

T.E.

País Valencià

CCOO 
federació d'ensenyament

S U P L E M E N T

NÚM. 332 - ABRIL 2012

www.pv.ccoo.es/ensenyament



CCOO 

29març
VAGA
GENERAL

VAGA GENERAL

ESPECIAL SALUT LABORAL

Sumari

NÚMERO 332 - ABRIL DE 2012

EDITORIAL

Quin país volen deixar als nostres fills/filles?...

Miguel Àngel Vera 3

ESPECIAL SALUT LABORAL

Hi ha alternativa! Treball digne i segur. Amb sindicats el treball és més segur

M.ª Ángeles Gea 4

Caminant en salut laboral

José Vicente Sanchis Gimeno 5

Riscos laborals en educació infantil

Eva Blasco Iglesias 6

Risc psicosocial en el sector educatiu: un risc invisible?

Ricardo Gimeno Gimeno 7

El subsidi per risc en embaràs i lactància:...

Juan Mario Lecumberri 8

29M VAGA GENERAL

Resposta contundent i clara de l'ensenyament públic valencià...

29M Ciutats preses 9

CCOO PV xifra el seguiment de la vaga prop del 76% 12

Models de lideratge a l'escola

Rosalía Salcedo 13

PSEC

Intervenció sanitària en centres educatius

Mada Macià 14

POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Ni valencià ni anglès: el plurilingüisme...

Ferran Vicent Garcia 15

ENSENYAMENT PRIVAT

La reforma laboral (II): Volen acabar amb els convenis...

Pepa Ramis 16

Pretén el vicepresident del Consell exigir l'incompliment del Conveni de concertat?

Eduardo Cuñat 17

PAU I SOLIDARITAT

Jornada d'Intercanvi d'Experiències 19



llocs on pots trobar-nos

COMARCA	TEL.	CORREU ELECTRÒNIC
COMARQUES DEL NORD	96 426 01 52	ensecastello@pv.ccoo.es
CAMP DE MORVEDRE - ALT PALÀNCIA	96 267 47 21	uc1515@pv.ccoo.es
EL CAMP DE TÚRIA	96 278 34 68	ensenyament@pv.ccoo.es
L'HORTA	96 388 21 55	ensenyament@pv.ccoo.es
LA HOYA DE BUÑOL	96 250 03 94	uc1519@pv.ccoo.es
PLANA DE UTIEL - REQUENA	96 230 25 69	uc1519@pv.ccoo.es
LA COSTERA - C. NAVARRÉS	96 228 01 45	uc1517@pv.ccoo.es
LA VALL D'ALBAIDA	96 291 45 04	uc1525@pv.ccoo.es
L'ALCOIÀ - COMTAT	96 554 39 66	uc1502@pv.ccoo.es
LA SAFOR	96 295 41 36	uc1523@pv.ccoo.es
LA RIBERA	96 241 77 95	alzira-ensenyament@pv.ccoo.es
ALACANTÍ	96 598 25 84	epublica-alacanti@pv.ccoo.es
		eprivada-alacanti@pv.ccoo.es
LA MARINA	96 578 01 72	denia@pv.ccoo.es
	96 585 70 07	uc1506@pv.ccoo.es
ALT VINALOPÓ	96 580 09 70	uc1507@pv.ccoo.es
MITJÀ I VALLS DEL VINALOPÓ	96 538 79 47	uc1507@pv.ccoo.es
BAIX VINALOPÓ	96 667 53 00	enselx@pv.ccoo.es
VEGA BAIXA	96 674 00 85	enseorihuela@pv.ccoo.es
	96 571 14 56	ensetorreveja@pv.ccoo.es

UNIVERSITAT

VALÈNCIA - ESTUDI GENERAL	96 398 30 17	ccoo@uv.es
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	96 387 70 40	ccoo@upv.es
ALACANT	96 590 34 86	ccoo@ua.es
JAUME I DE CASTELLÓ	96 472 88 13	ccoo@nuvol.uji.es
MIGUEL HERNÁNDEZ, ELX	96 665 85 94	ccoo@umh.es

Les fotografies d'aquest número corresponen a la VAGA GENERAL del 29M.

