
III CONGRESO

DOCENTES DE CANARIAS INSUCAN

Ponencia de política educativa

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. PRINCIPIOS DE POLÍTICA EDUCATIVA

2. BASES DEL SISTEMA EDUCATIVO

2.1. ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN GENERAL

2.1.1. EDUCACIÓN INFANTIL

2.1.2. EDUCACIÓN PRIMARIA

2.1.4. EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA

2.1.5 BACHILLERATO

2.1.6 FORMACIÓN PROFESIONAL

3. CONVIVENCIA Y DISCIPLINA

4. PROFESORADO

4.1. ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE

4.2. INTERINOS. PROPUESTA DE DOBLE LISTA.

5. DIRECCIÓN DE CENTROS.

INTRODUCCIÓN

La educación en Canarias está sometida a un continuo cambio normativo y a la incertidumbre permanente atendiendo a los procesos electorales y al signo del partido/os políticos que gobiernen.

Además, los cambios y demandas sociales, la evolución y transformación del tejido productivo, las evaluaciones del sistema educativo, la experiencia del profesorado, las situaciones económicas, la propia acción sindical de DOCENTES DE CANARIAS INSUCAN, y la opinión recogida del profesorado, entre otros factores, hacen imprescindible actualizar nuestros planteamientos y reivindicaciones.

Bajo los principios de independencia, profesionalidad y defensa de la enseñanza pública canaria y de sus trabajadores que han guiado nuestros pasos desde nuestros orígenes y que permanecen inmutables, esta ponencia de política educativa tiene como objetivo ser el marco que recoja nuestras propuestas sobre el sistema educativo, las reivindicaciones del profesorado y una acción sindical coherente y eficaz en Canarias y en el Estado, porque la normativa básica del estado nos afecta.

Muchas son las cuestiones que afectan al sistema educativo y la mayoría de ellas se recogen a lo largo de esta ponencia, pero consideramos importante incidir en dos principios fundamentales de nuestra política educativa y línea reivindicativa:

DEFENSA DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO: La crisis económica y sus consecuencias están siendo utilizadas como excusa para recortar, entre otros, el gasto educativo, lo que va a suponer a corto-medio plazo tremendas pérdidas en el terreno de la calidad de la enseñanza, así como en el del empleo en el sector educativo. Las palabras no son inocentes. Por eso, los artifices e ideólogos de esta crisis, y los encargados de perpetuarla, cuando se refieren al dinero que se utiliza para la educación pública hablan de **gasto educativo**, y no de lo que realmente debe ser: **INVERSIÓN**, porque gastar dinero en un sistema educativo público de calidad es invertir en el futuro de Canarias y de sus habitantes, porque la educación (junto con la sanidad) es el servicio público más importante que se puede y debe prestar a la ciudadanía.

Nuestro sindicato debe tener como objetivo prioritario la lucha por la sostenibilidad del sistema educativo público canario y la constante mejora de su calidad, porque el modelo educativo por el que luchamos, el modelo del que debe dotarse una sociedad democrática, se basa en la concepción de que la Educación debe promover los valores reconocidos en nuestra Constitución y estatuto de autonomía: la igualdad, la participación democrática, la solidaridad y el rechazo a todo tipo de discriminación. El sistema educativo puede y debe dotarse de mecanismos que palien las diferencias sociales y promuevan mayores niveles de igualdad y de equidad, elementos que, en una situación de crisis económica como la actual, han de convertirse en esenciales. La educación no garantiza el crecimiento social, personal y económico de los ciudadanos, pero SIN EDUCACIÓN ESTÁ ASEGURADO EL EMPEORAMIENTO DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.

En los últimos años, sin embargo, estas posibilidades transformadoras se están neutralizando, fruto de la congelación de la inversión en educación y de unas políticas educativas que, en lugar de fomentar y cuidar la enseñanza pública, como garantía de universalidad y de igualdad, han pretendido fortalecer en exclusiva - y, en algunos casos, incrementar, sin que existan necesidades de escolarización - la red de centros privados - concertados y no concertados -.

Con estas políticas se atenta gravemente contra la imprescindible equidad, lo que tendrá una repercusión especial en el alumnado más desfavorecido o con necesidades educativas específicas,

el que nutre las cifras de fracaso escolar y abandono escolar prematuro, el alumnado perteneciente a las familias con menores recursos económicos y culturales, que mayoritariamente está escolarizado en el sistema público.

El sistema educativo, potenciando el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades del alumnado, debe cumplir una doble función: la participación en la vida social y cultural de los ciudadanos y ciudadanas para su integración en la sociedad, y su preparación para el mundo laboral.

Es por ello que nuestro sindicato debe situar en la primera línea ideológica y de lucha sindical la defensa, preservación y mejora de una educación pública de calidad, que garantice la igualdad de oportunidades, y luche de manera eficaz contra el fracaso y el abandono escolar. Sin un sistema educativo sostenible y eficiente no habrá condiciones laborales por las que luchar.

DEFENSA DE LA ESTABILIDAD DEL PROFESORADO INTERINO: Junto con la defensa del sistema educativo público en su conjunto, la lucha incansable por conseguir la estabilidad de los interinos es, sin duda, la viga maestra de nuestro sindicato. Nuestra razón de ser.

Desde el año 2010, con la entrada en vigor del Decreto 74, y especialmente a partir de la entrada en vigor de la Orden que lo desarrolla en 2011, el profesorado interino de la Comunidad Autónoma de Canarias está permanentemente en riesgo de perder su puesto de trabajo, sin importar el tiempo de servicios prestados al sistema educativo público canario; sin reconocer la calidad de la labor docente desempeñada; sin importar el valor de la experiencia en centros públicos dependientes de la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias, las estrategias y el conocimiento acumulado. Por principios, pero también por sentido común y porque es lo adecuado, no sólo para los docentes, sino para el sistema educativo, **NO PODEMOS ACEPTAR ESTA REALIDAD.**

Esta normativa perversa, que vincula de manera definitiva la posición en la lista de empleo al resultado de las oposiciones, nos pone cada año, como sindicato, en una situación muy difícil y comprometida:

- Por una parte, como sindicato de trabajadores, debemos reclamar una vía de consolidación del trabajo de los interinos en las ofertas públicas de empleo, o al menos que el número de plazas a convocar se condicione, por especialidad, a las jubilaciones, a las variaciones de plantillas y a los interinos nombrados a curso completo que estadísticamente resulten seleccionados.
- Por otra parte, cada oferta de empleo supone, en la coyuntura actual, un ataque a la estabilidad de los interinos, provocando que docentes interinos, en muchos casos con bastantes años de servicio a sus espaldas, se queden sin nombramiento.

