la natalidad.

#### ***Lograr la plena inclusión de las personas migradas en el mundo laboral y sindical del ámbito educativo***

Las personas de origen migrante son un colectivo con más dificultades de inserción laboral. Desde CCOO hemos de promover la figura de la persona delegada de igualdad en las empresas para garantizar las políticas de gestión de la diversidad y de la prevención del racismo y la xenofobia.

#### ***Desarrollar el derecho a la educación desde la perspectiva inclusiva***

La bajada de la natalidad puede abordarse como una oportunidad si aprovechamos el descenso en el número del alumnado para mejorar la calidad educativa mediante la bajada de las ratios en el sistema educativo, acercando nuestros niveles a los de nuestro entorno europeo.

## **3. JÓVENES: PRESENTE Y FUTURO**

La precariedad define a la juventud trabajadora de nuestro país. Laboralmente, se traduce en altas tasas de desempleo, contratos temporales, trabajos a tiempo parcial y salarios bajos. Aunque la temporalidad ha disminuido significativamente gracias a la reforma laboral de 2021, la situación del empleo juvenil aún necesita mejoras.

Además, la precariedad incluye problemas como los falsos becarios, falsos autónomos y fraudes en la contratación, que son formas modernas de explotación laboral que podemos observar en sectores como el ocio y tiempo libre, la universidad o la formación profesional, entre otros.

La juventud trabajadora de nuestro Estado ha demostrado su sensibilidad hacia estos temas, con grandes movilizaciones feministas, ecologistas, LGTBIQ+ y por la salud mental. Debemos constituirnos como un espacio de autoorganización para que las personas jóvenes de nuestros sectores desarrollen en las Comisiones Obreras sus proyectos de lucha dentro y fuera de las aulas.

### **3.1. Vivienda**

La juventud no es una cuestión monolítica, no se trata de un grupo estanco ni homogéneo. Aun así, venimos observando como el acceso a la vivienda se ha convertido en uno de nuestros principales problemas socioeconómicos.

### **3.2. Educación pública**

Un gran problema de la juventud en la educación pública es la precariedad o incertidumbre derivadas de las altas tasas de interinidad. Esto lleva a cambiar de centro cada curso o dentro del mismo curso a mucha parte del profesorado, a no cobrar el verano a otras muchas, a tener que decidir si cobrar el paro acumulado o no sin saber si, para el siguiente curso, vamos a trabajar en septiembre, en enero o, tal vez, en ningún momento.

Creemos que se debe promover la figura del o la intérprete para familias de origen migrante y que el profesorado debe contar con la suficiente oferta de formación en materia de inclusión y antirracismo.

### **3.3. Espacios de participación para la juventud en el sindicato**

Uno de los principios de CCOO es que se trata de un sindicato asambleario y creemos que debe ser

una de las herramientas para atraer a la afiliación joven. Queremos un sindicato que se parezca mucho más a su afiliación y una afiliación que se parezca mucho más a la sociedad.

Queda claro que para conseguir esto debemos hacer partícipes a afiliados de base, generando cuadros intermedios, por ejemplo, el de «antena de centro» en el centro educativo, permitiendo una mejor conexión entre el sindicato y la realidad laboral, y generando espacios donde estos cuadros intermedios puedan tomar decisiones y ser partícipes de la construcción del sindicato.

### **3.4. Edadismo: negociación colectiva y EESS**

Los espacios de juventud dentro del sindicato nacen como eje vertebrador de la participación juvenil trabajadora ante la dificultad de nuestra incorporación al sindicato a través de las EESS y la negociación colectiva.

Esto ocurre por la precariedad, temporalidad e inestabilidad laboral que sufrimos como juventud trabajadora, que nos impide en muchos casos participar en igualdad de condiciones en la representación sindical en nuestros centros de trabajo.

### **3.5. Universidad**

Hay un crecimiento preocupante de las universidades privadas en España, según el informe CYD 2023. Desde 1998, se han creado 27 universidades privadas y ninguna pública. Las universidades privadas están cerca de superar en número a las públicas: 43 privadas frente a 50 públicas.

Las condiciones del profesorado que trabaja en las universidades privadas son, además, manifiestamente peores en la gran mayoría de casos, que en las universidades públicas.

La progresiva privatización del sistema universitario no solo nos afecta como personas trabajadoras, sino que, como alumnas, nos priva de la oportunidad de acceder a una educación pública y de calidad. Debe ser una tarea primordial para nuestra federación, visitar especialmente los centros de magisterio y máster de profesorado para situarnos como sindicato de referencia.

## **4. IGUALDAD REAL EN LA EDUCACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO**

### **4.1. Feminismo y coeducación**

La lucha por la igualdad real, en todos los ámbitos, y la erradicación de la violencia de género son claves para conseguir una sociedad justa y equitativa.

