



internacional
Profesorado y digitalización

entrevista

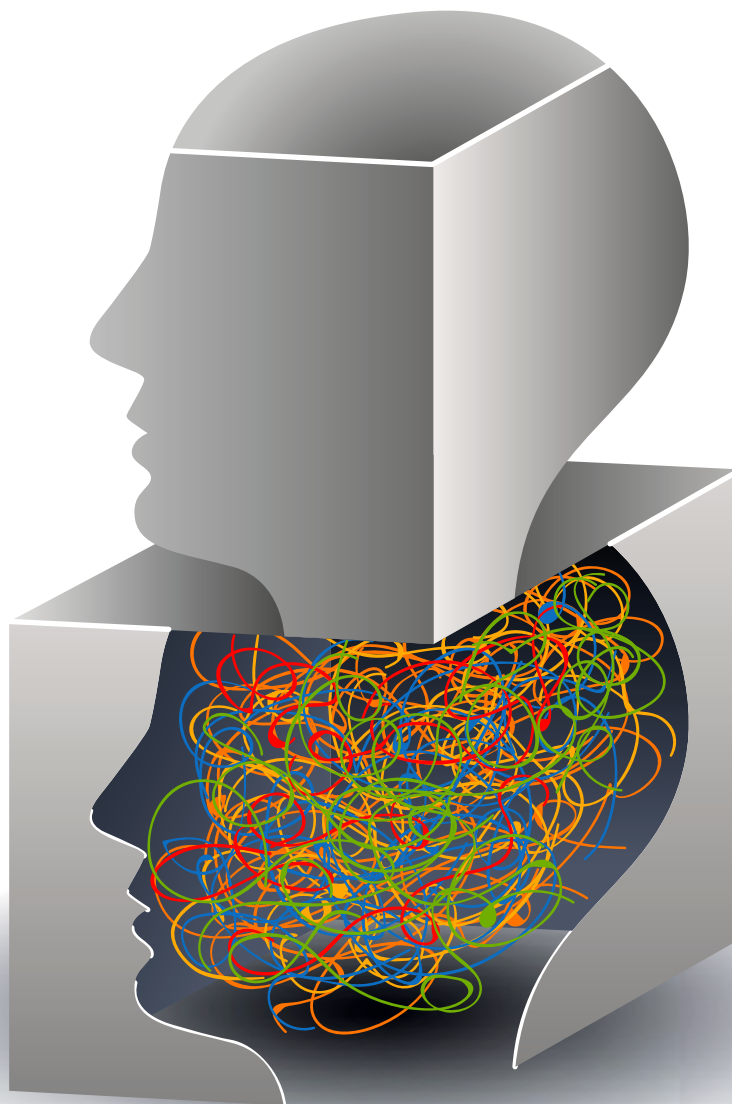
Pablo Gentili.
Docente e investigador



última página

Nos queremos vivos o qué
podemos hacer desde la escuela
contra la violencia machista

Que **trabajar** no te cueste **la salud**



La salud laboral

en el **ámbito educativo**

EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: fe@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DIRECTOR

Pedro Badía Alcalá

ADJUNTA A LA DIRECCIÓN

María del Carmen Romero Carrión

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Inmaculada Béjar
Aragón: Carlos Migliaccio
Asturias: Susana Nanclores
Canarias: Juan Jesús Bermúdez
Cantabria: M^a Jesús Barrado
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Catalunya: Carles Abelló
Ceuta: Alberto E. Gabarre
Euskadi: Jaime Grande
Exterior: Txema Martínez
Extremadura: Cristina Ramos
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: M^a Gloria Escudero
La Rioja: Pedro Javier Antolín
Madrid: José María Ruiz
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Juana Martínez
Navarra: Marian Ocariz
País Valencià: Pau Díaz

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez
Francisco García Cruz
Julio Serrano
Carmen Heredero
Belén de la Rosa
Cuqui Vera
Luis Fernández
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Montserrat Ros
José Manuel Fuentes Fariña

DISEÑO, MAQUETACIÓN Y PRODUCCIÓN

IO, sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

DEPÓSITO LEGAL

M. 4406-1992
ISSN 1131-9615
CONTROL O.J.D.

Los artículos de esta publicación
pueden ser reproducidos, total o
parcialmente, citando la fuente.



editorial

Apostar por un cambio de rumbo.
Francisco García

4



internacional

Profesorado y digitalización.
Susan Flocken

6



actualidad educativa

O LOMCE o negociación	8
Las sentencias del TJUE y la contratación en la universidad	10
Propuesta de resolución en el Congreso de la IE	12
Indefensión del profesorado de la enseñanza concertada	13
El profesorado, primer sujeto de la educación	14
Paro de larga duración y precariedad laboral	16
Sobre el Plan Presupuestario para 2017	17



entrevista

“Para PISA, el buen docente es solo el que genera buenos
resultados conforme a lo que esta prueba valora”.
Manuel Menor

18



análisis

El Tribunal de Justicia Europeo equipara a indefinidos
y temporales.
Roberto Tamayo

32



igualdad y política social

Violencia contra las mujeres: incumplimientos y demandas.
Carmen Heredero

34



reflexión

La educación como barrera social o como instrumento
de igualdad.
Alejandro Tiana

36



cultura/libros

Luces y sombras en la ópera.	40
Estampas de aldea	41



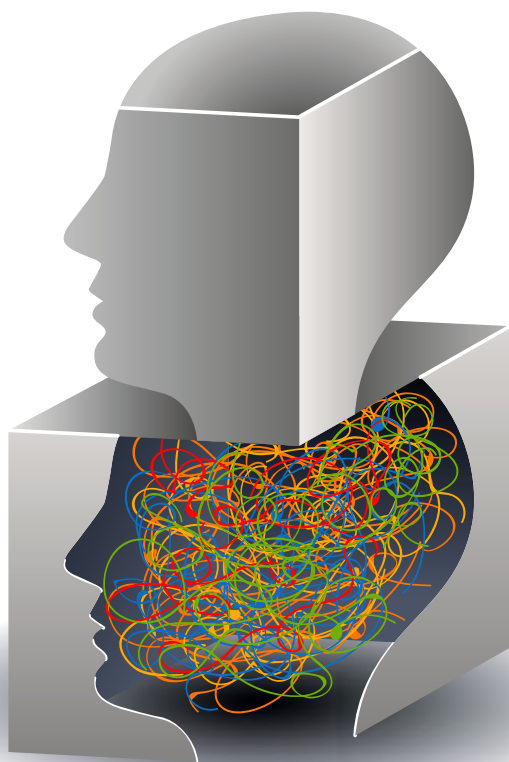
última página

Nos queremos vivos o qué podemos hacer desde
la escuela contra la violencia machista.
Carmen Navarro

42



Que **trabajar** no te cueste **la salud**



La defensa de la salud laboral, una estrategia clave para la acción sindical

Julio Serrano Gracia. Secretaría de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral FECCOO

24

Riesgos psicosociales: qué son y cómo pueden afectar a la salud del personal del sector educativo

María Luisa Hervías García. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales Secretaría de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral FECCOO

26

Trabajamos por tu seguridad

Pilar Ortíz. Técnico en Prevención de Riesgos Laborales Secretaría de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral FECCOO

29

Apostar por un cambio de rumbo

Francisco García
Secretario General FECCOO

 pacogarcia@fe.ccoo.es

TRAS LA INVESTIDURA DE MARIANO RAJOY como presidente del Gobierno y la ratificación de Íñigo Méndez de Vigo en el Ministerio de Educación, tenemos dos cosas claras: que nos enfrentamos a una nueva legislatura del PP que -aunque en minoría- tratará de sacar adelante su agenda, y que la aritmética parlamentaria permite un amplio campo de juego en el que nuestras propuestas podrían abrirse camino. Nuestro trabajo se va a desenvolver entre esos dos polos. **CCOO tiene que contribuir decisivamente con su actuación a estrechar el margen de maniobra del Gobierno del PP y a hacer avanzar nuestras propuestas en el sector, en la sociedad y también en el Parlamento.**



ES VERDAD QUE RAJOY MARCÓ EL TERRENO en el debate de investidura al señalar que “no va a demoler lo hecho”, pero no es menos cierto que se vio obligado a hacer un primer gesto, claramente insuficiente, con las reválidas ante una Cámara cuya mayoría rechazaba por distintas razones estos exámenes. Sucedió después de una movilización de la comunidad educativa, en la que CCOO ha tenido un papel destacado, que ha puesto de manifiesto el amplio rechazo social no sólo a las reválidas, sino también a la política educativa del PP y a los recortes en educación.

Pero el gesto también indica con claridad que van a beligerar por su posición, porque Rajoy buscó una fórmula alambicada que venía a dejar las cosas poco más o menos como están. Su compromiso de dejar sin valor académico las reválidas durante el tiempo en el que se negocie un pacto educativo -que él cifró en seis meses- ya está recogido en la norma, donde se establece que las reválidas no tendrán valor académico este curso. Entretanto las mantiene como prueba para garantizar el acceso a la universidad, sin retirarlas, que era la demanda de la comunidad educativa, y se pone en riesgo el distrito único universitario.

Por tanto, considerar que el Gobierno del PP está en una situación de extrema debilidad que le llevará a plegarse ante las iniciativas de la oposición, sería una simpleza que nos llevaría a cometer el error de pensar que esta legislatura se va a dirimir en el Parlamento y que, por lo tanto, bastaría que acudiéramos, armados de nuestras propuestas, a visitar a los grupos parlamentarios de la oposición para que estos las vehiculen. Lejos de este planteamiento, el PP jugará duro a la hora de defender las leyes aprobadas en el periodo anterior y un escenario presupuestario compatible con la muy exigente senda de reducción del déficit público acordada con Bruselas, lo que nos coloca ante unos presupuestos del Estado para 2017 con una reducción de la inversión educativa del 4% del PIB en 2016 al 3,9% en 2017, lo que puede redundar en un nuevo recorte

nuestro documento Propuestas de CCOO para el Cambio Educativo, en las propuestas que llevamos a las Jornadas de Atención a la Diversidad...

Vamos a comparecer en el debate con nuestras propuestas. Vamos a ponerlas a disposición de los centros educativos y de los grupos políticos. Vamos a plantear cuál es el perímetro de la negociación de un hipotético pacto educativo y cuáles sus líneas rojas. Y vamos a poner en valor nuestras propuestas desde una política de alianzas que refuerce las posiciones progresistas en la negociación e impida que la derecha utilice la estrategia del pacto educativo para blindar los aspectos sustantivos de la LOMCE, de las reformas universitarias y de los recortes. Como hemos dicho, lo haremos desde la propuesta y desde la denuncia, desde la negociación y desde la



“Vamos a trabajar para reforzar el derecho a la educación erosionado por las contrarreformas educativas y los recortes”

que se aproximaría a los 1.000 millones de euros. Todo ello exige que sigamos trabajando combinando la propuesta con la movilización. La Confederación Sindical de CCOO ha entregado -junto con UGT- a los partidos políticos una batería de propuestas para la recuperación de la economía, de la cantidad y calidad del empleo, y de los derechos sociales que, de no verse recogidas en los PGE de 2017, nos llevaría a la convocatoria de movilizaciones. Así hemos hecho las cosas y así debemos seguir haciéndolas en el nuevo escenario político. Tenemos propuestas para abordar la negociación de un nuevo marco normativo en educación, superior de la LOMCE y de los decretos de universidad que deben ser derogados. Las hemos presentado públicamente. Están en nuestro Libro Verde por la Educación, en

movilización... Y también desde el ámbito institucional, aprovechando la nueva correlación de fuerzas que se da en el marco parlamentario que puede facilitar el avance de las posiciones que defendemos.

Vamos a trabajar para reforzar el derecho a la educación erosionado por las contrarreformas educativas y los recortes, para reforzar la escuela pública, que ha sufrido el grueso de estos recortes, para mejorar la equidad y la igualdad de oportunidades; por un sistema educativo que garantice la inclusividad, por recuperar las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores/as de la educación y la cantidad y calidad del empleo... Vamos a trabajar por un cambio de rumbo en las políticas educativas. 



Profesorado y digitalización

Sección coordinada por Cuqui Vera
Secretaría de Internacional FE CCOO



Susan Flocken
Coordinadora en el Comité
Sindical Europeo para
la Educación (CSEE)
de la Internacional
de la Educación

EN UNA SOCIEDAD EN CAMBIO CONSTANTE, las demandas en materia de enseñanza son altas y los sistemas de educación y formación deben adaptarse a estas nuevas condiciones. Las escuelas y otras instituciones educativas y de formación tienen que ser capaces de proporcionar a los jóvenes las habilidades necesarias para adaptarse al continuo cambio en los conocimientos y la tecnología, prepararlos para el aprendizaje dinámico y la ciudadanía. Estas habilidades y competencias se pueden fomentar a través de la integración de las nuevas tecnologías en la educación. Sin embargo, a pesar de que las TIC tengan el potencial de mejorar la enseñanza y el aprendizaje, no lo hacen por sí solas. Las nuevas tecnologías en sí mismas no pueden reemplazar la enseñanza. Los profesores tienen un papel crucial para conseguir una integración eficaz de las nuevas tecnologías en las aulas.

Una buena integración de las TIC en la educación depende, en gran medida, de profesores altamente cualificados y motivados. La digitalización sólo puede tener éxito cuando los profesores se conviertan en agentes activos del cambio. En consecuencia, en lugar de limitarse a la aplicación de las innovaciones tecnológicas, CSEE defiende una mayor autonomía profesional para el personal. Se les debe dar la oportunidad de diseñar innovaciones tecnológicas y tener la opción de elegir y variar los métodos de enseñanza. Por eso, para el personal de educación las

habilidades pedagógicas digitales deben ser promovidas e integradas en su formación, para garantizar que puedan usar las nuevas tecnologías, que estén actualizadas y tengan las claves para incorporar las TIC en su práctica docente. Para ello, es necesario invertir lo suficiente en la educación pública y en la creación de una formación inicial adecuada en habilidades digitales para los profesores. CSEE pide a la UE y a los estados miembros que lo hagan.