T.E.



federació d'ensenyament

**PAÍS
VALENCIÀ**

La Revista T.E. del País Valencià se edita també en castellano. Esta edición la podéis consultar en nuestra página web: www.pv.ccoo.es/ensenyament. La encontraréis en el apartado: **Publicacions / Federació d'Ensenyament CCOO-PV / TE**, disponible desde el número 258 correspondiente al mes de diciembre de 2004

Coordina:

Ferran Garcia

Consell de Redacció:

Miguel Àngel Vera, Inma Sánchez, Ramón Martínez, Pepa Ramis, José Manuel Mora, Pilar Paniagua, Paco Sellés, Neus Carrasco, Fernando Casanova, Patricia Serrano, Ferran Garcia, Maribel Belda, Lluís Màrquez, Mari Ángeles Gea, Alberto Parra, Lourdes Peñalver, Luis G. Trapiello, Xelo Valls, Alejandro Lorente, Mada Macià, Ana Belén Peirats, Maria Amat, Paco García, Miguel Àngel Puig

Coordina l'edició en castellà:

Roberto Romero

Col·labora: Dolors Monferrer

Col·laboració gràfica: Ximo Antón

Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO PV:

Purín Morant - Lluís Armero

Edita:

Federació d'Ensenyament de CCOO PV
www.pv.ccoo.es/ensenyament



Imprès en paper reciclat

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

El Consell de Redacció de la T.E. del País Valencià, juntament amb l'Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO-PV, són responsables de les traduccions dels articles.

La Federació d'Ensenyament de CCOO del País Valencià no s'identifica necessàriament amb les opinions exposades en els articles signats.

Quin país volen deixar als nostres fills/filles?

Quin país volem deixar als nostres fills/filles?



Miguel Àngel Vera
Secretari General
FE CCOO PV

TINC CLARA LA RESPOSTA A LES DUES PREGUNTES.

En època de l'imperi romà diria que la força neoliberal (en aquella època els patricis), que ha generat la crisi del capitalisme (esclavisme en l'antiguitat), però que ha vençut en el dia després, li agradaria tenir un país "d'esclaus" (treballadors/es amb els mínims drets laborals i socials). Segurament el president de la patronal valenciana no subscriuria aquesta declaració, però el grau d'involució a què donen suport, les seues contínues declaracions demanant la disminució de l'estat de benestar (que no té res a veure amb el nivell dels països nòrdics) així ho reflecteixen. Manifesten una vegada i una altra també la necessitat de la possibilitat d'acomiadament entre les persones que treballen per a l'Administració (en la reforma ja planteja aquesta possibilitat per al personal laboral). Les declaracions dels empresaris no ajuden a la pau social, contra l'estat de benestar, pel copagament en sanitat i educació universitària, per la disminució de les vacances i dels salaris dels treballadors/es, per l'obertura dels comerços tots els dies de l'any, etc. El seu model no és el nostre model i estarem enfront de la involució que plantegen.

La informació que arriba de la Conselleria d'Educació no és tranquil·litzadora, un dia ens volen arreglar els nostres problemes d'imatge (segons ells) amb la societat dient que només tenim un mes de vacances que és agost, altre dia ens diuen que no fem les 18 h. lectives de secundària. La veritat és que més val que callen, cada vegada que ens fan un favor obrin un forat. Volen establir, sembla, la jornada continuada i s'obliden de reglamentar-la... però alhora estableixen l'obligació de la jornada partida pel juny i setembre.

No hem d'oblidar que tenim damunt de la taula altra retallada important: la congelació de les plantilles docents per al curs que ve implica una retallada de professorat proper a 1500 menys, si sumem des de 2010 a 2012 tindrem en plantilla 3000 professors menys... Aleshores s'entén l'interés de la consellera, a partir d'ara "estimada company" per convèncer-nos que hem de tenir dues sessions més el professorat de secundària i ensenyaments especialitzats per arribar a les 18 hores lectives efectives... i així no haver de contractar les 1500 persones que serien necessàries per al curs 2012-2013.

La carta de la "estimada company" Català, millor oblidar-la. La seua tergiversació d'allò que els sindicats fem entra clarament

en la seua campanya de difamació permanent contra nosaltres. Menys propaganda, més gestió, més suport a la dignificació i al reconeixement del professorat.