La respuesta:

- Desvinculación de las listas de empleo del resultado de las oposiciones.
- Que el número de plazas de oposición sea por especialidad, cuantificándolas en las plazas de reposición (jubilaciones, fallecimientos,..), las variaciones de plantilla de funcionamiento, más los interinos nombrados a curso completo que estadísticamente resulten seleccionados.
- Cambiar el Decreto 74/2010 por otra normativa que reconozca a los docentes que se han comprometido y comprometen con la educación pública canaria (Propuesta recogida en el apartado 4.2. de esta Ponencia).
- Que dicha normativa contemple la evaluación de la práctica docente.

- Consolidación por el modelo del Dictamen Ariño (2004).
- Consolidación por un sistema transitorio para todos los funcionarios interinos.

Nos parece de vital importancia que las Ofertas Públicas de Empleo lleven aparejadas medidas concretas para dar estabilidad a los interinos, y desvincular la gestión de las listas de empleo de dichos procesos selectivos. Nos parece tremendamente injusto que cada convocatoria de oposiciones se convierta en “*una espada de Damocles*” sobre miles de docentes que llevan años desarrollando, en su inmensa mayoría, un excelente trabajo, con profesionalidad, compromiso y dedicación, y muchas veces en puestos de difícil desempeño, y que por todo ello, y por la experiencia y conocimiento adquiridos en el ejercicio de la labor docente, son un valor en sí mismos para el sistema educativo público de Canarias.

1. PRINCIPIOS DE POLÍTICA EDUCATIVA

Defendemos un Sistema Educativo basado en los centros de titularidad pública, y definido por las siguientes características:

- Abogamos por la defensa de todo lo relacionado con los centros públicos sin ambigüedades, distinguiendo estos de los centros privados concertados con fondos públicos.
- Ser un servicio público, de calidad, prioritario y de carácter social.
- Democrático: todos los sectores de la comunidad educativa deben participar en él, atendiendo a criterios de competencia.
- Obligatorio, como mínimo desde los 3 años y hasta la finalización de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o equivalente (FPB), incluyendo, como nos propone la comunidad europea, en un futuro, las etapas de escolarización no obligatorias.
- Gratuito. Abogamos por la gratuidad de la enseñanza en la red de titularidad pública.
- Igualitario en cuanto al acceso y a la calidad de la enseñanza que puedan recibir los ciudadanos, con independencia de factores, sociales, geográficos o económicos.
- Capaz de compensar las desigualdades de origen social de los alumnos.
- Plural y no discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, religión, ideología o lengua.
- Activo en la promoción de la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad y orientado a una adecuada valoración del esfuerzo y de la responsabilidad individual.
- Flexible, permitiendo su propia adecuación a los constantes y rápidos cambios que se producen en la sociedad actual.
- Diversificado, tanto en sus estrategias de enseñanza como en las posibilidades de desarrollo que oferte a los alumnos, en función de sus capacidades e intereses personales.
- Conectado con la realidad actual, adecuado y adaptado al momento en el que vive la sociedad en el que se ve inmerso.

- Basado en la libertad de pensamiento y cátedra y con el objetivo de formar ciudadanos responsables, participativos y respetuosos con las libertades colectivas e individuales, fomentando en ellos al mismo tiempo su capacidad crítica.
- Tolerante, que enseñe a las personas a convivir con sus semejantes, respetando las diferencias de todo tipo, y a respetar y conservar el medio ambiente.
- Estable, fruto de un pacto por la educación duradero.
- Universal y de oferta obligatoria de plazas ante cualquier demanda, desde los 0 a los 18 años, incluso en etapas de escolarización no obligatoria.

Estos últimos años han sido muy duros para la sociedad canaria en general y también para los docentes y el sistema educativo público canario. La crisis se ha llevado muchos de los logros conseguidos tras muchos años de trabajo y de esfuerzo, atacando a las estructuras del sistema educativo y a las condiciones laborales del profesorado.

Con la suspensión de las ofertas de empleo público el número de interinos en la función pública docente no universitaria ha aumentado, al mismo tiempo que un elevado número de ellos han envejecido trabajando como docentes, y disminuyendo sus posibilidades de superar una oposición con el actual modelo de selección. Para esta realidad es necesario, prioritario, y además de justicia, dar una adecuada salida a todos los interinos, ya que los datos que se extraen de los resultados de los procesos selectivos con el sistema regulado por el título III del Real Decreto 276/2007 son muy alarmantes:

- En las oposiciones del 2015 solo un 20% de los interinos superaron la primera prueba de fase de oposición
- En las del oposiciones de 2016 fue un 11%

Resulta cuanto menos irónico que algunos sindicatos, para justificar una convocatoria masiva de oposiciones, hagan publicidad falaz de que se aumenta al máximo la valoración de la experiencia, ¡EN LA FASE DE CONCURSO! ¿Acaso no saben que más del 80% de los interinos no están llegando a la fase de concurso? Principalmente porque el sistema de selección no los examina de la labor docente, del trabajo que desempeñan día a día, sino de un temario extensísimo, obsoleto y alejado de la realidad del aula, con una prueba de tipo exclusivamente memorístico que, la falta de disponibilidad para estudiar por ser muy difícil compaginar la vida laboral con la preparación de oposiciones memorísticas, hace que las oposiciones no sean un sistema de consolidación del trabajo, sino un peligro de perder el trabajo, hecho este que siendo de por sí un drama para cualquiera, lo es aún más a edades avanzadas como la mayoría de interinos que ven peligrar su trabajo después de años de servicio, pudiendo verse condenados a la exclusión social.

