

MIÉRCOLES, 25 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 205

## 2.3. OTROS

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE

**CVE-2023-9142** *Resolución de 18 de octubre de 2023, por la que se aprueba el Plan de Actuación de la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente para el curso 2023-2024.*

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, contempla como principio inspirador del sistema educativo español, en su artículo 1.k), la educación para la convivencia, el respeto, la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos, así como para la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Del mismo modo, en su artículo 2.c), señala como uno de los fines hacia cuya consecución se orienta el sistema educativo español, la educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos.

A su vez, la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de Fomento de la Educación y la Cultura de la Paz, establece que, para la realización de los fines fijados en materia de cultura y de paz, se hace necesario, entre otros aspectos, combinar la enseñanza dentro del sistema educativo con la promoción de la educación para la paz para todos y durante toda la vida, mediante la formación en los valores de no violencia, tolerancia, democracia, solidaridad y justicia, así como promover la formación especializada de hombres y mujeres en técnicas de resolución de conflictos, negociación y mediación.

Por su parte, la Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria, en su preámbulo, cita como uno de los principios fundamentales del sistema educativo de nuestra Comunidad Autónoma el de la cooperación, respeto y entendimiento, y se refiere a impulsar capacidades y actitudes relacionadas con dicho principio, para que puedan establecerse en el ámbito familiar, social y profesional interacciones satisfactorias, enriquecedoras y solidarias entre personas y grupos. No obstante, el aprendizaje de la convivencia y de la ciudadanía, al igual que la corresponsabilidad y el esfuerzo compartido, no pueden ser responsabilidad sólo de los centros y de la comunidad educativa, sino que debe ser también un compromiso social.

Por otro lado, el Decreto 53/2009, de 25 de junio, que regula la convivencia escolar y los derechos y deberes de la comunidad educativa en la Comunidad Autónoma de Cantabria, modificado por el Decreto 30/2017, de 11 de mayo, pretende fijar un modelo integrado de convivencia, en el que el centro educativo favorece un procedimiento democrático de elaboración de normas y de consecuencias ante su incumplimiento, desempeñando, al mismo tiempo, un papel activo en el tratamiento de los conflictos, adoptando estrategias de mediación encaminadas a potenciar el diálogo, teniendo en cuenta que la búsqueda del entendimiento y los procesos de resolución pacífica de conflictos no excluyen el cumplimiento de las normas. Debe señalarse que la adopción de estrategias de mediación a las que se refiere este Decreto supone reconocer y consolidar la importancia de la mediación formal, organizada en torno a unos responsables y a determinados procesos, sin que esto signifique el menoscabo de procesos de mediación informal que el profesorado ha venido realizando hasta el momento.

A su vez, el citado Decreto cita en sus artículos 22 y 23, respectivamente, los derechos y deberes del profesorado. Y, de la misma forma, establece en sus artículos 24 y 25 los corres-

CVE-2023-9142

MIÉRCOLES, 25 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 205

pondientes al personal de administración y servicios, y de otros profesionales que proporcionan atención educativa al alumnado. También reconoce, en su artículo 26, a la comunidad educativa como agente de convivencia.

Teniendo en cuenta los principios anteriores, la regulación de derechos y deberes recogida en la normativa de referencia y, considerando la existencia de conflictos laborales en los centros educativos, que dificultan una adecuada convivencia, se ha considerado una prioridad de esta Consejería facilitar los medios y recursos oportunos para la prevención y resolución de los conflictos precisados en los centros educativos públicos, entendiéndose que con ello se atiende tanto a la mejora de la salud psicosocial del profesorado como a la mejora de la calidad de la enseñanza.

A través de la Resolución de 13 de abril de 2022, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2022, por el que se aprueban las plantillas de personal de los Cuerpos Docentes, se creó la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente con una doble finalidad de prevención y mejora del clima laboral en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y de asesoramiento e intervención ante la existencia de conflictos laborales.