El feminismo tiene que ser, por tanto, un eje central y transversal del sindicato y desde la Federación de Enseñanza de CCOO debemos jugar un papel clave. Así, desde los sectores educativos y socioeducativos, sectores altamente feminizados (en la enseñanza existen categorías profesionales donde se discrimina a las mujeres y cuyas condiciones son muy precarias, ejemplo de ello son: PDI en Universidades, docentes con contratos parciales, educadoras infantiles, PTIES, trabajadoras de Ocio y tiempo libre...), tenemos la responsabilidad y obligación de actuar tanto para la consecución de mejoras en las condiciones de trabajo y la revalorización de las profesiones educativas y socioeducativas, como para la instauración de la coeducación, igualdad y bienestar real en los centros educativos.

Para la instauración de la coeducación efectiva y la igualdad real en los centros educativos, estos necesitan recursos, principalmente personal que pueda trabajar con el alumnado (coordinador/a de igualdad, agente de igualdad...) con crédito horario y complemento salarial para poder hacer un trabajo real, eficaz y de calidad; así como una jornada lectiva para poder trabajar todos estos contenidos, que también deben ser transversales en todas las materias.

Se hace necesario crear espacios para compartir las buenas prácticas de igualdad en los centros de trabajo; Para ello debemos crear una escuela sindical feminista, con la dos finalidades principales: difundir y dignificar la profesión. Y también se hace necesario abrir el debate sobre la agenda feminista que queremos.

Los planes de igualdad son una de las mayores herramientas sindicales con las que contamos en la actualidad.

Debemos prestar especial atención al acoso sexual y por razón de sexo. Cada territorio tendrá una persona con formación en estos, que asesorará y gestionará los casos de denuncia que correspondan a dicho territorio y la Federación de Enseñanza de CCOO contará con un servicio de asesoramiento y defensa jurídica laboral y penal con personal especializado.

#### **4.2. Diversidad LGTBIQ+**

Los centros educativos y socioeducativos deben ser espacios seguros tanto para las personas menores –en los años clave de su desarrollo individual– como para todo el personal educativo y socioeducativo que desempeña su labor allí.

En el ámbito educativo es primordial tomar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad y la prevención de situaciones de odio y discriminación. Debemos comprometernos a crear las herramientas necesarias para forzar a las empresas y administraciones a que cumplan con su obligación de que los centros sean espacios seguros.

La lucha contra la discriminación y la LGTBIQ+fobia es un tema transversal que se debe trabajar desde las diferentes áreas de FECCOO.

Debemos mantener y fomentar la participación de la Escuela Sindical LGTBIQ+ Veri Pazos con una periodicidad anual.

FECCOO debe contar con un protocolo para erradicar la discriminación y el acoso a las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar dentro de su estructura.

### **5. DEFENSA DE LO PÚBLICO: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA**

En CCOO seguimos defendiendo, como lo hemos hecho siempre, que la educación es un derecho de ciudadanía que no puede ser puesto al servicio ni del ánimo de lucro de las empresas ni de los proyectos de adoctrinamiento reaccionario de ningún colectivo.

CCOO defiende la educación pública obligatoria, preobligatoria y postobligatoria, en todas las etapas y enseñanzas, pues es la que asegura la igualdad de oportunidades, la cohesión y la justicia social, la compensación de desigualdades, la atención a la diversidad y un cambio social positivo. Queremos una educación pública, laica, democrática, plurilingüe, que asegure la diversidad lingüística, inclusiva y transformadora.

#### **5.1. Objetivos:**

En este eje nos planteamos los siguientes objetivos principales:

1. Luchar contra la privatización y revertirla.
2. Conseguir el crecimiento del sistema educativo público. El dinero público para la escuela pública.

3. Incrementar los recursos para una educación inclusiva y compensadora de desigualdades.
4. Mejorar los recursos y condiciones de los centros y de sus trabajadoras y trabajadores.
5. Asegurar e incrementar la oferta educativa pública en la Educación Infantil, en las enseñanzas de Formación Profesional y superiores.

#### **5.1.1. Luchar contra la privatización y revertirla**

El gran problema para el sistema público es la privatización a la que muchas administraciones lo están sometiendo con diferentes estrategias y mecanismos, como por ejemplo la falta de inversión o el cierre de unidades públicas frente al mantenimiento e incremento de las concertadas.

Evidentemente, la visión de CCOO es bastante más ambiciosa que lo que se recoge en los artículos de la LOMLOE, pero uno de los principales problemas es que estas disposiciones legales no se están cumpliendo ni se están haciendo cumplir de manera efectiva.