Además de los pilares fundamentales de nuestros principios de política educativa, y nuestra línea reivindicativa e ideológica, debemos centrar también nuestras reivindicaciones en lo siguiente:

1. El reconocimiento de la labor docente.
2. Medidas que conduzcan a mejorar la convivencia en los centros educativos.
3. La mejora de las condiciones laborales de los docentes.
4. Medidas que permitan mejorar la calidad de la enseñanza y elevar los niveles educativos.
5. Sistema de consolidación de interinos.

2. BASES DEL SISTEMA EDUCATIVO

La renovación y actualización del Sistema Educativo debe preparar al alumno para su incorporación a la sociedad actual y colaborar en la consecución de una sociedad mejor. En el ámbito de la escuela, se deben combatir problemas como el fracaso escolar, la indisciplina y la convivencia en las aulas, el proceso de integración de los inmigrantes y los procedentes de bolsas de marginación y pobreza. Para la consecución de estos objetivos, proponemos los siguientes principios en los que ha de basarse el Sistema Educativo:

- La garantía de la equidad y de la igualdad de oportunidades.
- Una mayor inversión en la red de centros de titularidad pública, hasta hacer de ésta el referente de calidad educativa en Canarias.
- En ningún caso se establecerán conciertos educativos cuando la oferta de plazas públicas sea suficiente, y se reducirán los ya existentes en zonas en las que la población escolar se esté reduciendo.
- La intensificación del diálogo y la colaboración entre alumnos, docentes y padres o tutores legales para la consecución de los objetivos de la enseñanza.
- La mejora de la coordinación entre las instituciones y organizaciones implicadas en el sistema educativo.
- Carácter decisorio del Claustro de Profesores en materia de enseñanza y de disciplina interna.
- Protección integral del docente con asistencia jurídica y psicológica.
- Agilización de los procesos disciplinarios.
- Promoción de intercambios, tanto nacionales como internacionales, de profesores y alumnos en las diversas etapas del sistema educativo, quedando cubierta en todo momento la responsabilidad civil docente.
- Recursos humanos y materiales suficientes que alcancen, al menos, el 6% del P.I.B.
- Todos los centros dispondrán del material didáctico y los medios técnicos necesarios para garantizar una enseñanza de calidad, de espacios suficientes para el adecuado desarrollo de la labor docente y aulas específicas, convenientemente dotadas, para todas las materias que así lo precisen (incluido el espacio cerrado para Educación Física). Asimismo, dispondrán de espacios y personal convenientemente dotados para la atención de primeros auxilios.
- Potenciar y facilitar el uso de material digital libre (Copyleft).
- Establecimiento y dotación de un seguro de Responsabilidad Civil específica y defensa jurídica de todo el profesorado sin límite de cobertura.
- Las ratios, tanto docente/alumno como de personal auxiliar, en cada uno de los niveles, etapas y modalidades, se adecuarán a la correcta atención del alumnado.
- Distribución equitativa del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) entre los centros sostenidos con fondos públicos de la misma zona educativa.
- La dotación a todos los centros educativos de los recursos y medios materiales para cumplir con las normas de seguridad, prevención y salud laboral de todo el personal que presta servicio en

el centro. Asimismo la administración competente ha de asegurar la plena accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas en todos los centros.

- Se realizarán desdobles en todas aquellas materias o módulos cuyas características específicas así lo exijan.
- Modificación de las Normativas de Organización y Funcionamiento de Centros, especialmente en todo lo referente a conseguir horarios EQUILIBRADOS, SOLIDARIOS, PEDAGÓGICOS Y TRANSPARENTES en aras de racionalizar su funcionamiento y conseguir mejoras en las condiciones laborales de los docentes y en la calidad del sistema.
- Todos los centros públicos estarán dotados con personal de administración y servicios suficientes y personal sanitario, de acuerdo con el número de unidades y de alumnos.
- Desburocratización de la labor docente para que ésta sea eficiente.
- Eliminación del aumento de ratios por matrícula sobrevenida (art. 87.2 de la LOE).

2.1. ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN GENERAL

2.1.1. EDUCACIÓN INFANTIL

PROPUESTAS:

1. En el primer ciclo, por tratarse de una etapa no obligatoria, no se establecerán conciertos educativos en esta etapa.
2. Se podrán firmar convenios de colaboración entre la Administración educativa, Ayuntamientos o Cabildos para el funcionamiento del primer ciclo de educación infantil.
3. Todos los Centros que impartan el segundo ciclo de Educación Infantil se dotarán de personal docente especializado y del personal auxiliar necesario (cuidadores, educadores, monitores, personal sanitario...) que dependerá de la Administración educativa.
4. Existirá un Maestro tutor por cada unidad y otro Maestro de apoyo por cada cinco unidades, y además de personal auxiliar necesario. **Los maestros de apoyo no impartirán un área concreta ni se convertirán en los sustitutos del centro.**
5. Se establecerán vías para el intercambio de información, colaboración y participación de la familia con el centro, que permitan una verdadera continuidad en la labor educativa.
6. Generalización de la enseñanza de un idioma extranjero e inicio del aprendizaje de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el segundo ciclo.
7. Los Centros estarán dotados de material suficiente y oferta de cursos específicos de formación en TIC para los maestros de Educación Infantil, que permita iniciar a los alumnos de dicha etapa en el uso de las señaladas tecnologías.
8. Los espacios destinados a esta etapa deberán ser adecuados y suficientes, dotados del mobiliario e instrumental necesario para atender cada una de las necesidades que plantea el alumnado de estas edades, particularmente en caso de integración.
9. Potenciación de la lectoescritura como objetivo real para facilitar el paso a la siguiente etapa.
10. Reducción de ratios, para permitir una atención más personalizada.