En consecuencia, dicha Unidad Técnica tiene como funciones primordiales:

- La elaboración y difusión de una guía para la prevención y mejora del clima laboral docente en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- La elaboración y difusión de un Protocolo de actuación para la mediación y resolución de conflictos siempre que afecte al profesorado que ejerce sus funciones en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- El asesoramiento e intervención con los equipos directivos y el profesorado que ejerce sus funciones en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la prevención y/o resolución de los conflictos citados.
- El asesoramiento y la colaboración con los Servicios y Unidades Técnicas de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades acerca de los procesos de cambio y mejora del clima laboral docente en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 71.f de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

#### RESUELVO

Primero.- Aprobar el Plan de Actuación de la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente para el curso 2023-2024, que se incluye como anexo a esta Resolución, pudiendo dictar esta Dirección General las instrucciones necesarias para su organización, desarrollo, concreción, aplicación y evaluación.

Segundo.- Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 18 de octubre de 2023.  
El director general de Personal Docente,  
Alberto Hontañón Talledo.

CVE-2023-9142

MIÉRCOLES, 25 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 205

## ANEXO

### PLAN DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD TÉCNICA DE MEDIACIÓN LABORAL DOCENTE

A través del Plan de Actuación de la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente se definen las acciones que se desarrollarán durante el curso 2023-2024, con la finalidad de alcanzar una serie de objetivos, de acuerdo con las líneas de actuación establecidas por la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades, atendiendo a las demandas de los centros educativos.

#### 1. OBJETIVOS Y ACTUACIONES

##### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar, la cultura de la prevención y la gestión constructiva de conflictos que afecten al profesorado en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

##### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

Los objetivos específicos que se exponen a continuación, relacionados cada uno de ellos con una serie de actuaciones para su consecución, reflejan las metas establecidas para avanzar y alcanzar finalmente el objetivo general.

1.2.1 Realizar una evaluación inicial del clima laboral en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria mediante estrategias y herramientas adecuadas, en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) y el Servicio de Inspección de Educación (SIE) de esta Consejería, que permita establecer las bases para el diseño de una guía para la prevención y mejora del clima laboral en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de un protocolo de actuación para la mediación y resolución de conflictos que surjan en estos centros.

Actuaciones previstas:

- Elaboración, en colaboración con el SPRL y el SIE, de un cuestionario dirigido a todo el personal docente, que permita tener una visión general del clima laboral en el centro.
- Volcado, análisis de resultados del cuestionario realizado y valoración de su eficacia.
- Realización de entrevistas al personal, cuando se consideren necesarias para ampliar la información obtenida a través del cuestionario.
- Reuniones de coordinación, consultas e intercambio de información con Unidades Técnicas, Servicios y estructuras de esta Consejería y otros agentes.
- Solicitud y revisión de los planes de convivencia de los centros en los que se detecten conflictos en el ámbito laboral docente, a la vista de los resultados del cuestionario realizado.

1.2.2 Establecer las bases para la implementación de la mediación laboral docente en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Actuaciones previstas:

- Elaboración de una guía para la prevención y mejora del clima laboral, en la que se recojan los principios de la mediación, los requisitos y los recursos necesarios para poder llevarla a cabo en los centros educativos públicos no universitarios.
- Difusión de buenas prácticas de convivencia laboral en los centros educativos públicos no universitarios en coordinación con otras Unidades Técnicas, Servicios y estructuras de esta Consejería y otros agentes.

1.2.3 Diseñar un procedimiento para llevar a cabo la mediación laboral docente en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

MIÉRCOLES, 25 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 205

Actuaciones previstas:

- Elaboración de un protocolo de actuación en caso de conflictos susceptibles de ser solucionados a través de un procedimiento de mediación.

1.2.4 Iniciar un pilotaje de la propuesta de protocolo de actuación para la mediación y resolución de conflictos con la finalidad de detectar posibles dificultades en su implementación y de comprobar su efectividad.

Actuaciones previstas:

- Selección de una muestra de centros, entre aquellos que presenten conflictos laborales, teniendo en cuenta los cuestionarios realizados.
- Aplicación del protocolo de actuación para la mediación como medio de resolución de conflictos.

1.2.5 Colaborar con la red de Formación Permanente del Profesorado de Cantabria, formada por los Centros de Profesorado y los centros educativos, con el apoyo de los Servicios y Unidades Técnicas de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades, en el diseño de acciones formativas dirigidas a centros educativos vinculadas al desarrollo del Plan de Actuación de la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente.