En un contexto prolongado de bajada de natalidad, que lógicamente se está haciendo notar primero en Infantil y Primaria, pero que en breve se notará en el mismo grado en las etapas posteriores, se está aprovechando desde las administraciones educativas para recortar en pública y no en privada-concertada, es decir para privatizar aún más el sistema y que al final la escuela pública se convierta en residual o muera por inanición y olvido.

Para evitar esta situación debemos movilizarlos y actuar con propuestas para que se legisle con normas que eviten de forma eficaz esta situación y generen un escenario completamente opuesto a lo que está sucediendo, como iremos viendo en el resto de los apartados.

#### **5.1.2. Conseguir el crecimiento del sistema educativo público:**

Para CCOO, el sistema público es el que asegura la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclusión, para todas y todos, el que mejora la cohesión social y el que puede y debe atender con garantías a todo el alumnado, generando además sinergias a través de esa diversidad que acoge y convierte en un elemento educativo, con el fin de conseguir el éxito educativo de todo el alumnado.

Por ello, es una prioridad conseguir que la escuela pública crezca, tanto de forma neta como en proporción con el resto de la red de centros, y, como hemos visto, así lo marca la LOMLOE. Debemos exigir su cumplimiento sin excepciones.

Como hemos visto, la lucha por el fortalecimiento de los servicios educativos públicos, de la escuela pública y el crecimiento de la oferta de plazas públicas es absolutamente central en todas las etapas, servicios y enseñanzas a lo largo de todos los niveles y elementos del sistema a lo largo de toda la vida de la ciudadanía.

#### **5.1.3. Incrementar los recursos para una educación inclusiva y compensadora de desigualdades:**

Una de las principales propuestas es que todo el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, ya sean necesidades educativas especiales, dificultades específicas de aprendizaje en cualquiera de sus tipos o necesidades asociadas a desventaja social o compensación educativa compute doble o triple (dependiendo del grado de las necesidades) a efectos de ratio grupo a grupo. .

Por otra parte, es necesario incrementar los apoyos especializados en atención a la diversidad para mejorar la atención y especialmente para atender también al alumnado con dificultades específicas de apoyo educativo, que actualmente no están asociadas a ningún profesional específico por ratio.

Por último, hay que incrementar los recursos para la convivencia y el bienestar emocional de la comunidad educativa. Una de las figuras más relevantes a este respecto es la persona coordinadora de bienestar y protección a la infancia y la adolescencia, regulada por ley. La reivindicación de CCOO es que se ponga un cupo de plantilla extra exclusivo para estas funciones del perfil de servicios a la comunidad o figura análoga.

Para nuestro sindicato la lucha contra la segregación escolar y por la igualdad de oportunidades es prioritaria, y pasa por una clara voluntad política y una decidida inversión.

#### **5.1.4. Mejorar los recursos y condiciones de los centros y de sus trabajadoras y trabajadores**

Desde CCOO tenemos un absoluto convencimiento de que las condiciones laborales del profesorado tienen una enorme y directa relación con la calidad de la educación pública.

En lo que respecta al profesorado, elementos como un mayor reconocimiento, mejorar las condiciones de jornada de trabajo y rebajar la carga lectiva, poner recursos para eliminar la sobrecarga de tareas y la burocracia excesiva, mejorar las condiciones de jubilación, revisar la formación inicial y los procesos de ingreso y acceso, los recursos para la formación permanente y que esta se realice en horario laboral como un derecho, y el cuidado de su salud laboral de forma específica con especial atención a la salud mental y a los riesgos psicosociales, entre otras cuestiones, son aspectos fundamentales.

En lo que respecta al personal de administración y servicios educativos (PAS-Educativo - PSEC) son esenciales las mejoras de sus condiciones y de los recursos para un mejor funcionamiento del sistema, y cuyas prioridades quedan recogidos igualmente desarrolladas en el punto 6.

Por otro lado, se está dando un cambio teleológico en la universidad, virando desde un servicio público centrado en la búsqueda del saber y la mejora de la sociedad, hacia una creciente mercantilización al servicio de los intereses financieros.

#### **5.1.5. Asegurar e incrementar la oferta educativa pública en la educación infantil, en las enseñanzas de formación profesional y superiores**

Se ha establecido un apartado concreto para la educación preobligatoria en Educación Infantil primer ciclo, la FP y la educación superior, Artísticas Superiores y Universidad, por ser elementos target específicos en relación con la privatización y por tener, a excepción de Infantil, leyes específicas con elementos muy importantes en los que incidir para reivindicar la red pública.

En el primer ciclo de Educación Infantil partimos de una situación especial. Incluso a pesar de la definición como etapa educativa completa que hace la LOMLOE, en algunas CC. AA. ni siquiera se considera su carácter educativo y depende de consejerías diferentes, por lo que reivindicamos su carácter educativo público y su dependencia de las administraciones educativas.