11. Regulación por parte de las Administraciones educativas de la participación de los especialistas en esta Etapa.
12. Disminución de ratios en grupos con alumnos con NEAE.
13. Valoración de los alumnos con NEAE antes de finalizar el periodo de adaptación
14. Maestro de apoyo con docencia compartida con alumnos con NEAE.
15. Asignar dos maestros por grupo con ratios de 20 o más alumnos o con alumnos integrados, en los niveles de Infantil y Primaria.
16. Reducir a 22 las horas lectivas en Infantil y Primaria.

2.1.2. EDUCACIÓN PRIMARIA

PROPUESTAS:

1. Aumentar la dotación de maestros que regula el catálogo del acuerdo marco para que todos los centros de infantil primaria tengan los docentes que necesitan la formación de los alumnos. Que aumente la dotación de maestros para que el balance horario del centro una vez cubierta toda la actividad lectiva del alumnado y las funciones o actividades docentes sea al menos de 2 horas por grupo para apoyo pedagógico y un 4% de la plantilla para cobertura de bajas y ausencias.
2. En esta etapa se impulsarán y generalizarán programas adecuados para la enseñanza de la Informática y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
3. El alumnado de Educación Primaria podrá comenzar el aprendizaje de un segundo idioma extranjero.
4. Las pruebas de evaluación que realice la administración educativa han de ser de carácter diagnóstico, y que serán retribuidas y llevadas a cabo por funcionarios docentes.
5. En esta etapa se desarrollarán programas de actividad física y salud para paliar el sedentarismo infantil y fomentar un estilo de vida activo, saludable y autónomo.
6. Reducción de ratios, para permitir una atención más personalizada y aumentar la eficiencia de la educación.
7. Dotar al centro de un maestro de apoyo a partir de cinco unidades.
8. Limitar las ratios a lo que establece la normativa y no aplicar el incremento excepcional como norma. Además, aplicar la reducción de ratio por presencia de alumnado NEAE.
9. Limitar la creación de grupos mezcla.
10. Elaboración de normativa específica para los Colectivos de Escuelas Rurales: instrucciones de principio de curso, aspectos organizativos, normas de funcionamiento y otras que se adecúen a esta tipología de Centros.
11. Las plantillas de los CER se fijarán teniendo en cuenta las reducciones horarias que hay que aplicar a los itinerantes, las reducciones del Equipo Directivo y cualesquiera otras a que hubiera lugar.

12. Asignar dos maestros por grupo con ratios de 20 o más alumnos o con alumnos integrados, en los niveles de Infantil y Primaria.
13. Reducir a 22 las horas lectivas en Infantil y Primaria.

2.1.4. EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA

PROPUESTAS:

1. Las horas lectivas máxima será de 18 horas semanales y 24 de permanencia
2. No se obligará a impartir materias de otras especialidades, derogación del artículo 39.5 de la Orden de 9 de octubre de 2013.
3. Eliminar el límite de 11 grupos para obligar a que los departamentos sean por ámbitos
4. Todos los Centros de Secundaria contarán con una plantilla de, al menos, un titular de cada una de las especialidades contenidas en el currículo de esta etapa. Se garantizarán, entre otras, la atención al alumnado que requiera medidas de refuerzo y apoyo en todos los cursos de la etapa.
5. Las horas de guardia serán de consideración lectiva.
6. El currículo de esta etapa se organizará por materias, y ha de respetarse el principio de especialidad en la impartición de las materias.
7. La Formación Profesional Básica se ofertará con una ratio máxima de 12 alumnos, sin aumentos por matrícula sobrevenida y sin aplicación del artículo 84 de la LOE.
5. La realización de la prueba extraordinaria de las asignaturas con evaluación negativa en junio se efectuará en los primeros días de septiembre en todos los cursos de la ESO.
6. Todos los Institutos dispondrán del material didáctico y los medios técnicos necesarios para garantizar una enseñanza de calidad, de espacios suficientes para el adecuado desarrollo de la labor docente y aulas específicas, convenientemente dotadas, para todas las materias que así lo precisen.
7. Las pruebas externas que se realicen en esta etapa deben tener carácter diagnóstico. Han de ser retribuidas y llevadas a cabo por funcionarios docentes del nivel correspondiente.
8. Potenciar y favorecer la labor tutorial, incrementando el número de horas destinadas a dicha función.

2.1.5. BACHILLERATO

PROPUESTAS:

1. Se garantizará que todos los alumnos, puedan cursarlo de forma gratuita en centros de la red pública.
2. Por tratarse de una etapa no obligatoria, no se establecerán conciertos educativos en esta etapa.
3. Se impartirá en los Institutos de Educación Secundaria
4. La plantilla de cada Centro será la necesaria para impartir esta etapa con criterios de calidad.

5. Cada Centro contará al menos con un titular de cada una de las especialidades de las diversas materias –troncales, específicas o de libre configuración- que contenga el currículo.
6. Para adecuarse a las necesidades sociales y formativas del alumnado se establecerán las correspondientes modalidades. Se establecerán los cauces necesarios para posibilitar la permeabilidad entre las distintas modalidades.
7. Todos los alumnos, sea cual sea la modalidad elegida, cursarán materias comunes que aseguren una formación básica sólida. Dentro de cada modalidad se estructurará la optatividad, evitando la dispersión y presentando alternativas razonables que no discriminen de antemano a determinadas materias o centros, bajando el número mínimo de alumnos-as necesarios para solicitar optativas de bachillerato y la formación de nuevos grupos.
8. En primero de bachillerato, la realización de la prueba extraordinaria de las materias con evaluación negativa en junio se efectuará en los primeros días de septiembre.
9. En segundo de bachillerato, la realización de la prueba extraordinaria de las materias con evaluación negativa en mayo se efectuará en junio.
10. Durante sus estudios de Bachillerato, los alumnos tendrán derecho a recibir asesoramiento psicopedagógico y orientador sobre su futuro académico y profesional.
11. Se garantizará una oferta suficiente del Bachillerato en horario nocturno y modalidad presencial.
12. Se incentivará convenientemente el estudio del Bachillerato a distancia y del Bachillerato semipresencial, incrementando el número de centros y las plantillas orgánicas correspondientes, dotado con tecnología y recursos adecuados para permitir una Educación a distancia de calidad.

