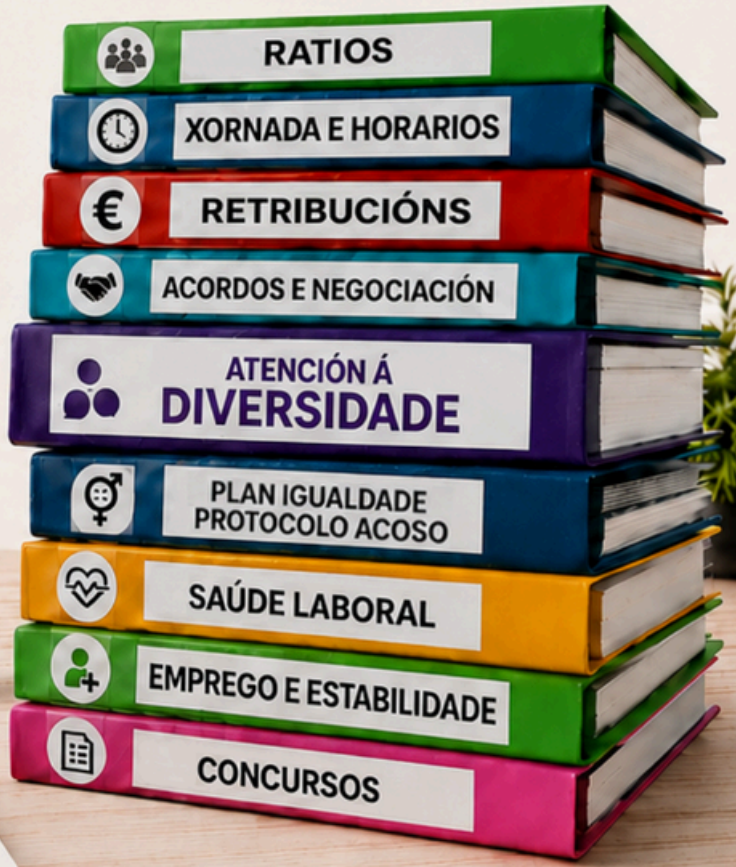
Á HORA DA VERDADE...

CCOO ensino

Balance da acción sindical 2022-2026

Persoal docente do ensino público non universitario





DEFENDEMOS OS TEUS DEREITOS

ESCOITAMOS AS TÚAS NECESIDADES

NEGOCIAMOS PARA AVANZAR

FEITOS, NON RELATOS!

EDITORIAL



Noelia Sánchez Vaamonde

SECRETARIA XERAL DE CCOO ENSINO

Hai momentos que marcan o rumbo dos vindeiros anos. Este primeiro trimestre é un deles. O ensino público non universitario afronta un novo proceso de eleccións sindicais, unha cita relevante para o conxunto do profesorado.

As delegadas e delegados que resulten elixidos **asumirán durante os próximos catro anos a representación nas xuntas de persoal e na Mesa Sectorial Docente.** Desde eses espazos defréndense dereitos, trasládanse as demandas dos centros educativos, negócianse as condicións laborais que nos afectan e trabállase pola calidade do ensino público que construímos cada día nas aulas.

As eleccións sindicais non son un trámite administrativo nin un acontecemento puntual. Delas depende a forza coa que o profesorado facemos valer a nosa voz diante da Administración e a capacidade colectiva para responder aos retos presentes e futuros do sistema educativo. **A participación fortalece a representación, dálle máis solidez á acción sindical e fai posible unha defensa máis útil, máis próxima e máis eficaz dos intereses do profesorado.**

Os dereitos conquístanse, consolídanse e defréndense con organización, compromiso e traballo continuado. **O valor dun sindicato mídese polo que consegue, non polo que demanda.** Por iso **CCOO Ensino actuamos con honestidade, defendemos con firmeza as demandas do profesorado e, ao mesmo tempo, negociamos para transformar esas demandas en avances reais, progresivos cando non poden ser inmediatos.** O que hoxe podemos dar por conseguido non é produto da casualidade: é resultado da escoita nos centros, do asesoramento diario, do diálogo, da negociación, da presenza institucional e tamén da mobilización cando é necesaria. Cada mellora acadada, cada problema resolto e cada reivindicación convertida en feito teñen detrás moitas horas de traballo colectivo, moitas veces invisible, pero imprescindible.

Desde CCOO Ensino entendemos o sindicalismo como un compromiso permanente coas persoas. A nosa acción parte dos centros educativos, da escoita directa e do coñecemento da realidade de cada etapa, de cada comarca e de cada provincia. **A nosa implantación en todo o territorio** permítenos detectar problemas de primeira man, compartir solucións e transformar as preocupacións do profesorado en propostas concretas. Esa é a base dun **sindicalismo útil, rigoroso e próximo,** que acompaña o profesorado na defensa dos seus dereitos e na procura de mellores condicións para exercer a nosa profesión.

Ao mesmo tempo, sabemos que o ensino non existe á marxe da sociedade. Por iso exercemos un **sindicalismo de clase, feminista e sociopolítico**. **A defensa do ensino público vai unida á defensa da igualdade de oportunidades, dos servizos públicos, da convivencia democrática, da cohesión social, da inclusión, dos dereitos laborais e sociais, da igualdade efectiva entre mulleres e homes e dos dereitos das persoas LGBTIQ+. Defender as traballadoras e traballadores do ensino é tamén defender unha educación pública máis forte, máis inclusiva e unha sociedade máis xusta.**

Nestas páxinas presentamos un balance do traballo desenvolvido durante os últimos catro anos. Non pretende ser unha relación exhaustiva de todo o realizado, senón unha mostra do compromiso diario, do esforzo colectivo e da utilidade dunha forma de entender a acción sindical: **sempre a carón do profesorado, sempre ao servizo do ensino público.**

Condicións laborais

Tras as eleccións sindicais de 2022 e ante a crecente preocupación do profesorado pola **masificación das aulas** e as **elevadas cargas lectivas**, desde CCOO Ensino impulsamos unha campaña de presión e negociación coa Consellería de Educación con dous obxectivos principais: **reducir *ratios* e recuperar dereitos laborais do persoal docente, nomeadamente a recuperación do horario lectivo de 18 sesións en Secundaria e avanzar cara ás 21 sesións en Infantil e Primaria**.

A presión sindical, xunto coa ameaza de mobilizacións, obrigou a Administración a abrir negociacións en outubro de 2023.