En la FP hemos asistido a un crecimiento mucho mayor de la oferta privada en relación con la oferta pública. Esta situación se agrava con la generalización de la FP a distancia y su enorme crecimiento en los centros privados.

En las Enseñanzas Artísticas Superiores y Profesionales puede suceder algo similar. Se ha aprobado la nueva Ley de Artísticas con elementos novedosos e importantes en relación con estas enseñanzas; pero, una vez más, no se establecen medidas para evitar la privatización y limitar que las administraciones educativas autonómicas puedan seguir con sus estrategias y políticas que no favorecen la red pública ni a sus trabajadoras y trabajadores.

1 En lo que respecta a la Universidad, una infrafinanciación –especialmente agravada desde la Gran  
2 Recesión y la enorme bajada de la tasa de reposición desde 2008– ha impactado en las condiciones  
3 laborales de todo el personal universitario, así como el crecimiento, modernización y mantenimiento  
4 de las titulaciones o el personal.

5  
6 Además, debido a la falta de inversión y los recortes de las administraciones educativas en las univer-  
7 sidades públicas, estas se ven abocadas a una supuesta colaboración público-privada, en forma de  
8 convenios, proyectos, etc., que consolida la presencia e influencia de entidades financieras e intere-  
9 ses privados en el sistema público.

10  
11 **5.2. Actuaciones:**  
12 Para avanzar en todos los objetivos que nos proponemos planteamos los siguientes bloques de ac-  
13 tuaciones:

- 14 1. Denuncia pública, social y mediática.
- 15 2. Reclamaciones y actuaciones jurídicas globales y centro a centro.
- 16 3. Acción sindical, campañas y movilizaciones.
- 17 4. Perfil propio y perfil unitario.
- 18 5. Presión-negociación para conseguir mejoras para toda la comunidad educativa.

19  
20  
21 **5.2.1. Denuncia pública, social y mediática**  
22 CCOO se caracteriza por la rigurosidad de sus posicionamientos e informaciones, sus estudios y con-  
23 clusiones con propuestas claras, rigurosas y concretas.

24  
25 Por supuesto, tenemos que conseguir que los formatos de nuestros materiales sean diversos para  
26 que puedan ser difundidos entre todo tipo de perfiles y colectivos. Deben ser atractivos y directos, y  
27 tener muchas vías diferentes de difusión.

28  
29 **5.2.2. Reclamaciones y actuaciones jurídicas globales y centro a centro**  
30 Las actuaciones jurídicas son un elemento más del conjunto de nuestra acción sindical.  
31 Debemos llevarlas a cabo siempre que sea posible, tanto a cualquier nivel normativo en el que podá-  
32 mos hacerlas como realizando reclamaciones y recursos centro a centro cuando se producen situa-  
33 ciones concretas.

34  
35 Además, las supresiones, los excesos de ratio y el no cumplimiento en cualquier centro de las norma-  
36 tivas y/o acuerdos debe ser objeto de reclamaciones y recursos específicos. Está comprobado que es-  
37 tas actuaciones centro a centro tienen un impacto importante y hacen que CCOO sea una referencia  
38 en las plantillas y en las comunidades educativas afectadas.

39  
40 **5.2.3. Acción sindical, campañas y movilizaciones**  
41 La defensa de la educación pública y de sus trabajadoras y trabajadores es el punto principal de nues-  
42 tra acción sindical.

43  
44 El punto clave de nuestras campañas y movilizaciones en la educación pública no universitaria y uni-  
45 versitaria y en PAS/PSEC educativo es esta combinación de defensa de la educación pública como  
46 garante de la igualdad de oportunidades, y la lucha contra la privatización y los recortes con la mejora  
47 de las condiciones laborales de las y los empleados públicos del sector como elemento esencial del  
48 sistema educativo público.

49  
50  
51  
52  
53

**5.2.4. Perfil propio y perfil unitario**

CCOO debe liderar con sus actuaciones de perfil propio la defensa de la educación pública. Como hemos visto, tenemos muchos elementos para hacerlo, pues somos la organización con más presencia en todos los sectores, con carácter sociopolítico y señas de identidad claras.

Debemos ser un referente en todos los niveles, desde las estructuras de barrio o localidad, hasta las autonómicas y estatales.

Necesitamos gestionar las alianzas políticas y sociales, y constituir un elemento de cohesión, aglutinación de fuerzas y vanguardia en la defensa y promoción de todos los servicios públicos y de sus trabajadoras y trabajadores, en coordinación con el resto de las federaciones en nuestro Área Pública confederal. Y específicamente en la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades, la cohesión y la justicia social, imprescindibles para la clase trabajadora y para toda la sociedad.

