

T.E.

SUPLEMENTO

La Rioja

CCOO 
enseñanza

Trabajadores de la Enseñanza

NÚMERO 287. NOVIEMBRE DE 2007

<http://fe.ccoolarioja.org>



**Permisos, reducción de jornada y excedencia
de los empleados públicos de la CAR**

**Retribuciones de los funcionarios
docentes de La Rioja en 2007**

DOSSIER:

**Escuela
y salud
laboral**

Área pública

Permisos, reducción de jornada y excedencia de los empleados públicos de la CAR 3

Pública

Procedimiento para el cobro de la antigüedad de los funcionarios en prácticas en La Rioja. Pago de trienios a los funcionarios interinos 6

Inactividad en la Mesa Sectorial de Educación 7

Retribuciones de los funcionarios docentes de La Rioja en 2007 8

Privada Concertada

Acuerdos regionales para desarrollar el V Convenio 9

Última hora

La Consejería de Educación del Gobierno de La Rioja financia libros de una editorial de extrema derecha y los distribuye en los centros 9

Dossier: Escuela y salud laboral

(Publicado en la revista "porExperiencia" editada por el Instituto Sindical, Ambiente y Salud de CCOO)

De la desnutrición al estrés. Maestros y profesores explican sus problemas de salud laboral
Berta Chulvi 10

"Hemos de conseguir escuelas saludables"
Entrevista a Emilia Moruno 12

El ruido no educa
Berta Chulvi 13

Los nódulos reconocidos como enfermedad profesional
Alfonso A. Calera 14

La salud laboral se instala en los pupitres 15

<http://fe.ccoolarioja.org>



Como ya sabéis tenemos una página web, que intentamos tener actualizada, ahí podéis encontrar información de casi todo lo que os pueda interesar, entre otras cosas: bolsas de trabajo, cursos, enlaces a otro sitios que puedan ayudar a encontrar lo que se busca, un boletín digital actualizado semanalmente y otras muchas cosas. Os animamos a visitarla y a enviarnos vuestras sugerencias, ya sea a través del correo electrónico o por otras vías

T.E. **CCOO** enseñanza

T.E. no se hace responsable ni hace necesariamente suyas las opiniones expresadas por sus colaboradores, en los trabajos publicados, ni se identifica necesariamente con las mismas.

EDITA

Sindicato de Enseñanza de CC.OO de La Rioja

C/. Milicias, 1, 4º

Tel.: 941.23.81.91

Fax: 941.25.71.71

26003 Logroño

e.e.: ferioja@fe.ccoo.es

web: www.fe.ccoo.es

MAQUETACIÓN Y FOTOMECAÍNICA
Graforama. Tel. 91 725 50 78

IMPRIME
Gráficas Caro. Tel. 91 777 09 12

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992
ISSN 1131-9615



Impreso en papel reciclado

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

Permisos, reducción de jornada y excedencia de los empleados públicos de la CAR

LA APROBACIÓN del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres ha supuesto una serie de mejoras en cuanto a la posibilidad real de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Ambas leyes han sido impulsadas y apoyadas por CC.OO. y vienen a completar y perfeccionar el reciente Plan Concilia que aprobamos en La Rioja y que hizo modificar el Acuerdo-Convenio. Una vez más la participación de nuestro sindicato ha sido decisiva para hacer avanzar los llamados derechos de la mujer

trabajadora de los que disfrutamos hombres y mujeres. Por su especial significación y por ser fruto de la lucha de CC.OO. en la calle, en la mesa de negociación y en los tribunales de justicia, destacamos el reconocimiento del derecho pleno a solicitar excedencia por cuidado de hijo o de familiar, también para los funcionarios y funcionarias interinas, así como la posibilidad de acumular la hora de lactancia en los días correspondientes, lo que permite, por fin, el disfrute efectivo de este derecho a los empleados públicos en general y a los

funcionarios docentes en particular. Conocer estos derechos es fundamental para exigir su cumplimiento. Lo que sigue es un pequeño resumen de estos derechos que todavía no han sido digeridos por la Administración Autonómica, pues los está aplicando a la vez que interpretando como si fueran una cosa impuesta, por ello cuando tengáis dudas sobre cualquiera de ellos os debéis pasar o llamar a CC.OO., el sindicato que más ha luchado y negociado por una efectiva aplicación de estas conquistas de los trabajadores.

Permisos		
PERMISOS RETRIBUIDOS	DÍAS	PRECISIONES
Matrimonio	15 días	Pareja de hecho misma consideración que matrimonio.
Matrimonio padres, hermanos e hijos	1 día	Pareja de hecho misma consideración que matrimonio.
Paternidad	15 días	Pareja de hecho misma consideración que matrimonio. Se aplica igualmente en caso de adopción o acogimiento.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiar	3 días 5 días, en desplazamiento superior a 60 km.	Pareja de hecho misma consideración que matrimonio. Hasta 2º grado consanguinidad o afinidad. No incluye la hospitalización por parto.
Traslado de domicilio habitual	1 día. 2 días en desplazamiento superior a 60 km	
Asistencia a consultas médicas	Tiempo imprescindible	Incluye acompañar a hijos menores de 16 años, discapacitados o ancianos. También para asistir a reuniones de coordinación en centros de educación especial o centros donde residan personas dependientes
Deber inexcusable de carácter público o personal	Tiempo imprescindible	Incluye deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
Exámenes parciales y finales libe-ratorios.	Los días de su celebración, si el examen coincide con el tiempo de trabajo. Si no, el tiempo imprescindible.	En centros oficiales. Incluye pruebas de oposiciones

Permisos		
PERMISOS RETRIBUIDOS	DÍAS	PRECISIONES
Asuntos particulares	6 días. 2 más al cumplir el 6º trienio, 1 día más por trienio a partir del 8º.	No se reconoce a los funcionarios docentes.
Parto, adopción o acogimiento	16 semanas ininterrumpidas. 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. 2 semanas más en caso de discapacidad del hijo.	Padre o madre, salvo el periodo de descanso obligatorio de la madre. Ampliable por periodo de hospitalización a continuación del parto, máximo 13 semanas adicionales. Libre distribución de las 16 semanas, por parte de los adoptantes.
Adopción internacional	Hasta dos meses	Se perciben exclusivamente las retribuciones básicas.
Lactancia	1 hora diaria hasta los 15 meses de edad del niño o niña. La concreción horaria corresponde a la trabajadora.	Divisible en dos fracciones. Sustituible por reducción de jornada de una hora a principio o final; o media hora a principio y media a final. Incremento proporcional en caso de parto múltiple. Preaviso de 15 días antes de incorporación a jornada ordinaria.
Acumulación de lactancia	48 días	Inmediatamente después de finalizar el permiso de maternidad. Incremento proporcional en caso de parto múltiple.
Formación	40 horas anuales para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional	Cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido esté relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional.
Violencia de género sobre la mujer.	Justificadas las faltas de asistencia si así lo determinan los servicios sociales de atención o de salud.	
Licencias por estudios	Cuatrimestral o anual.	Sólo para personal docente. Regulación específica.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	DÍAS	PRECISIONES
Asuntos propios	Máximo 4 meses cada dos años	Solicitud con antelación mínima de 15 días, condicionada a necesidades de la organización. Si supera 15 días no es denegable por necesidades de sustitución.
Formación	Máximo tres meses	Cursos no relacionados con la Función Pública. Incluye becas de investigación o formación otorgadas por entidades públicas.
Formación para docentes	Entre 3 y 6 meses cada dos años. Entre 6 y 12 meses cada cuatro años.	Ampliable excepcionalmente. Para perfeccionamiento profesional, incluso no relacionada con la F. Pública. Solicitar 15 días antes del trimestre, coincidirá con él.
Reducciones de jornada		
MOTIVOS FAMILIARES		
Guarda legal de menor de 12 años o discapacitado psíquico o físico que no realice actividad remunerada.	Reducción de 1/3 o 1/2	Si es menor de 10 años, o discapacitado, se percibirá el 80 % ó 60 % de retribuciones. Menor de 10 a 12 años, con deducción proporcional de retribuciones.
Cuidado directo de cónyuge o familiar, hasta 2º grado consanguinidad o afinidad	Reducción de 1/3 o 1/2	Deducción proporcional de retribuciones. Docentes: por trimestres completos (el 3º llega hasta el curso siguiente), preaviso de 15 días.