Para atraer a personal de educación altamente cualificado, es necesario aumentar el atractivo de la profesión a través de niveles salariales profesionales, pensiones dignas y buenas condiciones de trabajo. En ese sentido, el uso de las TIC debe conducir a una disminución de la carga de trabajo y ayudar a facilitar las tareas en la enseñanza, así como en la organización y administración. Esto obliga a los gobiernos a prestar más apoyo al profesorado, para que pueda explorar nuevos enfoques y entornos de aprendizaje. Con este fin, el CSEE pide a las autoridades educativas y los centros de enseñanza que proporcionen soporte pedagógico y técnico a los profesores, para ayudarles a adaptarse a los nuevos sistemas digitales y evitar que el uso de las TIC suponga más horas de trabajo para ellos. También advierte sobre los riesgos relacionados con la vigilancia tecnológica y la recopilación de información personal, y defiende la participación de los sindicatos de educación en Europa para ayudar a definir las políticas relativas



a la aplicación de la seguridad en Internet, los derechos de propiedad intelectual y protección de datos de los estudiantes y del personal docente. Por otra parte, el tiempo de trabajo debe ser regulado a conciencia, para evitar que estén siempre disponibles a través de las nuevas tecnologías.

Riesgo de privatización

Otra de las principales preocupaciones para CSEE es el riesgo de la privatización y la comercialización de la educación a través del uso de las TIC. Para integrar las tecnologías, las instituciones de educación pública no deberían ser obligadas a cooperar con empresas privadas, corporaciones o fundaciones a través de asociaciones público-privadas, ya que tales asociaciones podrían derivar en la comercialización de la educación. El CSEE está en contra de una integración de las TIC en la educación a corto plazo, donde estas tecnologías sólo se utilicen para generar beneficios y los trabajadores sólo se preparen para satisfacer las necesidades del mercado laboral. Es imprescindible que los sindicatos de educación ayuden a las autoridades y al perso-

nal educativo a evaluar críticamente las ventajas e inconvenientes de las asociaciones público-privadas. La cooperación con las empresas privadas debe ser objeto de acuerdos en base a los términos establecidos con los sindicatos, con el objetivo de dar siempre prioridad a la educación pública de calidad.

CSEE y sus miembros reclaman más acciones a nivel europeo, nacional y regional, que apoyen a los sindicatos de educación en el desarrollo de estrategias y acciones concretas para sensibilizar a las partes interesadas sobre la importancia del uso pedagógico de las TIC para mejorar la innovación en la educación y el proceso y los resultados del aprendizaje. CSEE promueve las TIC en la educación como un tema importante para el diálogo social y los convenios colectivos con empleadores, así como para las negociaciones con responsables de políticas educativas y otros actores en el campo de las TIC y la educación. Para ello, es esencial que los sindicatos aseguren la educación, mantengan y mejoren su capacidad para actuar y sean reconocidos como asociaciones profesionales en

este campo. Si los gobiernos quieren hacer frente a los nuevos retos que plantea la introducción de las TIC en la educación y quieren evitar que la tecnología haga más daño que bien al sector de la educación, es esencial que los sindicatos se incluyan en todas las discusiones que se refieran a la definición de políticas relacionadas con la digitalización en la educación. Los países tienen que centrarse en el desarrollo de estrategias para fomentar la capacidad del personal educativo, y los responsables políticos deben centrar sus esfuerzos en la construcción de este programa. Si queremos aprovechar plenamente las capacidades que ofrece la tecnología, es urgente que los gobiernos inviertan en formación para el personal educativo y den prioridad a los objetivos a largo plazo.

CSEE y sus miembros han elaborado un documento sobre las TIC en la educación que será presentado en la conferencia de Belgrado del 5 al 8 de diciembre de 2016.

Puede encontrar más información sobre la conferencia de CSEE en la web <https://conference2016.csee-etu.org/>. 

O LOMCE o negociación

Francisco García Cruz
Secretaría de Pública no
Universitaria FECCOO

@ ffgarcia@fe.ccoo.es

@Paco_Garcia_C



EN EL ÚLTIMO ACTO DE INVESTIDURA, Rajoy anunció para los próximos seis meses un pacto por la educación y un Estatuto del Personal Docente. Si analizamos estas propuestas en base a la anterior acción de gobierno, podemos asegurar que son un fraude. En materia educativa, el Gobierno del PP no hizo nada de lo que prometió e hizo lo que había dicho que no haría. En el discurso de investidura de 2011, Rajoy aseguró que no habría recortes en educación, pero desde entonces la inversión educativa ha disminuido en más de 8.000 millones de euros cada año. Dijo que no haría una nueva Ley educativa, que sólo ampliaría en un curso el Bachillerato, pero ahí tenemos una ley de tanto calado como la

LOMCE. Wert dijo que negociaría un Estatuto del Personal Docente, pero los dos borradores que presentó eran un insulto al profesorado. Hasta aquí, son cosas sabidas, aunque olvidadas por algunos.

Tras cinco años de políticas antisociales de profundo calado ideológico, adoptando medidas en las que la economía es una mera excusa contradictoria con el discurso triunfalista del Gobierno, proponen un pacto educativo y otro para regular las condiciones de trabajo del profesorado. Es decir, que después de demoler la educación pública, de arrasar con cualquier vestigio de calidad que pudiera haber, de privatizar la enseñanza, incluyendo las evaluaciones, de

llevar hasta la extenuación al profesorado y a la comunidad educativa y dejarlas a su suerte en la defensa de la calidad de la enseñanza, después de que los principios de la derecha más rancia estén ocupando el diseño de la política educativa, después de ponerle literalmente la bota en el cuello a la educación, ahora proponen un pacto que va acompañado del anuncio de que la LOMCE no se va a derogar. Resulta imposible que pueda construirse un pacto con las organizaciones de progreso partiendo del terreno ya conquistado por la derecha.

No obstante, de poco servirá radicalizar el discurso ahora que son más adversas las condiciones y más complicados los contextos. Eso sólo puede conducir a mayor frustración. Hemos de construir el nuevo relato con argumentos, las necesidades de modificaciones estructurales, para que a partir de ahí, podamos consensuar y definir la evolución de la educación. Para ello, es imprescindible partir de la reversión de la actual situación. Se podría alcanzar un pacto educativo que garantice la equidad y la igualdad de oportunidades. Esta nueva situación de partida no sólo compromete al sistema de educativo, al que estaríamos haciendo un flaco favor si le cargamos la responsabilidad de arreglar un sistema social en el que el 80% de estudiantes de ambientes socialmente pobres o deprimidos seguirán siendo pobres cuando sean adultos.

Dejación de funciones

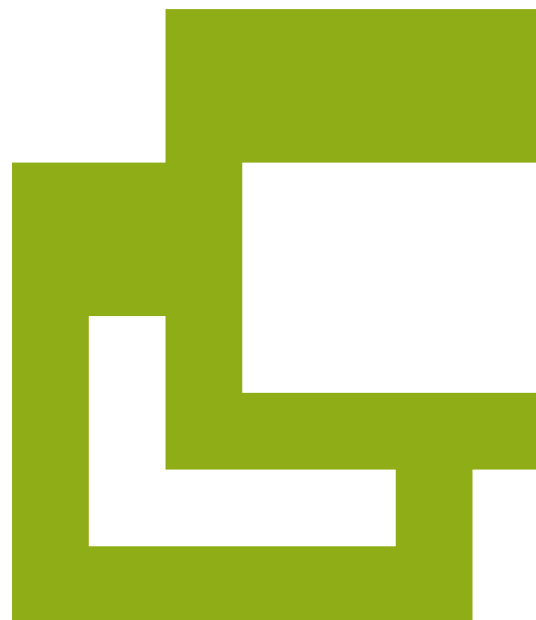
Conseguir un Estatuto Docente también será extraordinariamente difícil por diversos motivos. Previamente a emprender la tarea de negociar un Estatuto Docente exigimos al MECD que ejerza un liderazgo en las políticas de personal que no tiene, por-

que hizo dejación de él hace muchos años. Hay muchos ejemplos que ponen de manifiesto esta falta de liderazgo. El último de ellos no es una cuestión menor, el Ministerio no ha sido capaz de llevar a cabo el Concurso General de Traslados en todas las comunidades autónomas, lo que compromete el derecho a la movilidad de un cuerpo que es estatal.

Otra cosa es que, como ya se puso de manifiesto en 2007, existen complicidades entre el MECD y las autoridades educativas de las comunidades en sus políticas de ajuste en materia de personal. La correlación de fuerzas no es favorable a la parte social. Tampoco será fácil revertir los recortes habidos como gesto de buena voluntad previo a la negociación. Pero además, aunque parezca imposible, hay sindicatos que no quieren un Estatuto Docente que sea fuente de derechos como norma básica (no de mínimos) capaz de garantizar el futuro.

Acción sindical coordinada

Ante esta situación se precisa una acción sindical coordinada que, desde los territorios y en el ámbito del Estado, aumente la ofensiva y coloque al MECD en una situación que nos sea más favorable. Estas acciones no tendrían un afán centralizador, sino de presión a uno de los núcleos de decisión de recortes que luego se irradian a las comunidades: el Gobierno central. Para articular estas actuaciones, nuestro sindicato reúne las condiciones de ser el más representativo entre el profesorado y, también, el de ser el único que tiene representación en el todo el Estado. Debemos ver esta situación como una ventaja estratégica, no como un titular triunfalista. El próximo congreso debe aprovechar sus debates para analizar qué hacer. 



Las sentencias del TJUE y la contratación en la universidad

Julio Serrano

Secretaría de Acción Sindical,
Universidades e Investigación
y Salud Laboral FECCOO

@ julioserrano@fe.ccoo.es

@jsgracias

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) dictó el pasado 14 de septiembre tres sentencias muy importantes que pueden ayudar a terminar con la excesiva temporalidad en el empleo del sistema universitario público español y evitar el trato diferenciado entre quienes tienen un contrato temporal (interino, sustituto, obra o servicio...) y aquellos otros que mantienen una vinculación permanente con la universidad (funcionarios y fijos).

Las sentencias del Tribunal ratifican la posición que tradicionalmente ha defendido CCOO contra el abuso en el uso del empleo temporal en general y en las administraciones públicas en particular, y en defensa del respeto al principio de no discriminación. Este tipo de contratos no se deben utilizar para cubrir puestos de trabajo estructurales y no puede haber discriminación entre quienes tienen un contrato temporal y uno fijo, pues ello contraviene la Directiva 1999/70, que es la que traslada a la norma comunitaria el Acuerdo Marco de la Confederación Europea de Sindicatos con las

patronales europeas sobre el trabajo de duración determinada.

Los objetivos del citado acuerdo, suscrito en 1999 y plenamente vigente, son:

a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, recogiendo en el texto que “no podrá tratarse a los trabajadores con contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

b) Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Para prevenir esos abusos, se acordó que los gobiernos, “previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
- La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o

relaciones laborales de duración determinada.

- El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales”.
- Igualmente se acordó que los Estados, previa consulta a los interlocutores sociales, y los propios interlocutores sociales, cuando sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
 - “se considerarán «sucesivos»;
 - se considerarán celebrados por tiempo indefinido”.

En las universidades públicas españolas, la contratación temporal se ha convertido en una práctica habitual para atender determinadas necesidades que no son coyunturales; hay ciertos puestos de trabajo estructurales vinculados a la docencia y a la investigación que tradicionalmente se ocupan con contratos temporales y precarios en la mayoría de los casos. Además, hemos comprobado que las condiciones laborales y salariales de quienes tienen contratos temporales son peores que las de aquellos que ocupan los mismos puestos y tienen vinculación permanente con la universidad.

La normativa sobre contratación temporal en el ámbito universitario tiene algunas características y lagunas que empeoran, todavía más, las que se producen en el marco general. Por tanto, es preciso debatir sobre todas las cuestiones que estas y otras sen-



tencias (jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a los indefinidos no fijos en el ámbito laboral) ponen al descubierto. Es necesario negociar cambios en la normativa básica española y también en la universitaria para cumplir con la directiva europea. Pero el origen de la progresiva precarización del empleo público no está únicamente ahí. Las limitaciones a la Oferta de Empleo Público (OEP) impuestas por las tasas de reposición de efectivos en la normativa básica estatal, agudizadas en los años de la crisis con los recortes, no solo han deteriorado la calidad del servicio público universitario; también han precarizado la calidad del menguante empleo público existente.

Acabar con la precarización del empleo público

Desde CCOO hemos reclamado la convocatoria inmediata de la Mesa General de las Administraciones Públicas para negociar fórmulas que acaben con la actual situación de excesiva precariedad del empleo público. Hace algunos meses exigimos al Gobierno que auto-

rizase a las comunidades autónomas y convocase en su ámbito de competencia una OEP excepcional para estabilizar aquellos puestos de trabajo estructurales y presupuestados que en la actualidad están vacantes u ocupados de manera precaria. Según nuestras estimaciones, superan los 300.000 en todas las administraciones y los 12.500 en las universidades públicas (7.974 miembros del Personal Docente e Investigador -PDI- y 4.588 del Personal de Administración y Servicios -PAS-). El cálculo lo hemos realizado teniendo en cuenta los datos que ofrece el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre contratación de interinos, sustitutos, eventuales y obra o servicio de las universidades. Asimismo, hemos tenido en cuenta la evolución de la plantilla de PDI laboral, su crecimiento en determinadas figuras, el que únicamente el 23% de este profesorado tiene contrato fijo y los efectos provocados por la pérdida de plazas del PDI funcionario.

Las sentencias del TJUE también ponen encima de la mesa otra situación novedosa entre el personal funcionario

de las universidades: ¿cómo se resuelven las situaciones en las que se produce fraude en la contratación temporal, concatenación de contratos, contratación temporal para necesidades estructurales, etc.? En el ámbito del personal laboral, la ha venido resolviendo la jurisprudencia a través de la figura del “indefinido no fijo”, que implica en la actualidad la estabilidad de dicho empleo hasta su cobertura reglamentaria, mediante el oportuno proceso selectivo, con la necesidad de acudir a los procedimientos de despido ordinarios en caso de amortización del puesto y con las indemnizaciones que hubiera lugar en caso de cese por causa objetiva o por cobertura reglamentaria de su plaza. Las sentencias del TJUE obligan a encontrar una solución para los funcionarios que ha de tener en cuenta los mismos ejes que ha creado la jurisprudencia para los indefinidos no fijos. También para ello deberíamos sentarnos a negociar lo antes posible, y no esperar a que los tribunales sigan cubriendo los vacíos de nuestra norma. Por eso hemos solicitado la convocatoria de las Mesas de Negociación, incluida la de Universidades. 