2.1.6. FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que, dentro o fuera del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de una profesión. El sistema de Formación Profesional se divide en dos subsistemas: Formación Profesional Reglada o Inicial y la Formación Profesional para el Empleo – que engloba a las antiguas Formación Profesional Ocupacional y Formación Continua -, y tiene entre otras finalidades:

- La preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional.
- Proporcionar una formación polivalente que permita al alumno adaptarse a las modificaciones laborales que deban afrontar a lo largo de su vida.
- Contribuir al desarrollo personal del alumnado.

La Formación Profesional Reglada se estructura, según el artículo 39.4 de la LOE que ha sido introducido por la LOMCE, en Ciclos de Formación Profesional Básica, en Ciclos Formativos de Grado Medio y en Ciclos Formativos de Grado Superior. Estas enseñanzas comprenden el conjunto de aptitudes, conocimientos y habilidades propios de una profesión o cualificación profesional, tienen una estructura modular de duración variable y están diseñados en áreas de conocimientos teóricos y prácticos en función de los diversos campos profesionales.

PROPUESTAS:

1. La Administración garantizará la coordinación de la Formación Profesional Reglada o Inicial y la Formación Profesional para el Empleo y el reconocimiento mutuo de ellos, mediante la creación y potenciación de los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional, en los que los interesados podrán cursar módulos independientes.
2. Para avanzar en dicha integración, exigimos que la Formación Profesional Reglada no quede relegada o marginada con respecto a la Formación Profesional para el Empleo, y que exista una adecuada distribución de fondos entre todos los subsistemas.
3. Por tratarse de una etapa no obligatoria, no se establecerán conciertos en este tramo educativo.
4. Eliminar o reducir sustancialmente la ponderación en la Formación profesional.
5. La Formación Profesional dispondrá de los recursos suficientes y la actualización de materiales curriculares que permita, mediante el establecimiento de un Plan de Formación Específico, la constante actualización científico-técnica del profesorado, para lo cual se fomentará la relación con la empresa.
6. Las Administraciones educativas promoverán convenios con empresas para que el profesorado pueda permanecer en ellas durante determinados periodos para favorecer su actualización y para adquirir un mejor conocimiento de la realidad laboral y profesional de los ciclos profesionales que imparte.
7. Fomentar las prácticas de los alumnos, mediante la implicación de las Administraciones y las empresas, a través de la Formación en Centros de Trabajo (FCT), garantizando que todos los Ciclos Formativos se puedan realizar en empresas relacionadas con la profesión elegida por el alumnado, dotando al profesorado de las suficientes horas para la FCT.
8. Se potenciará y facilitará la participación de los alumnos en los programas y proyectos europeos Erasmus+ y Leonardo da Vinci, así como cualquier otro programa europeo, favoreciendo así el aprendizaje previo de un idioma extranjero y la posterior realización de las prácticas fuera de nuestro país.
9. Realizar informes y estadísticas sobre el seguimiento de los alumnos que finalizan sus estudios, así como sobre las familias profesionales en función de la demanda de los alumnos y la oferta del mercado laboral.
10. Actualizar los títulos de Formación Profesional, adecuando la oferta a la demanda, evaluando permanentemente su adecuación al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y al sistema productivo.
11. La Formación Profesional Dual no debe en ningún caso obviar los criterios académicos y teóricos propios de la titulación cursada. La formación práctica debe ir a la par que la académica para permitir la movilidad laboral del alumno y la posibilidad de cursar otros itinerarios formativos.
12. Con carácter previo a la puesta en marcha de un ciclo formativo, se debe contar con la dotación económica necesaria, así como con los medios materiales y la adecuación oportuna de las instalaciones para el nuevo ciclo. Así mismo, se debe exigir el estricto cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales con la correspondiente evaluación de riesgos, tanto de las instalaciones como de los recursos materiales.

13. Los ciclos formativos se deben impartir con criterios de calidad y con los recursos necesarios: medios técnicos, materiales didácticos, espacios adecuados, etc. Del mismo modo se deben fomentar estas enseñanzas mediante becas para los alumnos que realicen los estudios fuera de su localidad de residencia. Para la realización de los desdoblados en los módulos profesionales se ha de tener en cuenta, por este orden:
 - Número de alumnos en el módulo impartido.
 - Riesgo de siniestralidad para las personas y las cosas.
 - El óptimo aprovechamiento de las instalaciones de los Centros.
 - Complejidad y diversidad del alumnado.
14. Se incentivará la Formación Profesional a distancia para facilitar el acceso a estas enseñanzas, ofertándose preferentemente a los trabajadores que necesiten la titulación de la actividad que realizan. Actualmente se está ofertando la formación a distancia a los alumnos que terminan la ESO, y resulta evidente que este tipo de enseñanza no es adecuada para estos alumnos.
15. En zonas rurales y áreas deprimidas y socialmente desfavorecidas se fomentará la Formación Profesional como una medida de integración, vertebración y cohesión social. Se implantarán ciclos formativos sin atender a criterios económicos y con reducida ratio.
16. Se favorecerá la compatibilidad del trabajo con la incorporación a la FP, reforzando las jornadas por la tarde.
17. Se incentivará la Formación Profesional a través de la Formación Profesional Básica, ofertando estas enseñanzas en todos los centros.
18. Para hacer del aprendizaje a lo largo de la vida una realidad, la formación profesional debe aspirar también a ser una ruta hacia la educación superior. Es esencial mantener y mejorar estrechos lazos entre la FP y las instituciones de educación superior que puede proporcionar un conocimiento actualizado y el fomento de la investigación para los estudiantes de FP, profesores y formadores.
19. Demandamos mayor apoyo institucional y más publicidad para que la sociedad tenga mayor conocimiento de esta etapa educativa. Debe incentivarse y promocionarse desde las etapas educativas previas.
20. Se debe avanzar decididamente hacia la confluencia de IES y EE.OO.II: en la España del 2025 el nivel B1 o B2 de inglés debe obtenerse a la terminación del Bachillerato.