Despois de varias mesas de negociación, acadouse o ***Acordo de medidas que melloran o funcionamento do sistema educativo e as condicións laborais do profesorado***, asinado por CCOO, ANPE e UGT (ao que se sumou CSIF a finais de 2025). Coidamos que, sen o noso traballo e a presión exercida durante todo o proceso, o acordo final non incorporaría melloras fundamentais que hoxe benefician o ensino público galego.

No **desenvolvemento do Acordo**, a aplicación das medidas en Infantil e Primaria puxo de manifesto dificultades relevantes, especialmente na interpretación da redución horaria e na súa tradución real nos horarios dos centros. Desde CCOO Ensino advertimos desde o primeiro momento que as melloras **debían aplicarse con garantías**, sen lecturas restritivas por parte da Administración e **sen trasladar aos equipos directivos a responsabilidade de facer encaixar medidas positivas con recursos insuficientes ou instrucións pouco claras.**

NEGOCIACIÓN + MOBILIZACIÓN
10 ANOS CONSEGUINDO MELLORAS

Máis postos estables de PT e AL para reforzar a atención á diversidade nos centros de Infantil e Primaria *Redución progresiva de ratios en ESO/BAC e recuperación das 18 sesións lectivas, sesión de titoría, maiores dedicacións a tarefas directivas e coordinacións, maior dotación en atención á diversidade...* *Fin da obriga de opositar para manter posto na lista e modernización dos chamamentos do persoal substituto*	**2026**	Addenda ao "Acordo de catálogos" do ano 2007 (Galicia) CCOO + ANPE + UGT + CSIF Addenda ao Acordo sobre medidas que melloran o funcionamento do sistema educativo e as condicións laborais (Galicia) CCOO + ANPE + UGT + CSIF Nova addenda ao "Acordo de persoal interino e substituto" (Galicia) CCOO + ANPE + UGT + CSIF
Suba retributiva dun 11,4% para 25-28 e compromisos de mellora en emprego público, permisos, clases pasivas...	**2025**	Acordo marco pola mellora do emprego e o servizo á cidadanía CCOO + UGT + CSIF
Baixada de ratios, cómputo dobre e triplo de alumnado con necesidades, reactivación do acordo de agrupamentos, 23 horas lectivas en Infantil e Primaria, subas retributivas, simplificación de tarefas burocráticas... *Non aplicación do límite de 3 anos da Lei 20/2021, listas estables, protección do persoal de PTFP e máis conciliación*	**2023**	Acordo sobre medidas que melloran o funcionamento do sistema educativo e as condicións laborais (Galicia) CCOO + ANPE + UGT Addenda ao "Acordo de persoal interino e substituto" (Galicia) CCOO + ANPE + UGT
Suba dun 9,8% nas retribucións para 2022-2024 e supresión de limitacións estatais derivadas do RD 20/2012	**2022**	Acordo marco estatal para unha Administración do século XXI CCOO + UGT
Cobramento do 100% das retribucións económicas desde o primeiro día de incapacidade temporal	**2019**	Acordo de concertación do emprego público de Galicia CCOO + UGT
Suba de 90 €/mes (1260 €/ano) de homologación co resto de CC AA *Inicio da recuperación salarial, creación de emprego neto e posibilidade de novos acordos autonómicos*	**2018**	Acordo autonómico de homologación retributiva CCOO + UGT II Acordo estatal para a mellora do emprego público e de condicións de traballo CCOO + UGT + CSIF
Reposición completa das xubilacións, incremento notable da oferta de emprego público e temporalidade < 8%	**2017**	I Acordo estatal para a mellora do emprego público e de condicións de traballo CCOO + UGT + CSIF
Recuperación do 100% do complemento específico das pagas extra	**2016**	Acordo coa Xunta de Galicia CCOO + UGT + CSIF

Ante esa situación, desde CCOO Ensino **decidimos manter unha dobre vía de actuación: a presión sindical e negociadora, por unha banda, e a defensa xurídica dos dereitos do profesorado, pola outra.** Por iso presentamos unha denuncia ante os xulgados para combater unha aplicación que consideramos lesiva e insuficiente, deixando claro que **o asinamento dun acordo non implica aceptar calquera interpretación posterior da Administración nin renunciar á defensa efectiva das melloras comprometidas.**

Durante ese proceso tamén **houbo quen esixiu a retirada da nosa sinatura do Acordo, coma se abandonar a negociación fose unha solución para o profesorado**.

En CCOO Ensino optamos por unha posición máis útil e responsable: non renunciar á vía xudicial nin abandonar os espazos nos que se podían seguir arrincando melloras. A experiencia demostrou que manter a presión e a capacidade de proposta nas mesas e comisións de seguimento era a mellor forma de defender os avances xa acadados e de corrixir as eivas detectadas.

Grazas a esa estratexia, foi posible seguir avanzando e incorporar novas melloras para o ensino público galego: recuperación das 18 sesións lectivas en Secundaria, Bacharelato, FP e ensinanzas de réxime especial; novos pasos na redución horaria en Infantil e Primaria; melloras na atención á diversidade; máis dotación de profesorado de PT, AL e Orientación nos centros e máis recoñecemento para funcións docentes, coordinacións e responsabilidades organizativas.

O camiño confirma que os acordos non son un punto final, senón unha ferramenta para seguir negociando, presionando e mellorando as condicións laborais do profesorado.

EN 2025 NON RETIRAMOS A SINATURA DO ACORDO SOBRE MEDIDAS DE MELLORA

Decidimos seguir loitando pola súa aplicación íntegra. Retirar a sinatura nese momento suporía:

- **A perda de 656 docentes** que xa había a maiores en todas as etapas respecto ao curso 23-24
- **A supresión de ata 414 aulas** que se mantiveron abertas grazas ao Acordo e, polo tanto, a **supresión de aproximadamente 500 postos docentes**
- Ademais, debido á intensa baixada da natalidade, sen este Acordo **suprimiríanse máis de 800 aulas e arredor de 1200 docentes ata o curso 27-28**
- **A volta ás *ratios* de 25** alumnas/os en todos os niveis de Infantil e Primaria
- **Ningún alumnado computaría dobre ou triplo** a efectos de *ratio*
- O **alumnado repetidor non computaría** a efectos de *ratio*
- O **incremento das *ratios* en aulas mixtas**: de 14 a 25 en Infantil e tamén a 25 en Primaria
- A renuncia a lograr a **aplicación progresiva das *ratios* de 25 en Secundaria e 30 en Bacharelato**
- **O incremento de 2 horas lectivas semanais para mestras/es**, e polo tanto, **2 horas máis de permanencia semanal no centro**
- A perda do **compromiso de negociar a redución do horario lectivo no resto de corpos,** o que finalmente derivou na recuperación das 18 sesións lectivas
- A fin da obriga para a Administración de publicar e aplicar un plan para racionalizar a burocracia
- A perda da **posibilidade de reunirse telematicamente** os órganos colexiados e de coordinación docente
- Unha **redución salarial de 60 euros/mes** para os **equipos directivos**, incluídas as **persoas responsables de centros de menos de 3 unidades**
- Unha **redución retributiva para todo o profesorado en función dos seus sexenios**:

Sexenios	Menos ao mes	Menos ao ano
0	10,14€	141,96€
1	23,90€	334,60€
2	41,58€	582,12€
3	65,16€	912,24€
4	98,57€	1.379,89€
5	108,68€	1.521,52€

- A redución á metade das **axudas de reintegros por gastos de formación**
- **O peche definitivo da vía negociadora aberta no ano 2023** e que nos permitiu finalmente conseguir numerosas melloras en todas as etapas educativas ao longo do ano 2026

Esixir é doado, o realmente difícil é negociar e conseguir!

AVANCES QUE SUPUXO O ACORDO SOBRE MEDIDAS DE MELLORA DE 2023

REDUCIÓN DE RATIOS



Ámbito de aplicación:

A redución de *ratios* aplicouse tanto nos centros públicos como nos concertados, o que **evitou que proporcionalmente aumentaran as prazas concertadas respecto das ofertadas no sistema público.**

Novas *ratios* máximas:

- **Reducíronse as *ratios* máximas** establecidas para as etapas de Infantil, Primaria, Secundaria e Bacharelato.
- No curso 26-27 remata a **aplicación destas *ratios* en Infantil, que continuarán de forma directa e progresiva en Primaria**.
- No curso 28-29 **aplicaranse de xeito progresivo en Secundaria e Bacharelato**, mentres **no resto dos territorios do Estado tocará agardar a unha hipotética aprobación da Lei de Xornada e *Ratios*.**

***RATIOS* FINAIS**	
INFANTIL PRIMARIA	20
SECUNDARIA	25
BACHARELATO	30



Fin á sangría de cada ano:

Co **cálculo das supresións de unidades** en Infantil, Primaria, Secundaria e Bacharelato **en base ás novas *ratios* conseguimos frear a tremenda destrución de unidades** de cada inicio de curso e **evitouse a perda continuada de postos docentes estruturais.**

Como se acurta o calendario de aplicación?



- **O alumnado repetidor computa** dentro da *ratio* máxima establecida.
- O alumnado con discapacidade ≥33 %, grao 1 de dependencia ou trastorno grave de conduta **computa dobre para a *ratio*.**
- **Computa triplo** se a discapacidade é ≥ 65 % ou ten grao 2 ou 3 de dependencia.
- **Reactivación do Acordo de Agrupamentos asinado no 2009 por CCOO.** A pesar da aprobación da Lei de medidas fiscais e administrativas de 2024, as *ratios* estanse reducindo "de forma progresiva imposta" a 14, 12 e 10 alumnas/os nas aulas que mesturan idades. **Esta cuestión está recorrida nos tribunais por CCOO Ensino.**
- **Blindaxe inmediata das *ratios* nas aulas que no curso 24-25 tiñan entre 20 e 25 alumnas/os**, sen que estas se poidan ver incrementadas ao longo do proceso.

REDUCIÓN DO HORARIO LECTIVO



INFANTIL E PRIMARIA

23 HORAS LECTIVAS**, xa desde o curso 24-25, **sen renunciar ás 21

RESTO DE ETAPAS EDUCATIVAS

18 SESIÓNS LECTIVAS, con compensación** no caso de sobrepasalas **EXCEPCIONALMENTE



Non só conseguimos reducir o horario lectivo, senón tamén **mellorar a xornada laboral do persoal** docente: reforzáronse os **apoios**, a **codocencia** e os **desdobramentos**; ampliouse a dedicación ás **tarefas directivas**; e **garantíronse horas para titorías, coordinacións e outras responsabilidades**, con maior **flexibilidade na FP**.

MELLORAS RETRIBUTIVAS

Sexenios e complemento de titoría

Aumentamos un 20 % os sexenios e o complemento de titoría e outras funcións docentes, complementos que todo o profesorado percibe ou acabará percibindo ao longo da súa carreira docente e que **benefician tanto a quen conta con máis experiencia como a quen acaba de ingresar.**

INCREMENTO	
01/01/2024	+10%
01/01/2025	+10%
TOTAL	+20%

SUBA MENSUAL	
01/01/2024	+20€
01/01/2025	+20€
01/01/2026	+20€
TOTAL	+60€

Desempeño de órganos unipersoais de goberno

Conseguimos unha suba de 60 € mensuais, de forma lineal para todas as persoas que asumen estas responsabilidades e **colocounos na media estatal en canto a estas retribucións.** Para colectivos como as persoas responsables de centros de menos de 3 unidades, **este incremento representou máis dun 75 % de suba**.

OUTRAS MEDIDAS







FP

- Traballamos na elaboración do **Plan de simplificación de tarefas burocráticas** que inclúe importantes demandas do profesorado para aplicar entre os cursos 2023/24 e 2027/28.
- Estendeuse e regulouse a **posibilidade de reunir telematicamente os órganos colexiados e de coordinación docente**.
- **Duplicáronse as axudas de reintegros por gastos de formación** e **reguláronse as licenzas de formación non retribuídas** para aplicar desde 2024.
- Grazas **ao diálogo e ao traballo na comisión de seguimento do Acordo** conseguimos que a Consellería incorporase demandas de moitos anos nas súas actuacións: **actualización do Acordo de Catálogos de Infantil e Primaria** do ano 2007, dotación horaria para o profesorado que desenvolve **tarefas inherentes aos CIFP**, reforzo na **organización da formación en empresa** en FP e **aumento de persoal de Orientación e Pedagoxía Terapéutica** nos centros.

Retribucións

Desde finais de 2022, en CCOO Ensino combinamos **mobilización, presión sindical e negociación** para **garantir melloras retributivas reais e conseguir a recuperación de poder adquisitivo**.