Propuesta de resolución en el Congreso de la IE

Matilde Llorente

Secretaría de Personal
de Servicios Educativos
y Complementarios
(PSEC) FECCOO

@ mlllorente@fe.ccoo.es



EL CONSEJO EJECUTIVO DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE) ya ha presentado en anteriores congresos propuestas de resolución sobre el personal de apoyo educativo y de los servicios complementarios; propuestas que han sido compartidas plenamente por la FECCOO y que, gracias a su presencia, han sido aprobadas en el pasado congreso y confiamos que lo sean en el próximo.

La Internacional de la Educación reconoce explícitamente que en el término genérico de “personal de educación” están incluidos -en todos los países del mundo- los profesionales de apoyo a la educación y todos aquellos profesionales de los servicios complementarios, respetando sus diferentes categorías profesionales y sus regímenes jurídicos propios.

En la resolución que se presentará en el próximo Congreso de la IE, la FECCOO considera que este personal profesional (técnico, administrativo, de atención a la infancia, de atención al alumnado con necesidad de apoyo educativo, de apoyo y ayuda a las familias, de control sanitario del alumnado, servicio de comedor, limpieza y de otras tareas de los centros) desempeña un trabajo de gran importancia para el buen funcionamiento de los centros educativos y contribuye al éxito de la tarea educativa y la mejora de la calidad. CCOO reivindica su tarea, exige mayor presencia en los órganos de participación y control de los centros educativos y mayor legitimidad en la comunidad educativa.

Escaso reconocimiento profesional y bajos salarios

Este colectivo comparte con el personal docente muchos de los retos y propuestas de negociación colectiva de mejora de la calidad en la educación, pero debemos recordar su propia problemática laboral y su escaso reconocimiento profesional, sus bajos salarios, agravados con los últimos recortes habidos en estos años

y sus mejorables condiciones laborales. En este sentido, estos profesionales deben exigir una formación adecuada a sus tareas y una cualificación profesional similar a la de otros profesionales de la educación.

Esta resolución quiere también denunciar la alta tasa de contratación temporal y la alarmante privatización de los servicios públicos, que está generando un gran deterioro de la igualdad en el derecho a la educación, con gran repercusión en la integración e inclusión del alumnado con alto riesgo de exclusión social. Asimismo, los recortes habidos en las partidas destinadas a becas han supuesto una aumento importante en los índices de desigualdad e incremento de la pobreza infantil, estando España, tristemente, en los primeros puestos en Europa.

La FECCOO insta a los gobiernos y a las administraciones a mejorar las condiciones laborales, profesionales y de contratación de todo el personal de apoyo educativo y a reconocer su trabajo como elemento de calidad del sistema educativo. La resolución que presentamos quiere poner de manifiesto, una vez más, la importancia de este personal en los centros educativos, que está presente en todas las etapas educativas desde Educación Infantil hasta la Universidad.

Por último, la FECCOO propone la creación de un seminario europeo que estudie, analice y elabore propuestas para frenar la privatización de los servicios educativos públicos. 

Indefensión del profesorado de la enseñanza concertada

Juan Martínez

Secretaría de Privada y
Servicios Socioeducativos
FECCOO



jbmartinez@fe.ccoo.es

HACE 40 AÑOS, CUANDO NO TENÍAN ACTIVIDAD o no existían los otros sindicatos del sector, miembros de las clandestinas CCOO negociaron el I Convenio Nacional de Enseñanza, y consiguieron el Complemento de Incapacidad y el Premio de Jubilación.

Cuando la LODE implantó el “Pago Delegado” (exigencia de CCOO desde 1980 y que no puede eliminar ningún Tribunal), ambos derechos se abonaron con cargo a la partida de “Gastos Variables” del Concierto. Ante demandas individuales, la jurisprudencia -desde 1980-, venía diciendo que, si las Consejerías no demostraban haber consumido la partida correspondiente a cada colegio, abonaban ellas, y, si la habían agotado, lo hacía el centro, porque consideraban que empresa y Administración “eran” corresponsables ante los trabajadores, pero el derecho existía y se hacía efectivo (aunque el profesorado, que conoce su colegio, decidía libremente lo que hacía). Ese mismo principio de corresponsabilidad regía las demandas colectivas. Así, el Tribunal Supremo condenó en 2012 a las empresas en el conflicto de los convenios del País Vasco (después ha habido acuerdos y el profesorado ha cobrado la deuda).

Tras esas sentencias, FSIE, UGT y USO han condicionado en el VI Convenio ambos derechos al mero voluntarismo de la Administración, y han exonerado a las empresas de cualquier obligación salarial (art. 62 bis, 69 y D. Trans. 8ª del VI Convenio). CCOO

lo impugnó al entender que era contrario al principio de corresponsabilidad y porque dejaba sin defensa individual efectiva al profesorado.

Sin embargo, el Tribunal Supremo no nos ha dado la razón. Incomprendiblemente para nosotros, se basa, aunque sin explicarlo, en las propias sentencias del País Vasco. Nuestra interpretación es que entiende que en 2012 había disputa, pero si ahora son los propios firmantes del convenio quienes anulan la corresponsabilidad, no encuentra impedimento a que lo hagan (quizá por eso utilizan la oposición a nuestra demanda por FSIE, UGT y USO como fundamento de derecho de la sentencia).

Y, como novedad, añade que “la legislación educativa impone garantías de gratuidad que impide a los centros concertados cargar cualquier cantidad a los usuarios de esa modalidad educativa”. ¡La gratuidad no es nueva, la LODE tiene ya 30 años!, pero es la primera vez que se alude a ella. Y aunque reconocemos el esfuerzo de muchos centros por aplicarla escrupulosamente, todos conocemos la realidad mayoritaria.

La LOE prevé una Comisión tripartita para garantizar la gratuidad. Diez años después, no se ha hecho nada, sin que nos conste ninguna protesta de los firmantes del Convenio.

El profesorado de concertada no debe ser quien pague perdiendo derechos. 

El profesorado, primer sujeto de la educación

Montse Ros
Secretaría de
Política Educativa

@ mros@fe.ccoo.es

EL SISTEMA EDUCATIVO DEBE CAMBIAR. DE HECHO, ESTÁ CAMBIANDO. Admiro el trabajo del conjunto de profesionales de la educación que se está dejando la piel para hacer lo que cree que tiene que hacer, a menudo en contra de la norma o aprovechando sus grietas. Pero este trabajo leal al alumnado no es el único vector que cambia el sistema. La financiación, las normas, son determinantes en los cambios. Incluso intangibles como la expectativa sobre la utilidad de lo estudiado o la alineación de intereses entre las familias y los centros educativos tienen grandes efectos sobre el sistema.

Hace algunos días, tuve acceso a estadísticas educativas de mi ciudad, Terrassa. La segregación educativa ha empeorado en los últimos años, hasta al punto de que el Síndic de Greuges, equivalente al defensor del pueblo en Catalunya, ha pedido explicaciones y soluciones a las administraciones. Simultáneamente, la mayor parte de centros está haciendo un esfuerzo colosal de renovación organizativa y metodológica. El profesorado está trabajando muy duramente, demasiado duramente, y se siente progresivamente frustrado. El sistema neoliberal de competencia entre centros, con proyectos de dirección fuertes, centrado en la demanda, se implantó en Catalunya en 2009. Los recortes en educación que ha ejercido el Gobierno de Catalunya nos colocan en un 2,6% del PIB, un récord de desinversión.

La suma de la falta de recursos y la norma operan aumentando la segregación. La propia segregación lastra los resul-

tados educativos. Los malos resultados incrementan la segregación... Y así estamos, importando el sistema norteamericano. En fin...

Me subleva que se diga al profesorado, y a las direcciones, que su acción es más determinante que los recortes, el currículum y la programación de la escolarización. No lo es. Sin embargo, hay márgenes donde incidir desde la profesionalidad y tenemos que usarlos.

Como sindicalista, tengo dos misiones: que la educación mejore y que las personas que trabajan no tengan que dejarse la piel en el intento. El heroísmo educativo no es sostenible ni saludable.

¿Cómo debe situarse el sindicalismo ante la innovación educativa? ¿Cómo tiene que ser la innovación para que vaya bien para la educación y vaya bien para quien trabaja?

Justicia educativa

El sindicato debe impulsar innovaciones que aumenten la justicia educativa y, por tanto, que caminen hacia la inclusión. Esto implica pensar en la construcción completa de la persona, en la vertebración de red social, y también en la red natural.

El sindicato debe oponerse, en consecuencia, a quienes entienden la educación como un proceso de selección, que siempre es un proceso selectivo de clase social. Las clases trabajadoras tienen que participar en los procesos de cambio para ganar algo en ellos.



Pensar el cambio supone también considerar la aceleración exponencial del conocimiento científico-técnico y sus consecuencias en la vida, en el trabajo y en la propia ciencia. Ya ahora, la educación es una actividad para toda la vida. No me gusta que nos digan que tenemos que preparar al alumnado para que se adapte al futuro. Deseo contribuir a preparar al alumnado (al completo) para gobernar su vida y hacer su futuro: autonomía y responsabilidad. En cambio, el sistema educativo sí que se ha adaptar. Y tiene que hacerlo con garantías.

Pasar de cambios puntuales a cambios sistémicos requiere la acción organizada de la sociedad. CCOO, como sindicato de clase, debe ayudar a transformar la norma, la política, la inversión, las condiciones de trabajo, la arquitectura, la gobernanza...

Cambios a pie del aula

Los cambios a pie de aula, buscando el apoyo mutuo y las sinergias también son necesarios y este es el campo del sindicalismo de la educación

y su capacidad para innovar en la formación continua del profesorado.

Hay que hacer de la formación continua de los docentes una actividad laboral ordinaria, que les devuelva periódicamente a la universidad, para hacer cursos de posgrado de actualización científica, para incorporarlo a la investigación pedagógica. Hay que establecer la cooperación de la universidad con la escuela para asegurar la evaluación rigurosa y enriquecedora de la innovación, así como su difusión. La formación continua se tiene que internacionalizar, como es internacional y cooperativo todo el sistema universitario.

Si hacemos la I+D+i de la educación, avanzaremos hacia una ordenación menos prescriptiva y más evolutiva. Si la hacemos en serio, el reconocimiento académico y profesional del profesorado tienen que ir juntos, y ser un eje principal de la promoción profesional. El profesorado tiene que ser el primer sujeto de la educación a lo largo de la vida. ¿Cómo podríamos hacer un sistema educativo a lo largo de la vida si no?

En este momento, la formación del profesorado es un fraude. Las leyes laborales obligan a cotizar y dedicar a la formación continua un 0,7% de la nómina. En cambio, la inversión en formación es ridícula. Nadie ha previsto que deba tener correspondencia con acreditaciones universitarias, y esto es estratégico para los colectivos docentes.

Por ahora, con una desinversión bestial, una arquitectura decimonónica, un *hardware* desigual, una gobernanza sin municipios, un modelo segregador, el currículum de la LOMCE y las reválidas..., la pata que aguanta el cambio es el profesorado. También es el único eslabón sobre el que pueden actuar las direcciones, a su vez superpresionadas y sin medios. Mucha gente está ilusionada y mucha gente está sufriendo. A menudo, las dos cosas a la vez.

El cambio está pasando. Tendremos que luchar colectivamente para que no deje a nadie atrás. Ni a los profesionales ni, mucho menos, a la ciudadanía de este país. 

Paro de larga duración y precariedad laboral

María Díaz

Secretaría de PSEC y Área Pública FECCOO

 mariadiaz@fe.ccoo.es



SI BIEN ES CIERTO QUE LOS DATOS MACROECONÓMICOS indican una cierta recuperación, a nivel de calle la precariedad laboral y el desempleo siguen siendo una de las grandes lacras del país, con cientos de miles de personas sufriendo la pobreza o directamente la exclusión social como consecuencia de la crisis y de las políticas económicas llevadas a cabo.

Seguimos teniendo un modelo productivo basado en los servicios de bajo valor, cada vez menos industrial

y con un empleo precario y de bajos salarios. Es necesario el incremento salarial y, con él, la recuperación del poder adquisitivo para mejorar la vida de las personas e impulsar la demanda interna. También es preciso aumentar la inversión pública y fomentar la actividad industrial.

El análisis confederal de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre del año, arroja las siguientes conclusiones:

Por un lado, el mercado de trabajo se caracteriza por el paro de larga duración y la precariedad del empleo. Si bien con la llegada del buen tiempo cae el desempleo con la ocupación relacionada con el turismo, ese crecimiento es estacional, de temporada, y vinculado en un 90% al comercio, la hostelería y la construcción. Dos tercios de los contratos son temporales. No es un cambio estructural de la economía.

El problema de desempleo se ve agravado por dos circunstancias: por un lado, aún hay en España 1.493.800 hogares en los que todos sus miembros están en paro. Y por otro, a pesar de la ligera reducción en los últimos trimestres, hay 693.600 hogares en los que no existe ningún ingreso laboral, ni salario, ni pensión, ni prestación por desempleo.

En relación a la protección por desempleo, con datos del mes de junio, el número de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo disminuye más (9,5%) que el número de personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo (8,6%), así

se reduce la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. Además, también es mayor el número de personas beneficiarias de prestaciones asistenciales (de menor cuantía) que de contributivas, con la consiguiente reducción del gasto en prestaciones; eso sí, a costa de empeorar la situación de las personas más desfavorecidas. Cada vez son menos las personas desempleadas que cobran prestaciones y cada mes que pasa la prestación es más baja. Esta situación en parte se debe a la corta duración de los contratos.

Desajuste entre la formación y la demanda del mercado de trabajo

El desempleo de larga duración es uno de los problemas sociales más persistentes y más graves, los problemas vinculados al paro se agudizan y se multiplican cuando se lleva mucho tiempo en esta situación. El paro de larga duración se debe en gran medida al desajuste entre la formación y la demanda del mercado de trabajo: personas que abandonan el sistema educativo tras la educación obligatoria tienen pocas probabilidades de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta la mayor demanda de personal cualificado debido a los cambios tecnológicos. Así, aquellas con menos cualificación no sólo tienen más dificultad para encontrar empleo, sino también para permanecer en él y para recolocarse. Por último, esta situación afecta a las personas de más edad, lo que, unido a una menor formación en relación a la demanda del mercado, hace extremadamente difícil su vuelta a la actividad laboral. 