**5.2.5 Presión-negociación para conseguir mejoras a toda la Comunidad Educativa**

Nuestro elemento central para conseguir mejoras es la negociación, precedida de acumulación de fuerzas, presión y movilización. Es en esa negociación, en sus distintos niveles, donde más posibilidades tenemos de conseguir mejoras para el sistema público y sus trabajadoras y trabajadores.

Desde los contextos de negociación más generales de la función pública, pasando por los sectoriales estatales y llegando a los sectoriales autonómicos, tenemos posibilidades de mejorar las condiciones laborales pero también el sistema en general.

**6. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN Y DE LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS**

El trabajo es el centro de cualquier proyecto de vida digna y decente que además actúa como elemento nuclear de la cohesión social, convirtiéndose en la base para la realización de otros derechos. Es necesario que se produzcan cambios que dignifiquen todos los trabajos y con ello las vidas de las personas trabajadoras.

A pesar de que la lucha contra la precariedad ha tenido un gran avance en lo que tiene que ver con la reducción de la temporalidad y con la estabilidad laboral, como consecuencia de la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2022 y de los sucesivos procesos de estabilización, sigue habiendo personas trabajadoras con salarios bajos, sigue habiendo tasas de paro demasiado altas y sigue produciéndose contratación parcial no deseada.

Es necesaria una respuesta a la precarización del empleo en los sectores feminizados y es necesario velar por los derechos laborales de los colectivos más vulnerables.

Por otro lado, los Centros Especiales de Empleo (CEE) se han convertido en paradigma del fraude y de la fragilidad laboral. Por ello, se hace necesario redefinir el concepto de CEE, endureciendo los requisitos para ser considerados como tales.

Hay que seguir potenciando el papel de la negociación colectiva como instrumento para seguir avanzando en la consecución de nuestros objetivos.

En ámbito del personal empleado público esa consecución de reivindicaciones y derechos en la presión-negociación se inicia a nivel general en el ámbito de Función Pública y, por tanto, tenemos que conseguir el adecuado desarrollo de lo que falta del Acuerdo para una Administración del Siglo XXI y trabajar en un nuevo acuerdo que siga incrementando las retribuciones y mejorando las condiciones laborales.

1 A través de la negociación colectiva hemos de ser capaces de abordar cuestiones nucleares, para el  
2 conjunto de las personas trabajadoras de la enseñanza y de los servicios socioeducativos, tales como:

- 3
- 4 • El incremento del poder adquisitivo.
- 5
- 6 • La estabilidad laboral.
- 7
- 8 • La mejora del acceso a los diferentes modelos de jubilación.
- 9
- 10 • La desconexión digital y la regulación del teletrabajo con visión de género y de salud laboral.
- 11
- 12 • La formación, con el objetivo de mejorar la cualificación y promoción de las personas trabaja-
- 13 doras, especialmente de aquellas con baja o escasa cualificación profesional.
- 14
- 15 • La salud laboral.
- 16
- 17 • La progresiva reducción de la jornada de trabajo que garantice un óptimo descanso y el dis-
- 18 frute del tiempo libre.
- 19
- 20 • El desarrollo de los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo
- 21 como eje transversal de la acción sindical, dando respuesta a la normativa vigente.
- 22
- 23 • La implementación de medidas de protección para las víctimas de violencia de género.
- 24
- 25 • La incorporación de medidas por la igualdad y por la no discriminación del colectivo LGTBIQ+
- 26 en los convenios colectivos sectoriales o de empresa.
- 27
- 28 • Los complementos salariales que retribuyan la experiencia laboral y la permanencia en los
- 29 puestos de trabajo.
- 30
- 31 • La cobertura de los empleadores ante las responsabilidades civiles y penales de las personas
- 32 trabajadoras en su puesto de trabajo.
- 33
- 34 • La consecución de unas condiciones laborales de máximos, reduciendo las brechas por los
- 35 desequilibrios territoriales para todas las personas trabajadoras de la educación.
- 36
- 37 • La reversión de los servicios públicos externalizados, evitando la privatización de dichos ser-
- 38 vicios y la complicidad de las administraciones en el enquistamiento de la precariedad en sec-
- 39 tores como Ocio educativo, Discapacidad, Educación Infantil o Reforma juvenil y la protección
- 40 de menores.
- 41

42 **Mejorar la salud, el bienestar y la seguridad de las personas trabajadoras de la enseñanza. La ne-**  
43 **gociación colectiva como herramienta para fortalecer la salud y seguridad en el ámbito educativo.**  
44 **Promover y afianzar los comités de Seguridad y Salud en el entorno laboral. Revisión y mejora de**  
45 **los servicios de prevención de riesgos laborales en la educación. Impulsar y afianzar la figura de**  
46 **la persona delegada de prevención en la enseñanza. Actualizar el modelo de vigilancia de la salud**  
47 **en el sector educativo. Reconocimiento de enfermedades profesionales en el ámbito educativo.**  
48 **Desarrollo de planes de seguridad y salud en los centros educativos. La formación y la información**  
49 **en prevención de riesgos laborales como herramienta para proteger a las personas trabajadoras**  
50 **de la enseñanza . La salud mental y los riesgos psicosociales. Inclusión de la perspectiva de género**  
51 **en la salud laboral del ámbito educativo.**  
52  
53

### 6.1. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria

La precariedad laboral no es ajena al personal del sector educativo en el ámbito de la enseñanza pública, tanto universitaria como no universitaria.