Actuaciones previstas:

- Programación de reuniones y contacto con entidades formadoras en el ámbito de la mediación, con la finalidad de colaborar en el diseño de acciones formativas ajustadas a las necesidades de los centros y dirigidas al personal docente.
- Programación de reuniones con el personal asesor y responsables de los Centros del Profesorado (CEP).

1.2.6 Colaborar con el Observatorio para la Convivencia Escolar de Cantabria facilitando los datos necesarios para la elaboración del informe anual sobre el estado de la convivencia en los centros educativos.

Actuaciones previstas:

- Traslado de datos estadísticos sobre las intervenciones de la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente, así como de cuantas informaciones sean solicitadas.

Si bien las actuaciones recogidas en este Plan de Actuación se ejecutarán a lo largo del curso 2023-2024, estas requieren de una continuidad a lo largo de los próximos años. Por tanto, una vez diseñada la guía y establecido el protocolo de actuación, se procederá a dar difusión entre los centros educativos, ofreciendo al personal docente de centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria la posibilidad de recibir formación en mediación, favoreciendo la implantación progresiva de la misma como forma habitual de resolver los conflictos laborales y estableciendo pautas para la prevención de los mismos. Con todo ello se aspira a crear una red de centros promotores de buenas prácticas de convivencia en el ámbito laboral y al mismo tiempo conseguir un clima de convivencia propicio para desempeñar la propia tarea del docente.

## 2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA MEDIACIÓN LABORAL DOCENTE

- Voluntariedad y libre disposición:

La mediación laboral en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria se basa en la voluntariedad de las partes involucradas. Las partes tienen pleno control sobre su participación y la toma de decisiones.

- Confidencialidad:

La confidencialidad es un pilar fundamental de la mediación. Toda la información obtenida durante el procedimiento de mediación es estrictamente confidencial. Ni la parte mediadora ni las partes intervinientes pueden divulgar esta información, a menos que ambas partes dispensen por escrito de esta obligación o sea requerido por resolución judicial.

CVE-2023-9142

MIÉRCOLES, 25 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 205

- Imparcialidad:

Se garantiza que las partes involucradas en la mediación tengan igualdad de oportunidades y estén en igualdad de condiciones para llegar a acuerdos. La parte mediadora no puede actuar en perjuicio ni en interés de ninguna de las partes y debe esforzarse por reequilibrar cualquier desigualdad que surja durante el proceso.

- Neutralidad:

Las actuaciones de mediación se desarrollan de manera que las partes en conflicto puedan alcanzar un acuerdo por sí mismas. La parte mediadora no puede sugerir, proponer ni imponer soluciones a las partes. Su función es facilitar la comunicación y el entendimiento mutuo.

- Buena fe:

En todos los procesos de mediación, se espera que todas las partes actúen de acuerdo con la buena fe y la intención sincera de resolver el conflicto de manera constructiva. La promoción de la confianza y la cooperación es esencial, incluso si no se llega a un acuerdo final.

- Otros principios relevantes:

Además de los principios fundamentales mencionados, en la mediación laboral en los centros educativos públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria se promueven otros principios adicionales, como los de transparencia, eficacia, flexibilidad y veracidad. Estos principios respaldan y refuerzan la integridad y efectividad del proceso de mediación, asegurando que sea un medio justo y eficiente para resolver conflictos en el ámbito educativo.

### **3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD TÉCNICA DE MEDIACIÓN LABORAL DOCENTE**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Actuación tienen como finalidad su mejora y la modificación de los aspectos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos. En las reuniones de coordinación y seguimiento que se lleven a cabo en la Unidad Técnica se analizarán las actuaciones desarrolladas y los objetivos alcanzados, así como las dificultades encontradas, realizando los ajustes que se consideren oportunos para mejorar, de forma sistemática, el Plan de Actuación.

Dicho seguimiento consistirá en la recopilación y el análisis sistemáticos de información, a medida que se desarrolla el Plan de Actuación, con el objetivo de mejorar su eficacia.