Neste período asináronse dous acordos estatais e un acordo autonómico que, en conxunto, supoñen un incremento de máis do 22 % entre 2022 e 2028, incorporando tanto subas xerais como melloras específicas para o persoal docente galego.

O primeiro destes fitos foi o Acordo Marco para unha Administración do Século XXI que asinamos en 2022 co Goberno do Estado (PSOE + Unidas Podemos).

Este acordo permitiu **subas salariais nos anos 2022, 2023 e 2024 que, co efecto acumulado, acadaron un incremento do 9,8 % en tres anos.** Tamén actualizou as **indemnizacións por desprazamento, que en Galicia pasaron de 0,19 a 0,26 €/km.**

No ámbito galego, en 2023 asinamos coa Xunta de Galicia (PP) o Acordo sobre Medidas de Mellora, que supuxo melloras directas na nómina docente. Entre elas destacan a **suba do 20 % nos complementos de titoría e outras funcións docentes, o incremento do 20 % dos sexenios e unha mellora de 60 euros mensuais para os equipos directivos, incluídos responsables de centros pequenos.**

Non son subas lineais, pero si **melloras consolidables para todo o profesorado** e que irá percibindo a medida que gañe antigüidade na súa carreira docente ou asuma estas funcións.

O QUE ASINAMOS

2018-20 **Acordo estatal**

+6,4 %

2018-21 **Homologación**

+1260 € brutos anuais

2022-24 **Acordo estatal**

+9,8 %

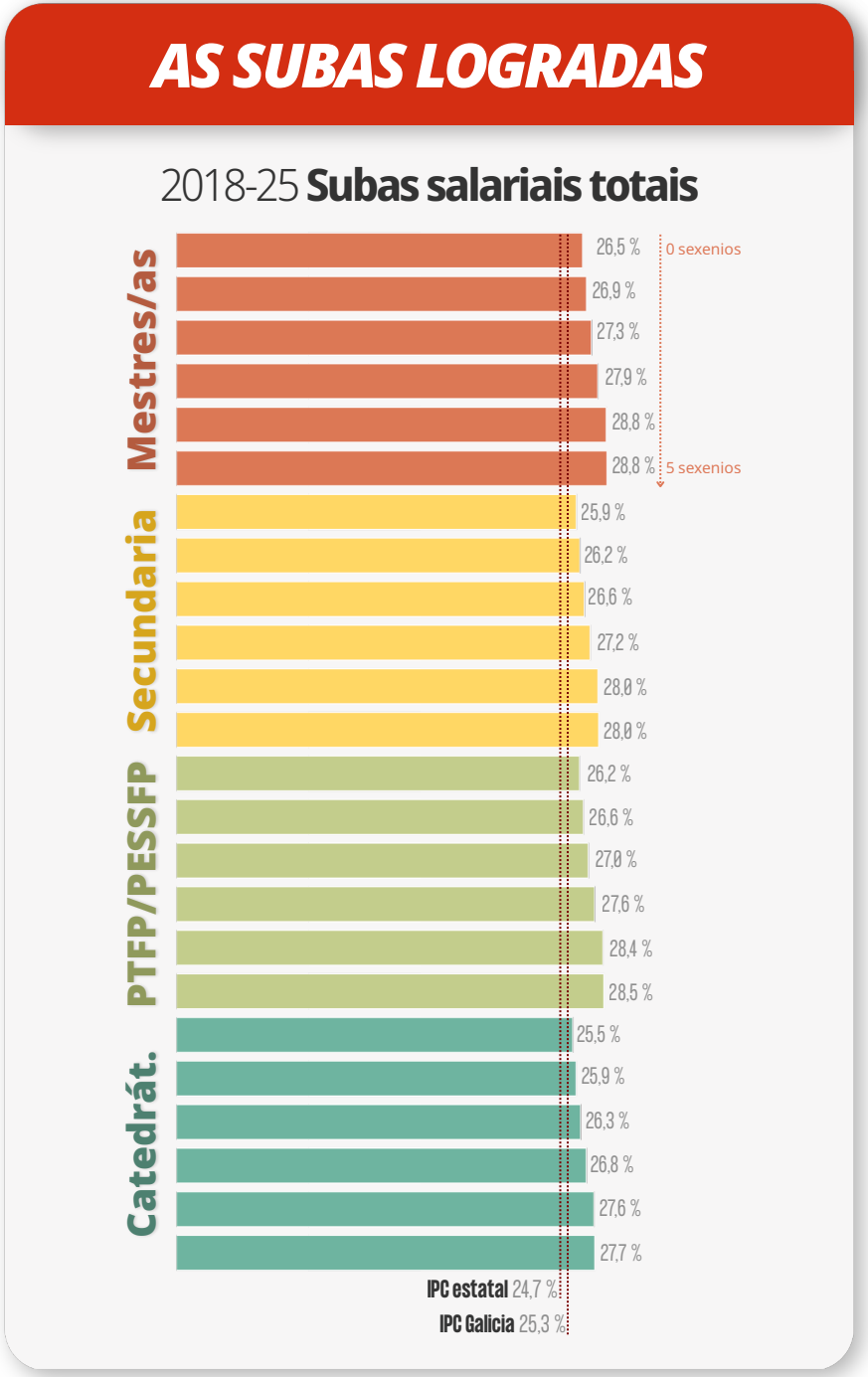
2024-25 **Medidas de mellora**

+21 % sexenios titorías

2025-28 **Acordo estatal**

+11,4 %

AS SUBAS LOGRADAS



Posteriormente, o Acordo para a mellora do emprego público e o servizo á cidadanía, asinado en decembro de 2025 novamente co Goberno do Estado (PSOE + Sumar), **permitiu fixar novas subas ata o ano 2028.**

Engadido ao acordo estatal anterior, estes dous acordos marco permiten **acadar un incremento acumulado do 21,2%** nas retribucións xerais, con subas xa consolidadas e outras previstas para os vindeiros anos.

COMPROBA AS TÚAS NÓMINAS

Os resultados son reais e xa están na nómina do profesorado. No período 2022-2026, a mellora mensual sitúase entre 338,80 e 698,41 euros, segundo o corpo docente e a antigüidade.
Ao rematar a aplicación dos acordos, en 2028, as subas asinadas por CCOO suporán entre 497,38 e 952,86 euros máis ao mes.
Non son promesas nin relatos: son cantidades concretas na túa nómina, froito de acordos asinados e aplicados.