Aunque en los últimos años los acuerdos alcanzados por el Área Pública de CCOO han permitido avanzar en la recuperación de los derechos arrebatados, todavía queda mucho por hacer.

Estas mejoras han supuesto, entre otras cosas, que se haya avanzado en algunas CC. AA. en la reducción de la ratio y en la disminución de las horas lectivas, lo que ha redundado en un aumento de las plantillas, aunque aún está lejos del objetivo del 8% de interinidad en los sectores públicos.

Las principales acciones estratégicas a desarrollar pasan por:

- La reducción al mínimo exigido del 8% de las tasas de temporalidad.
- Conseguir que la eliminación de la tasa de reposición suponga crecimientos significativos en las plantillas y que estas sean estables y estructurales.
- Mejorar y homologar las condiciones del cobro del verano por parte del personal interino o las condiciones de cobro de algunos complementos.
- Defensa de los principios para el acceso a la función pública de igualdad, mérito y capacidad.
- Dotar de normas básicas que impidan el atropello de los derechos del personal interino, así como la implantación definitiva y sin ambages de la Directiva 1999/70/CE en materia de contrataciones temporales.
- Garantizar la movilidad de las personas trabajadoras.
- Evitar la derogación unilateral de los pactos y acuerdos.
- Que el tiempo disfrutado como permiso de maternidad/paternidad cuente como tiempo efectivo de trabajo y que se favorezca la realización de las pruebas de oposición a las interinas en caso de embarazo o de permiso por maternidad.
- Implantar medidas específicas para la mejora de las condiciones laborales al final de la carrera profesional, tales como la reducción de horas lectivas para mayores de 55 años, el derecho a la jubilación anticipada no penalizada de clases pasivas “60 años” o el reconocimiento de jubilación anticipada a las personas trabajadoras, entre otras.
- Implementar un Estatuto Docente con rango de Ley Orgánica que dé respuesta a las principales necesidades del personal docente de pública no universitaria. Esta norma básica para el profesorado debe incluir: *Disminución de la carga lectiva, reducción del horario de permanencia y mejora de las ratios. Grupo A1 y subida de nivel para todos los cuerpos docentes. Jubilación anticipada, voluntaria e incentivada para todas y todos. Regulación específica docente de la salud laboral, incluyendo los riesgos psicosociales. Mejora real de la formación inicial, que responda a los retos de una profesión docente del siglo XXI. Formación permanente con recursos y dentro del horario laboral. Una verdadera carrera profesional, atractiva, articulada y bien incentivada. Revisión del ingreso y acceso primando aspectos pedagógicos con una fase de prácticas con recursos, realmente formativa y bien planificada. Mejora y homologación al alza de las condiciones retributivas y laborales del profesorado, incluyendo también licencias y permisos y acción social*

Es imprescindible poder seguir e incrementar nuestras campañas y actuaciones de acción sindical, sociomediáticas y de movilización para presionar al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes e ir consiguiendo estos objetivos en la negociación en la Mesa Sectorial Docente.

### **6.2. En lo que respecta al personal de administración y servicios educativos (PAS-Educativo-PSEC)**

Las prioridades principales de mejoras de sus condiciones y de los recursos para un mejor funcionamiento del sistema son: La mejora de las condiciones laborales y salariales de lastrabajadoras y los trabajadores educativos. La firma de convenios colectivos para el personal laboral y de acuerdos de funcionarios/as de administración y servicios. La mejora y recuperación del empleo perdido. Incremento del personal tan necesario en los centros en todos sus perfiles. Especial relevancia tiene la figura de enfermera/o escolar. Negociar una mejor formación y cualificación profesional. Conseguir un marco propio de negociación colectiva.

Las medidas propuestas implican incrementos de plantillas muy significativos que deben ser fijas y estructurales.

### **6.3. Específicamente en el ámbito de la enseñanza pública universitaria**

En lo que concierne al personal del sistema universitario, dos hitos recientes van a marcar la agenda política y sindical del sector: la publicación de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y, derivado de ella, la necesidad de desarrollar el nuevo Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI).