Sobre el Plan Presupuestario para 2017

María Díaz

Secretaría de PSEC y Área Pública FE CCOO

@ mariadiaz@fe.ccoo.es

CUANDO SE ENVIÓ A BRUSELAS el Plan Presupuestario para 2017, el Gobierno estaba en funciones, por lo que sus posibilidades de actuación estaban bastante limitadas, ya que un gabinete en funciones no puede aprobar un Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el próximo año, no puede aprobar objetivos de estabilidad presupuestaria y tampoco puede presentar iniciativas legislativas al Parlamento.

Sin embargo, según la propia introducción del plan presentado, se elaboró “basándose en un escenario económico sin cambio de políticas públicas, incorporando las últimas previsiones macroeconómicas disponibles, tal y como establece la normativa comunitaria para los supuestos en los que un Gobierno no tenga plenos poderes presupuestarios”.

Contempla todas las medidas aprobadas por el Gobierno hasta el momento. Entre otras: reforma del Impuesto sobre Sociedades, aprobada en el Real Decreto-ley 2/2016, de 30 de septiembre; las decisiones de gestión para restringir el crédito presupuestario, tanto en el Presupuesto del Estado como en las Administraciones regionales; también se incluyen en este tipo de medidas la aplicación de instrumentos adicionales de control presupuestario, como la reten-

ción de la financiación territorial para los casos de retraso grave en el pago a los proveedores de las Administraciones, o la aplicación de condicionalidad fiscal y de nuevas reformas estructurales para la transferencia de la liquidez del Fondo de Liquidez Autonómico.

Déficit excesivo

Con estas medidas se pretende la corrección del déficit excesivo, para fortalecer el marco de la gobernanza de la política fiscal y de la contratación pública. Sin embargo, el nuevo Gobierno deberá contemplar otras para asegurar el cumplimiento de las directrices europeas.

Se hace hincapié en una actualización del cuadro macroeconómico, que está basado en hipótesis prudentes para el desarrollo del ciclo económico en 2017, e insiste en confirmar la recuperación de la economía española y la creación de empleo.

Aunque, en principio, es una prórroga de los Presupuestos para 2016, se hace una proyección de ingresos y gastos teniendo en cuenta que se actualizan las previsiones de ingresos en función del cuadro macroeconómico. En cuanto a los gastos, de la misma manera se hace una proyección de sus principales componentes, recogiendo el impacto del ciclo económico. “Se trata de un ejercicio de planificación fiscal que, por lo tanto, se separa de la práctica de elaboración del Presupuesto General del Estado, en situación de prórroga. Así se establece en el artículo 134.4 de la Constitución Española, que indica que, si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico

correspondiente, quedarán automáticamente prorrogados los del ejercicio anterior, hasta la aprobación de los nuevos. La prórroga afecta al Presupuesto del Estado y al de la Seguridad Social”.

El plan presupuestario incorpora también la información necesaria para el cumplimiento de los requisitos establecidos para los Estados miembros en el marco del procedimiento de déficit excesivo, “tal y como regula el Reglamento 473/2013, de 21 de mayo, sobre disposiciones comunes para el seguimiento y evaluación de los proyectos de planes presupuestarios y para la corrección del déficit excesivo de los Estados miembros de la zona del euro”.

Se detalla toda la información necesaria sobre el conjunto de las Administraciones Públicas y de cada uno de los subsectores: el gasto total pasa de un 42,4 % del PIB en 2016, a un 41,3 %. Salvo cinco de las once partidas, que mantienen el mismo porcentaje respecto al PIB (Defensa 0,9%, Orden público y seguridad 1,9%, Protección del medio ambiente 0,8%, Vivienda y servicios comunitarios 0,5%, Actividades recreativas, cultura y religión 1,1%), el resto disminuyen. Destacamos: Servicios Públicos generales (de 6,1% a 5,9%), Educación (de 4,0% a 3,9%), Sanidad (de 6,1% a 6,0%), Empleo (de 2,1% a 1,9%) y Protección Social (de 16,9% a 16,5%).

Queda por saber si el nuevo Gobierno hará algún cambio a este Plan Presupuestario, pero no es previsible que aumenten los porcentajes contemplados, en el mejor de los casos se quedarán igual. 

Pablo Gentili. Docente e investigador

“Para PISA, el buen docente es solo el que genera buenos resultados conforme a lo que esta prueba valora”



Manuel Menor Currás
Profesor de Historia

@manolo.menor@gmail.com

Fotos: Teresa Rodríguez
Más entrevistas en www.te-feccoo.es

***Pablo Gentili** está doctorado en la Facultad de Educación de Buenos Aires. Desde 1984 ha tenido una intensa labor docente en Argentina y Alemania; desde 1994, la prosigue en Río de Janeiro. Sus líneas de investigación, divulgación, amplitud de publicaciones y compromiso con diversas organizaciones académicas y sociales versan sobre las reformas educativas en América Latina, privatización de la educación, políticas educativas comparadas, educación y ciudadanía, sindicalismo docente y similares.*

¿De qué no habla PISA?

Detrás de las sensibilidades que despierta, oculta grandes carencias. No puedo culpar a la madre que quiere que su hijo tenga un empleo con buen salario para ser feliz, pero sí tengo que culpar al Gobierno que transmite a esa madre un ideal de escuela que la está engañando y le está haciendo perder la oportunidad de que el derecho a la educación sea una ocasión para que su hijo tenga acceso a saberes que lo transformen en buen ciudadano. PISA no le habla de la ciudadanía, le habla en términos del emprendedurismo, de la capacidad de inventiva laboral. No habla de la participación para hacer del mundo un espacio más justo; no dice que hay que aprender a defender los derechos del trabajo, aprender a diferenciar el trabajo decente del indecente, aprender a discernir la explotación de lo que es el compromiso, el trabajo solidario... No dice que la educación puede ser el lugar ideal que la sociedad democrática creó para que se aprendan estas cosas.

¿Vamos a una sociedad despolitizada?

Sí. En España votar más no parece conducir a elegir mejor..., cosa que en Galicia, por ejemplo, estáis que lo bordáis... De alguna forma,

esto demuestra una profunda despolitización de la democracia: ejercer un derecho que en España costó mucho conquistar, el derecho al voto, y a medida que España vota más, crece más la derecha. Las políticas de educación tienen que ver con esta despolitización y fue Wert el que dijo una de las cosas más dramáticas del sistema educativo español. Ahora está en la OCDE: no hay ninguna casualidad en esto. Su triste paso por Educación será recordado como uno de los momentos más nefastos y oscuros. Pero fíjate que habló de algo que se ha multiplicado mucho en España y que en América latina lo estamos viendo: “Hay disciplinas que hacen perder tiempo y distraen a los alumnos”.

Algo así decía Wert a propósito de la Filosofía, la Sociología, el Arte... ¿Por qué habló de esto? Porque, si la escuela tiene que formar para el trabajo, ¿para qué sirve la Filosofía? Si, en definitiva, en el trabajo cuanto menos pienses mejor, ¿para qué sirve el Arte o la Música? Las cosas que se eliminan son las que nos llevan a pensar que incluso las Matemáticas son algo meramente instrumental... Es la Matemática para hacer negocios, aunque también haya una Matemática reflexiva que nos podría ayudar a pensar, a partir de los números, la construcción de un

Pablo Gentili aborda sin pelos en la lengua la actualidad educativa española. Los paralelismos de presente y futuro, a ambos lados del Atlántico, también entrelazan aquí su análisis: los instrumentos educativos en que se expresa la redefinición del capitalismo se están estandarizando.

PISA no habla de la participación para hacer del mundo un espacio más justo



mundo mejor. No. Lo que se impone es una Matemática aplicada que, en definitiva, sirva para pasar pruebas, acceder a buenos puestos y hacer ecuaciones financieras.

¿Y la Lengua?

Pasa lo mismo, y es muy importante. Ahí está el inglés que nos quieren enseñar: no es el inglés que sirve para conocer mejor el mundo; es el inglés para los negocios y para el turismo... Ahora, el Gobierno del golpe de Estado en Brasil ha eliminado una de las grandes conquistas del Gobierno del PT: el español como lengua obligatoria en las escuelas. Lula quería el español porque no podía ser que Brasil, rodeado de países que hablan español, no hablara español. No era el idioma de los negocios, pero ayudaría a integrar más culturalmente a los pueblos. Y que se integrara Brasil más con España, y por España llegar a Europa. Era una idea cultural. Bueno, pues a poco de asumir Temer el poder, lo quitó como obligatorio y lo puso optativo...

E igual hizo con la Historia de África, que se había puesto como obligatoria y ahora es también optativa. En un país con un 47% de población con origen africano, negros y negras, no afrobrasileños: no son africanos sino brasileños cuyas raíces están en África. Si Argentina no estudiara la Historia europea, sería imposible entender la sociedad argentina. Por querer entender Brasil sin Portugal ni África, se eliminó ahora Historia de África. Igual que se elimina la Filosofía y la Sociología, porque son saberes que distraen de que Brasil tenga un buen desempeño en las pruebas de PISA, que es quien ahora muestra cómo es un buen ciudadano; en definitiva, un obediente trabajador. Nos quieren volver a un pasado remoto, pero contando con que la sociedad crea que PISA ayuda a modernizar la educación.

¿La gran afluencia de inmigrantes -sudamericanos en buena medida- fue aprovechada para desprestigiar la enseñanza pública?

No es exagerado decirlo así. España ha vivido un momento muy particular porque el crecimiento económico español generó un atractivo extranjero muy grande, especialmente de Sudamérica y del Norte de África. Se transformó en un espacio de trabajo para servicios que los españoles no querían hacer, pero no llegó a desarrollar un Estado capaz de atender a estos inmigrantes que venían con muchísimas deficiencias y necesidades específicas. Cuando llega el Gobierno del PP, el recorte en los gastos se acompaña del estímulo a la educación privada porque los beneficios de la educación 



privada son muchos. Todo, hasta la desgravación fiscal por los uniformes escolares, son beneficios que estimulan a la gente a mandar a sus hijos a la escuela privada o a la concertada, y genera una segmentación mayor del sistema educativo. Hizo que a los pobres se los pusiera en los guetos educativos que terminaron siendo los institutos públicos, sobre los cuales se empezó a generar un discurso descalificador y humillante, el que se quiere generar hacia la escuela pública.

¿También para aumentar la desigualdad?

Creo que se generó un cóctel terrible, con un Estado que se aleja cada vez más de la responsabilidad social y una sociedad cada vez más diversa en condiciones de mucha desigualdad. La crisis económica hizo que muchos de los inmigrantes que llegaron aquí para trabajar perdieran sus empleos, y esto los puso en una situación más carencial todavía. Y de mucho sufrimiento, porque hay que entender que, cuando venía una familia africana o latinoamericana a trabajar en un bar o a limpiar los baños de un hotel, esa familia representa a muchas otras de sus países de origen. Piensa que hay países centroamericanos, Ecuador por ejemplo durante mucho tiempo, donde la principal fuente de ingresos eran las divisas que entraban por transferencias de las familias que vivían en el exterior. Entonces, cuando estas personas perdieron sus empleos, no sólo tuvieron problemas en sus familias de acá, sino también afuera, lo que genera una enorme responsabilidad. Bueno, y esto se transmite a los niños mientras el Estado se despreocupa. A unos niños que vienen con un nivel de complejidad y demanda educativa muy grande, no se les puede tener en un aula hablando tres, cuatro o diez idiomas y, encima, con necesidades económicas porque no comen y

En contraste con los médicos, la de profesor es la única profesión donde la gente se financia su propia formación



están con separaciones familiares, porque el papá se tuvo que ir a trabajar a otro país mientras la mamá no tiene empleo...

Esto es una mezcla explosiva que acaba profundizando todavía más la idea de que la escuela pública es mala. Porque, en definitiva, no se explica por la crisis económica ni por la irresponsabilidad del Gobierno para financiar la política social o las escuelas, ni por nada. Se les habla de la incompetencia de los centros educativos. O sea, que, además, se transfiere la culpa y la responsabilidad a quienes sufren la

irresponsabilidad: los inmigrantes pasan a ser los culpables de todos los males del país, y los profesores son vistos como unos incompetentes porque no los pueden atender.

¿A los profesores, les quieren como profesionales o como peones?

Sí, justamente. Creo que uno de los efectos más nocivos de PISA es que, al generar un modelo de educación, una norma hacia donde va la escuela, también define un modelo de docente. El buen docente es el que genera buenos resultados conforme PISA establece que son buenos aprendizajes, los que valora su prueba. En este sentido, si te sales de la norma -como en cualquier sistema autoritario-, pasas a ser un *outsider*, un desequilibrado en los términos que el sistema establece. Y lo que hace el sistema con los desequilibrios es que los trata de eliminar, los estigmatiza, etiqueta y se los trata de sacar de encima.

¿Una cuestión de obediencia? ¿A quiénes?

Para ejercer la docencia es fundamental la creatividad, la libertad para pensar, para crear. Y hay que tener herramientas para poder ejercer esa libertad creativa. Hay que aprender, formarse para desarrollar la capacidad crítica, pero es fundamental que el docente tenga esta libertad. Y tú ves en paralelo, sin embargo, cómo hoy estos sistemas estandarizados que evalúan la educación en base al resultado de pruebas a los alumnos, también generan una enorme industria alrededor que facilita herramientas para obtener buenos resultados. Por ello, no es coincidencia que PISA exista en un contexto en el que los grandes monopolios de la producción de los libros didácticos ha crecido exponencialmente. En definitiva, un

sistema como el de PISA beneficia mucho al que produce materiales didácticos estandarizados, pues PISA es una prueba estandarizada y se aplica en todos los países. Por tanto, es la gran utopía del control. O sea, si el mismo conocimiento se le pide a todos los niños del mundo, el que produce las herramientas didácticas para aprender esos conocimientos puede llegar a tener un gran poder. Por eso no es raro que hoy manejen la industria del libro didáctico capitales internacionales poderosísimos. Entre otras cosas, porque uno de los principales clientes son los Estados, que son los que compran esos libros para que los niños estudien. El Estado brasileño en un determinado momento fue el mayor comprador de libros del mundo: imagínate comprar 30 ó 40 millones de ejemplares de un libro de cada disciplina por año. ¿Qué ocurre entonces? Todo esto fortalece la imagen de un docente no creativo, el capacitado en esas normas y obediente.

¿Cómo es de perjudicial?