CANDO SE FALA DE RETRIBUCIÓNS CÓMPRE FACELO CON RIGOR E CONTANDO TODAS AS SUBAS, TANTO AS ESTATAIS COMO AS AUTONÓMICAS

Desde 2017, todos os acordos de mellora salarial do profesorado levan a sinatura de CCOO, e grazas a eles o salario docente estivo, en termos xerais, por riba da evolución do IPC, recuperando poder adquisitivo, **goberne quen goberne.**

Fronte a quen se instala só na queixa, os feitos demostran o valor da nosa sinatura: sen estes acordos non teriamos recuperado poder adquisitivo.

Ingreso e acceso

O período posterior ás eleccións sindicais de 2022 estivo marcado pola **aplicación da Lei 20/2021** e polos **procesos extraordinarios de estabilización** do emprego público docente.
A lei partiu do acordo asinado por CCOO, UGT e CSIF en xuño de 2021 para reducir a temporalidade, pero o Goberno decidiu tramitalo como proxecto de lei e a tramitación parlamentaria introduciu **cambios que alteraron substancialmente a idea orixinal do acordo sindical**. **Sempre defendemos que o sistema de ingreso debe ser o concurso-oposición sen probas eliminatorias, e non o concurso extraordinario de méritos.**

Aínda así, este procedemento extraordinario permitiu que 1156 aspirantes accederan en Galicia á condición de persoal funcionario de carreira. No concurso-oposición extraordinario, **desde CCOO Ensino reclamamos un modelo sen probas eliminatorias e máis prazas,** mais a Xunta só convocou 125.

Rematada a estabilización, **o ingreso volveu ao sistema ordinario do RD 276/2007, con probas eliminatorias. Entre 2024 e 2026 convocáronse en Galicia 5008 prazas docentes, mais seguimos reclamando a eliminación da taxa de reposición en educación para garantir ofertas suficientes, estables e planificadas.**

Os últimos procesos selectivos evidenciaron un problema crecente: o **elevado número de prazas desertas**, especialmente en especialidades de Secundaria e FP. Esta realidade confirma que **o actual modelo de oposicións precisa cambios profundos** e por iso CCOO participa nas negociacións estatais para actualizar o sistema de ingreso e, deste xeito, poder adaptalo ás necesidades reais dos centros e dun sistema educativo que mudou moito nos últimos anos.

INGRESO E ACCESO Á FUNCIÓN PÚBLICA

1



A Lei 20/2021 e a estabilización

- A Lei partiu do acordo sindical de 2021 para reducir a temporalidade
- O Goberno tramitouno como proxecto de lei
- A tramitación parlamentaria introduciu moitos cambios substanciais ao acordo orixinal

CCOO sempre defendeu o concurso-oposición SEN probas eliminatorias

2



Concurso extraordinario de méritos

A pesar de todos estes cambios, este procedemento extraordinario permitiu que máis dun milleiro de aspirantes accederan en Galicia á condición de persoal funcionario de carreira.

1156 aspirantes estabilizados polo concurso extraordinario de méritos

3

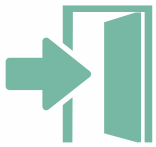


Concurso-oposición extraordinario

Desde CCOO Ensino reclamamos un modelo de concurso-oposición **sen probas eliminatorias** e máis prazas das que convocou a Xunta de Galicia.

125 persoas estabilizadas a través do concurso-oposición extraordinario

4



Volta ao sistema ordinario

Rematada a estabilización, o ingreso volveu ao RD 276/2007, **con probas eliminatorias**. Entre 2024 e 2026 convocáronse en Galicia **5008 prazas docentes.**

Mobilidade e CXT

Tras os procesos de estabilización, no Concurso Xeral de Traslados do 23/24 xerouse unha situación inédita e claramente inxusta: o persoal que accedeu por concurso de méritos puido participar desde o primeiro momento con toda a puntuación, mentres que quen accedeu de xeito ordinario ou polo concurso-oposición de estabilización tivo que concursar a primeira vez con cero puntos ao ser aínda persoal funcionario en prácticas.

Ante esta **situación nova e de evidente agravio comparativo, CCOO foi o único sindicato que actuou, tanto mobilizándose coas persoas afectadas, como reuníndose a nivel estatal e autonómico coa Administración educativa.** Instamos o Ministerio a modificar o RD do CXT e a Consellería de Educación a adaptar a súa orde de aplicación para solucionar esta problemática.

Tras varias mesas sectoriais estatais celebradas entre febreiro e maio de 2024, en xullo publicouse un novo real decreto, que incluía modificacións no baremo do Concurso Xeral de Traslados.

A norma resultante mellora a anterior, especialmente ao **reforzar a puntuación do tempo de servizos con destino definitivo ou provisional e ao recoñecer a importancia da estabilidade dos cadros docentes nos centros**. Con todo, CCOO lamenta que non se blindase a obriga de convocar no seguinte concurso todas as prazas vacantes das ofertas de emprego público. Aínda que o baremo queda máis equilibrado, seguen existindo aspectos mellorables, como eliminar os límites de puntuación na formación permanente e nas funcións de titoría e coordinación docente.

NOVIDADES NO BAREMO DO CXT (2024)

1.1.1. Antigüidade con destino definitivo no centro	**Cada apartado terá 2 puntos máis por ano** Dous primeiros anos: 4 puntos por ano Terceiro ano: 6 puntos por ano Cuarto e seguintes: 8 puntos por ano
1.1.2. Antigüidade como persoal funcionario provisional	**2 puntos máis por ano** 4 puntos por ano
1.1.3. Centros de especial dificultade	**2 puntos máis por ano -** 4 puntos por ano
3.1. Doutoramento, posgraos e premios extraordinarios	**Poderase alegar máis dun título** e non só un como en anteriores baremos
3.1.1. Título de doutoramento	**Aumenta 1 punto -** 6 puntos por cada título
3.2.1 Titulacións de grao	Cando se obteña o **título de grao** a través **doutras titulacións universitarias,** das que derive que non se cursaron a totalidade das ensinanzas do título, serán **2,5 puntos en vez de 5,** como ata o de agora
4. Cargos directivos e outras funcións	**Increméntase o máximo do apartado de 20 a 30 puntos** e auméntanse 0,5 puntos por ano en cada subapartado
4.3. Cargos de coordinación docente, función titorial e figuras análogas	O límite máximo **aumenta de 5 a 10 puntos**
5. Formación e perfeccionamento	O máximo do apartado **aumenta de 10 a 15 puntos**
5.1. Actividades de formación superadas	O máximo do apartado **increméntase de, polo menos, 6 puntos a, polo menos, 9 puntos**
5.4. Competencia dixital docente	A1: 0,5 puntos; C2: 3 puntos; **incremento de medio punto por nivel**
5.5. Acreditación de idiomas	Engádese puntuación polos **idiomas acreditados segundo o Marco Común Europeo das Linguas** O mesmo idioma só se valorará neste apartado ou no de méritos académicos
6.6. Titoría de persoas funcionarias en prácticas	0,2 puntos por curso