Reducciones de jornada		
Cuidado directo de familiar de 1º grado	Hasta el 50 %	Por razones de enfermedad muy grave. Retribuido. Plazo máximo un mes.
Cesación progresiva actividad	Hasta el 50 %	Cinco años antes de edad jubilación forzosa. Dedución proporcional de retribuciones. Condicionada a necesidades de servicio.
Docentes mayores de 55	2 horas lectivas sustituidas por actividades de otra naturaleza	Nombramiento a tiempo parcial: 1 hora cuando inferior a media jornada, si mayor, 2 horas. No a partir de 60 años.
Razón de enfermedad	Hasta el 50 %	Dedución proporcional de retribuciones. Por recuperación por razón de enfermedad. Condicionada a necesidades de servicio.
Interés particular	Reducción de 1/3 ó 1/2	Servicio se prestará entre 9 y 24 horas. Período mínimo de disfrute de 6 meses. Solo en casos compatibles con la naturaleza del puesto de trabajo y cuyo complemento de destino sea inferior al 26.
Interés particular funcionarios docentes.	Reducción de 1/3 ó 1/2	Complemento de destino igual o inferior al 26. Duración: un curso académico.
Por víctima de violencia de género.	Reducción de 1/3 ó 1/2 ó la establecida reglamentariamente si es más favorable.	Dedución proporcional de retribuciones. También derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
Excedencias		
Cuidado de hijo o familiar	No superior a tres años. Ayuda de 300 euros mensuales durante 6 meses en el caso de cuidado de hijo.	Un único periodo por cada sujeto causante. Tiempo computable a efectos de trienios, carrera y derechos pasivos. Incluye cuidado de familiar (2º grado) que no puede valerse por sí mismo. Derecho a formación. Incluye a interinos, con reserva de puesto mientras se mantenga la relación de la que trae causa.
Víctimas de violencia de género.	Sin plazo.	Sin exigencia de tiempo mínimo prestado. Dos meses con retribuciones íntegras. Seis meses con reserva de puesto, computable a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Ampliable por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.
Excedencia por agrupación familiar	Duración máxima: por el número de años de servicio efectivamente prestados.	Se puede exigir un mínimo de años de servicios efectivos prestados. No devenga ni retribuciones, ni computa a efectos de antigüedad, ni cotización, ni derechos pasivos.
Excedencia por trabajo en el sector público.	Duración máxima: se puede estar en esta situación mientras este contratado o nombrado por la administración o sector público. Duración mínima: dos años.	Sin exigencia de tiempo mínimo prestado. No devenga ni retribuciones, ni computa a efectos de antigüedad, ni cotización, ni derechos pasivos.
Excedencia por interés particular para funcionarios.	Duración máxima: el número de años de servicio efectivamente prestados	Se exige un mínimo de 5 años de servicios efectivos prestados. No devenga ni retribuciones, ni computa a efectos de antigüedad, ni cotización, ni derechos pasivos.
Excedencia por interés particular para personal laboral.	Duración mínima: cuatro meses. Duración máxima: cinco años.	Se exige un mínimo de un año de servicio efectivo prestado. No devenga ni retribuciones, ni computa a efectos de antigüedad, ni cotización, ni derechos pasivos.

Procedimiento para el cobro de la antigüedad de los funcionarios en prácticas en La Rioja

Pago de los trienios a los funcionarios interinos

Como sabrás, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (que entró en vigor el 14 de Mayo), en su artículo 25.2, dispone: "Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo". Esta vieja reivindicación del personal interino que hemos conseguido materializar, elimina una injusta discriminación para quienes tienen el empleo más precario de la Administración.

SIN EMBARGO este reconocimiento no se ha hecho extensible a los funcionarios en prácticas, ya que, según el Estatuto Básico, las Administraciones determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas.

CCOO planteó a la Administración Pública de La Rioja que una vez que se ha reconocido a los funcionarios interinos este derecho, con más razón se deben pagar los trienios a los funcionarios en prácticas. Función Pública de La Rioja contestó que no piensa pagar la antigüedad a los funcionarios en prácticas por muy razonable que pueda parecer, ya que la ley no ha reconocido el derecho expresamente, aunque sí ha dado la posibilidad a cada Administración de determinar las retribuciones de los funcionarios en prácticas. Varios compañeros, funcionarios en prácticas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, presentaron la solicitud de que se les abonara la antigüedad a partir del 14 de mayo, sin que, hasta la fecha, se les haya contestado por parte de la Administración.

¿Qué debes hacer?

CCOO recomienda que los funcionarios en prácticas del Cuerpo de Maestros completéis el modelo que ya os enviamos solicitando que se os

abone la antigüedad que tenéis reconocida, en aplicación de lo previsto en el Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, (BOE 6-3-1986) por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas. Esta reclamación se debe presentar en cualquier registro público, quedándonos con copia sellada y acompañándola de la documentación que acredite que se tienen trienios reconocidos. Como muchos de vosotros habéis sido interinos en esta Administración y ésta todavía no ha emitido el documento por el que se os reconocen los trienios correspondientes, y tampoco ha procedido a pagarla, debéis completar en la reclamación la antigüedad que entendéis debía estar reconocida a 31 de agosto de 2007. Si has prestado servicios en otras Administraciones debes aportar los documentos de reconocimiento de antigüedad de las mismas, cumplimen-

tando en todo caso la reclamación en la que se recojan los trienios que se entiende se tienen reconocidos. La administración tiene un plazo de 3 meses para contestar. Si incumple con la obligación legal de resolver en tiempo, sería necesario presentar recurso por silencio administrativo.

CCOO planteó, en la Mesa Sectorial de Educación y en la Mesa General, que por las razones expuestas se abone de la antigüedad a los funcionarios en prácticas, a la vez que se comience ya a pagar los trienios a los interinos. La administración educativa respondió dando a entender que pagará sólo la antigüedad ya reconocida. Por ello la Federación de Enseñanza de CCOO de La Rioja os sigue animando a todos los funcionarios en prácticas a que presentéis la reclamación que os hemos enviado a los centros. También la podéis encontrar en nuestra página WEB.