Nuestro objetivo es aprovechar estos dos nuevos marcos normativos para mejorar las condiciones laborales, mejorar la estabilidad y sostenibilidad de las plantillas y para propiciar mecanismos que sirvan de defensa de la universidad pública y su personal en el futuro. Para abordar este reto resulta totalmente imprescindible un incremento sustancial de la financiación pública de la universidad.

### **6.4. Específicamente en el ámbito de los sectores privados y socioeducativos**

Nuestra afiliación y nuestra representación en los centros de trabajo nos nutren de propuestas con las que afrontar la negociación sectorial, mientras que la Confederación, fruto de los acuerdos en el marco del Diálogo Social, marca las grandes líneas de trabajo a seguir. El escaso volumen de acuerdos o convenios de empresa generan expectativas muy elevadas de mejora de las condiciones laborales en las negociaciones de los convenios colectivos sectoriales, por lo que su negociación tiene que estar participada, en todas sus fases, de nuestra afiliación y de nuestras representaciones legales.

Las regulaciones en materia laboral que viene realizando el Gobierno progresista de coalición han supuesto que se incorporen una serie de mejoras, idénticas para todos los convenios, al mismo tiempo que, paradójicamente, dificultan el avance en otras que, en muchas ocasiones, pueden tener prioridad sobre aquello que se ha regulado. La reacción patronal de asumir como concesiones propias lo establecido vía Real Decreto nos dificulta abordar la problemática concreta de cada sector. Todo ello unido a la histórica beligerancia de las principales organizaciones patronales contra CCOO y a la complicidad de las organizaciones sindicales corporativas con esas patronales.

### **6.5. Garantizar la negociación colectiva en las administraciones públicas como derecho fundamental**

Desde FECCOO reivindicamos la importancia del Área Pública Confederal como estructura de coordinación, participación y negociación de las federaciones de los sectores públicos, a la vez que señalamos su utilidad por los importantes acuerdos para las y los empleados públicos en los últimos mandatos. Por todo ello, desde FECCOO apostamos por seguir reforzando el Área Pública Confederal.

## **7. PEGADOS A LA VIDA COTIDIANA DE LAS TRABAJADORAS: DENSIDAD SINDICAL, ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

### **7.1. Desarrollo organizativo y extensión sindical**

CCOO somos el primer sindicato, en afiliación y en representatividad, del Estado español. Y esto es así no porque siempre hayamos hecho lo mismo, sino porque no hemos dejado de innovar para organizar más y mejor a los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país.

Debemos reforzar y establecer nuevas alianzas que generen sinergias con colectivos y organizaciones afines y próximas (de estudiantes, de familias, etc.) para hacer frente y disputar y ganar la batalla cultural a las derechas, todo ello enmarcado en un contexto socioeconómico y político que nos sitúa en el umbral de un tiempo “difícil” (son malos tiempos para la coalición progresista...).

Por otro lado, debemos tener muy presente que nos enfrentamos con nuevas realidades organizativas, al tiempo que aparecen nuevos modelos en la organización del trabajo (por ejemplo, la irrupción del teletrabajo en la Formación No Reglada y en otros ámbitos).

Un dato relevante es que más del 68% de nuestra afiliación son mujeres. Pero ahora se nos presenta un desafío difícil y prioritario, el reto de rejuvenecer el sindicato a todos los niveles, ya que en la actualidad el porcentaje de personas jóvenes solo representa el 10% de toda nuestra afiliación.

En el mismo sentido resulta necesario concretar un modelo de desarrollo organizativo en el que se prime la transversalidad. También es necesario elaborar un plan de formación sindical para todas las estructuras de nuestro sindicato, con el objetivo de potenciar un concepto de organización más solidario y efectivo.

Debemos intensificar la vinculación de los órganos de dirección con la acción sindical en las empresas y en los centros de trabajo.

Una vez consolidadas las Comisiones Territoriales y la Confederal de desarrollo organizativo y extensión sindical, se hace necesario avanzar en la gobernanza compartida y en la coordinación federal y territorial.

### **7.2. Afiliación y participación**

En un escenario en el que la tendencia actual nos presenta una nueva realidad afiliativa, así como de personas delegadas, en estos momentos nos encontramos de manera habitual con una mayor desafiación en el sector del personal de la enseñanza pública no universitaria, al mismo tiempo que se produce una mayor afiliación en los sectores socioeducativos.

Debemos desarrollar una política afiliativa para extender el sindicato e intensificar el crecimiento afiliativo.

Debemos ser la referencia sindical para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras del sector educativo, reforzando nuestro papel como sindicato de proximidad, potenciando la participación de la afiliación y reforzando, al mismo tiempo, el contacto directo a través de pequeñas asambleas con temáticas concretas y demandadas en el día a día.

Establecer mecanismos para diferenciar la persona afiliada de la no afiliada, cuando esta no necesita de nuestra intervención directa.