Persoal interino

Desde as últimas eleccións sindicais, CCOO Ensino negociou e asinou dúas modificacións do Acordo de persoal interino e substituto de 1995, mantendo a liña de defensa das listas estables e da mellora das condicións laborais deste colectivo. **Na modificación de 2023 conseguiuse garantir a continuidade das listas estables e melloráronse os supostos de renuncia.**

En 2026, asinamos unha nova modificación do Acordo con dous avances moi relevantes: a **eliminación da obriga** do persoal interino e substituto consolidado **de presentarse ás oposicións para manterse nas listas** e a **substitución progresiva dos chamamentos telefónicos por un sistema telemático de adxudicación de vacantes mediante aplicación informática**. Neste punto, acordouse coa Consellería que a aplicación non entrará en funcionamento ata superar **probas plenamente satisfactorias** e que **no curso 2026/27 non se aplicarán as sancións previstas,** permitindo que o profesorado substituto se familiarice co novo sistema con garantías.

Volvemos demostrar que **negociar, asinar acordos e pelexar polo seu cumprimento permite mellorar dereitos reais** do profesorado interino e substituto. Galicia mantén listas estables desde 1995, singularidade que cómpre protexer e reforzar.

Ao mesmo tempo **seguimos reclamando a recuperación do pagamento do verán** ao persoal substituto con nomeamentos superiores a cinco meses e medio. A falta de unidade sindical arredor do Acordo fai máis complexo esixir o seu cumprimento á Consellería: **non abonda con criticar, tamén hai que asumir o custo de asinar, negociar e defender cada avance.**

ACTUALIZACIÓNS DO ACORDO DE PERSOAL INTERINO E SUBSTITUTO

1



A actualización de 2023

Despois das eleccións sindiciais de 2022, CCOO Ensino negociamos e asinamos unha primeira modificación do *"Acordo de persoal interino e substituto"* do ano 1995.

- **Reforzo das listas estables**
- **Non se aplica o límite de 3 anos da Lei 20/2021**
- **Protección do persoal de PTFP**

2



Melloras nas causas de renuncia

- Mantense a renuncia por fillo ou filla menor de 6 anos **ampliándose aos casos recollidos nas comisións por conciliación**
- Ampliación da renuncia por **estudos universitarios ata os 5 anos**
- **Todo tipo de contratos laborais,** tamén o traballo autónomo con 6 meses desde a alta

3



Novos avances no 2026

En 2026 asinamos unha nova modificación do acordo con dous avances moi relevantes:

- **Fin da obriga de presentarse ás oposicións** para manter o posto consolidado nas listas
- Deseño e implementación dunha **aplicación telemática para a adxudicación de vacantes**

4



O valor de negociar e os retos pendentes

A pesar dos acordos asinados, a falta de unidade sindical dificulta lograr o **pagamento do verán para o persoal substituto que traballe máis de 5 meses e medio.**

Xubilacións

O período 2022-2026, en materia de xubilacións, estivo marcado pola aplicación da Lei 21/2021, aprobada tras un acordo previo do Goberno con CCOO, que **recuperou a actualización das pensións conforme ao IPC medio interanual**. **Grazas a este acordo, as pensións subiron un 18,9% acumulado nos últimos anos, garantindo o mantemento do poder adquisitivo das persoas pensionistas.**

CCOO **conseguiu garantir con esta medida a actualización** dunha renda que substitúe o salario. Ademais, no Réxime Xeral da Seguridade Social **revertéronse recortes aplicados na reforma das pensións do Goberno de Rajoy, mantendo e mellorándose a xubilación do Réxime de Clases Pasivas.**

A Lei 21/2021 non modifica nin a idade, nin as modalidades, nin os anos computables para o cálculo da pensión en Clases Pasivas. O profesorado integrado neste réxime pode seguir accedendo á xubilación voluntaria aos 60 anos, sempre que acredite polo menos 30 anos de servizo/cotización.
Ademais, **incorpora a actualización anual polo IPC** e outras melloras, como o **incremento adicional do 4% por cada ano traballado despois dos 65 anos.**

Ademais, o Acordo Marco para unha Administración do Século XXI, asinado por CCOO en decembro de 2024, **permitirá estender a xubilación parcial ao persoal funcionario docente, incluído o de Clases Pasivas.**

CCOO esixe que estas reformas se tramiten e entren en vigor o máis axiña posible.

XUBILACIÓNS 2022-2026

1 Suba das pensións conforme ao IPC

+18,9% ACUMULADO

A Lei 21/2021, aprobada tras un acordo previo do Goberno con CCOO, recuperou a **actualización das pensións conforme ao IPC** medio anual, garantindo o mantemento do poder adquisitivo.

2023: +8,5% · 2024: +3,8% · 2025: +2,8% · 2026: +2,7%

2 Clases pasivas

60 anos

30 anos de servizo

- O persoal integrado neste réxime seguirá accedendo á **xubilación voluntaria con 60 anos de idade e 30 anos de servizo**
- A Lei 21/2021 **non modifica idade, modalidades nin anos computables** para o cálculo da pensión
- **+4% adicional** por cada ano traballado despois dos 65 anos

3 Novo avance: xubilación parcial



O acordo asinado por CCOO en decembro de 2024 permitirá **estender a xubilación parcial ao persoal funcionario docente, incluído o de Clases Pasivas.** Ademais, esta medida favorecerá o relevo xeracional e contribuirá a **reducir a precariedade.**

4 O que defende CCOO



- **Garantía do poder adquisitivo** das pensións servindo como renda substitutiva do salario
- **Tramitación e entrada en vigor urxente das medidas pendentes**

Todas e todos ao A1

A integración do persoal docente no grupo A1 tivo un primeiro avance coa LOMLOE, que recolleu a **integración do Profesorado Técnico de Formación Profesional (PTFP) no corpo de Profesorado de Ensino Secundario (PES)**. Esta medida, impulsada tamén pola campaña estatal de reclamacións xudiciais de CCOO, afectou ás 19 especialidades de PTFP integradas en PES e ao persoal funcionario de carreira das 10 restantes que acreditase titulación universitaria antes de xaneiro de 2026.