Con este directivismo, la frustración y sufrimiento que tienen los docentes con mayor experiencia en el sistema escolar es enorme. Primero, porque vieron pasar todas las reformas durante tantos años, pero después, porque su capacidad de adaptación es más limitada que la de los jóvenes. Estos vienen programados para trabajar con una bajísima capacidad de creatividad, inventiva y libertad para la producción de conocimiento y actividades didácticas, pero tienen más éxito porque cuanto menos creatividad y libertad tengan, más productivos son.

Es parte del proceso de precarización de un trabajo en el que, por otro lado, los docentes sufren por la pérdida salarial y por el empeoramiento de las condiciones laborales. Trabajan más horas, en peores condiciones y ganan menos, en un contexto en



Las pruebas estandarizadas fortalecen la imagen de un docente no creativo, el capacitado en esas normas y obediente

que la mayor parte de los docentes -y de las docentes, pues hay niveles en que la mayoría son mujeres- es más precario. En Argentina, casi el 60 % del salario como docentes es el ingreso de la familia; y se sospecha que, mientras 30 ó 40 años atrás el salario docente completaba el salario familiar, ahora es el principal. Tenemos, pues, mujeres docentes en una estructura social profundamente machista y patriarcal: mujeres que trabajan como docentes, que pasan a ser jefes de hogar y no pueden sustentar a su familia.

Y todo este trabajo se asienta sobre una exigencia de formación y capacitación muy grande, pero sin apoyo público. Yo me sorprende en los eventos y congresos a los que

asisto. Los docentes van a todo y muchas veces pagan sus propios gastos, su propia formación. Es la única profesión donde la gente se financia su propia formación. Contrasta con los médicos, a los que cuando van a un congreso los laboratorios les pagan los pasajes y la estancia. Los docentes no, se lo pagan ellos todo: pagan su formación, hacen cursos, se están formando continuamente y son criminalizados, humillados y estigmatizados como burros e imbéciles que no saben atender a las necesidades de la sociedad moderna. Esto es terrible, porque genera una enorme ansiedad y frustración. Y muchas enfermedades también, porque la docencia lo sufre con depresión y estrés profundo.



La irresponsabilidad social del Gobierno hace que los profesores sean vistos como unos incompetentes que no pueden atender los problemas de desigualdad

En un panorama tan poco halagüeño ¿qué queda para la utopía?

Bueno, primero, que vivimos en un momento muy complejo y tales momentos, incluso de derrota, son de gran creatividad y oportunidades. Porque son momentos de aprendizaje: cuando uno sufre derrotas aprende. Y aquí hay dos cosas que creo que debemos aprender en América Latina y en España: que hemos sufrido una derrota muy grande pero hemos generado también cambios muy importantes.

España es un país donde el PP crece, pero también generó la experiencia y movilización social y popular más importante que tuvo Europa en la última década, el movimiento del 15-M. Es un país que tiene todavía una izquierda política estructurada: no es un gran movimiento de masas, pero existe. Hay países que lo han perdido. Por lo tanto, en España es verdad que hay motivos para deprimirse, pero también hay motivos para tener esperanza porque ustedes hace muy poco consiguieron generar una química, una mística que parecía

imposible y se logró. ¿Por qué digo que el 15-M es tan importante? No por el movimiento como tal solamente, sino por el hecho de que, en determinado momento, la gente mostró señales de cansancio de la podredumbre política y económica que se estaba viviendo. Fue algo muy parecido a lo sucedido en América Latina, donde tuvimos una década en que nos equivocamos mucho, cometimos muchos errores, pero también hicimos muchas cosas.

Antes, no sabíamos si podíamos. Ahora, ya sabemos que podemos. Se tratará de volver para ser mejores y evitar repetir esos errores. Aquí ustedes tienen una gran oportunidad hoy: unir a las izquierdas¹. En comparación con otros países de Europa, España es un país con capacidad de movilidad social, sindicatos y organizaciones que todavía funcionan. En este contexto de avance conservador tan profundo, hay muchos puntos de encuentro. Por lo pronto, uno: luchar contra este Gobierno y todo lo que este Gobierno implica. Hay posibilidad de encontrar puntos estratégicos de alianzas; tendría que haber posibilidad de formar gobiernos comunes en los

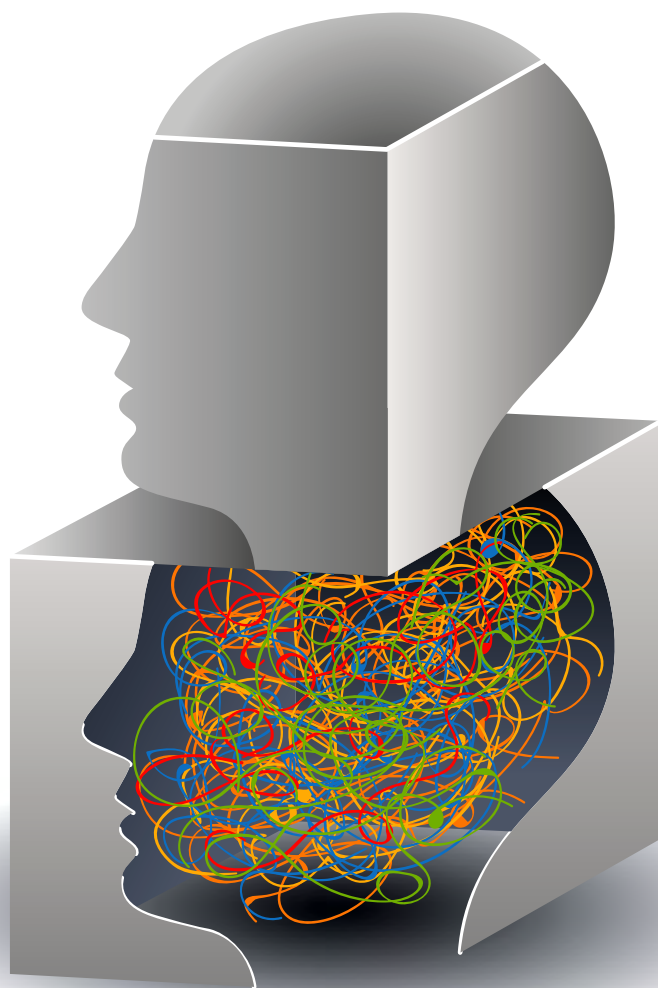
lugares donde se pueda. Si no se logra eso, la dificultad va a ser muy grande.

Es difícil, pero la esperanza es que todo esto existe, se puede fortalecer y avanzar. La peor derrota es pensar que no hay alternativa, y creer en lo que los poderosos quieren que creamos: que finalmente nos han derrotado y que siempre vamos a ser oposición. Me parece que el gran motivo de la esperanza es poder construir una referencia, una utopía, una narrativa que nos permita estar juntos para resistir. En América Latina, cometimos muchos errores, inclusive el de pensar que tenemos que aliarnos a nuestros enemigos si queremos gobernar, para tener más consenso. Y eso fue nuestra ruina porque, en vez de aliarnos a nuestros aliados naturales, que luchan por la ampliación de los derechos y oportunidades, nos aliamos con los poderosos y nos terminaron cagando. La posibilidad de construir la esperanza depende de la capacidad que tengamos de movilizarnos más y articularnos alrededor de objetivos comunes. 

¹ Esta entrevista se hizo el 29 de septiembre de 2016.



Que **trabajar** no te cueste **la salud**



El personal educativo está sometido a un fuerte estrés laboral.

Pero no solo. A lo largo de este dossier repasamos los riesgos psicosociales más habituales que pueden afectar a la salud de los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza y te ponemos al día de las iniciativas que desarrollamos desde la Federación de Enseñanza de CCOO para promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y favorecer la mejora de las condiciones laborales.

Trabajamos por tu seguridad, para que trabajar no te cueste la salud.

La defensa de la salud estrategia clave para



Julio Serrano Gracia
Secretaría de Acción
Sindical, Universidades
e Investigación y Salud
Laboral FECCOO

@ julio.serrano@fe.ccoo.es

@jsgracias

La exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) nos recuerda que la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional obliga a los poderes públicos a desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Política que deberá ser coherente con las decisiones que tome la Unión Europea en esta materia que, además, ha expresado en múltiples ocasiones su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo armonizando paulatinamente esas condiciones en los diferentes países europeos.

La citada ley persigue ante todo la prevención, pero su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. Su propósito es fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucrando a la sociedad en su conjunto.

Con el objetivo de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, la disposición adicional quinta de la LPRL creó una fundación, la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL), bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –hoy, Ministerio de Empleo y Seguridad Social–, con participación tanto de las administraciones públicas, como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores.

Cada año, la FPRL publica varias convocatorias en las que se asignan recursos para la ejecu-

ción de acciones de carácter sectorial o transversal que pretenden promover el cumplimiento de los objetivos de la fundación: fomentar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, informar a trabajadores y empresarios, asistirlos técnicamente y formarlos en todo lo relacionado con la prevención.

Comprometidos con la prevención

La FECCOO, firmemente comprometida con el fomento de la cultura preventiva, ha participado en las convocatorias de la FPRL desde el año 2011, lo que nos ha permitido realizar, en colaboración con las organizaciones sindicales y patronales de cada sector, diez proyectos en varios de los sectores de la enseñanza privada.

A través de la primera de las acciones financiadas por la FPRL pudimos realizar un estudio diagnóstico de la gestión preventiva en los centros de atención a personas con discapacidad. Posteriormente, en función de la información obtenida en el informe de situación fruto del estudio, elaboramos un manual sobre prevención de riesgos ergonómicos utilizando el método ERGOPAR, una guía sobre los conflictos de origen interno y un estudio sobre las condiciones de trabajo y las exposiciones a los riesgos psicosociales en estos centros de trabajo. Además, creamos un portal web y dos aplicaciones móviles para difundir la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales que hemos recopilado y que está específicamente orientada a los trabajadores y trabajadoras de este sector.

También hemos realizado varios proyectos en el sector de ocio educativo y animación sociocultural: un diagnóstico preventivo general de los trabajadores del sector, una guía para prevenir los riesgos ergonómicos que posteriormente completamos con unas recomendaciones de buenas prácticas y otra página web con sus correspondientes aplicaciones móviles vinculadas a la web para difundir estos trabajos y cuantos podamos recopilar para promover la cultura preventiva entre los trabajadores y tra-

Salud laboral, una la acción sindical

**La defensa de
la salud laboral,
una estrategia
clave para la
acción sindical**

bajadoras del ocio educativo y la animación sociocultural.

En el sector de los centros de asistencia y educación infantil, hemos elaborado un estudio diagnóstico sobre los principales riesgos laborales en estos centros, analizando la situación específica de las mujeres y los riesgos ergonómicos y foniátricos.

Por último, mencionamos los trabajos realizados en los sectores de reforma y protección de menores, universidades sin ánimo de lucro y enseñanza no reglada. En el primer sector se realizó un estudio sobre la exposición a los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus trabajadores; en el segundo, estudiamos las condiciones de trabajo y la exposición a riesgos psicosociales del personal docente investigador (PDI) en las universidades privadas sin ánimo de lucro que pudimos comparar con otro estudio de similares características dirigido al PDI de las universidades públicas; y en el tercero, analizamos las patologías de la voz de los docentes de la enseñanza no reglada.

El objetivo final de todos los trabajos fue y sigue siendo conocer los principales problemas que se producen en el ámbito de la salud laboral de cada sector y proponer soluciones elaboradas con la participación de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo.

Mujeres y jóvenes

La defensa de la salud laboral es, por tanto, clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y constituye una herramienta estratégica para la acción sindical. La extensión generalizada de un modelo precario de relaciones laborales está teniendo graves consecuencias en la salud de trabajadoras y trabajadores, sobre todo en aquellos colectivos más afectados por la precariedad: mujeres y jóvenes.

Las estadísticas oficiales de siniestralidad nos indican que se ha producido un incremento en las enfermedades de origen profesional y en los casos de trastornos psicosociales asociados al trabajo, especialmente en sectores como el nuestro, que está altamente feminizado.

La guía sindical: mujeres, trabajos y salud, elaborada por ISTAS y CCOO en el año 2012, nos indica, en líneas generales, que las mujeres trabajadoras se encuentran expuestas en mayor medida que sus compañeros de trabajo a los siguientes riesgos psicosociales: doble presencia (provocando la división sexual del trabajo doméstico y familiar); esconder emociones y exigencias cognitivas en relación a los hombres; ocultar emociones y tener menos oportunidades de desarrollo profesional.

Todas estas diferencias que provocan una mayor segregación ocupacional, horizontal y vertical de las mujeres, nos han llevado a incorporar la perspectiva de género en muchos de nuestros trabajos.

En las páginas siguientes de este monográfico analizamos qué son los riesgos psicosociales y cómo pueden afectar a la salud de los trabajadores del sector educativo, porque está adquiriendo proporciones alarmantes entre los profesionales del sector y entendemos que es fundamental implantar medidas preventivas para eliminar este riesgo o minimizarlo.

En el segundo artículo repasamos, brevemente, los proyectos sobre prevención de riesgos laborales que estamos desarrollando este año y podremos comprobar que en muchos de ellos hemos decidido trabajar en la elaboración de prácticas preventivas de los principales riesgos psicosociales porque, como ya hemos señalado, suponen uno de los retos más importantes en nuestro sector. 



**La defensa de
la salud laboral
es, por tanto,
clave en la
disputa por la
mejora de las
condiciones
de trabajo y
constituye una
herramienta
estratégica
para la acción
sindical**



Riesgos psicosociales:

qué son y cómo pueden afectar a la salud del personal del sector educativo

**María Luisa
Hervías García**
Técnico Superior
en Prevención de
Riesgos Laborales
FECCOO

En nuestro entorno laboral existen múltiples causantes de estrés, son los denominados estresores laborales o factores de riesgos psicosociales. Estudios recientes han puesto de manifiesto que este problema está adquiriendo proporciones alarmantes entre el personal del sector educativo y que, por tanto, es prioritario implantar medidas preventivas para eliminarlo o minimizarlo.

El estrés es un “proceso corporal para adaptarse a las influencias, cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto”¹. Ansiedad, depresión, miedo, trastornos gastrointestinales o problemas musculoesqueléticos son algunas de las dolencias que puede padecer un trabajador expuesto a riesgos psicosociales.

¿Cómo se definen los riesgos psicosociales?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”².

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales?