Como sindicato debemos reforzar y aprovechar mejor los recursos propios que otras centrales sindicales no tienen y pueden ser una entrada en los ámbitos estudiantiles (Salud Laboral, Planes de igualdad, temas relacionados con el medio ambiente...).

En relación con las modalidades y formatos de participación, debemos discernir los criterios de utilización del formato telemático y del formato presencial en función de los diferentes objetivos de las convocatorias, así como diferenciar las actuaciones preferentes de los afiliados respecto a las personas no afiliadas.

Al mismo tiempo, debemos buscar mecanismos para organizar la afiliación según sus intereses: por afinidad política, por la formación, por simpatía, por asesoramiento jurídico. Debemos explotar los datos que tenemos, siendo necesaria la búsqueda de fórmulas para detener la excesiva rotación afiliativa.

### **7.3. Representatividad y legitimación en el ámbito educativo y socioeducativo**

Las elecciones sindicales son el momento cumbre de nuestra organización: suponen la “evaluación” del trabajo realizado en los cuatro años anteriores y son un reto, puesto que determinan nuestra legitimidad social, tanto para los trabajadores y las trabajadoras, como para las empresas, las administraciones y ante la sociedad en general.

Las elecciones sindicales son una tarea diaria, necesaria y fundamental tanto por la existencia de continuos procesos electorales como por la necesidad de extenderlos a empresas que no tienen representación sindical.

### **7.4. Reforzar nuestro compromiso con la transparencia y eficacia financiera**

La Federación de Enseñanza implementará de manera adecuada y ágil las medidas necesarias para garantizar la transparencia en la gestión de los recursos confederales, así como la seguridad de todas nuestras actuaciones elaboradas por el Centro para la Transparencia y la Seguridad Confederal (CTSC).

Mejorar la eficacia financiera de nuestra organización es un desafío que debemos afrontar, para lo cual debemos desarrollar diversas estrategias que nos pueden ayudar a lograrlo.

### **7.5. La formación sindical como estrategia de acción sindical**

La formación sindical forma parte de las tareas prioritarias del sindicato, debe plantearse desde la planificación y la continuidad, y tiene que atender las distintas necesidades y realidades de nuestro universo afiliativo y representativo, incidiendo en aquellos aspectos que nos son comunes, como el valor de nuestros principios y las señas de identidad de CCOO.

### **7.6. Comunicación**

En lo relativo a los aspectos comunicativos, nuestro objetivo principal debe ser transformar las realidades del sindicato en relatos que potencien y generen el compromiso de las personas y que generen el acercamiento hacia la organización con el objetivo final de producir su afiliación.

En un escenario sin precedentes de influencia social desde los aspectos tecnológicos, la comunicación es un elemento esencial tanto en los espacios ideológicos como en el posicionamiento del relato, especialmente frente a las actuaciones neoliberales.

Por otro lado, si bien se ha avanzado en el trabajo en redes sociales, estas están en continua transformación, por lo que debemos realizar una actualización readaptando y revisando los ámbitos de actuación, y realizar una actualización del análisis de posicionamiento en el ámbito digital, web y redes sociales.

Del mismo modo, tenemos que impulsar alianzas que deben ampliarse más allá de los medios de comunicación y los actores sociales, llegando a conectar con personas de influencia, lo que nos permitirá amplificar y desarrollar el debate social y democrático.

Los mecanismos de transparencia y de acceso a la información son herramientas esenciales para nuestra organización amplificando nuestros mensajes y nuestro relato.

La apuesta de un modelo de producción con contenidos propios es una fórmula que ha de seguir potenciando, puesto que, por un lado, permite crear referencias de perfil propio y por otro, generar conexión de simpatizantes y de quienes formamos el sindicato. La diversificación de formatos y las variaciones creativas en la producción de contenidos profesionales adaptan con más eficacia mensajes que generan sinergias y motivan acciones ante las necesidades de las organizaciones del sindicato.

### **7.7. Servicios jurídicos y de asesoramiento**

El Gabinete Jurídico de la Federación de Enseñanza de CCOO es un instrumento de apoyo a la acción sindical.

### **7.8. Representación institucional**

La FECCOO debe mantener, potenciar y extender, en la medida de lo posible, su representación institucional en todos los ámbitos educativos y en aquellos que consideremos necesarios para el desarrollo de nuestra actividad.

La mayor participación de las mujeres, conseguida en los últimos años en nuestra organización, especialmente la elección de varias mujeres como secretarías generales, supondrá, no cabe ninguna duda, un incremento de la imagen femenina en la representación pública del sindicato.

En un sector feminizado como es el de la educación y para llegar mejor a la mayoría de sus componentes, las trabajadoras, es importante mostrar un perfil paritario.