RECUERDA:

Para el reconocimiento de los trienios deben computar todos los servicios prestados como empleado público (laboral, funcionario, estatutario, interino, contratado...) en cualquier administración, ente o empresa pública. No computa la experiencia en la enseñanza concertada. Por último, recordad que CCOO viene denunciando la ineficacia de la administración educativa riojana que, a pesar de que los interinos solicitaron el pago de los trienios desde el 14 de mayo de 2007, a fecha a 31 de octubre de 2007, no ha procedido ni al reconocimiento de la antigüedad ni al pago. Desde el servicio de nóminas se nos ha informado de que a partir de la nómina de noviembre, por fin, se empezarán a pagar los trienios al profesorado interino.

Inactividad en la Mesa Sectorial de Educación

Tras seis meses de barbecho por fin se convoca la Mesa Sectorial ¿Dará frutos?

ANTE EL REITERADO incumplimiento de la Consejería de Educación del compromiso de convocar mensualmente la Mesa Sectorial de Educación (desde la última del pasado curso han transcurrido más de seis meses) nos reunimos con UGT y STE para establecer una estrategia común. Decidimos solicitar la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Docente de 2005, los datos sobre su cumplimiento, y una entrevista con el Consejero de Educación para que nos explicitase los objetivos que se ha propuesto para esta legislatura, y para plantearle nuestras reivindicaciones. La reunión se celebró con la presencia del Consejero Luis Alegre, del Director General Juan A. Gómez Trinidad y del Subdirector General de Planificación, Personal y Centros Docentes, Pedro Caceo con pocas propuestas por parte de la Consejería, lo que nos permitió exponer nuestras reivindicaciones.

Por otra parte, desde CCOO presentamos un escrito reclamando la convocatoria urgente de una Mesa Técnica para negociar cuestiones relativas a los concursos de traslados que era necesario establecer antes de su convocatoria (soluciones alternativas al concursillo, voluntariedad de las plazas de las secciones de ESO, establecimiento de criterios para la determinación de las vacantes de los centros en los que se imparten enseñanzas de régimen especial y de adultos, etc.).

Por fin el pasado 26 de octubre se celebró una reunión de la Mesa Sectorial en la que la Consejería propuso el siguiente calendario de negociación para el presente curso escolar:

- ◆ Convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Docente de 2005.
- ◆ Noviembre: Plantillas para centros de Adultos.
- ◆ Diciembre: Plantillas para los concursos de traslados.
- ◆ Enero: Oferta de Empleo Público.
- ◆ Febrero: Regulación de las comisiones de servicio (por fin se aborda esta reivindicación histórica) y de los centros bilingües.
- ◆ Marzo: Centros autorizados para impartir ESO y Secciones. Manifestaron estar descontentos con el funcionamiento de las secciones de ESO y parece ser que pretenden unificar estas figuras.
- ◆ Abril: Desarrollo del Estatuto Docente. Carece de sentido incluir este punto cuando vemos improbable

Acuerdo Docente de 2005 (incluyendo la modificación de la Orden que regula la Jornada continua y la dotación de personal administrativo a todos los centros docentes).

- Plan de construcción de nuevos centros escolares.
- Acuerdo de plantillas: Aumento significativo de vacantes para el concurso de traslados.
- Disminución generalizada de ratios.
- Plan Global de Atención a la Diversidad que incluya medidas de escolarización y un plan específico de atención al alumnado inmigrante
- Planes de Convivencia Escolar
- Elaboración de los ROC de La Rioja. Modificación del Reglamento Orgánico de Centros de

La convocatoria sólo ha servido para intercambiar posturas y dilatar aún más las negociaciones para mantener esta situación permanente de compás de espera en la que tan bien se mueven los responsables de la Consejería

- que se apruebe en esta legislatura.
- ◆ Mayo: Instrucciones para el Curso 2008/2009.

A continuación la parte sindical expuso sus propuestas. Desde CCOO manifestamos nuestra alegría de que por fin la Consejería admita establecer un calendario de negociación, pero también nuestra sorpresa de que, estando la red escolar riojana al borde del colapso -en palabras de Pedro Sanz-, nos presenten una propuesta de temas a negociar tan poco ambiciosa. Por eso, CCOO pidió incluir además los siguientes temas:

- Evaluación y actualización del

Infantil y Primaria, y del ROC de Secundaria y elaboración para el resto de enseñanzas.

- Negociación urgente de la OEP: Especialidades, cuerpos y plazas a convocar. Planificación a 4 años.
- Sorprendentemente, los representantes de la Administración manifestaron que gran parte de los temas de negociación solicitados por los sindicatos ya figuraban en su calendario. También entendieron que era necesario publicar los ROC, dando prioridad a los de primaria y secundaria, pero sin confirmar nada.

Nos confirmaron que estaban reci-

biendo aportaciones tanto de la FAPA, como de la CONCAPA para modificar la Orden que regula el procedimiento a seguir para establecer la jornada continua, que la nueva Orden entraría en vigor a principios de 2008, y que debido al cambio de norma, este curso se partiría de cero y podrían solicitar el cambio de jornada también los centros en que el año pasado no salió adelante. Esta posibilidad sólo la contemplan para este curso, a pesar de que Luis Alegre se comprometió públicamente a eliminar la penalización que sufren los centros en los que no ha salido adelante la propuesta. En las mismas declaraciones, el Consejero de Educación afirmó que respetarían el acuerdo suscrito con las asociaciones de padres y que sólo modificarían la Orden a propuesta de las partes firmantes, y por ello se niegan a negociarla con las organizaciones sindicales, aduciendo que el tipo de jornada no afecta a las condiciones laborales del profesorado. Desde CCOO reba-

timos tamaño dislate y exigimos la negociación de la nueva Orden en la Mesa Sectorial.

Respecto a la dotación de personal administrativo a todos los centros docentes, les recordamos el compromiso que tenían de presentar una propuesta, no se negaron a hacerlo, pero eludieron su responsabilidad, afirmando que la dotación no dependía de su consejería sino de la de Administraciones Públicas. Respecto a los planes de convivencia no se posicionaron, pero nos comunicaron que próximamente harían público el borrador del Decreto de Derechos y Deberes de los Alumnos y darían un plazo para hacer aportaciones.

El debate se alargó en exceso, de tal forma que no hubo tiempo para tratar el punto sobre el Estatuto Básico de la Función Docente (que por cierto, no es competencia de esta Mesa), pero ni se comprometieron ni mostraron ninguna intención de introducir en el calendario de negociación alguno de los puntos propuestos por las

organizaciones sindicales.

En Ruegos y preguntas les solicitamos que pagaran tanto a interinos como profesorado en prácticas la antigüedad. La responsable de Recursos Humanos informó de que próximamente se iba a empezar a pagar y de que al profesorado en prácticas se le retribuirán los trienios reconocidos previos al año de prácticas, salvo a los que hicieron las prácticas el curso pasado que no lo percibirá ninguno. En definitiva que no se reconocerán los trienios perfeccionados durante el año de prácticas. Desde CC.OO. entendemos que esta distinción no tiene ningún sentido y animamos a todos los perjudicados a reclamar.