Sobre el 28 d'abril, poc hem de celebrar en salut laboral. No podem oblidar que en una etapa de crisi el primer que ha oblidat el Govern valencià és acabar la dotació dels serveis de prevenció del sector docent de pública no universitària, continuen i no sé quants anys després sense dotar-se de tot el personal tècnic necessari per a aquests. Però a més el procés que va establir el Govern valencià pel juliol de 2011 de transvasament de tots els serveis a l'INVASAT no s'ha produït i van ja 9 mesos. Estan físicament en la Conselleria però no en depenen, i el Decret... **El mateix problema tenen els plans d'emergència que han d'elaborar els centres docents**, campe qui puga, se'ls ha enviat una guia i que cadascú s'apanye.

L'èxit de la vaga general del 29M i de les manifestacions mostra la capacitat de mobilització de les treballadores i dels treballadors rebutjant la reforma laboral i les retallades en els serveis públics i proposant alternatives a les polítiques conservadores neoliberals.

La vaga general celebrada el 29 de març de 2012, ha sigut un èxit rotund de participació, tant arreu del País com al si de la comunitat educativa, la qual cosa mostra la capacitat de protesta i de proposta dels treballadors i de les treballadores respecte d'una reforma laboral conservadora, que no sols trenca els equilibris que caracteritzen unes relacions laborals modernes sinó que amenaça amb el progressiu desmantellament de l'estat de benestar, especialment en l'ensenyament i la salut públiques.

La FE CCOO PV va fer una valoració assenyalant, l'alta participació en la vaga i en la manifestació de tots els col·lectius de la nostra comunitat educativa: estudiants, professorat i famílies, **encoratjant tothom a mantenir el suport a les mesures** que, des d'ara mateix, plantegen els sindicats, adreçades a impedir els efectes més regressius d'aquesta ofensiva conservadora i a defensar les corresponents mesures alternatives.

Ara més que mai cal reforçar el sindicalisme de classe i confederal, mitjançant l'afiliació i la participació directa, i donar suport a les seues propostes de futur.

mavera@pv.ccoo.es



M.ª Ángeles Gea
Secretària Salut Laboral
FE CCOO PV

Hi ha alternativa! Treball digne i segur. Amb sindicats el treball és més segur

TOTS ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ es fan ressò de la repercussió de la crisi financera en l'economia i en l'ocupació. No obstant això, quasi no s'esmenten **les conseqüències de la crisi en la salut dels treballadors i de les treballadores**. Jukka TAKALA, director de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, afirma que la crisi afecta tant les persones que perden la seua ocupació com els que la conserven en condicions més precàries.

El nostre sector, l'ensenyament, no és alié a aquesta situació crítica. D'una banda, el personal interí o contractat laboral no té treball, ni en l'Administració ni fora d'aquesta, ja que l'oferta pública d'ocupació està congelada i cada vegada es contracta menys. I com afecta l'atur a la salut? Segons diversos estudis científics i epidemiològics, **són precisament les persones aturades les que tenen major probabilitat de patir malalties cardiovasculars i mentals**. D'altra banda, la crisi també repercuteix en la salut de les persones que encara mantenen la seua ocupació en col·legis, instituts i universitats, ja que tenen una sobrecàrrega de treball major a causa principalment de les retallades de plantilla, que no se substitueix el personal que està de baixa, etc. cosa que, òbviament, afecta negativament la salut del professorat.

Sense negociació, amb canvis en el Servei de Prevenció i incompliments d'acords en l'ensenyament públic no universitari.

Des que va començar aquest curs acadèmic no hi ha hagut negociació en matèria de salut laboral. Tan sols se'ns va convocar a una comissió sectorial de salut laboral per a exposar-nos, no per a negociar, la planificació preventiva, document que en la nostra opinió és molt generalista i emmalalteix les línies prioritàries d'actuació consensuades amb els agents socials. En aquesta comissió se'ns va comunicar que el Servei de Prevenció Docent i el d'Administració pública i justícia

passaran a dependre funcionalment de l'INVASSAT. No obstant això, **ens preguntem si servirà d'alguna cosa aquest canvi si no hi ha un compromís polític ni es valora com cal la prevenció**.

Aquesta falta de compromís polític es fa palès en els reiterats incompliments de la Conselleria, que des de l'any 2006 omet sistemàticament la posada en marxa del Decret d'adaptació de llocs per motius de salut o d'especial sensibilitat i de l'Ordre per la qual es regula la figura del coordinador/a de prevenció de riscos laborals en els centres educatius, amb l'excusa que falta l'aprovació de la Conselleria d'Hisenda però sense aspecte que aquesta autorització arribe cap dia.

La reforma laboral i la crisi incideixen especialment en l'ensenyament privat sobretot en els més desprotegits.