3. CONVIVENCIA Y DISCIPLINA

Una de las principales reivindicaciones de los docentes de Canarias es poder trabajar en un ambiente propicio para la labor educativa y, en la actualidad, esta situación difícilmente se da. Por ello lo incluimos como apartado de nuestra Ponencia de Política Educativa.

Aspiramos a lograr mediante la Educación el desarrollo integral del alumnado como miembros de pleno derecho y plena conciencia dentro de un país democrático, en el que se han de respetar los derechos de todos sus integrantes. No es posible lo anterior si no conseguimos modificar determinados comportamientos actuales que minan las relaciones que se dan en el seno de la comunidad educativa.

Aunque podamos decir que el trabajo que venimos realizando durante muchos años en este terreno ha dado sus frutos, y que los protocolos de actuación ante las agresiones y amenazas al profesorado y la normativa que regula la convivencia en los centros educativos haya mejorado ostensiblemente, no podemos bajar la guardia en esta materia por la trascendencia que tiene en las condiciones laborales de los trabajadores, en lo mucho que deteriora la calidad de la enseñanza, y por lo difícil que resulta recuperar terreno cuando se pierde. Por ello consideramos que existen todavía muchas cuestiones que tenemos que seguir reivindicando para que la convivencia en los centros educativos mejore y desaparezca la conflictividad escolar.

PROPUESTAS:

1. Carácter decisorio del Claustro de Profesores en materia de disciplina interna.
2. Un Plan integral de prevención de la conflictividad en los centros, con especial atención a los problemas generados por la violencia de baja intensidad.
3. Exigencia de responsabilidad a los padres y a la Administración educativa en los conflictos disciplinarios.
4. Aplicación estricta del protocolo de actuación ante cualquier tipo de agresión o amenaza al profesorado.
5. Agilización de los procesos disciplinarios y supresión de la asimetría entre los derechos y deberes de los alumnos.
6. Potenciación de la acción tutorial como uno de los mecanismos que ayudan a la resolución de los problemas de convivencia.
7. Intervención del mediador escolar únicamente en aquellos conflictos entre iguales si lo deciden, o que lo decidan voluntariamente las partes.
8. Establecimiento de un seguro para todo el profesorado de los centros públicos que les garantice la cobertura y la asistencia jurídica y psicológica necesaria en relación con todas las actividades realizadas en su ejercicio profesional.
9. Obligación de la Administración de personarse como acusación particular en los casos de agresión al profesorado y/o sus pertenencias y en todo tipo de actos de violencia.
10. Mayor supervisión y seguimiento por parte de inspección educativa de los casos de conflictos de convivencia, agresiones, etc.

4. DOCENTES

Este es el capítulo fundamental de nuestra Política Educativa. Como se ha indicado en la Introducción de esta Ponencia, la defensa de los intereses de los docentes debe inspirar todas nuestras reivindicaciones, dentro de la defensa a ultranza de un sistema educativo público sostenible y de calidad.

Propugnamos el reconocimiento del docente como agente fundamental del proceso educativo, y consideramos fundamental la defensa de la imagen del colectivo docente, por lo que demandamos que se realicen campañas institucionales que hagan conocer a todos nuestros conciudadanos la importancia de la labor realizada por todos y cada uno de los docentes de nuestro archipiélago.

Entre las necesarias reivindicaciones en este sentido, no podemos obviar el efecto de los recortes. Pocas cosas han hecho más daño a la calidad del sistema educativo público que las medidas de ajuste presupuestario que se han venido imponiendo en este país desde hace casi 10 años, y que los sucesivos gobiernos de Canarias, lejos de intentar atenuar, han venido cumpliendo a pies juntillas en la inversión educativa, como se ha comprobado año tras año en sus leyes de presupuesto, en los que la inversión en educación pública no universitaria ha ido menguando de manera considerable, mientras que, paradójicamente, las partidas destinadas a centros concertados aumentaban. Y esta es la cruda realidad, por muchos artificios contables que quieran inventar para desmentirla.

Dichos recortes han deteriorado gravemente tanto la calidad del sistema educativo como las condiciones y derechos laborales de los trabajadores:

- Incremento de las ratios.
- Reducción de las medidas de atención a la diversidad.
- Dilación en la cobertura de sustituciones.
- Reducción de plantillas.
- Aumento de las horas lectivas en secundaria.
- Aumento del horario de permanencia en los centros en secundaria.
- Disminución de la oferta educativa.
- Reducción de sueldo por situaciones de IT.
- Pérdida de poder adquisitivo de los docentes.
- Que en los centros de secundaria (al igual que en los de primaria), las sesiones se reduzcan 10 minutos en el mes de septiembre, cuando los alumnos se incorporen al centro, para disponer de tiempo suficiente para realizar las tareas burocráticas inherentes a ese período del curso, y facilitar además la adaptación del alumnado al centro.

Nuestra acción sindical debería estar marcada por la respuesta que seamos capaces de organizar y llevar a cabo coordinadamente contra las políticas de recortes de los gobiernos. Estas políticas de recortes no solo son un ataque sin precedentes a los trabajadores y trabajadoras del sector sino que son el reflejo de una política más amplia de derribo de todo lo que significa el Estado del bienestar y el conjunto de los servicios públicos.

Debemos tener como uno de nuestros ejes fundamentales de la acción sindical la lucha contra estos recortes para evitarlos o minimizarlos o, al menos, que los costes políticos que supongan sean tan elevados para los gobiernos que no se atrean a seguir por ese camino, manteniendo siempre en el punto de mira el objetivo final: **LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS PERDIDOS.**

Como principio fundamental de las condiciones laborales de los docentes, entendemos que los profesores deben tener los siguientes derechos básicos:

- a) Al reconocimiento y respeto a su labor como pilar básico de la formación del alumnado.
- b) Al respeto a su integridad y dignidad personales, así como a la protección contra toda agresión física, psíquica o moral, o sobre sus bienes.
- c) A no ser penalizado económicamente por situación de IT (baja médica).