En definitiva, la convocatoria sólo ha servido para intercambiar posturas y dilatar aún más las negociaciones para mantener esta situación permanente de compás de espera en la que tan bien se mueven los responsables de la Consejería de Educación del Gobierno de La Rioja.

Retribuciones de los funcionarios docentes de La Rioja en 2007

PUESTO, GRUPO Y NIVEL	S. BASE	C. DEST.	C. ESP.	TOTAL MES	TRIENIO
INSPECTOR (GRUP. A, NIVEL 26)	1.112,85	704,28	691,99*	2.509,12	42,77
CATEDRÁTICO (GRUP. A, NIVEL 26)	1.112,85	704,28	662,13	2.479,26	42,77
PROFESOR DE SECUNDARIA (A-24)	1.112,85	588,00	605,02	2.305,87	42,77
PROFESOR TÉCNICO DE F.P. (B-24)	944,48	588,00	592,00	2.124,48	34,23
MAESTRO (GRUPO B, NIVEL 21)	944,48	477,46**	588,28	2.010,22	34,23

*Los inspectores cobran además un complemento que como mínimo asciende a 535,16 €

** Los maestros que tienen reconocido el nivel 24 cobran 588 €, y quienes imparten más del 50% de su horario en el primer ciclo de la ESO cobran un complemento de 114,16€

Salario mensual = TOTAL MES + Trienios + CC. EE. singulares (sexenios, cargos, compl. CRA ...)

Paga extra = Sueldo Base + Trienios + Compl. de Destino + 80% Complementos Específicos.

SEXENIOS	
MES	
1º	59,66
2º	134,93
3º	235,28
4º	372,61
5º	413,01

	CARGOS DIRECTIVOS EN CENTROS DE SECUNDARIA, F.P. Y ASIMILADOS			
	TIPO A	TIPO B	TIPO C	TIPO D
DIRECTOR	675,80	587,06	526,90	476,98
OTROS	297,27	291,49	210,10	181,05
J.E. ADJUNTO	141,23	141,23	141,23	141,23

	CARGOS DIRECTIVOS EN CENTROS DE PRIMARIA, ADULTOS Y E.E.					
	TIPO A	TIPO B	TIPO C	TIPO D	TIPO E	TIPO F
DIRECTOR	553,79	501,31	362,76	268,20	163,60	70,62
OTROS	192,66	181,05	175,24	128,73	100,34	

DIRECTOR DE CPR	
TIPO III	582,06
TIPO II	501,31
TIPO I	476,98

Jefatura de Departamento, Complemento de CRA, Asesor de CPR, etc.: 70,63€

Acuerdos regionales para desarrollar el V Convenio

El día 16 de octubre se firmaron tres acuerdos entre la representación patronal y los sindicatos que serán ratificados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma. Como siempre, previamente, se han negociado con la Consejería de Educación. Con ellos se pretende desarrollar algunos aspectos a los que el V Convenio remite a una negociación descentralizada en las CC.AA.

1.-EQUIPARACIÓN DEL PROFESORADO DE 1º Y 2º DE ESO CON EL PROFESORADO DE 3º Y 4º

En el caso del profesorado con titulación de licenciatura que imparte 1º Y 2º DE ESO, las tablas salariales del Convenio para 2.007 establecen:

“Complemento equiparación licenciados: Complemento al salario de 64,31 euros y al trienio de 2,3 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en la disposición adicional segunda de las Tablas Salariales 2007.”

Las condiciones a las que se refiere son que se encuentren en posesión del título de licenciado, y éste le habilite para dar la materia correspondiente.

En realidad, no hacía falta pactarlo porque es obligado respetar las tablas salariales, por eso en el texto tan sólo se insta al Gobierno de La Rioja a asumirlo. La Consejería, como no podía ser de otra manera, lo acatará con efectos de 1 de enero de 2.007.

En el caso de los maestros en 1º y 2º de ESO, la Disposición Adicional Segunda de las tablas salariales para 2.007, de acuerdo con lo previsto en los Presupuestos Generales del Estado, remiten a una negociación con las CC.AA. con el fin de lograr una progresiva equiparación con los maestros de la enseñanza pública de los mismos niveles. En este acuerdo se establece, para 2.007, un complemento de 324,24 euros anuales a

percibir en 14 pagas, en el caso del profesorado a jornada completa. En otro caso se percibirá de forma proporcional a las horas que se imparta en la ESO. Esto es diferente de lo que se hace en la pública, donde para percibirlo hay que impartir más del 50 % del horario en Secundaria en cuyo caso se percibe todo el

complemento. En caso contrario, no se percibe nada.

Este complemento se irá incrementando en años sucesivos. La equiparación completa se producirá en el año 2.010, dos años después de alcanzar la homologación de todo el profesorado al 95 % con la pública.

2.-ABONO DE LA PAGA DE ANTIGÜEDAD PARA EL PERSONAL EN PAGO DELEGADO

En realidad se trata de adaptar el acuerdo anterior una vez publicado el V Convenio. Se pone al día el antiguo acuerdo para hacer posible lo establecido en el Convenio Colectivo, en el Art. 6, asumiendo la Administración el abono de la paga extraordinaria por antigüedad. Se establece un calendario detallado.

En el caso de que en los tres últimos años se haya reducido la jornada por cuidado de hijos o de familiar, para determinar sobre qué mensualidad se calcula la paga, no se tendrá en cuenta la reducción, aunque el texto no lo recoge explícitamente. No así en el caso de jubilación parcial anticipada.

Se pone al día el antiguo acuerdo para hacer posible lo establecido en el Convenio Colectivo, en el Art. 6, asumiendo la Administración el abono de la paga extraordinaria por antigüedad

3.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA

El Art 40 del Convenio establece que de forma voluntaria, se podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, inmediatamente después de finalizar el permiso maternal. Para hacerlo posible para el personal docente en pago delegado era necesario un Acuerdo entre las organizaciones sindicales y patronales y la Administración. Este es el caso. De esta manera para el PERSONAL DOCENTE: la acumulación da lugar a 25 días. Para el PERSONAL NO DOCENTE, 21 días. La diferencia tiene que ver con la diferente jornada en ambos casos. En el caso del personal docente en pago delegado es la Administración quien se hace cargo de la sustitución, en caso de personal docente que no esté en pago delegado o personal no docente se hará cargo el centro.

De la desnutrición al estrés

Maestros y profesores explican sus problemas de salud laboral

El dicho "pasa más hambre que un maestro de escuela" ya no es un hecho. Lo constatan, con buenas dosis de optimismo y humor, los mismos profesores que identifican que la desnutrición ha sido sustituida por el estrés. Hay, además, otras cuestiones a abordar como los problemas con la voz, la inadecuación de los edificios y la casi total ausencia de medidas preventivas por parte de las administraciones y las empresas.

BERTA CHULVI

ANTONIO GARCÍA es director de un colegio público rural en Noez (Toledo). Los abuelos de sus alumnos le han contado que, en sus tiempos, cada padre le regalaba un poquito de carbón al maestro para que pudiera hacer brasas y calentarse en el duro invierno. "Todo aquello pasó. Estamos mejor que antes" afirma Antonio y se ríe antes de empezar a enumerar toda una serie de problemas que sin duda es necesario abordar.

