

D. Román Rodríguez González
Conselleiro de Educación, Ciencia, Universidades e Formación Profesional
Xunta de Galicia

Estimado Sr. Conselleiro:

O venres pasado, tivemos coñecemento das súas declaracións, na Radio Nacional, sinalando que pedir, por parte dos profesionais da ensinanza concertada, unha homologación, tendo en conta que eles non son profesionais da pública, é dicir, funcionarios, é unha cuestión que non se plantexa a curto prazo...

Nin a curto, nin a longo... xa que levamos máis de dezasete anos esperando para que se desbloqueen numerosos acordos...; o que amosa claramente a nula intención da Consellería por traballar por esa homologación.

Non somos funcionarios, nin pedimos selo. Parece que vostede, Conselleiro, descoñece que as nosas reivindicacións son legais e que a súa obriga é dar cumprimento á diversa normativa que así o recolle.

A fundamentación xurídica da homologación salarial e de condicións laborais do profesorado da ensinanza concertada co da pública en España artículase nun marco normativo estatal, regulado, á súa vez, por acordos autonómicos e convenios colectivos:

1. Lei Orgánica de Educación (LOE 2/2006, modificada pola LOMLOE 3/2020)

Disposición Adicional Oitava: Establece o marco para a analoxía retributiva do persoal docente dos centros concertados, encomendando ás Administracións públicas a dotación dos recursos necesarios para que as retribucións do profesorado da concertada acaden progresivamente a equiparación coas do profesorado da ensinanza pública.

Art. 117: Regula os módulos de concerto. No seu apartado 4 establece que se posibilitará a equiparación gradual da remuneración do persoal docente co a do profesorado público nas respectivas etapas.

2. Lei de Orzamentos Xerais do Estado (PGE) e Orzamentos Autonómicos

Módulos económicos de concerto: As Leis de Orzamentos fixan anualmente o importe do "módulo de concerto" destinado aos gastos de persoal docente. Nestes módulos consígnanse os importes correspondentes aos salarios, trienios e complementos asignados pola Administración.

3. Estatuto dos Traballadores (Art. 4 e 17)

Garante a non discriminación nas relacións laborais.

4. VII Convenio Colectivo de Empresas de Ensinanza Privada Sostidas Total ou Parcialmente con Fondos Públicos

Marco laboral e salarial sectorial: Recolle o principio de analoxía retributiva e adapta as táboas salariais do sector segundo ás cantidades consignadas nos orzamentos públicos e aos acordos de homologación vixentes en cada territorio.

5. Acordos de Analoxía / Equiparación Retributiva Autonómicos

Desenvolvemento normativo autonómico: Dado que as competencias en educación están transferidas ás Comunidades Autónomas, a homologación concreta artículase mediante Acordos de Equiparación Retributiva asinados entre as Consellerías de Educación, os sindicatos e as organizacións patronais do sector concertado de cada autonomía. O último en Galicia é do ano 2008, suspendido na cláusula terceira dende 2010 e bloqueada a súa aplicación pola lei de orzamentos ano tras ano.

Tamén a normativa internacional aplicable en España é clara neste sentido.

1. Declaración da OIT e a UNESCO sobre a Condición do Persoal Docente (1966)

Norma internacional de referencia: Aplícase explicitamente a todo o profesorado, tanto de centros públicos como privados.

Equiparación da función: Define a ensinanza como un servizo público e establece nos seus artigos 81 a 124 que as retribucións e condicións de traballo deben reflectir a importancia social e a responsabilidade da función docente, evitando diferenzas que discriminen a uns profesionais respecto doutros pola natureza da entidade empregadora.

Horas lectivas e de preparación: Nos seus apartados 88 a 93 especifica que as horas de traballo deben determinarse tendo en conta o tempo non lectivo necesario para preparar clases, corrixir e atender ás familias, un argumento central para equiparar a carga lectiva.

2. Convenios da Organización Internacional do Traballo (OIT)

Convenio nº 100 sobre Igualdade de Remuneración (1951): Consagra o principio fundamental de a igual traballo, igual salario, prohibindo desigualdades retributivas entre traballadores que desempeñan funcións de equivalente valor. Convenio nº 111 sobre a Discriminación no Emprego e Ocupación (1958): Obriga a eliminar calquera tipo de distinción ou exclusión que anule ou altere a igualdade de oportunidades ou de trato nas condicións de emprego e traballo.

3. Marco Xurídico da Unión Europea

Carta dos Dereitos Fundamentais da UE (Artigos 21, 31 e 32): O Artigo 31 consagra o dereito de todo traballador a unhas condicións de traballo xustas e

equitativas, que respecten a súa saúde, seguridade e dignidade, garantindo a limitación da xornada e períodos de descanso. Pilar Europeo de Dereitos Sociais (2017):

- Principio 5: Emprego flexible e seguro, impulsando condicións de traballo equitativas con independencia do tipo de contrato ou sector.
- Principio 6: Salarios adecuados, instando a garantir salarios xustos que permitan un nivel de vida digno.

4. Pacto Internacional de Dereitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC - ONU, 1966)

Artigo 7: Recoñece o dereito de toda persoa ao desfrute de condicións de traballo equitativas e satisfactorias, asegurando en especial:

- Unha remuneración que proporcione aos traballadores un salario equitativo por traballo de igual valor.

5. Xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE)

Directiva 1999/70/CE (Traballo de duración determinada) e principio de non discriminación: Aínda que enfocada na contratación temporal, a doutrina do TXUE ditamina de forma continuada que desempeñando funcións idénticas non deben establecerse diferenzas inxustificadas en retribucións (como quinquenios, trienios ou complementos) ou na ordenación da xornada dentro dun marco financiado con fondos públicos.