A integración recoñeceu efectos retroactivos desde xaneiro de 2021 ao persoal funcionario de carreira que cumpría os requisitos, pero non ao persoal interino nin funcionario en prácticas. Por iso, **CCOO presentou recurso contra o real decreto regulador, aínda que o Tribunal Supremo o desestimou en xuño de 2024.**

En Galicia aprobouse un **complemento específico compensador** para o persoal funcionario de carreira de PTFP que non puido integrarse en PES por falta de titulación, con efectos desde o 1 de setembro de 2023. **CCOO considérao insuficiente e reclama estendelo a todo o profesorado das 10 especialidades** do corpo de Profesorado Especialista en Sectores Singulares da FP, e rematar cun agravio salarial entre docentes coa mesma función.

CCOO reclama a suba de nivel para todos os corpos e que todo o persoal docente pase ao grupo A1: mestras e mestres, PESSFP e mestras e mestres de taller de artes plásticas e deseño. En 2024 entregamos 102 013 sinaturas, que contribuíron á apertura da negociación do Estatuto Docente en 2025. Aínda que houbo avances en *ratios* e horarios, segue pendente de desenvolvemento esta demanda central.

A1 E SUBA DE NIVEL PARA TODOS OS CORPOS

1



Un primeiro avance coa LOMLOE

A LOMLOE recolleu a integración do PTFP no corpo de Profesorado de Ensino Secundario (PES), impulsada pola campaña estatal de reclamacións xudiciais de CCOO.

O profesorado de **19 especialidades de PTFP** foi integrado en PES
O das **10 restantes, con titulación universitaria ata xaneiro de 2026**

2



Efectos desiguais e recurso xudicial

- Efectos retroactivos desde xaneiro de 2021 para o **persoal funcionario de carreira que cumpría os requisitos**
- Non recoñecidos para o persoal interino, xubilado posteriormente, nin funcionariado en prácticas

CCOO presentou recurso contra o RD regulador e
foi **desestimado polo Tribunal Supremo** en xuño de 2024

3



Complemento insuficiente en Galicia

Para o PTFP non integrado por falta de titulación aprobouse un **complemento específico compensador,** que desde CCOO reclamamos que se **estenda ao PESSFP para rematar co agravio salarial**.



Entregamos **102 013 sinaturas** no Ministerio (2024)



Apertura de negociación do **Estatuto Docente** (2025)



A1 e suba de nivel segue **pendente de desenvolvemento** (2026)

Defensa do galego

No período 2022-2026, desde CCOO participamos activamente na **plataforma cidadá Queremos Galego!** xunto a outras organizacións sindicais, políticas, culturais, sociais e confederacións de ANPAS. Esta iniciativa permitiu reforzar unha resposta colectiva fronte á perda de usos do galego e contra a política lingüística da Xunta de Galicia.

As principais expresións desta mobilización foron as accións sociais en defensa da lingua:

- O 23 de febreiro de 2025, Día de Rosalía, miles de persoas encheron a praza do Obradoiro nunha manifestación nacional polo galego.

- Tamén participamos nas manifestacións e foliadas do Día das Letras Galegas de 2025 e 2026, reclamando medidas reais para reverter a emerxencia lingüística.

- CCOO participou tamén na elaboración do **Protocolo Lingua Vital,** aprobado en marzo de 2026. Este plan recolle arredor de 300 medidas dirixidas a reforzar o uso do galego nos distintos ámbitos da vida social, desde o ensino ata os servizos públicos, a cultura, os medios ou a vida comunitaria.

- Tamén **apoiamos a Iniciativa Lexislativa Popular (ILP)** anunciada por Queremos Galego o 2 de xullo de 2026. Esta acción ten como obxectivo reverter as normas contra o galego e poñer de manifesto a emerxencia lingüística que vivimos.

En CCOO establecemos o galego como lingua propia do sindicato no ano 1978 e desde entón, **acumulamos 48 anos de compromiso coa defensa do noso maior patrimonio cultural.**





Igualdade e convivencia

O 21 de xuño de 2024, **tras reclamalo CCOO insistentemente na Mesa Sectorial docente non universitaria,** iniciáronse as negociacións do ***Plan de Igualdade do persoal docente*** dependente da Consellería de Educación, Ciencia, Formación Profesional e Universidade.

Tras a reunión inicial, constituíuse a Comisión Negociadora do plan e iniciáronse as negociacións do seu regulamento, así como a definición dos datos e materias necesarios para realizar o diagnóstico da situación do persoal docente.

Máis de dous anos despois da constitución da Comisión Negociadora, aínda non se pechou totalmente o documento de diagnóstico, debido á súa gran complexidade, pero xa se empezaron a enunciar as primeiras medidas que constituirán os eixes centrais do documento.

Paralelamente, en marzo de 2026, no seo da comisión, comezaron as negociacións para a elaboración do ***Protocolo do persoal docente para a prevención e a actuación fronte ao acoso e os actos contrarios á liberdade sexual e á integridade moral no traballo*****. Desde CCOO levamos tempo denunciando que este proceso chega tarde.** De feito, dúas afiliadas tiveron que acudir á xustiza ante a falta de medidas eficaces de prevención, **nun caso de acoso laboral que acabou con condena á Administración.**

Esta situación evidencia que non contar cun plan nin cun protocolo eficaz para o persoal docente ten consecuencias reais. Unha vez máis, **avanzamos grazas á acción sindical de CCOO.**

PLAN DE IGUALDADE DO PERSOAL DOCENTE

1



Inicio das negociacións

Tras reclamalo CCOO insistentemente na Mesa Sectorial, iniciáronse as negociacións do **Plan de Igualdade do persoal docente** dependente da Consellería de Educación.

2



Comisión negociadora e diagnóstico

Trala constitución da **Comisión Negociadora** do plan, iniciáronse as negociacións do **regulamento** e a definición dos datos e materiais necesarios para o **diagnóstico** da situación do persoal docente.