Mencionamos a continuación los principales riesgos psicosociales, o, más concretamente, aquellos que están consensuados como tales:

- **El estrés:** la Comisión Europea lo define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”³.
- **La violencia:** según la OIT es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.
- **Acoso laboral o mobbing:** es una situación en la que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psí-



Riesgos psicosociales: qué son y cómo pueden afectar a la salud del personal del sector educativo

quica, siendo necesaria en muchos casos la asistencia médica o psicológica⁴.

- **Acoso sexual:** supone un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona acosada⁵.
- **El burnout o desgaste profesional:** es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas⁶.

Existen otros, como son: conflicto familia-trabajo, trabajo emocional, inseguridad contractual.

¿Qué lo puede causar?⁷

Las causas o factores de riesgo pueden estar relacionadas, entre otras:

- **Con el entorno de trabajo:** las condiciones ambientales, el diseño del puesto de trabajo.

- **Con las tareas y las funciones:** el ritmo de trabajo, la monotonía, la repetitividad, la iniciativa, la autonomía, la carga de trabajo, el nivel de responsabilidad, el desempeño de rol.
- **Con la organización del tiempo de trabajo.**
- **Con la estructura de la organización del trabajo:** el estilo de mando, la participación en la toma de decisiones, la comunicación en el trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo, las condiciones de empleo.

¿Cómo actuar?

La norma obliga al empleador a velar por la seguridad y la salud de sus empleados, y para ello desarrolla un modo para dar cumplimiento a tal mandato.

El empresario, entre otras, tiene la obligación de realizar la evaluación y la planificación de

Los delegados y las delegadas de prevención desempeñan un papel importante cuando la empresa no tiene en cuenta este tipo de riesgos en su sistema de gestión preventiva





las medidas preventivas y el plan de prevención de todos los riesgos de origen laboral y, por lo tanto, los riesgos psicosociales presentes en el ámbito del trabajo.

Son varios los métodos existentes para evaluar riesgos psicosociales. Por ello, lo primero que hay que hacer es determinar el método a utilizar.

Desde la Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO recomendamos que se utilice el método CoPsoQ, un método danés adaptado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO para ser utilizado en España.

Nos inclinamos hacia el CoPsoQ frente a otros métodos, como puede ser el F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), porque es participativo, incluye la doble presencia y es un método muy sencillo cuyos resultados son fáciles de interpretar. Se puede utilizar para cualquier tipo de trabajo y garantiza la confidencialidad. Además, es reconocido por el INSHT en una Nota Técnica de Prevención (NTP 703), siendo público y gratuito.

El método CoPsoQ, también conocido como ISTAS 21, tiene tres versiones: una larga para investigación, una media para empresas con más de 25 trabajadores y una corta para empresas con menos de 25 trabajadores. Todas estas versiones se pueden descargar en el enlace <http://www.copsoq.istas21.net/>

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, hay que implantar medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos, y posteriormente hacer un seguimiento y control de estas para comprobar su eficacia.

Los delegados y las delegadas de prevención desempeñan un papel importante cuando la empresa no tiene en cuenta este tipo de riesgos en su sistema de gestión preventiva. Deben plantear al empleador que tenga en cuenta dichos riesgos y los evalúe. El foro adecuado para ello son las reuniones periódicas del comité de seguridad y salud, o bien las reuniones periódicas del delegado de prevención con el empresario (dependiendo del tamaño de la empresa).

Además, los delegados de prevención pueden llevar a cabo otras iniciativas como, por ejemplo, hacer visible el problema. Para ello, pueden utilizar el ISTAS 21 versión corta y distribuirla a sus compañeros de trabajo, anónimamente, para realizar un posterior estudio de los resultados. Si estos resultados demuestran la existencia de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, pueden presentarlos en las mencionadas reuniones y tratar el tema.

Hay que tener presente que el/la delegado/a de prevención es el/la representante de los trabajadores y las trabajadoras que vela por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en la empresa, y que en esa ardua aunque satisfactoria tarea no está solo, tiene el respaldo de CCOO, de los/as diferentes responsables de Salud Laboral, de los técnicos y las técnicas de prevención de riesgos laborales, de los/as asesores/as, de los/as interlocutores/as con las mutuas y un largo etcétera, con el fin de conseguir que los/as trabajadores/as vuelvan cada día a casa con la misma salud con la que partieron a su puesto de trabajo. 

1 OIT, *Enciclopedia de la OIT*, capítulo 34, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf> (en línea, 9 de noviembre de 2016).

2 Potenciano Mingo, L., Luna Lozano, M., *Guía para la prevención de riesgos psicosociales*. Edita CCOO de Madrid. Madrid 2007, pág. 11.

3 Moreno Jiménez, B., Báez León, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Edit. INSHT, Madrid 2010, pág. 22.

4 USMR de CCOO, *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*, edita CCOO de Madrid. Madrid 2002, pág. 7.

5 USMR de CCOO, op. cit., pág. 14.

6 USMR de CCOO, op. cit., pág. 13.

7 Mansilla Izquierdo, F., Favieres Cuevas, A., *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Edita CAM (en línea, <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>, 10 de noviembre de 2016).



Trabajamos por tu seguridad

Pilar Ortíz

Técnico en Prevención
de Riesgos Laborales
FECCOO

En el marco de la convocatoria 2015 de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales (a partir de ahora FPRL), la FECCOO solicitó siete acciones que se están ejecutando durante el año en curso.

Dos de ellas se encuadran dentro de la línea de financiación sectorial, mientras que las otras cinco lo hacen en el marco de las acciones ejecutadas dentro de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 para centros de menos de 50 trabajadores sin representación sindical.

Los objetivos generales de la citada estrategia son:

- a) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las comunidades autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.
- b) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Las acciones que hemos señalado van dirigidas a los siguientes sectores:

Atención a personas con discapacidad

Este año estamos ejecutando dos estudios que están relacionados con trabajos previos de la FECCOO.

El primero aborda la gestión de conflictos de origen interno y pretende sensibilizar so-

bre la importancia de la gestión de este tipo de incidentes en los centros del sector, dando continuidad al estudio ejecutado en la misma temática en la convocatoria de 2012.

Para ello se está elaborando:

1. Un procedimiento para facilitar la gestión eficaz de conflictos e incidentes de origen interno en los centros, frente a la asunción del riesgo.
2. Folletos descargables que faciliten la difusión de resultados.
3. Varios artículos para presentar un resumen de los resultados del proyecto.

El segundo está centrado en los riesgos psicosociales teniendo en cuenta la perspectiva de género, con el objeto de promover la importancia de la gestión de los riesgos psicosociales, prestando especial atención a la situación de la mujer en los centros de atención a personas con discapacidad, en el marco de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

En la actualidad, estamos elaborando propuestas que recogen las mejores prácticas preventivas frente a los principales riesgos psicosociales a los que están expuestas las trabajadoras y trabajadores del sector, enfatizando la importancia de la implantación de una gestión eficaz de este tipo de riesgos, con especial atención a la problemática de género.

Las conclusiones del estudio se recopilarán en una guía de resultados. Además, para facilitar la difusión de la información a través de medios atractivos y de fácil comprensión,



En la actualidad, estamos elaborando propuestas que recogen las mejores prácticas preventivas frente a los principales riesgos psicosociales



se resumirán las principales conclusiones en diferentes formatos: un cuadernillo de buenas prácticas psicosociales, un artículo de difusión, una jornada de presentación de resultados y un vídeo resumen del estudio y de la jornada de presentación, facilitando también la difusión de las conclusiones del estudio a través de nuestra página web.

Esta acción servirá asimismo para mejorar y actualizar el gestor documental en salud laboral en el sector de atención a personas con discapacidad puesto en marcha con anterioridad, favoreciendo la interactividad con los usuarios.

Ocio educativo

Se están llevando a cabo dos estudios. El primero persigue el objetivo de facilitar la

implantación de buenas prácticas ergonómicas con perspectiva de género en el sector de ocio educativo y animación socio-cultural a través de fichas descargables y desarrollo de contenidos en formato digital, que se pondrán a disposición de los trabajadores en el portal web www.prlocioeducativo.com.

El segundo, sobre riesgos psicosociales, tiene como fin promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas de los empresarios del sector. Este proyecto, que se desarrolla dentro de las acciones aprobadas en la Estrategia Española de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2015-2020, pretende identificar y caracterizar los principales riesgos psicosociales entre los trabajadores y trabajadoras del sector y difundir los resultados obtenidos. Las conclusiones se han recogido en una guía de resultados, dí-

ticos informativos y un vídeo resumen del estudio.

Por otro lado, la FECCOO, junto con los firmantes de los convenios colectivos de cada uno de los sectores que se relacionan en los párrafos siguientes, han puesto en marcha, también en el marco de la Estrategia Española para la Seguridad y Salud 2015-2020, tres acciones para la promover la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, informar sobre esta y fortalecer la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Estas acciones conllevan la realización de visitas paritarias y la entrega de los materiales elaborados al efecto en centros de menos de 50 trabajadoras y trabajadores sin representación sindical.

Así, en el sector de la asistencia y educación infantil se están visitando 200 centros de trabajo en la Comunidad de Madrid, País Valencià (concretamente en Valencia y Alicante) y Andalucía (Sevilla). En las visitas, se entregan a las trabajadoras y trabajadores diferentes materiales (trípticos, calendarios de sobremesa, bolsas de papel y carpetas), además de un cartel y folleto relativo al problema del amianto en las pizarras de los colegios. Estos últimos documentos, que ha elaborado la FECCOO, se publicarán en formato digital en diferentes idiomas (castellano, catalán y gallego).

Entre los centros de educación privada, se están realizando un total de 40 visitas en centros del sector en la Comunidad de Madrid, Andalucía (Sevilla) y País Valencià (Valencia y Alicante). En las visitas se hace entrega de diferentes materiales (trípticos, calendarios de sobremesa, bolsas de papel y carpetas). Además, la FECCOO está elaborando un vídeo resumen y unos folletos en diferentes idiomas (euskera, gallego

y catalán) para enfatizar la importancia de la gestión efectiva de los riesgos psicosociales y difundir metodologías validadas de evaluación de riesgos psicosociales.

En el sector de las autoescuelas, se han realizado 100 visitas, 40 de las cuales por la FECCOO a centros localizados en la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha. En las visitas se hace entrega de diferentes materiales (folleto informativo, maletín portadocumentos y minikit de primeros auxilios para el coche), junto con un cuadernillo informativo, en diferentes idiomas (euskera, gallego y catalán) que ha elaborado la FECCOO sobre la importancia de gestionar los riesgos psicosociales.

Paralelamente, la FECCOO está potenciando su presencia en las principales redes sociales (Facebook y Twitter) para favorecer la difusión de la información y facilitar la sensibilización e información de las trabajadoras y trabajadores, empresarios y empresarias y otros agentes sociales relacionados para tratar de conseguir la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en general. 



El Tribunal de Justicia equipara a indefinido



Roberto Tamayo
Periodista

@ rtamayo@fe.ccoo.es

LLEGAN NOTICIAS ALENTADORAS desde Europa, por una vez. El Tribunal de Justicia Europeo (TJUE) ha señalado abusos en la temporalidad de los contratos, tanto en la empresa privada como en la administración pública. Se trata de un paso trascendental para terminar con la creciente precarización del mercado de trabajo en España, activada por la reforma laboral de 2012. Las tres sentencias del TJUE defienden que la indemnización entre indefinidos y temporales no debe ser diferente solo por este motivo. El fallo de los jueces comunitarios establece que los interinos tienen derecho a percibir una compensación al rescindir su contrato. La argumentación del tribunal va más allá y señala que las indemnizaciones por despido deben ser iguales para todos, salvo que haya “razones objetivas”, y de estas últimas excluye el hecho de ser indefinido o no. El TJUE estaría indicando al juez nacional que tiene que reconocer en estos momentos una indemnización de 20 días a quien hasta ahora no tenía derecho a indemnización. Conforme a la forma en la que argumenta la Corte, esa discriminación se daría para cualquier contrato temporal; es decir, también respecto de los que en la legislación laboral española están percibiendo 12 días por año de antigüedad.

Estas sentencias podrían tener un importante impacto sobre el modelo de contratación laboral, tanto en España como en el resto de los países europeos, donde esta modalidad de contratación constituye una pieza central de nuestro mercado de trabajo. El año pasado se firmaron en nuestro país 17,1 millones de contratos temporales

de diversa naturaleza, con una duración media de 53 días. Los trabajadores indefinidos reciben como indemnización el equivalente a un sueldo de 20 días por año trabajado, 33 si el despido responde a causas improcedentes, mientras que los temporales perciben 12 días por año, o nada si son interinos.

Apenas dos semanas después de la sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) reconoció el derecho de una trabajadora del Ministerio de Defensa a una indemnización justa, en coherencia con la reciente sentencia del Tribunal europeo. El TSJM ha fallado que esta debe ser la misma que la de un fijo en un despido objetivo: 20 días por año trabajado. Esa ha sido la sentencia para Ana de Diego, la antigua interina del Ministerio de Defensa, cuyo caso provocó el pronunciamiento comunitario. Como interina, carecía de derecho a ser indemnizada al acabar su contrato, según la normativa española.

Ya no se puede sostener durante más tiempo la discriminación que sufren las personas con contrato temporal en nuestro país, según CCOO. La estabilidad del empleo y el derecho a una indemnización justa, similar a la que percibiría una persona con contrato fijo, son parte esencial del argumento jurídico que se incorpora a las sentencias del TJUE y del TSJM. El sindicato defiende desde el primer día que las sentencias de la Unión Europea, especialmente la referida a los interinos y la posterior del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, obligan a aumentar las indemnizaciones que reciben todos los temporales al finalizar su relación labo-

a Europeo s y temporales



ral hasta el equivalente a un salario de 20 días por año trabajado.

Las administraciones públicas cuentan con cerca de 300.000 interinos. Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, considera que el Gobierno debería iniciar una negociación en la Mesa General de la Función Pública. “No es descabellado hacer fijas a estas 300.000 personas”, asegura.

El secretario de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, como ya propusieron los máximos dirigentes de CCOO y UGT en una carta remitida a la ministra de Empleo y Seguridad Social, cree urgente e imprescindible modificar, entre otras legislaciones, la del Estatuto de los Trabajadores, a fin de homologar derechos de las personas con contratos fijos y temporales.

Los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Pepe Álvarez; y los presidentes de CEOE y CEPYME, Juan Rosell y Antonio Garamendi, se reunieron con Fátima Báñez

para analizar las sentencias. Acordaron que una Comisión de expertos (dos nombrados por la patronal, dos por los sindicatos y dos del Ministerio) estudie la situación con el doble objetivo de mejorar la protección de los trabajadores y dar seguridad jurídica a las empresas. Dicha comisión presentará una serie de propuestas a la mesa de diálogo tripartito.