La reforma laboral estableix la possibilitat d'acomiadar per causes objectives els treballadors/es per faltar amb baixa mèdica el 20% de la seua jornada en dos mesos consecutius, cosa que comporta un nou atemptat contra la salut dels treballadors i de les treballadores. A açò cal sumar que en els últims temps s'està pressionant el personal que està de baixa perquè es reincorpore al seu lloc encara que no estiguen del tot recuperats, sota l'amenaça d'acomiadament o de no renovació del contracte.

També, **la crisi i les retallades en el sector de reforma juvenil i protecció de menors poden agreujar la situació d'aquest personal**, ja que aquest col·lectiu encara es troba més desprotegit en haver de suportar una alta temporalitat (34%), una elevada dosi d'exigència emocional, excés de càrrega de treball i les freqüents situacions límit que es viuen en els centres.

Retallades a l'hora d'adaptar llocs de treball i avanços a cost zero en universitats.

L'actual situació econòmica per la qual travessen les universitats ha provocat que alguna d'aquestes no destine tots els recursos necessaris per a realitzar les adaptacions del lloc de treball. No obstant això, en la majoria d'universitats sí que hem vist alguns avanços pel que fa a l'avaluació de riscos psicosocials i en l'aprovació de protocols d'assetjament laboral, encara que la veritat és que només s'avança en prevenció si l'acció no implica cap cost.

Però allò que segueix comportant un repte major per als delegats i les delegades de prevenció en la majoria de les universitats és que no s'externalitzen les activitats que comporten major risc per a la salut i que s'aborde la coordinació amb les empreses externes de manera efectiva.

En aquest 28 d'Abril, **Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball**, volem manifestar que la situació de crisi no hauria de repercutir negativament en la salut i recordar totes aquelles persones que, com a conseqüència del seu treball, han perdut la vida o vist la salut minvada, per això es fa necessari.



Caminant en salut laboral



J. Vte. Sanchis Gimeno
Delegat Prevenció Riscos
Laborals FE CCOO PV

L'IES 9 D'OCTUBRE DE CARLET des de fa una dècada organitza anualment, pel mes de març, les "jornades de prevenció de riscos laborals" destinades a l'alumnat de 2n cicle de les famílies professionals COMERC, ADMINISTRACIÓ I GESTIÓ, TRANSPORT I MANTENIMENT DE VEHICLES, ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA.

El Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu assenyala en l'article 3.1 i) que **els ensenyaments de formació professional tenen per objecte aconseguir que l'alumnat adquirisca les competències professionals, personals i socials**, segons el nivell de què es tracte (annex I), **necessàries per a prevenir els riscos laborals i mediambientals** i adoptar mesures per a treballar en condicions de seguretat i salut. El mòdul de formació i orientació laboral incorpora la formació en la prevenció de riscos laborals, sense perjudici del seu tractament transversal en altres mòduls professionals, segons ho exigisca el perfil professional i capacita per a portar a terme responsabilitats professionals equivalents a les que necessiten les activitats de nivell bàsic en prevenció de riscos laborals, establides en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Les jornades sorgeixen fruit de la necessitat d'acostar la prevenció de riscos laborals a l'alumnat pròxim a la seua immersió en el món laboral a través del mòdul de formació en centres de treball (FCT) que es realitza en l'empresa privada.

Aquestes jornades se celebren gràcies, principalment i de manera destacada, a la **iniciativa dels professors/es de l'IES 9 d'Octubre de Carlet** juntament amb el suport de tota la comunitat educativa (pares i mares, alumnat, Ajuntament de Carlet, Fundació Caixa de Carlet, empreses i sindicats) necessari per a la seua posada en marxa i la seua consolidació.

Les sessions es reparteixen en **tres dies consecutius**, estructurades de la manera següent:

- La primera de les jornades està dedicada a l'**explicació del marc normatiu general** d'aplicació en l'empresa privada (Llei de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament). A aquesta sessió assisteix tot l'alumnat, independentment de la família professional a la qual pertanga.
- En la segona jornada es practiquen **tècniques de primers auxilis, comuns a totes les famílies professionals**, i posteriorment, es realitzen **tallers monogràfics** específics a cadascuna de les famílies professionals (risc elèctric, riscos en les pantalles de visualització de dades, riscos mecànics, etc.) En la jornada realitzem també una simulació d'evacuació per practicar i actualitzar en actitud d'emergència i d'aquesta manera els que hi participen desenvolupen pautes de comportament segur en aquestes situacions.
- La tercera i última sessió es dedica a l'**intercanvi d'experièn-**

cies entre professionals en actiu del sector, antics alumnes, empresaris/àries, professors/es, sindicats, administració així l'alumnat obté una informació valuosa, de primera mà, sobre la situació preventiva en l'empresa, pot preguntar dubtes, inquietuds i manifestar tots els problemes que consideren i puguen preveure que es trobaran en breu.