- d) A recibir una formación continua y gratuita, dentro de la jornada laboral, de actualización y mejora de su práctica docente, tanto relacionada con las materias que imparte, como con temas docentes de carácter general.
- e) A desarrollar su labor en unas condiciones laborales de seguridad y salud adecuadas.
- f) A participar en los órganos de gestión y de gobierno de los centros docentes.
- g) Al respeto a su libertad de conciencia, convicciones religiosas y morales, sexo, sexualidad, etnia, y discapacidad, de acuerdo con la Constitución.
- h) A la consideración como Autoridad Pública en el ejercicio de la docencia.
- i) A que la administración educativa establezca mecanismos que les permitan progresar en el desarrollo de su carrera profesional.
- j) A recibir los apoyos precisos para que a los profesionales con más experiencia les sea rentable impartir docencia a los grupos con mayores dificultades.
- k) Reconocer todo el tiempo del servicio militar como tiempo cotizado.
- l) Reconocer el tiempo del servicio social realizados por las mujeres como tiempo cotizado.
- m) Reconocer la jubilación a los 60 años y 30 años de servicio a los docentes en régimen distinto al de clases pasivas.
- n) Que en los concursos de traslados se tienda a igualar la plantilla orgánica con la de funcionamiento, con la única corrección de las plazas generadas por cargos directivos.

Asimismo, los profesores tendrán los siguientes deberes:

- a) La enseñanza y evaluación de las áreas, asignaturas, materias y módulos que correspondan.
- b) La transmisión de los valores constitucionales, actitudes de tolerancia y el respeto a las normas de convivencia.
- c) El fomento del respeto entre todos los componentes de la Comunidad Educativa.
- d) La tutoría de los alumnos para dirigir su aprendizaje y ayudarles, en colaboración con la familia, a superar sus dificultades y recibir una formación integral.
- e) La cooperación con los servicios de orientación académica y profesional.
- f) La coordinación de las actividades docentes y de gestión que les correspondan.
- g) La mejora continua de los procesos de enseñanza.

4.1. ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE

1. Las ofertas de empleo público tendrán en cuenta las plazas de reposición de funcionarios de carrera e interinos, la variación de plantilla de funcionamiento, y los interinos seleccionados en los procesos selectivos. Se deberán conocer con antelación suficiente tanto la Oferta de Empleo Público como las especialidades que se van a convocar.
2. Exigimos coordinación del Ministerio de Educación con las diferentes CCAA a la hora de convocar Oposiciones y de establecer las ofertas de empleo público, con concordancia de cuerpos, y especialidades.

3. En el acceso a la Función Pública Docente se incluirá un sistema de consolidación de interinos en los términos recogidos en el Dictamen Ariño.
4. Que las fases de las oposiciones no sean eliminatorias.
5. Que las pruebas versen sobre las tareas directamente relacionadas con la actividad docente.
6. Demandamos que se inicie la negociación, en el ámbito correspondiente, de una nueva normativa de acceso a la función pública docente, en la que tengan cabida los procesos de consolidación de empleo contemplados en el Estatuto Básico del Empleado Público, y que se aplican en otros sectores.
7. Mientras no se concrete lo demandado en el punto anterior, propugnamos el establecimiento de sistemas transitorios de acceso cuando el número de profesores interinos, el cambio de legislación, la falta de convocatorias ordinarias o cualquier otra circunstancia lo requieran.
8. La fase de prácticas se realizará siempre por la especialidad por la que se ha accedido, tutelado por un funcionario de carrera, que percibirá la remuneración correspondiente. Estarán exentos de la evaluación de la fase de prácticas aquellos funcionarios que hubiesen trabajado más de seis meses en centros públicos, dependientes de la Administración educativa, en la especialidad por la que han accedido a la Función Pública.

4.2. INTERINOS. PROPUESTA DE DOBLE LISTA

En lo relativo al colectivo de docentes interinos, defendemos la consolidación real de los interinos, y no reordenación de las listas por oposición. Para ello, defendemos la aplicación de nuestra propuesta de doble lista, que exponemos en esta ponencia a continuación de manera resumida:

Nuestra propuesta tiene los siguientes objetivos prioritarios

1. Desvincular la constitución y gestión de las listas de los resultados de las oposiciones.
2. Reconocer, valorar y proteger al integrante de las listas que acepta los nombramientos que oferta la Consejería de Educación.
3. Favorecer la contratación del personal inscrito en el Servicio Canario de Empleo.
4. Agilizar la gestión de la cobertura de vacantes y sustituciones.

Con el fin de conseguir, entre otros, esos objetivos, planteamos la siguiente PROPUESTA:

- Dividir en dos las actuales listas de empleo de cada especialidad cumpliendo con las siguientes características:
 - Lista 1, conformada por los que han trabajado al menos un día con esta Consejería de Educación.
 - Lista 2, conformada por el resto de miembros de las actuales listas de empleo.
- Reformular las condiciones para la no disponibilidad en las listas de empleo.
- Participación en los procesos de adjudicación de destinos de todos los componentes de las listas de empleo, tanto los de la lista 1 como los de la lista 2.
- Acuerdo para la determinación del número de plazas de oposición por especialidad en función de los siguientes criterios:

- La tasa de reposición de cada especialidad, incrementada con la *“tasa de reposición de interinos”*.
- La variación de la plantilla de funcionamiento.
- El balance de los Concursos Generales de Traslados.
- El resultado de los procesos selectivos entre los interinos.
- Un coeficiente corrector para casos de cambio de sistemas.

CONFIGURACIÓN DE LAS LISTAS 1 y 2

LISTA 1

Primero. - Constitución y requisitos de la LISTA 1

1. Se creará una Lista 1 de cada especialidad de los cuerpos docentes.
2. Cada lista por especialidad estará integrada por los actuales componentes de la lista de empleo de la correspondiente especialidad que tengan al menos 1 día de experiencia docente en centros públicos de Canarias.
3. Para la configuración inicial de esta lista 1 se mantiene el orden actual de la lista de empleo.
4. Todos los componentes de la lista 1 de cada especialidad participarán obligatoriamente en la adjudicación de destinos provisionales (excepto los que estén en situación de no disponible).
5. Los integrantes de esta lista podrán ponerse en situación de no disponible, sin perder su orden de derecho, por alguno de los siguientes motivos:
 - Cuidado de hijo menor de 3 años.
 - Enfermedad propia, embarazo, parto, adopción o maternidad.
 - Enfermedad grave de familiar de 1º grado en situación de dependencia.
 - Violencia de género.
 - Situación de servicios especiales (Artículo 41 de la Ley de la Función Pública Canaria).
 - No disponibilidad de oficio por estar nombrado en otra especialidad en la educación pública canaria.
 - Situación sobrevenida.
6. Los integrantes de esta lista que pasen a situación de no disponible por cualquier otro motivo, se mantendrán en esa situación hasta la finalización del curso escolar y su orden de lista se modificará colocándose en el puesto inmediatamente posterior al último docente nombrado en ese curso por nombramiento ordinario.