"Para empezar –afirma Antonio García– los edificios en los que damos clase no están pensados para la función docente.

Se piensa sólo en el alumnado y no en el profesor. La prueba es que cuando llegan los arquitectos a proyectar un nuevo colegio nadie cuenta con el equipo docente".

En los centros antiguos todavía es peor, explica Antonio, desvelando un tema ciertamente preocupante: "La mayoría de colegios anteriores a 1960 utilizan como aislante el amianto y ni siquiera se ha elaborado un plan de sustitución de estos materiales cancerígenos con una temporalización concreta".

Tampoco los maestros reciben ningún tipo de formación sobre los riesgos laborales a los que están expuestos, ni por supuesto, sobre cómo evitarlos.

Sin armas para llegar a todo

Para Antonio, como para muchos otros, el grueso del debate sobre la salud laboral del docente tiene que ver con el estrés: "en la escuela actual los maestros nos estamos enfrentando a un montón de problemas que no sabemos cómo tratar. Nos hacen falta profesionales que sepan cómo abordar ciertas patologías de los alumnos como la hiperactividad, los problemas de autoestima, las carencias socioafectivas, etc, etc". Pilar Collado, la jefa de estudios del IES Serpis de Valencia, está justo en el otro extremo de Antonio en cuanto a la realidad social de su centro y, sin embargo, coincide plenamente con su diagnóstico: "Hemos de dar respuesta a todo y no tenemos tantas armas" resume en una frase a la que no es necesario añadir ningún comentario.

En lo que no coinciden Antonio y Pilar es a la hora de identificar qué relaciones sociales son las responsables del estrés y eso, quizás, sí se debe a las diferentes etapas en las que trabajan y las diferentes geografías de sus municipios. Pilar señala con claridad que la relación con los padres de los alumnos de secundaria es una de las principales fuentes de angustia para el profesorado: "Antes los padres daban la razón en todo al profesor – y yo no digo que eso sea lo correcto, matiza-

pero ahora se ha caído en el otro extremo". "Muchos padres vienen a pedirte cuentas, cuentas del nivel académico, explicaciones sobre por qué su hijo va con éstos o con aquellos, o porqué su hijo es tratado de ésta u otra manera por sus compañeros. No podemos llegar a todo" explica. Ese es el origen de muchas de las bajas por depresión, detecta Pilar: "el profesor o profesora se siente incapaz de afrontar una situación que dista mucho de la tarea de transmitir conocimientos".

"En su opinión, los padres exigen que protejas, que cuides a sus hijos adolescentes porque hay un clima de alarma social respecto a los casos de acoso, y se ha transformado el rol que la sociedad otorga a la escuela: todo se pone en nuestra manos" reflexiona Pilar. Sin embargo, quiénes tienen que asumir estas labores de tutoría no están mejor remunerados en los centros: "Un profesor cobra un poco más y tiene cierta liberación horaria, por ser jefe de departamento pero no por ser tutor, cuando la tarea de tutor es mucho más difícil y requiere mucha mayor dedicación. Ésta es una discusión que hoy en día tenemos con nuestro sindicato" explica Pilar. Otra fuente de estrés para el profesorado es la burocracia: "hemos de hacer un montón de papeles que no sirven para resolver los problemas que tenemos y es muy agobiante perder el tiempo de esa manera" afirma la jefa de estudios del IES Serpis.

Hay quien opina que también son



necesarias nuevas estrategias de coordinación entre el profesorado para hacer frente a la actual situación de la escuela, sobre todo, en la secundaria obligatoria. Así lo identifica, Francisco Javier Medino, profesor de historia en el Instituto de los Corrales de Buelna (Cantabria): "Hay que fomentar más el trabajo en equipo entre el profesorado y relacionarnos más entre nosotros. No sólo para acordar cosas del currículo, sino también para abordar los problemas sociales que tienes con tu grupo. Muchas veces todos tenemos una situación parecida y no hablamos de ello entre nosotros" explica Javier.

El apoyo en el aula de infantil, casi de una forma permanente lo demuestra el hecho de que en la mayoría de centros públicos de España se tome la determinación de llamar a los padres si el niño se ha hecho pipi

Respecto a la falta de recursos para afrontar todas las situaciones que se plantean en el centro, "las armas" que mencionaba Pilar, Javier pone además el acento en la falta de formación del profesorado de secundaria en el terreno pedagógico y psicosocial: "A mí me enseñaron historia, pero no cómo tratar diariamente con un grupo de chicos o chicas en plena adolescencia". En su opinión "el Curso de Capacitación Pedagógica que hacen los licenciados para poder dar clase en secundaria no sirve para nada y tampoco hay una oferta adecuada de formación continua en los centros de profesores".

En cada etapa, las fuentes de estrés son distintas. Para Antonio, en un centro de primaria, la principal fuente de estrés, son los ratios y la falta de profesores de apoyo cuando se tienen alumnos con necesidades educativas especiales. En eso coincide plenamente

te con Asunción Fuentes, profesora interina en un centro de educación infantil en Madrid. Asunción se encuentra cada día con 25 niños y niñas de tres años: "son muchos para atenderles a todos, por ejemplo, para ir al servicio o ahora, al principio de curso, cuando muchos niños lloran" señala Asunción. Sólo esporádicamente tiene apoyo extra en el aula. En la Comunidad de Madrid, hay una profesora de apoyo para todo el ciclo de infantil. En su cole eso supone una maestra de apoyo para seis aulas. Asunción lo tiene claro: "con tres años la ratio adecuada es 15 niños" .

La necesidad de un apoyo en el aula de infantil, casi de una forma permanente lo demuestra el hecho de que en la mayoría de centros públicos de España se tome la determinación de llamar a los padres si el niño se ha hecho pipi porque las maestras no tienen la obligación de cambiarlo: "¿Cómo vas a dejar a un niño de tres años una hora mojado hasta que llegue su padre o su madre del trabajo?" se pregunta Asunción. Otro de los grandes problemas en infantil es el uso de la voz: "Hemos de hablar muy alto para que se nos oiga y es sorprendente que no se nos de nada de formación en este campo".

Otra fuente de estrés para el profesorado es saber que la Administración, en general, no va cubrir las bajas con celeridad: "a veces te encuentras mal, y en lugar de ir al médico vas al cole porque sabes que para tus compañeros es un problema" explica Asunción.

Para los interinos está, además, el hecho de que nunca saben qué centro les va a tocar y es muy difícil organizar la vida personal y familiar: "si las bolsas de interinos se gestionaran de otra manera, por ejemplo, se fraccionara la bolsa de la Comunidad de Madrid en distintas áreas, podríamos gestionar nuestras vidas mejor y tendríamos menos estrés".