Non pedimos privilexios; pedimos que se aplique a normativa e se deixe de utilizar a lei de orzamentos para bloquear acordos.

A equiparación das condicións laborais —máis alá das retribucións económicas puras— constitúe o segundo grande pilar da homologación entre a ensinanza concertada e a pública. Fundaméntase nos seguintes ámbitos clave:

1. Carga lectiva e horas de permanencia

- **Redución de horas lectivas:** A xornada do profesorado concertado adoita situarse en 25 horas lectivas semanais, fronte ás 18 horas lectivas en Educación Secundaria e 23 en Primaria da rede pública. A homologación busca equiparar o tempo directo de docencia para garantir as mesmas horas dedicadas á preparación de clases, titorías e corrección.
- **Cómputo da xornada non lectiva:** Recoñecemento explícito do traballo complementario (reunións de departamento, formación, atención á diversidade, proxectos de innovación) dentro do cómputo global da xornada.

2. Complementos retributivos vinculados ao desenvolvemento profesional

- **Sexenios (formación continua):** Recoñecemento e abono do complemento por formación continuada en igualdade de condicións á ensinanza pública, un fito acadado en varias Comunidades Autónomas pero pendente en Galicia.
- **Cargos directivos e de coordinación:** Homologación das indemnizacións e complementos asignados a directores, xefes de estudos, coordinadores de dinamización lingüística, pedagóxicos ou titores.

3. Medidas de conciliación, permisos e licenzas

- **Permisos e licenzas retribuídas:** Amortecemento das diferenzas en materia de permisos de maternidade/paternidade, excedencias, días de asuntos propios e permisos por coidado de familiares, equiparándoos ao Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) ou normativas autonómicas equivalentes.
- **Xubilación anticipada e parcial:** Mantemento e mellora dos acordos de xubilación parcial mediante contratos de relevo para rexuvenecer as persoas e reducir a carga lectiva a partir de certa idade sen deixar fóra a compañeiros que comparten carga lectiva en etapas que non teñen pago delegado.

4. Saúde laboral e prevención de riscos

- **Ratios de alumnado por aula:** Equiparación no número máximo de alumnos por aula e nos criterios de escolarización do alumnado con necesidades específicas de apoio educativo (NEAE).
- **Persoal de apoio e orientación:** Dotación equivalente de profesionais de orientación educativa, pedagogía terapéutica (PT) e audición e linguaxe (AL) en proporción ao número de aulas.

A Lei Orgánica do Dereito á Educación de 1985 desenvolveu este modelo de ensinanza concertada que, con diferentes matices, permaneceu vixente ata os nosos días. A propia LODE asumiu expresamente unha concepción mixta do sistema educativo español, articulada mediante a coexistencia de centros de titularidade pública e centros de iniciativa social sostidos con fondos públicos. Desde entón, a cuestión xurídica quedou substancialmente resolta: non estamos ante sistemas educativos enfrontados, senón ante distintas formas de prestación dun mesmo servizo público educativo.

Grazas a este modelo, millóns de alumnos puideron acceder a unha educación gratuíta e millóns de familias exerceron o seu dereito constitucional a elixir centro educativo. A ensinanza concertada contribuíu decisivamente a garantir a efectividade do dereito á educación, ampliou a pluralidade da oferta educativa e permitiu que a liberdade de ensinanza recoñecida pola Constitución deixe de ser unha declaración teórica para converterse nunha posibilidade real para as familias.

Os profesionais da ensinanza concertada continúan desenvolvendo o seu labor con maiores cargas lectivas, menores recursos e peores condicións que outros traballadores que prestan o mesmo servizo público educativo. O persoal de administración e servizos segue sendo un dos colectivos máis prexudicados pola insuficiencia financeira do sistema. E os centros e as familias ven na obriga de afrontar esixencias crecentes con recursos que non sempre evolucionan ao mesmo ritmo.

O paradoxico é que todo isto ocorre mentres a ensinanza concertada mantén unha elevada aceptación social e segue sendo elixida por millóns de familias. Quizais por iso resulte especialmente difícil comprender que unha parte esencial do sistema educativo continúe sendo tratada como unha realidade accesorio ou de segundo orde, en lugar de ser considerada o que realmente é: un elemento estrutural, consolidado e imprescindible do sistema público educativo español.

Por iso son indignantes as súas verbas Sr. Conselleiro de Educación,
Porque as nosas reivindicacións son lexítimas,
Porque son de xustiza despois de moitos anos de maltrato institucional,
Porque non é admisible que se nos trate como profesionais *low cost* e se nos acuse de querer ser funcionarios ante a reclamación dos nosos dereitos.
Porque a calidade educativa no pode ser só para o alumnado do ensino público.
Porque estamos á cola do resto de comunidades autónomas en equiparación salarial e condicións laborais,

E porque quizais chegou o momento de superar definitivamente tanto o sectarismo duns como os complexos doutros. Non para beneficiar a unha rede educativa fronte a outra, nin para alimentar debates estériles que a sociedade hai tempo superou, senón para recoñecer unha realidade evidente: que millóns de alumnos, familias e profesionais forman parte dun mesmo sistema educativo sostido con fondos públicos e merecen ser tratados coa mesma consideración, o mesmo respecto institucional e as mesmas oportunidades de mellora.

Porque a verdadeira igualdade non consiste en proclamar principios, senón en aplicalos de forma coherente. E porque un sistema educativo que aspira a ser inclusivo, equitativo e de calidade non pode permitirse seguir mantendo diferenzas que xa non responden nin á realidade social, nin ao interese xeral, nin ao propio espírito da nosa Constitución.

Esperamos unha rectificación pola súa parte e a convocatoria inmediata da Mesa Tripartita para iniciar canto antes as negociacións.

Secretaría Federal de FSIE GALICIA