En definitiva, permet augmentar la seua capacitat d'anàlisi crítica sobre l'aplicació de la normativa legal en la pràctica i els conflictes que es plantegen.

- Abans de la clausura, els professors organitzen, un **cinefòrum**, en el qual es visiona una pel·lícula relacionada amb la salut laboral, i posteriorment es realitza un col·loqui sobre aquesta, en el qual intervenen alumnat i professorat.

Aquesta activitat formativa (teòrica/pràctica) **s'ha anat adaptant a les necessitats que observem a la Ribera** (comarca on se situa el centre) i als interessos formatius sectorials de cadascuna de les famílies professionals, sense descurar continguts comuns a totes, com per exemple: primers auxilis, drets i deures dels treballadors i empresaris en matèria de prevenció de riscos laborals, responsabilitats i sancions, òrgans encarregats de la seua aplicació (Inspecció de Treball, INVASSAT, jutges i tribunals, delegats de prevenció, paper dels sindicats i els seus gabinets com a òrgans d'assessorament, mútues, servei de prevenció, etc.)

Finalment, **fem èmfasi especial en allò que es disposa en la Llei de prevenció de riscos laborals** (Llei 31/1995 de 8 de novembre) en la qual es desenvolupa el mandat constitucional de configurar una política de protecció de la salut dels treballadors mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball, ja siga en el sector públic com en el privat.

Nosaltres com a sindicat participem en la planificació, en la programació, en l'organització i en el control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors així com la formació en matèria preventiva de l'alumnat.

Des del nostre sindicat, i en particular des del Comité de Seguretat i Salut del sector docent de la província de València, **exigim la creació de la figura de coordinador/a de seguretat i salut laboral**, així com la dotació dels recursos necessaris per a l'acompliment de les seues funcions en els centres de la nostra comunitat, per a donar lloc al compliment d'aquest mandat constitucional i seguir dinamitzant i potenciant la prevenció de riscos en el treball, i la protecció de la salut, que ha de prevaldre per sobre de tot i **no ha d'estar subjecte a negociació de cap tipus**.

José Vicente Sanchis Gimeno

Professor de l'IES 9 d'Octubre de Carlet
Delegat de Prevenció de Riscos Laborals de la Federació d'Ensenyament de CCOO-PV



Eva Blasco Iglesias
Professora de Formació
i Orientació Laboral

Riscos laborals en educació infantil

La felicitat del cos es funda en la salut; la de l'enteniment, en el saber
Tales de Milet

LA SALUT ÉS UN DRET regulat constitucionalment encara que no tots els treballadors i les treballadores ens situem d'igual manera davant d'aquest. Els riscos laborals que pateixen els educadors i les educadores, els mestres i les mestres d'infantil presenten especificitats en relació al personal docent de les restants etapes educatives.

En primer lloc la càrrega de treball, en el seu doble vessant físic i psíquic. Els treballadors i les treballadores d'educació infantil presenten una gran càrrega física pels sobreesforços que realitzen. Així en l'aula, la posició incòmoda per a una millor acomodació a l'alumnat i una atenció propera als xiquets i les xiquetes, la permanència de la persona educant en bipedestació, la realització de moviments ràpids de forma repetida, els esforços més o menys brusc i la manipulació manual de càrregues, poden generar diferents trastorns en el sistema musculoesquelètic.

Aquestes alteracions afecten diferents parts del cos; mans, nines, colzes, tos, esquena, així com diferents estructures anatòmiques (ossos, músculs, tendons, nervis, articulacions). La càrrega física provoca diferents patologies mèdiques com ara cerviàlgies (dolors cervicals) o lumbàlgies (dolors lumbars), distensions musculars, esquinçaments, torçades, tendinitis, bursitis, dolors musculars, varices, etc.