Máis de dous anos despois, **o diagnóstico aínda non está totalmente pechado** pola súa gran complexidade, pero xa se empezaron a enunciar as **primeiras medidas centrais**

3



Protocolo fronte ao acoso

En marzo do 2026 comezaron as negociacións para a elaboración do ***Protocolo do persoal docente para a prevención e a actuación fronte ao acoso e os actos contrarios á liberdade sexual e á integridade moral no traballo.***



CCOO denunciamos que este proceso **chega tarde**



Ante a falta de medidas de prevención, dúas afiliadas **acudiron á xustiza**



A Administración foi finalmente condenada nun caso de acoso laboral

Saúde laboral

No período 22-26, **a saúde laboral foi unha prioridade da acción sindical de CCOO Ensino.** A nosa intervención resultou determinante para impulsar a avaliación de riscos nos centros públicos de ensino non universitario de Galicia, logo da denuncia presentada en plena pandemia.

A prevención dos riscos psicosociais e a saúde mental do profesorado constituíron unha das principais liñas de traballo. Reclamamos unha avaliación específica dos riscos psicosociais do persoal docente, finalmente iniciada pola Consellería en maio de 2024. Tamén organizamos xornadas, fixemos análise sindical e difundimos informes especializados para situar esta problemática no centro do debate educativo e reclamar medidas reais fronte á sobrecarga, o malestar laboral e os efectos das condicións de traballo na saúde do persoal.

Outra liña prioritaria foi a acción directa nos centros mediante campañas informativas e de denuncia sobre **accidentes laborais, temperaturas extremas e presenza de gas radon**. Elaboramos materiais explicativos, recollemos incidencias e impulsamos actuacións ante a Administración e a Inspección de Traballo para **converter a prevención nunha obriga efectiva**.

Tamén **denunciamos o deficiente funcionamento dos órganos de participación preventiva**, especialmente a paralización do Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral. Reclamamos a súa convocatoria inmediata e o funcionamento regular dos comités provinciais, porque **sen participación sindical real non hai prevención eficaz. A saúde laboral tamén é un dereito que debe garantirse en todos os centros educativos.**

PRIORIDADE: A SAÚDE DO PROFESORADO

1



Avaliación de riscos: conquista sindical

Ao **presentar denuncia en plena pandemia,** a nosa intervención foi determinante para impulsar a **avaliación de riscos nos centros educativos** de Galicia no período 2022-2026.

2



Saúde mental e riscos psicosociais

Grazas á nosa reclamación, a Consellería iniciou en maio de 2024 unha **avaliación específica de riscos psicosociais.** Para CCOO Ensino trátase dunha **liña prioritaria de traballo** que precisa **actuacións reais** e debe estar no centro do **debate educativo.**

Xornadas e **informes especializados** para actuar e transformar

3



Acción directa nos centros

Campañas informativas e de denuncia ante a Inspección de Traballo sobre tres riscos clave::

- ***Accidentes laborais***
- ***Temperaturas extremas***
- ***Presenza de gas radon***

Informamos, recollemos incidencias e **denunciamos** ante a Inspección de Traballo para **converter a prevención nunha obriga efectiva**

4



Participación preventiva

Denunciamos o deficiente funcionamento do **Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral** e esiximos a convocatoria inmediata e regular dos **comités provinciais.**

CCOO ensino

2022-2026: AVANCES REAIS

O VALOR DO SINDICALISMO ÚTIL: ACORDOS QUE TRANSFORMAN O ENSINO PÚBLICO

Feitos! Non relatos

2022

RATIOS E MANTEMENTO DE AULAS

Ratios de 25 en Infantil/Primaria, 30 en ESO e 33 en BAC
Sangría de aulas suprimidas cada curso e sen Acordo de Agrupamentos (2009)

ATENCIÓN Á DIVERSIDADE

Todo o alumnado computa igual
Acordo de Catálogos (ano 2007)
Menor dotación de PT e Orientación

XORNADA LABORAL

Primaria: 25 h lectivas - 30 h permanencia
Secundaria: 20 sesións lectivas e 23 h de permanencia fixa

RETRIBUCIÓNS

Un só acordo estatal para avanzar na recuperación de poder adquisitivo

OUTRAS MEDIDAS

Burocracia caótica e asfixiante, presencialidade obrigatoria en reunións

ORGANIZACIÓN DOS CENTROS

Menor dotación horaria para funcións directivas, sen hora específica para titoría en ESO e BAC, sen fomento dos apoios, codocencia e desdobres, reparto arbitrario de horas para coordinacións sen mínimo garantido, sen dedicación para funcións específicas dos CIFP, sen reforzo da FCT por familia profesional...

GALEGO

Decreto do plurilingüismo segue vixente e cada ano a situación do galego vai a peor

SAÚDE LABORAL

Centros educativos sen avaliación de riscos, Comité Intercentros con graves deficiencias de funcionamento e comités provinciais sen constituír ou sen convocar

2026

RATIOS E MANTEMENTO DE AULAS

Ratios progresivas de 20 en Infantil/Primaria, e desde o curso 28/29 de 25 en ESO e 30 en BAC ; freo á supresión de aulas e Acordo de Agrupamentos (2009)

ATENCIÓN Á DIVERSIDADE

Cómputo dobre e triplo do alumnado
Actualización do Acordo de Catálogos
Máis dotación de PT e Orientación

XORNADA LABORAL

Primaria: 23 h lectivas - 28 h permanencia
Secundaria: 18 sesións lectivas e 23 h de permanencia fixa, con compensacións

RETRIBUCIÓNS

Acordos estatais e autonómicos para lograr subas por riba do IPC

OUTRAS MEDIDAS

Dixitalización para optimizar a burocracia, posibilidade de reunións telemáticas

ORGANIZACIÓN DOS CENTROS

Maior dotación horaria para funcións directivas, con hora específica para titoría en ESO e BAC, con fomento dos apoios, codocencia e desdobres, reparto equitativo de horas para coordinacións e con mínimo garantido, con dedicación para funcións específicas dos CIFP, con reforzo da FCT por familia profesional...

GALEGO

Defensa activa do galego no ensino para mudar a situación a través de "Lingua Vital"

SAÚDE LABORAL

Avaliacións de riscos nos centros educativos, denuncias ante a IT, Comité Intercentros en funcionamento regular e comités provinciais constituídos e postos en marcha de novo

Fronte ao ruído, conquistas reais! Aínda queda moito por facer e a túa elección marca a diferenza: podes ***conformarte con quen só protesta*** ou ***unirte a quen transforma a reivindicación en logros laborais***. Non o dubides,

ELIXE O SINDICALISMO ÚTIL DE CCOO ENSINO E AFÍLIATE!