

Educadores y cuidadores de Educación Especial

Tiempo de unificar criterios

C. Pequeño y N. Carrasco

La figura del cuidador o educador, según con quien esté establecida la relación laboral, es la de la persona que colabora con el maestro y ayuda a los alumnos con discapacidades en aquellas tareas que no pueden desarrollar por sí mismos.

Definida la figura, falta ahora unificar criterios para marcar el perfil de este trabajador, así como unificar situaciones laborales para todos los trabajadores que, teniendo un idéntico perfil, deberían estar encuadrados en la misma categoría profesional, independientemente de si son empleados públicos o trabajadores privados, así como si pertenecen a una Comunidad Autónoma u otra.

A partir del año 1970, desde la Ley General de Educación, donde por primera vez se contempla la educación de los alumnos y de las alumnas con necesidades educativas especiales, al mismo tiempo que la de todo el alumnado, pasando por la Ley de Integración social del minusválido de 1982 y el Real Decreto 334/1985, hasta la Ley Orgánica 1/1990. de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) se han logrado avances importantes en la concepción de lo que debe ser la Educación Especial, dejando atrás posturas meramente asistenciales o sanitarias y reforzando aspectos educativos.

Es esta evolución la que ha permitido que, en algunos casos, fueran sustituyéndose figuras como la de cuidador, que claramente reflejan la antigua concepción que se tenía de la atención que debía recibir este colectivo de personas por otras mucho más acorde con la realidad actual. Estamos hablando de los educadores. Sin embargo, esta situación no se ha generalizado y actualmente la realidad de este colectivo de trabajadores (cuidadores, educadores, auxiliares técnicos administrativos) en todo el Estado se podría calificar de confusa y compleja.

No tiene la misma categoría, ni en ocasiones exigencia de la misma titulación, un trabajador que desempeña estas funciones en la enseñanza privada del País Valenciano que el que lo hace en la enseñanza pública; asimismo, tampoco tiene la misma categoría éste que un trabajador del Territorio MEC que desempeñe las mismas funciones. Es decir, que la situación laboral de trabajadores que desempeñan las mismas funciones es diferente según criterios de Privada/Pública o de Comunidad Autónoma donde se ubique el puesto de trabajo.

Ni qué decir tiene que esta confusión obedece únicamente a intereses económicos, ya que un cuidador o auxiliar técnico educativo (esta última figura sólo ha sido un lavado de cara, ya que no ha variado su exigencia de titulación ni, de una forma importante, sus condiciones laborales) resulta mucho más económico que un educador.

Perfil profesional

Un intento de clarificar, planteando la definición de un perfil profesional que unifique criterios, tanto en lo que se refiere a las funciones como a la titulación requerida, se hizo en la celebración de las Jornadas de Personal Laboral de las Administraciones Educativas que la Federación de Enseñanza de CC.OO. celebró en 1994:

- En lo que se refiere a las funciones que este personal debería realizar, no quedó ninguna duda en que las exigencias actuales de estos alumnos requerían de este personal, además de la ayuda para aquellas tareas de la vida cotidiana que no pudieran realizar por sí mismos, el seguimiento y aplicación de posibles programas de adquisición de hábitos. De igual forma, se veía claro que esta figura era absolutamente imprescindible dentro del aula para colaborar con el maestro y apoyarle en toda una serie de proyectos que permitan al alumno de Educación Especial avanzar.

- En lo que se refiere a la cualificación profesional, quedó patente que en muchas ocasiones la titulación requerida (graduado escolar) no parecía suficiente para abordar las tareas requeridas a este personal; por ello y teniendo en cuenta que la titulación idónea existe (Educador de Deficientes de FP-II), se entendía que debería de plantearse a partir de ahora la exigencia de esta titulación para aquellos trabajadores de nueva contratación, de la misma manera que se debería buscar la fórmula para cualificar a aquellos trabajadores que vienen desempeñando estas funciones, mediante la elaboración de cursos de formación. De igual manera, sería necesario unificar la categoría con un sólo nombre (educador) así como establecer esta categoría en un mismo nivel dentro de la clasificación profesional, en todas las circunstancias, que sería el nivel 3 (que requiere el título de FP II) en aquellos convenios cuya clasificación profesional se establezca por criterios de nivel retributivo, y grupo profesional C en los que se establezcan criterios de grupo profesional.