Repensar la escuela

No todo el estrés tiene su origen en las relaciones personales con padres o alumnos, en el exceso de ratios o en la inestabilidad laboral. Francisco Javier Medino, el profesor de historia de Cantabria, plantea un tema fundamental para el debate: ¿Cómo se ha transformado la tarea de educar. "Yo no comparto la idea de que cualquier tiempo pasado fue mejor" señala Francisco Javier. "Los jóvenes de hoy saben más, en general – afirma– pero las aulas de ESO son más difíciles de controlar porque se ha extendido la escolarización hasta los 16 años a toda la población". En su opinión, el camino para reducir las dificultades no es sacar de la escuela a los que no siguen el ritmo fácilmente. "Hay que repensar la función docente" afirma. "Hoy es más difícil que antes captar la atención de los alumnos porque hoy los jóvenes tienen acceso a muchas fuentes de información y además los grupos son más diversos que nunca –explica Francisco– si no lo haces bien, al final, se te va descolgando la gente y surgen los problemas de indisciplina". Su conclusión es que hay que transformar la escuela porque los jóvenes han cambiado, tienen a su disposición otro tipo de recursos y tienen otro tipo de demandas.



“Hemos de conseguir escuelas saludables”

Entrevista a Emilia Moruno, Secretaria de Salud Laboral de la FE CCOO

Maestra y sindicalista lleva toda la vida vinculada a la escuela. Nació en Granada pero estudió y empezó a ejercer como docente en la Comunidad de Madrid, a mediados de los setenta. Es licenciada en Pedagogía y técnico superior de Prevención de Riesgos. Ha dirigido programas pedagógicos y de formación para el profesorado en distintas fundaciones de CCOO. Y es, desde 2004, responsable de la política de salud laboral de la Federación Estatal de Enseñanza del sindicato.

¿Cuáles son los principales retos de la prevención en la docencia?

Hemos conseguido que algunas dolencias como los problemas en las cuerdas vocales tengan el reconocimiento de enfermedades profesionales pero eso es sólo la punta del iceberg, una metáfora que utilizamos mucho en el campo de la salud laboral. Estamos en la fase de visibilizar toda una problemática compleja. Hemos de identificar los riesgos, los que conocemos desde hace décadas, y los nuevos que se están planteando, y que tanto trabajadores como empresarios sean conscientes de ellos. Sólo mediante la identificación de esos riesgos podemos empezar a trabajar en el terreno de la prevención que es el importante.

La escuela ha cambiado mucho en las últimas décadas ¿cómo han repercutido estos cambios en la salud de los enseñantes?

Efectivamente, la sociedad ha cambiado mucho y la Escuela también. Como señala la Comisión Europea en su comunicación sobre su estrategia en materia de seguridad laboral para 2002-2006, los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo plantean enfermedades emergentes como el estrés, la depresión o la ansiedad que son responsables de muchos de los problemas de salud asociados al trabajo. La escuela –junto con otros servicios públicos– se encuentra en el centro de esos cambios, de ahí que la misma Comisión Europea

afirme que la frecuencia de esas patologías emergentes es mayor en el sector de la educación. Lo urgente es, pues, visibilizar esos problemas y empezar a analizar de qué forma se pueden tomar medidas preventivas para mejorar la salud de profesores y profesoras.

Acabas de nombrar el estrés ¿Es el estrés el principal problema?

Bueno, es importante porque es el causante de las bajas más largas, pero también hay muchos otros problemas relacionados con la voz, las posturas, etc. Creo que cuando los profesores hablan de estrés están resumiendo, de alguna manera, todos los riesgos psicosociales que se hallan asociados a su tarea. En estos momentos estamos trabajando con ISTAS para identificarlos, poder concretar las exposiciones a esos riesgos, analizar sus fuentes y buscar las posibles soluciones.

¿Por dónde podrían ir esas soluciones?

Desde luego son más colectivas que individuales. Hemos de introducir cambios organizacionales en las escuelas que reduzcan la presión sobre el profesorado. Estos cambios se han de decidir en cada centro, de acuerdo con sus realidades específicas, porque cada escuela es un mundo, pero han de contar con un marco general que oriente y propicie este ejercicio de autonomía de los centros. Además es necesaria una mayor predisposición de la Administración a incorporar profesores de apoyo, reducir ratios, gestionar mejor las sustituciones y las bolsas de interinos, diseñar y construir los centros pensando en su acústica. Esto y muchas cosas más, porque, en definitiva, hemos de crear escuelas saludables, si no lo hacemos estamos incurriendo en una gran contradicción.

¿A qué contradicción te refieres?

Como todos sabemos el currículum escolar está lleno de referencias a la educación para la salud. Se supone que los docentes hemos de conseguir que los alumnos valoren positiva-

mente los comportamientos saludables. No podemos predicar una cosa y hacer otra, no podemos educar para la salud en escuelas que no son saludables, donde los profesores están sometidos a altos niveles de estrés, ruido, etc. No podemos decirles a los alumnos: “Hacer lo que oigáis y no lo que veáis”.

¿Cumple la Administración educativa con sus obligaciones en materia de salud laboral en el sector docente?

Hay diferencias según comunidades autónomas. Pero, en general, lo único que hacen es evaluar los riesgos en los edificios y se detienen poco o nada en la salud de los trabajadores de la enseñanza. En la escuela, cuando hablamos de salud laboral en realidad hablamos de hacer visible lo invisible. Durante mucho tiempo ha imperado la concepción reduccionista de que la Ley para la Prevención de Riesgos Laborales de 1995 no abordaba aspectos relativos al desempeño de la labor docente. Simplemente, lo que todavía no se entiende desde muchas instancias de la administración pública, y desde luego desde muchos centros docentes privados, es que la salud laboral no es sólo la seguridad en el trabajo sino que requiere de una verdadera prevención.

¿En qué situación nos encontramos actualmente?

Se han firmado acuerdos con las diferentes comunidades autónomas destacando la constitución de los Comités de Seguridad y Salud sectoriales en la mayoría de ellas. Ahora nos queda dotar de efectividad real a los Comités y demandar a los Servicios de Prevención propios de la Administración educativa en las comunidades autónomas en los que aún no se han implantado. Hemos de conseguir, además, que el capítulo específico de Salud Laboral que finalmente se apruebe en el Estatuto del Funcionario Docente, se comprometa más con la acción preventiva y con la participación de los trabajadores y trabajadoras.

El ruido no educa

Reducir la contaminación acústica en la escuela infantil es posible y necesario

Los más pequeños son encantadores pero en grupo son muy ruidosos. Un estudio realizado en Québec por el Instituto Robert-Sauvé de Salud y Seguridad en el Trabajo propone atenuar el ruido en la escuela infantil. La propuesta es instalar en las aulas materiales que reducen el tiempo de reverberación. Una solución sencilla y barata.

BERTA CHULVI

Más decibelios de lo esperado

La enseñanza no suele ser considerada una actividad de riesgo en cuanto a los niveles de ruido, sin embargo, un estudio del ruido en los centros preescolares citado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud detectó niveles superiores a 85 decibelios (dBA) en las aulas de infantil. Una exposición diaria a estos niveles de ruido podría provocar, según investigaciones realizadas en EE.U, que entre el 20 y el 30 por ciento de los trabajadores expuestos a esta cantidad de ruido presenten un déficit auditivo a los 50 años. Por otra parte, la literatura médica ha establecido que los efectos no-auditivos del ruido como el estrés y la fatiga pueden aparecer a partir de los 65 dBA.