Asesoramiento jurídico y sindical

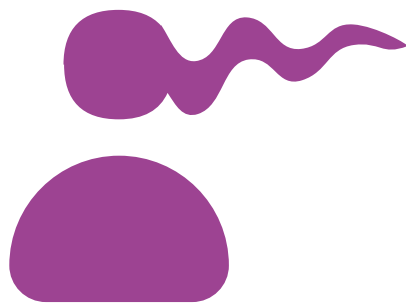
Mientras tanto, CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de asesoramiento jurídico y sindical para ayudar a trabajadoras y trabajadores temporales a reclamar la fijeza de su contrato temporal irregular o la condición de indefinido no fijo en el caso de los temporales irregulares en la Administración Pública; también, para solicitar una mayor indemnización económica por la finalización de sus contratos o nombramientos temporales, en aplicación de las recientes sentencias del TJUE sobre estabilidad en el empleo e igualdad de condiciones en la indemnización. 



Violencia con incumplimien

Secretaría de Mujer,
Igualdad Y Política
Social de FECCOO

Presentamos este 25 de noviembre, para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, un importante documento que repasa las deficiencias en la aplicación de la Ley Integral, cuya vigencia se remonta ya a 2004, y recoge exigencias en todos los ámbitos sociales.



CCOO DIFUNDE ESTE DOCUMENTO- que ha sido elaborado conjuntamente por su Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad y las Secretarías de la Mujer de sus Federaciones estatales de Servicios a la Ciudadanía (FSC), Enseñanza y Sanidad. Desde su propia inserción en los diferentes ámbitos laborales y de la administración pública, a través de la propia afiliación se conoce ampliamente la realidad de la que se da cuenta y las necesidades de atención integral, objetivo declarado de la propia ley. Este documento será presentado al nuevo Gobierno del Estado y a todos los partidos políticos y organizaciones sociales implicadas.

Como el texto señala, “abordar el fenómeno de la violencia de género nos sitúa ante una problemática de carácter estructural, de gran complejidad, para cuya resolución hace necesario un nuevo escenario político y social que promueva los valores igualitarios y democráticos, las libertades y los derechos

fundamentales y la garantía efectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”.

CCOO vuelve a insistir en que la ley Integral (LO 1/2004) “supuso un avance importante en el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social para las trabajadoras víctimas de violencia de género”. Ahora bien, dicho avance normativo no ha contado con la voluntad política ni los recursos necesarios para su desarrollo y aplicación efectiva: “Tras un insuficiente desarrollo de las medidas contenidas en la Ley Integral por parte del Gobierno del PSOE, el Gobierno del Partido Popular ha fracasado en la gestión de las políticas de igualdad y contra la violencia de género, como así lo constatan los déficits en el tratamiento y atención a las víctimas”.

La insistente cifra de mujeres víctimas de violencia de género nos impide la pasividad. Hay que analizar las deficiencias y hay que ponerles solución ya.



tra las mujeres: tos y demandas

Señalamos algunos de los déficits que recoge el documento:

- Resulta alarmante el escaso uso que las mujeres víctimas de violencia de género vienen haciendo de sus derechos laborales. En 2014, solo 80 trabajadoras víctimas de violencia de género han suspendido o extinguido su contrato de trabajo con derecho a desempleo, lo que contrasta con el promedio de 125.000 denuncias que vienen produciéndose anualmente, potenciales titulares de los mencionados derechos.
- Se produce una parálisis en la actividad de los organismos específicos de tutela institucional creados para la coordinación, impulso y evaluación de cuantas medidas se aprueben en materia de violencia de género.
- Hay un alto número de órdenes de protección que cada año son denegadas, cuando la orden de protección es un requisito imprescindible ante las entidades gestoras de la Seguridad Social y ante la empresa para la acreditación como víctima de violencia de género y el reconocimiento de derechos.
- Hay carencia de personal y de recursos económicos en las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE) y de las universidades.
- Como hemos señalado repetidas veces en estas mismas páginas, la LOMCE ha empeorado lo establecido en la anterior Ley Orgánica de Educación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y no ha aplicado las medidas recogidas expresamente en la Ley Integral.
- Los recortes y políticas de austeridad aplicadas en la educación, el refuerzo de los centros segregados por sexo, la desaparición del carácter obligatorio para todo el alumnado de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y la pérdida de peso de la educación en valores están perjudicando enormemente el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, fundamental en la lucha contra la violencia de género.

- Según el Informe de la Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en 2014 se detectaron un total de 20.369 casos, que resultan escasos si se comparan con las 126.742 denuncias por maltrato del mismo año.
- No existen protocolos eficaces de coordinación entre los distintos ámbitos que intervienen en los casos de violencia de género: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Judicatura y Fiscalía, Servicios Sociales, Servicios Sanitarios, etc.; ni la suficiente y necesaria planificación de las actuaciones a llevar a cabo en los distintos entes territoriales.

Y se plantean muchas exigencias. Entre ellas:

- Garantizar a las víctimas de violencia de género el ejercicio de los derechos laborales y económicos, y prestaciones de Seguridad Social.
- Planes de formación, inicial y permanente, para el conjunto de profesionales del ámbito educativo, en materia de igualdad, para la resolución pacífica de conflictos y para la educación de los afectos.
- Desarrollar programas de sensibilización y formación continuada del personal del sistema sanitario público con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz y la atención, especialmente, en profesionales de atención primaria.
- Intensificar las acciones de sensibilización contra la violencia de género en el ámbito de los medios de comunicación.
- Creación de centros integrales públicos territoriales de atención a las mujeres, con equipos interdisciplinarios.
- En el ámbito de la atención de los cuerpos policiales: creación de espacios físicos externalizados, conjuntos y coordinados con otros agentes que intervienen en la atención a las víctimas de la violencia de género.
- Creación de juzgados especializados en violencia de género y de unidades de valoración integral del riesgo.

La educación como instrumento



**Alejandro
Tiana Ferrer**

Rector de la UNED



LOS ÚLTIMOS DATOS PUBLICADOS por el proyecto PISA, correspondientes al año 2012, nos dejaron una mala noticia: los indicadores de equidad, de los que España podía legítimamente enorgullecerse, habían empeorado. La situación no era preocupante, pero sí la tendencia que se apuntaba. Por ese motivo, y a la espera de que se publiquen a finales de 2016 los datos correspondientes al año 2015, estamos en un momento oportuno para reflexionar acerca del papel que desempeña el sistema educativo con vistas a promover la igualdad en la educación.

Desde este punto de vista hay tres cuestiones que merece la pena analizar con cierto detenimiento. En primer lugar, conviene pensar acerca de qué implica hacer efectivo el principio del derecho a la educación. En segundo lugar, hay que reflexionar acerca del modo en que mejor se asegura la igualdad en el acceso de los estudiantes a los distintos tipos de centro. Y en tercer lugar, debemos estudiar cómo se organiza el sistema

educativo para impedir la aparición de barreras sociales y para fomentar la equidad en la educación.

Un equilibrio difícil pero necesario: libertad de enseñanza y derecho a la educación

Los dos grandes principios que rigen en la actualidad la política de la educación son los de libertad de enseñanza y derecho a la educación. Ambos cuentan con una larga historia, paralela al proceso de reconocimiento de los derechos individuales y sociales que ha tenido lugar en la época contemporánea.

El principio de libertad de enseñanza (o libertades de enseñanza, en plural, como dice acertadamente Manuel de Puelles que deberíamos denominarlo) se inserta en el reconocimiento de los derechos de libertad o libertades civiles que se produce ya desde la Revolución Francesa. Encuentran estos derechos su justificación en la necesidad de

no barrera social ento de igualdad



Los dos grandes principios que rigen en la actualidad la política de la educación son los de libertad de enseñanza y derecho a la educación

”

que el Estado respete la esfera privada del individuo, lo que implica reconocer la libertad de expresión, de culto, de conciencia o de prensa. La aplicación de este principio general al ámbito de la educación se realiza en una triple dirección: libertad de creación de centros, libertad de cátedra y libertad de elección de centro. Mientras que la primera acepción se consolidó en el Estado liberal, durante el siglo XIX, el reconocimiento de la segunda solo se conseguiría avanzado ese siglo, después de muchos conflictos. La tercera acepción centra buena parte de los debates políticos actuales en torno a la educación.

El derecho a la educación va asociado al reconocimiento de los derechos prestacionales o sociales, que comenzaron a incluirse de manera generalizada en las constituciones nacionales después de la segunda guerra mundial. Este tipo de derechos,

que abarca ámbitos como las relaciones laborales, la salud, la seguridad social o la educación, encuentra su fundamento en la necesidad de asegurar a todos los ciudadanos un mínimo de igualdad, sin el cual el ejercicio de las libertades cívicas y políticas reconocidas no sería efectivo. Los componentes fundamentales del derecho a la educación son tres: obligatoriedad (ya que la educación es un derecho fundamental, del que no se debe privar a nadie), gratuidad (al menos en los niveles básicos, como medio de asegurar su efectividad) e igualdad de oportunidades (para progresar en el sistema educativo en función del mérito y no de los recursos disponibles). Los tres componentes han quedado recogidos en documentos tan relevantes como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Declaración de los Derechos del Niño de 1959 y la Convención de los Derechos del Niño de 1989.

7

La educación como barrera social o como instrumento de igualdad



Se trata de dos principios procedentes de tendencias ideológicas diferentes. El primero encuentra su origen en el liberalismo y el conservadurismo, en sus distintas concepciones, mientras que el segundo lo tiene en el igualitarismo y la democracia social. Por ese motivo ha existido y existe entre ambos una tensión que no resulta siempre sencilla de resolver.

En estos últimos tiempos estamos asistiendo a un intento más o menos abierto de cambiar el consenso básico que se alcanzó para elaborar el artículo 27 de la Constitución Española, que trata de la educación. En nombre del principio de libertad de enseñanza, y centrándose sobre todo en la libertad de elección de centro, hay sectores ideológicos que propugnan cambios normativos profundos. La inclusión que hace la LOMCE de “la libertad de enseñanza y de creación de centro docente, de acuerdo con el ordenamiento jurídico” entre los principios inspiradores del sistema educativo, sin hacer mención paralela al derecho a la educación, me parece una demostración patente de ese intento. En mi opinión, corremos el riesgo de romper un consenso básico que costó mucho alcanzar. Es un problema importante que no nos podemos permitir que se reavive en las circunstancias actuales.

Un mito engañoso: la libertad de elección

En relación con lo anterior, vale la pena destacar que la libertad de elección se ha convertido desde hace años en una de las banderas educativas favoritas de los grupos conservadores y liberales. Se trataría en última instancia de asegurar que las familias pueden elegir el tipo de educación que desean para sus hijos, por medio de la libre elección de centro. La defensa de ese principio se sustenta en algunas ideas que merece la pena analizar.

Un supuesto muy extendido entre los defensores de dicha opción es que en España existe una escasa libertad de elección. El motivo sería la existencia de una supuesta zonificación rígida, que asignaría forzosa-mente a los alumnos al centro más cercano a su domicilio y les impediría elegir.

Pues bien, hay que subrayar que esa idea es falsa. Es cierto que contamos con zonas

escolares, cada una de las cuales agrupa generalmente varios centros. O sea, aplicamos criterios de asignación de alumnos similares a los existentes en países como Inglaterra o Estados Unidos, que no pueden considerarse enemigos de la libertad individual. Pero a diferencia de lo que allí sucede, las familias no están obligadas a llevar a sus hijos al centro que les corresponde, sino que pueden realmente elegir cualquier centro que deseen, esté o no dentro de la zona en que se ubica su domicilio. E incluso admitimos la posibilidad de tomar en consideración el lugar de trabajo de los padres en vez del domicilio a efectos de admisión en un centro determinado, ampliando así la libertad real de elección.

En consecuencia, nuestras zonas escolares no tienen carácter exclusivo, siendo su única función la de primar la cercanía (entre otros factores) cuando hay más demanda que plazas disponibles en un centro. Porque es realmente ahí donde se sitúa el problema de la elección y donde vale la pena centrar el análisis.

Cuando hay más solicitudes que plazas en un centro puede optarse por diversos sistemas para asignarlas. Una primera opción consiste en dejar que sea el centro quien elige libremente a sus alumnos. Al margen de la discrecionalidad y la injusticia que ese sistema introduce, hay que hacer notar que la supuesta defensa de un principio llevaría precisamente a su negación: frente a la libertad de elección (de las familias), primaría la arbitrariedad de la elección (por los centros).

Una segunda opción consiste en adoptar algunos criterios objetivos para resolver los desajustes entre las plazas disponibles y las preferencias expresadas por las familias. En principio, se trata de una solución más justa y que concede mayor seguridad. Es el modelo actualmente aplicado en nuestro sistema educativo, al igual que en otros muchos. Ahora bien, el dilema se plantea cuando se trata de establecer dichos criterios. Los más habituales son la distancia del domicilio al centro, el nivel de renta y el tamaño de la familia.

Existen también opciones intermedias, como la de combinar algunos de los criterios mencionados con otros más flexibles o dar la posibilidad a los centros de asignar libremente una determinada puntuación, adicional a las anteriores, para cubrir sus plazas.

No basta con preguntarse qué grado de libertad de elección existe en un sistema educativo. No me resisto a plantear la pregunta de quién sale perdiendo. Pienso que vale la pena formularla, pues no todos los sistemas son neutrales.

Un instrumento para la igualdad: trayectorias escolares abiertas y fluidas

Asegurar la equidad en la educación y evitar la creación de barreras escolares y sociales no implica solamente defender el derecho a la educación y llevarlo a la práctica en lo que se refiere a la igualdad de condiciones en el proceso de escolarización. También implica establecer una estructura y una ordenación educativas que aseguren la igualdad.

Los dos elementos fundamentales que determinan la configuración de los sistemas educativos son la estructura del sistema y la ordenación educativa. La combinación de ambas hace posibles unas trayectorias e impide otras, abriendo o cerrando caminos a los estudiantes que las transitan. El análisis de tales trayectorias es muy interesante para valorar qué oportunidades de educación y formación ofrecen realmente los sistemas educativos al alumnado.