Adultos

Si la realidad es confusa y compleja en los colegios de Educación Especial y todavía la figura del Educador no está implantada como única categoría válida, la situación es mucho peor en todos aquellos centros que atienden a las mismas personas pero en su edad adulta, nos estamos refiriendo a centros ocupacionales, residencias, centros de día, viviendas tuteladas, etc. Todos estos centros que, recogidos en las leyes de Servicios Sociales y/o Planes de Ordenación de cada Comunidad Autónoma, contemplan en sus definiciones finalidades educativas y terapéuticas: integración social de beneficiario, proporcionar tratamiento integral, ofrecer servicios de terapia ocupacional, desarrollar hábitos de convivencia... mantienen, aquí sí de manera generalizada, la figura de cuidador, sin diferenciar entre pública y privada o entre comunidades autónomas.

Salud laboral

Dentro de los problemas de salud laboral que pueden afectar a este colectivo, sería necesario elaborar un mapa de riesgos y tomar las medidas necesarias para eliminar o paliar dichos riesgos; en aquellos casos donde esto no se puede, habría que buscar soluciones a los problemas derivados de bajas prolongadas e, incluso, invalidez permanente del trabajador, por estas causas.

Dentro de los riesgos de enfermedad que se dan en estos trabajadores y, desde luego a la espera de un estudio serio y exhaustivo del tema, cabría destacar dos que requieren nuestra atención:

- Depresiones: Sobre todo en los casos de trabajadores que están en centros de Educación Especial con alumnos con problemáticas graves. Esta circunstancia lleva en ocasiones a situaciones de ILT (Invalidez Laboral Transitoria) muy largas que podrían paliarse buscando medidas de traslado temporal a puestos de trabajo menos conflictivos o a tareas diferentes de las que se vienen realizando.

- Problemas de hernias discales y otros de columna vertebral: Estos casos empiezan a ser preocupantes, dado que la proliferación de ellos, a medida que estos trabajadores empiezan a alcanzar determinadas edades, se multiplica. Sobre todo en los casos de alumnos con discapacidades físicas (casi todos requieren la presencia de cuidadores en el centro), aunque existen situaciones de sobrecarga de peso, que pueden paliarse mediante grúas o ascensores, y que no cabe duda de que debería buscarse esta solución para estos problemas, existen situaciones para las que no hay soluciones mecánicas ni técnicas y no hay más remedio que cargar pesos, en ocasiones grandes y desde posiciones complejas (ejemplo: levantar niños desde una colchoneta hasta una silla); estas actividades, realizadas todos los días de forma sistemática, provocan en el trabajador, a lo largo de los años, dolencias de columna vertebral, que en no pocas ocasiones suponen la prohibición por parte del médico de cargar pesos y, por tanto, llevan al trabajador a una situación de no poder realizar su trabajo y tener que plantearse la baja permanente como única salida, con la consiguiente merma de su salario (ya escaso para la labor que realiza y los riesgos que corre). Es necesario buscar una solución, de manera urgente, que dé salida a estas situaciones, bien sea mediante el traslado permanente a puestos que le permitan evitar las circunstancias que llevaron al traslado, por supuesto sin modificación de su salario, bien sea priorizando, después de que el trabajador obtenga la invalidez permanente parcial, la contratación de éste para otro puesto que no conlleve el riesgo que le impedía realizar sus funciones anteriores; o bien facilitando un sistema de jubilaciones anticipadas; o como mejor solución una mezcla de todas ellas que permita a este colectivo aceptar este riesgo profesional de la forma menos gravosa. De todas formas, no cabe duda de que la mejor forma de paliar este riesgo, es que desaparezca y no cabe duda de que habrá que exigir que, a medida que la técnica avanza, se disponga de los medios más adecuados que permitan evitar estos riesgos.