Por otra parte, al finalizar cada curso académico, se realizará una evaluación en la que se analicen, entre otros aspectos, los siguientes:

- Grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Actuación.
- Grado de coordinación con otras Unidades Técnicas, Servicios y estructuras de esta Consejería y otros agentes.

Para poder evaluar correctamente el desarrollo del plan, se definen unos objetivos específicos y unos indicadores medibles que permitirán conocer el grado de consecución de los mismos.

A partir del resultado de la evaluación, se elaborará una Memoria Final en la que se dará cuenta de las actuaciones realizadas y se formularán las propuestas de mejora que se estimen necesarias.

MIÉRCOLES, 25 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 205

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN PARA EL CURSO 2023-2024				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACTUACIONES	INDICADORES	META
<b>OBJETIVO GENERAL</b> Promover el bienestar, la cultura de la prevención y la gestión constructiva de conflictos en los centros públicos no universitarios de Cantabria.	<b>1.2.1</b> Realizar una evaluación inicial del clima laboral en los centros educativos públicos no universitarios de Cantabria para conocer la situación de partida	Elaboración, en colaboración con el SPRL y el SIE, de un cuestionario dirigido a todo el personal docente.	Número	1
		Volcado, análisis de resultados del cuestionario realizado y valoración de su eficacia.	Número	1
		Realización de entrevistas al personal, cuando se consideren necesarias para ampliar la información obtenida a través del cuestionario.	% de las entrevistas realizadas sobre las previstas.	100%
		Reuniones de coordinación, consultas e intercambio de información con Unidades Técnicas, Servicios y estructuras de esta Consejería y otros agentes.	Número	10
		Solicitud y revisión de los planes de convivencia de los centros en los que se detecten conflictos en el ámbito laboral docente, a la vista de los resultados del cuestionario.	% de planes revisados sobre los solicitados	100%
	<b>1.2.2</b> Establecer las bases para la implementación de un sistema de mediación laboral docente en los centros educativos públicos de Cantabria.	Elaboración de una guía para la prevención y mejora del clima laboral, en la que se recojan los principios de la mediación, los requisitos y los recursos necesarios para poder llevarla a cabo en los centros educativos.	Número	1
		Difusión de buenas prácticas de convivencia laboral en los centros educativos en coordinación con otras Unidades Técnicas, Servicios y estructuras de esta Consejería y otros agentes.	% de prácticas difundidas sobre las detectadas en los centros	100%
	<b>1.2.3</b> Diseñar un procedimiento para llevar a cabo la mediación laboral docente en los centros educativos.	Elaboración de un protocolo de actuación en caso de conflictos susceptibles de ser solucionados a través de un procedimiento de mediación.	Número	1
	<b>1.2.4</b> Iniciar un pilotaje de la propuesta de protocolo de actuación para la mediación y resolución de conflictos con la finalidad de detectar posibles dificultades en su implementación y la efectividad de la mediación como medio de solución de conflictos laborales que afecten al personal docente.	Selección de una muestra de centros, entre aquellos que presenten conflictos laborales, teniendo en cuenta los cuestionarios realizados.	Número	4
		Aplicación del protocolo de actuación para la mediación como medio de resolución de conflictos	Número	1
	<b>1.2.5</b> Colaborar con la red de Formación Permanente del Profesorado en el diseño de acciones formativas dirigidas a centros educativos vinculadas al desarrollo del Plan de Actuación de la U.T de Mediación Laboral Docente.	Programación de reuniones y contacto con entidades formadoras en el ámbito de la mediación, con la finalidad de colaborar en el diseño de acciones formativas ajustadas a las necesidades de los centros y dirigidas al personal docente.	% de reuniones realizadas sobre las programadas	100%
		Programación de reuniones con el personal asesor y responsables de los Centros del Profesorado (CEP).	% de reuniones realizadas sobre las programadas	100%
	<b>1.2.6</b> Colaborar con el Observatorio para la Convivencia Escolar de Cantabria facilitando los datos necesarios para la elaboración del informe anual sobre el estado de la convivencia en los centros educativos.	Traslado de datos estadísticos sobre las intervenciones de la Unidad Técnica de Mediación Laboral Docente, así como de cuantas informaciones sean solicitadas.	% de información trasladada sobre la solicitada	100%

2023/9142

CVE-2023-9142