Los modelos subyacentes a la Ley Orgánica de Educación (LOE) y a la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) son muy diferentes. Mientras que el primero es un modelo de tronco único prolongado, seguido por una ramificación corta pero intensa, el segundo es un modelo en abanico, donde el tronco se va escindiendo progresivamente en vías divergentes con escasa intercomunicación entre sí. Se trata de dos opciones claramente diferentes, que vale la pena analizar.

La LOE enfatiza el carácter común de la educación básica, entre los 6 y los 16 años de edad, esto es, en las etapas de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria (ESO), planteando la atención a la diversidad como un mecanismo que permite huir de la uniformidad y dar a cada estudiante lo que necesita para su pleno desarrollo, siguiendo trayectorias diferenciadas pero equivalentes y conducentes a una misma titulación. La LOMCE, bajo el rótulo de la flexibilización, propone desarrollar programas que permitan a cada

estudiante “desarrollar todo su potencial”. El problema que subyace detrás de una declaración tan genérica estriba en que dichos programas van conduciendo a trayectorias divergentes, con difícil retorno o cambio de rumbo. Por una parte, sustituye los programas de diversificación curricular por los de mejora del aprendizaje y el rendimiento en el primer ciclo de la ESO (cursos 1º a 3º), que dejan un interrogante abierto acerca de qué sucede con quienes no los superen. Por otra parte, establece dos opciones en 4º de ESO, que ya se prefiguran en 3º: las enseñanzas académicas (conducentes al bachillerato) y las aplicadas (conducentes a la formación profesional). Todo ello se culmina con un triple título final de ESO: un certificado de los estudios cursados para quienes no lleguen a superar ninguna de las dos reválidas planteadas y dos títulos diferentes de Graduado en ESO, en función del tipo de reválida aprobado. Todo ello abre la vía a tres trayectorias distintas: la nueva Formación Profesional Básica, la Formación Profesional de Grado Medio o el Bachillerato. En suma, los caminos que pueden seguir los estudiantes se abren en abanico. El problema aumenta si se tiene en cuenta que las pasarelas de unas vías a otras son muy limitadas.

Este modelo de la LOMCE, aun manteniendo la misma estructura del sistema educativo de la LOE, reduce muy sustancialmente su grado de *comprensividad*. Los estudiantes comienzan a ser separados bastante antes de finalizar la etapa obligatoria, con notables dificultades para revertir decisiones tempranas que pudieran resultar desacertadas. Además, esa rigidez tendrá impacto en el aprendizaje que debe realizarse a lo largo de la vida. La pregunta de qué sucederá si un joven desea retomar su formación a partir de un mal comienzo académico resulta inevitable. Y hay que decir que la respuesta es muy decepcionante.

La posibilidad de plantear trayectorias abiertas y reversibles no se basa solamente en razones técnicas, sino también de equidad y justicia social. Nuestras sociedades necesitan desarrollar el talento de todos los ciudadanos, independientemente de las decisiones incorrectas tomadas en algún momento del tiempo. Sin eso, no tendremos un sistema justo ni eficaz. Y no parece que ese sea el modelo hacia el que tendemos.”



El derecho a la educación va asociado al reconocimiento de los derechos prestacionales o sociales

Luces y sombras en la ópera

Víctor Pliego de Andrés
Catedrático de Historia de la Música en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid

✉ victor.pliego@educa.madrid.org

✚ www.teatroreal.com

EL TEATRO REAL HA COMENZADO esta temporada con dos grandes títulos, “Otello” de Verdi y “Norma” de Bellini, en sendas propuestas escénicas que muestran coincidencias y contrastes. Ambas han querido intensificar el dramatismo de sus respectivas historias con profundidad y emoción. Coinciden con quienes reivindican la trascendencia del género lírico, como si advirtieran alguna amenaza de frivolidad o de impostura teatral.

Esa insistencia me resulta innecesaria y aún más ante títulos de la envergadura de los mencionados; con ella legitiman lecturas modernas, adelantándose a cualquier posible crítica. David Alden aborda el Otello con un lenguaje austero y expresionista, empleando luces y sombras muy duras sobre un espacio arquitectónico único, oscuro, ruinoso, triste y decadente. No se advierte nada de la opulencia veneciana que servía de fondo y contraste a la tragedia de Shakespeare. El vestuario militar

de entreguerras resulta tan gris y manido como esos recursos que desde el primer momento anuncian la catástrofe final en blanco y negro, sin dejar apenas espacio a un recorrido visual. Las decisiones se manifiestan desde el primer momento sobre un cuadro que apenas evoluciona. Los matices de la trama desaparecen del decorado, concentrando todo el interés en el trabajo actoral de los cantantes, encarrilado desde el naturalismo. Es una producción que funcionará mejor en pantalla de cine que sobre el escenario, y se puede presentar en cualquier espacio industrial abandonado, donde ganaría mucho.

Por su lado, Davide Livermore ha ofrecido una versión de Norma que aprovecha sin remordimiento los mejores artificios del teatro añadiendo perspectivas cinematográficas: emplea mutaciones vistas, una gran carra practicable, escenario giratorio, telares, juegos de luces, gasas y unos vídeos realizados por D-WOK dentro de un estilo fantástico que conecta *Juego de Tronos* o *el Señor de los Anillos*, con Caspar David Friedrich y con las mitologías europeas, incluso wagnerianas, actualizando la iconografía romántica y modernista. Crea un espacio mágico e ilimitado, que pone más interés en la plástica teatral que en lo interpretativo, pero esa exuberancia visual subraya la acción paso a paso de manera muy clara. Como alternativa escénica, me resultó más teatral, entretenida, legible y eficaz que la anterior. Son dos maneras de entender la ópera y de enfrentarse a su puesta en escena desde estéticas, generaciones y culturas distintas. La yuxtaposición de ambas propuestas recupera la actualidad que aún conserva la paradoja del comediante descubierta por Diderot. La tensión entre verdad y ficción es parte esencial del teatro. •

“Norma”, de Vincenzo Bellini.





Víctor Pliego de Andrés

Ha renacido un libro escolar que tuvo un breve recorrido entre el año de su edición, 1935, y su inclusión en una lista de obras prohibidas, en 1937

Un libro escolar resucita tras 80 años de censura

Estampas de Aldea, de **Pablo de Andrés Cobos**, 142 págs., Escuelas de España 1935, Edición Facsímil acompañada de *La hora de la aldea*, introducción, anexos y bibliografía, con textos del autor, de **Ainhoa Zufriategui** y de **Aku Estebaranz**, 120 págs., Arqueología de Imágenes, 2015.

“ESTAMPAS DE ALDEA” ES UNA COLECCIÓN de 36 relatos breves agrupados en cinco áreas temáticas que exaltan la vida rural: las vacas, los chicos, las fiestas, los pastores y las tareas. Fue escrito por un maestro de escuela que recuerda su infancia en un pequeño pueblo de Segovia (La Cuesta) en los albores del siglo XX. Tiene valor pedagógico, literario y etnográfico. Aún siguen allí la iglesia, la casa, el pozo, los prados y la sierra. Los ejemplares de aquel libro fueron requisados y destruidos a partir de 1937; solo quedan tres en bibliotecas públicas: Residencia de Estudiantes, Biblioteca Nacional y Universidad de Salamanca. ¿Cómo pudo ser censurado un texto tan bello e inocente?

El libro fue editado con cariño y con unas estupendas ilustraciones de Miguel Prieto (1907-1956), un artista que colaboró con Alberti, Lorca, Neruda, con las Misiones Pedagógicas, y que, exiliado, pasó a ser el padre del diseño gráfico mejicano. El maestro que escribió aquellos relatos fue Pablo de Andrés Cobos (1899-1973), un niño de aldea que se convirtió en maestro y amigo de Manuel Bartolomé Cossío, María Zambrano, Antonio Machado, Eduardo Martínez Torner, Juan David García Bacca, Alejandro Casona, Ángel Llorca y tantos otros. Pablo de Andrés participó en las Misiones Pedagógicas y en la Universidad Popular de Segovia, fue maestro, periodista, escritor, filósofo y editor: impulsó, junto a Norberto Hernanz y David Bayón, la aparición de la revista *Escuelas de España* (1929-1936), referencia pedagógica imprescindible que se puede consultar en la Hemeroteca Digital Hispana. Cobos fue apresado al estallar la sublevación militar de 1936 bajo la paradójica y falsa acusación de “rebeldía militar”. Pudo sobrevivir expulsado del magisterio, practicando una resistencia silenciosa, y seguir escribiendo en los últimos años de su vida.

Aku Estebaranz y Ainhoa Zufriategui descubrieron *Estampas de Aldea* en una librería de ocasión y les gustó tanto que decidieron emprender su reedición a través de un proyecto de micromecenazgo. La edición facsimilar se acompaña de un volumen con estudios complementarios sobre el autor y la trayectoria de aquella publicación. Además, se han incluido dos narraciones inéditas de Pablo de Andrés Cobos y la conferencia sobre la pedagogía en la aldea que ofreció en el Ateneo de Madrid, en 1930, a instancias del señor Cossío. La documentación empleada fue cuidadosamente conservada por Enriqueta Castellanos, esposa de Cobos y también maestra. Milagrosamente, aquel libro censurado ha resurgido del olvido para conocer una segunda vida que sus autores nunca pudieron imaginar. ●

+ info: <http://arqueologiadeimagenes.blogspot.com.es/>
<https://www.youtube.com/watch?v=EIXurDc62dk>

SE ACERCA EL 25 DE NOVIEMBRE y, con esa fecha, la programación en los centros educativos de actividades en las que se intenta sensibilizar a niñas, niños y jóvenes ante la dolorosa herida que para nuestra sociedad supone la violencia de género.

El trabajo que sobre coeducación vamos realizando en la escuela se ha ido transformando, al paso de la sociedad, demasiado poco a poco. Educación mixta no es igual a coeducación. En nuestros días nadie pone en duda que tras un asesinato machista la clave es más dosis de educación para la prevención de la violencia contra las mujeres. Pero en la escuela reinan todavía demasiados estereotipos que se mantienen entre los propios docentes, a la par que se echa en falta una auténtica implicación de la Administración para un necesario cambio en el currículo, aún hoy demasiado androcéntrico, que haga hincapié en el respeto a la diversidad del alumnado. Pero hay más trabas.

No es difícil darse cuenta de que en las aulas niños y niñas, chicos y chicas participan en las actividades coeducativas, entienden su sentido y su necesidad, responden a las mismas tal y como se espera de ellos y ellas, pero al salir de clase se sienten ajenos a ese sentir. Actúan ni más ni menos igual que ante un ejercicio de química o un listening de inglés, de manera correcta, pero sin que les “cale”, sin que esas actividades cambien su sistema de valores y les conduzca a una reflexión personal que propicie cambios.

Son varias las razones: actividades o dinámicas poco significativas con su entorno, con su realidad; poca conexión con los contenidos del currículo que se trabaja en clase, escasa relación con las competencias básicas. Los chavales perciben esas actividades como algo singular, puntual. Les hablamos desde el adulto, desde lugares que no les interesan. Apenas se trabaja la empatía ni una educación del cuidar y cuidarse. Falta testimonio vivo que les hable de qué les pasa, qué sienten, qué viven.

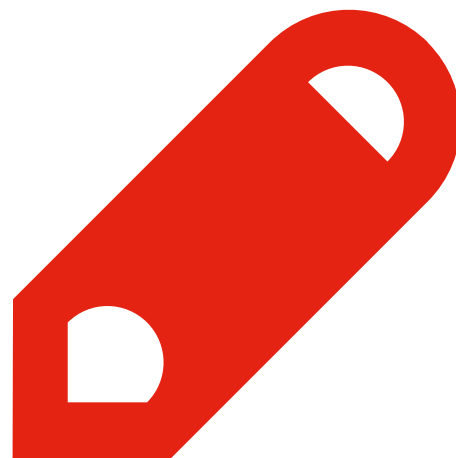
Contra la violencia de género hay que emplear la creatividad que encienda esa llama propiciadora del cambio de mentalidad y del consiguiente cambio de actitud. Y en esa transformación, la relación entre escuela, comunidad y familia se hace fundamental. ¿De qué sirve trabajar en clase acerca del respeto de derechos y libertades fundamentales, y de igualdad entre hombres y mujeres, si en casa, en la familia, ese respeto no se da?

El cine y la televisión bombardean con contenidos -que muchas veces se ven en familia- en los que se denigra a la mujer o se la cosifica, del estilo de *Gran Hermano* u *Hombres, mujeres y viceversa*. Los jóvenes -cada vez a edades más tempranas- escuchan música con letras machistas inadmisibles. Y la prensa recoge los asesinatos machistas con titulares empolvados. Demasiadas horas de mensajes equivocados que modifican la percepción de la igualdad de género.

¿Qué hacer cuando en clase trabajamos para fomentar la tolerancia y la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia y, desde nuestro municipio o nuestro barrio, se favorecen conductas y dinámicas que van justamente en la otra dirección? ¿Cómo contrarrestar lo que se vive y se oye en casa?

No nos queda otra que asaltar la calle, despertar a las familias y sumarlas al impulso transformador que tiene su origen en la escuela. Otra vez David contra Goliath, es cierto. Pero tampoco es la primera vez. 

Nos queremos vivos o qué podemos hacer desde la escuela contra la violencia machista



Carmen Navarro
Doctora en Historia
y profesora

 carmen@laakademia.cat

ATLANTIS te ofrece ventajas exclusivas por ser profesor/a:



ATLANTIS Auto

25% Descuento adicional a tu bonificación



ATLANTIS Hogar

Gratis cobertura de Responsabilidad Civil profesional (160.000€)



ATLANTIS Protección Docentes

Por sólo 42€ al año, el más completo seguro de protección profesional

Y hasta el 30.12.16

- **4 Meses Gratis** en tu seguro de **Auto o Moto**
(2 meses el primer año + 2 meses el segundo)



ATLANTIS ha obtenido el Sello EthSI por sexto año consecutivo

Este sello certifica el cumplimiento de criterios relacionados con el fomento de la sostenibilidad social, ambiental y la transparencia, tanto a nivel de su gestión como de los productos aseguradores que ofrece.



Infórmate en tu delegación ATLANTIS o en:

934 964 797

www.atlantis-seguros.es/educatlantis



El sindicato en **tu bolsillo**

Disfruta ya de todas las ventajas de la app de **FECCOO**:

- Calendario de eventos
- Buscador de centros
- Información de delegados
- Noticias
- Foros de debate
- Notificaciones