En realidad, no disponemos de mediciones en las aulas de infantil de los centros españoles, pero, tras el estudio realizado por la Agencia Europea, es muy probable que se esté superando el nivel de ruido de 80 dBA que la legislación europea considera el límite a partir del cual hay que empezar a tomar medidas. Por encima de 80 dB los empresarios están obligados a emprender acciones formativas e informativas dirigidas a los trabajadores sobre el riesgo de exposición y la forma de evitarlo, así como poner a su disposición protectores auditivos individuales.

Pero cuando hablamos de ruido en las escuelas, no podemos olvidar la fun-

ción de estos centros y las exigencias que de ello se derivan. No parece muy adecuado dotar a profesores y profesoras de tapones auriculares como protección frente al ambiente sonoro de la clase. Por otra parte, según establece la OMS en sus Guías de Ruido Urbano, para poder oír y comprender los mensajes orales en un aula, el nivel de sonido de fondo no debe superar los 35 dB. Para los niños con deficiencia auditiva, se puede requerir incluso un nivel de sonido inferior. En el patio, el nivel del ruido de fuentes externas no debería exceder los 55 dBA. Durante las horas de descanso, en los dormitorios de centros preescolares, el límite se sitúa en los 30 dBA.

Otro problema a tener en cuenta es el de la reverberación o tiempo que se prolonga el sonido, de la voz por ejemplo, por el reflejo de las ondas sonoras en los techos y paredes del aula. El tiempo de reverberación en un aula debe ser como mucho de 0,6 segundos e inferior para niños con deficiencia auditiva. En las salas de reuniones y cafeterías escolares, el tiempo máximo de reverberación debe ser de menos de 1 segundo.

Techos y paneles acústicos

El Instituto Robert-Sauvé de Salud y Seguridad en el Trabajo (IRSST) ha realizado una experiencia que demuestra que es posible reducir el ruido en la escuela infantil disminuyendo el tiempo de reverberación. La experiencia se ha llevado a cabo en cuarenta aulas de

20 centros escolares de Québec que registraron unos niveles medios de ruido de 74 decibelios en las mediciones realizadas durante dos días. Una firma especializada en acústica y vibraciones, Soft dB, llevó a cabo la colocación de un techo acústico recubriendo el techo ya existente y una banda de paneles absorbentes en la parte superior de las paredes. Antes de la instalación de los paneles, la media de tiempo de reverberación era de 0,7 segundos. Tras la instalación de los paneles ésta se había reducido a 0,35 segundos, es decir, se consiguió una disminución del 50 por ciento del tiempo de reverberación. La reducción media del ruido en los diferentes en los que se intervino fue de entre 7,5 y 5,9 dB, lo cual viene a suponer, dado que la escala de medición en decibelios es una escala exponencial logarítmica, una disminución de alrededor de la mitad del nivel sonoro preexistente.

Los costes de la intervención

Esta intervención acústica en los centros escolares infantiles no supone elevados costes. La experiencia canadiense ha supuesto un gasto de unos 8.000 euros aproximadamente por aula de infantil, incluyendo en ese coste materiales, instalación y servicios profesionales. La superficie de paneles acústicos instalados fue de 43 m² por aula aproximadamente y el coste por metro cuadrado de los paneles está en torno a los 150 euros por metro cuadrado.

Los nódulos reconocidos como enfermedad profesional

Entre las causas más numerosas de baja laboral del colectivo docente se encuentran los trastornos de la voz. Su reconocimiento en el nuevo cuadro de enfermedades profesionales obligará, a los responsables de Educación y de centros privados, a identificar los riesgos y establecer medidas preventivas, mejorar las prestaciones en casos de baja o invalidez y ofrecer tratamientos gratuitos.

ALFONSO A. CALERA.

Médico y delegado de Prevención de la Federación de Enseñanza de CCOO PV.

LA VOZ ES una herramienta de trabajo y de comunicación fundamental para los docentes. La profesión de enseñante es la que presenta mayor número de trastornos de la voz. Así, frente a una prevalencia del 5% en la población general, estudios recientes muestran que entre los docentes es del 57 por ciento: 20% de lesiones orgánicas (nódulos, pólipos, edema de Reinke), 8% de laringitis crónica y el 29% de lesiones funcionales. La incidencia de la patología vocal fue de 4 nuevos casos por 1.000 docentes y año. Las lesiones orgánicas son más prevalentes en las mujeres (25,4%) que en los hombres (9,5%). Las lesiones funcionales y las laringitis crónicas son más prevalentes en los hombres (36,5% y 13,3%) que en las mujeres (24% y 5%).



El control de las condiciones sonoras de las aulas y los centros es escaso o nulo. Las actividades formativas en técnicas de uso de la voz son algo ajeno o exótico en la formación de los enseñantes y en sus programas de formación continua, así como los exámenes de salud, iniciales o periódicos, con estudio específico del aparato de la fonación. En estas circunstancias, no es de extrañar que se produzca una elevada incidencia de daños relacionados con la voz entre los docentes, más marcada en educación infantil (36%), un poco menos en primaria (25%) y en la secundaria (21%).

Las lesiones que pueden producirse tras los esfuerzos intensos y repetitivos de la voz son los nódulos y pólipos, los hematomas y el edema de Reinke, además de quistes y granulomas. Los nódulos y pólipos, derivan tanto del sobre esfuerzo como del mal uso de la voz. Los nódulos recientes pueden desaparecer espontáneamente eliminando la causa que los produjo, pero si son avanzados requieren cirugía. Los hematomas, se producen por rotura repetitiva de pequeñas varices venosas. Suelen ser unilaterales y superficiales. Aparecen asociados a esfuerzos agudos en época premensual o tras ingestión de aspirina. Pueden dejar cicatrices o adherencias que comprometan el movimiento de la

cuerda vocal. El edema de Reinke, es propio de los fumadores, deforma las cuerdas vocales en forma de oreja de elefante, da una voz ronca y requiere abandono del tabaco y, en ocasiones, tratamiento quirúrgico.

Llega el reconocimiento pero falta la prevención

El nuevo cuadro de enfermedades profesionales reconoce como enfermedad profesional los nódulos de cuerdas vocales, como agente causante los esfuerzos sostenidos de la voz y como actividades los profesos profesores, cantantes, actores y locutores.

Esto nos debe llevar a exigir a los responsables de Educación y de centros privados la identificación de los riesgos que la producen y el establecimiento de medidas preventivas.

Junto a las condiciones de tipo estructural y la disminución del número de alumnos por clase, es conveniente mejorar las condiciones individuales de los enseñantes mediante cursos de educación de la voz, una correcta higiene de la misma evitando agentes externos y corrigiendo los hábitos incorrectos, sin olvidar los estudios de la voz a través de la vigilancia adecuada de la salud por parte de los especialistas en medicina del trabajo.

La salud laboral se instala en los pupitres

Istas, con apoyo de la Federación de Enseñanza de C.O. Andalucía y la colaboración de Ibermutuamur, acaba de publicar un conjunto de materiales didácticos para trabajar con los alumnos de todas las etapas educativas las actitudes, valores y problemas ligados a la salud laboral. El objetivo es conseguir que ningún niño o niña salga de la escuela sin haber oído hablar de la necesidad de prevenir riesgos en su futuro trabajo.