Segundo. - Incorporaciones a la Lista 1

1. Todo componente de la lista 2 que sea nombrado y tome posesión pasa a la lista 1.
2. Todo componente de la lista 2 en situación de no disponibilidad por los motivos recogidos en el punto Primero, apartado 5, anterior, pasan a la lista 1 cuando una persona con número posterior es nombrada.
3. Los aspirantes de los procesos selectivos convocados por la Administración Educativa Canaria que superen la fase de oposición, no resulten seleccionados y no sean componentes de la lista 1, se incorporarán a esta.

Tercero. - Pérdida del derecho a formar parte de la lista 1

1. Los que no participen en los procedimientos de adjudicación de destinos (estando en situación de disponible) pasan a la lista 2.
2. Los que no acepten un nombramiento pasan al final de la lista 2.

LISTA 2

Cuarto. - Constitución y requisitos de la LISTA 2

1. Se creará una Lista 2 de cada especialidad de los cuerpos docentes.
2. Cada lista estará integrada por los actuales componentes de la lista de empleo que no tengan experiencia docente en la correspondiente especialidad en centros públicos de Canarias.
3. Para la configuración inicial de esta lista 2 se mantiene el orden relativo actual.
4. Los componentes de la lista 2 podrán ponerse en situación de no disponible, sin perder su orden de derecho, por los motivos recogidos para los integrantes de la lista 1.

Quinto. - Llamamientos a los integrantes de la lista 2

1. Los llamamientos a los integrantes de esta lista se realizarán por su orden de derecho en la correspondiente lista 2, entre los inscritos en el Servicio de Canario de Empleo. Cuando no existan componentes que cumplan este requisito, se llamará al resto de componentes por su orden de derecho.

Sexto. - Incorporaciones a la lista 2

1. Todos los años se realizará una ampliación de listas con los inscritos en el servicio canario de empleo.
2. Por convocatorias específicas para la constitución de las listas de empleo.
3. Aspirantes de los procesos selectivos convocados por la Administración Educativa Canaria que no superen la fase de oposición.

Séptimo. - Movimientos en la lista 2

Todo componente de la lista 2 que tenga que participar en la adjudicación de destinos provisionales y no lo haga, pasará al último lugar de esta lista, quedando en situación de no disponible hasta que el interesado solicite la disponibilidad a partir del 1 de octubre.

Octavo.- Oposiciones

Todo componente de las listas tendrá que presentarse al menos a una de las especialidades de las que forme parte y se convoque. En caso de no hacerlo, pasará al último lugar de la lista 2. Están exentos de presentarse obligatoriamente a las oposiciones quienes se encuentren en situaciones de fuerza mayor (debidamente justificadas) o si se tiene más de 55 años.

Noveno.- Profesorado mayor de 52 años

El sistema arbitrará las medidas necesarias para garantizar la estabilidad, hasta la edad de jubilación, del profesorado interino mayor de 52 años y con al menos 10 años de experiencia en centros educativos públicos de Canarias.

5. DIRECCIÓN DE CENTROS

En DOCENTES DE CANARIAS INSUCAN entendemos y valoramos la dificultad que implica el ejercicio de la dirección de los centros educativos, la importancia que tiene la labor de los equipos directivos, y el excelente trabajo que realizan la gran mayoría de ellos en los centros públicos de Canarias.

No obstante lo anterior, y a pesar de las críticas y reproches que podamos recibir, no podemos dejar de expresar el más absoluto rechazo a la cada vez más extendida costumbre de hacer abuso del desempeño del cargo directivo. Desgraciadamente, son cada vez más frecuentes los casos de centros en los que los cargos directivos actúan arbitrariamente, sin responder ante nadie, e incluso sin ajustarse a la norma.

Y para colmo de males, todo ello con la aquiescencia de los inspectores y la propia Administración educativa, que lo ampara todo en la sacrosanta figura de la AUTONOMÍA DEL CENTRO. No estamos en contra de la autonomía del centro si esta se entiende y ejecuta de manera racional y sensata. Pero estamos y estaremos siempre en contra cuando se convierte en AUTONOMÍA DEL DIRECTOR (equipo directivo) para poder hacer y deshacer a su antojo, dando como resultado el aumento de "*damnificados*" de la aplicación de medidas, cuanto menos, caprichosas y arbitrarias, que en muchos casos pretenden beneficiar a unos a costa de otros, que suelen ser el sector más frágil del profesorado: docentes con destino provisional y especialmente LOS INTERINOS.

PROPUESTAS:

1. Que los Equipos Directivos sean elegidos por el Claustro de Profesores de entre todos los funcionarios con destino definitivo en el Centro, siempre que hubieran.
2. Limitar el número de mandatos consecutivos que puedan desempeñarse a 2 mandatos o 8 años.
3. Exigencia de absoluta transparencia en la gestión y toma de decisiones del equipo directivo.
4. Supervisión de oficio por inspección educativa del estricto cumplimiento de las normas, especialmente aquellas que afecten a condiciones laborales del resto del profesorado.
5. Exigencia de conocimiento de la normativa fundamental y necesaria para el correcto desempeño del cargo directivo.
6. Disponer de más personal de Administración y Servicios, y mayor apoyo legal y formativo.
7. Limitar el número de comisiones por necesidades docentes ("*proyectos*") dependiendo del total de docentes del centro.