ON ES EL REY de las trastadas, indomable y atrevido como ninguno. Pero a ON nada le sale bien. Todo el día “haciéndose pupa” por culpa del algún conjuro mágico. Sus amigos Tino y Nus le harán ver que los accidentes que sufre no son cosa de mala suerte, ni de la casualidad, que no hay conjuro mágico alguno, que todos sus accidentes obedecen a causas concretas que se pueden evitar. A partir de entonces y siguiendo los

consejos de sus amigos ON deja de tener problemas. Jorge tiene 5 años. Ha leído el cuento de ON y, además, ha aprendido en el cole que hay que lavarse las manos antes de comer y ponerse el cinturón en el coche. Jorge se ha convertido en un fiero vigilante del cumplimiento de las normas por parte de sus padres.

La escuela es una caja de resonancia. Lo que allí sucede son los ecos de lo que ocurre fuera, pero es también un amplificador del más pequeño de los sonidos: lo que se siembra en la escuela llega, tarde o temprano, a todas partes. Esa es la oportunidad de fomentar la cultura preventiva en la escuela, no sólo es un derecho de los alumnos, sino también una estrategia con un efecto multiplicador: si la salud laboral se instala en los pupitres la cultura de la prevención tendrá mucho ganado en un futuro. Así lo ha entendido ISTAS y el equipo de docentes de la Federación de CCOO Andalucía que ha elaborado la publicación “De la salud a la salud laboral”, un conjunto de

materiales didácticos sobre salud y salud laboral para ser utilizados en las aulas de infantil, primaria, secundaria y bachillerato. Las unidades didácticas, partiendo de los niveles y áreas correspondientes, utilizan la salud y la prevención como base del desarrollo de contenidos curriculares. Es la segunda iniciativa que ISTAS desarrolla en este terreno. La participación de un amplio grupo de docente de diferentes etapas y especialidades asegura que el proyecto no muera en esta publicación, sino que llegue a las aulas y se ponga en marcha. Los maestros que han participado en este estudio reivindican la necesidad de trabajar a largo plazo: “la prevención de riesgos laborales se viene tratando en este país desde una perspectiva de dramática urgencia—afirman— apagando fuegos diariamente para tratar de darle la vuelta a la estadísticas de cientos de miles de accidentes y más de un millar de muertes anuales. Los maestros tenemos la posibilidad con nuestros alumnos de trabajar con la perspectiva del largo plazo”.

Última hora

La Consejería de Educación del Gobierno de La Rioja financia libros de una editorial de extrema derecha y los distribuye en los centros

PARTIENDO de un desconocido “Plan de fomento de la lectura” la Consejería de Educación ha enviado a todos los centros de secundaria un conjunto de libros de la Editorial Libros Libres. A la editorial, se le ha hecho una compra por un importe de 6000 a 10000 mil euros, ya que a cada centro se ha enviado lotes libros por valor de, al menos 331 euros. La Federación de Enseñanza de CCOO de La Rioja ha denunciado que el supuesto Plan no ha contado con la participación de los centros de enseñanza y que básicamente ha consistido en financiar a una editorial ideológicamente afín a los intereses políticos del Partido Popular.

La editorial tiene una línea claramente ultraderechista, no hay más que entrar en su página web para comprobarlo. Entre otros ha publicado

libros como “Comprender y sanar la homosexualidad” y “Las Mentiras de 11-M”. Incluso tienen un enlace para objetar de la asignatura Educación para la Ciudadanía, lo que va en contra de la legislación vigente. De los contenidos presentes en libros enviados cabe destacar su exaltación de la dictadura franquista, sus afirmaciones homófobas y sus falsificaciones de los hechos históricos con un trasfondo de ataque a la asignatura de Educación para la Ciudadanía.

CCOO emplaza a la Consejería a que explique el contenido del Plan que cercena la autonomía de los centros, por qué todos los libros se enmarcan en la misma línea ideológica y qué intereses les unen con la mencionada editorial. En su defensa la Consejería se limita a lanzar descalificaciones contra CCOO, aduciendo que

no hemos sido capaces de conocer el Plan de Fomento de la lectura, siendo que los responsables de la Consejería no han podido explicarlo, por otro lado, que sepamos, lo único que han hecho es adquirir estos libros, ellos mismos han reconocido ante los medios de comunicación que se trata de un convenio con la editorial y nada más.

Desde CCOO vamos a pedir a todos los centros que han recibido los lotes de libros que los devuelvan y pidan a la Consejería que el dinero se lo dé para que los propios centros decidan qué libros son los más adecuados para la Comunidad Escolar y vamos a exigir a la Consejería que diseñe un Plan de fomento de la lectura, real y contando con los departamentos didácticos de los centros.

Conéctate a la FEDERACIÓN de ENSEÑANZA

PARA UN MEJOR SERVICIO A LOS AFILIADOS y simpatizantes y gracias a las nuevas tecnologías que nos permiten llegar a más gente y de forma más rápida os ofrecemos la posibilidad de mantener comunicación directa por correo electrónico con nosotros. Además ponemos a vuestra disposición **la nueva página web de la Federación de La Rioja:**

<http://fe.ccoolarioja.org>

COMUNÍCANOS

- Si se produce un cambio en tu situación laboral: influye en tu cuota sindical.
- Si cambias de domicilio.
- Si cambias de teléfono.
- Si quieres información por correo electrónico.



Dirección :

ferioja@fe.ccoo.es

Federación de Enseñanza de CC.OO.

C/ Milicias 1, 4º - 26003 Logroño (La Rioja)

Tel. 941 23 81 91 - 941 23 81 44 / Fax 941 257171

DESEO AFILIARME A LA FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO.

Datos personales

Apellidos y Nombre
 DNI Fecha nacimiento
 Domicilio
 Población
 C.P. Provincia
 Tfno. Tfno. Móvil
 Correo electrónico

Datos Bancarios

Banco/Caja
 Agencia nº
 C/
 Población
 C.P. Provincia
 Nº de Cuenta

Muy Sres. míos: les ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los recibos que en concepto de cuota sindical les presente periódicamente CC.OO. Atentamente.

Firma,

Titular

COO	ENTIDAD	OFICINA	D.C.	NUMERO DE CUENTA

Datos profesionales

Centro
 Domicilio
 Población
 C.P. Provincia
 Tfno. Fax
 Correo electrónico

Pública

- Primaria
 Secundaria

- Interino/a
 Provisional
 Definitivo/a

Especialidad

- PSEC

Categoría

- Fijo Temporal
 Funcionario Laboral

- Universidad

- PAS Laboral
 PAS Funcionario
 PDI

Privada

Convenio/Sector

- Docente
 PAS

- Fijo Temporal
 Fijo Temporal

En paro

- Con subsidio

- Sin subsidio

ENTREGA ESTA FICHA EN CC.OO.-RIOJA, MILICIAS, 1 - LOGROÑO

De conformidad con la Ley de Protección de Datos, te comunicamos que los datos de carácter personal, recogidos en este impreso serán incorporados a un fichero automatizado con la exclusiva finalidad de su uso dentro del sindicato, su grupo de empresas y las necesidades derivadas de la atención sindical y servicial