Al costat de la càrrega física trobem la càrrega psíquica, motivada per factors relacionats amb l'organització del treball com són: el ritme de treball excessiu (compliment dels objectius establits en la programació en un temps determinat), l'acumulació de tasques (correcció de treballs, fitxes, impartició d'hores lectives, preparació de material, activitats complementàries i extraescolars...), xiquets i xiquetes amb altres necessitats d'atenció i cura que comporten unes noves exigències per al professorat.

Totes aquestes causes, unides a la major precarietat laboral que patim el col·lectiu docent, les pèrdues de drets ja consolidats amb successives reformes de normes estatals i autonòmiques (pujades d'impostos com l'IRPF, reduccions de sou i de complements retributius com els sexennis, lligats a la carrera professional, retards en la substitució de baixes, reducció de la taxa de reposició d'efectius, congelació d'oposicions a la funció docent, amortització de llocs de treball, cessament de tots els interins i les interines a 30 de juny....) incideix en l'aparició de patologies d'origen psicosocial.



Així mateix, el fet que la majoria del personal docent de primer i segon cicle d'educació infantil siguin dones, planteja la qüestió de com pot afectar a la seua salut el doble paper exercit com a treballadores i mares així com la dificultat de conciliar, per tant, la seua vida laboral amb la familiar. Així, a Espanya s'observa un alt percentatge (94%) de professores en educació infantil segons les dades que desglossa el panorama de l'educació indicadors OCDE 2011.

Aquests factors són el detonant de malalties com l'estrès, que genera diversos trastorns per a la salut o el burnout/ síndrome d'esgotament professional (síndrome del treballador cremat), motivat per un estrès continuat produït pel desgast laboral després de diversos anys de treball, dolències que tenen gran incidència en la nostra professió.

En segon lloc, destacarem la incidència dels riscos biològics que poden afectar la seua salut reproductiva i l'aparició de malalties infeccioses com el xarampió, la varicel·la, la pediculosi (polls) i la grip, les de caràcter diarreic, les provocades per estreptococs i meningococs, la rubèola i les respiratòries i produïdes per citomegalovirus. La transmissió d'infeccions es pot produir per diferents vies sent les més comunes la fecal-oral i la respiratòria. Aquest risc augmenta en els docents que treballen amb xiquets i xiquetes menors de tres anys, sobretot, si encara no han après a utilitzar a controlar els esfínters.

No obstant això, dins de les dolències i patologies típiques del nostre sector educatiu, només els nòduls vocals a causa d'esforços sostinguts per la veu estan considerats com a malaltia professional segons el Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre. No obstant això, aquestes malalties i dolències que hem comentat, típiques dels treballadors i les treballadores de l'ensenyament, malgrat la seua alta incidència no estan incloses dins del quadre de malalties professionals.

El control del risc no pot ser efectiu sense comptar amb els i les docents per la qual cosa un objectiu permanent de l'acció en salut laboral és la posada en pràctica de fórmules de participació de tot el professorat en tots els moments de l'actuació preventiva: des de la identificació del risc a la proposta d'alternatives de prevenció i l'avaluació del seu resultat.

El document **"MÉS DE 100 MESURES PER ACONSEGUIR L'ÈXIT ESCOLAR"** elaborat per la Federació d'Ensenyament de CCOO PV realitza una sèrie de propostes que poden tenir gran incidència en la millora de la salut laboral del col·lectiu de treballadors i treballadores d'educació infantil. Entre aquestes mesures destaca garantir l'escolarització i incrementar l'oferta pública en el primer cicle d'educació infantil, (ja que existeix un dèficit important de places públiques) i introduir programes i mesures per a la detecció precoç de necessitats educatives especials o millorar els serveis complementaris (menjador escolar, transport...). **Així les polítiques educatives de major inversió en educació pública** (en tots els nivells educatius) són les més eficaces per a aconseguir una millora del desenvolupament d'un país, els informes de l'OCDE com els PISA conclouen que aquelles administracions educatives que més inverteixen en la primera etapa d'educació infantil de 0-3 anys són els que tenen sistemes educatius més eficients i de major qualitat perquè val més curar-se en salut (I NO SOLAMENT EN SALUT SINÓ EN EDUCACIÓ).

EVA BLASCO IGLESIAS
PROFESSORA DE FORMACIÓ I ORIENTACIÓ LABORAL.
IES MEDITERRÀNIA. BENIDORM-ALACANT

Risc psicosocial en el sector educatiu: un risc invisible?



Ricardo Gimeno
Tècnic del Gabinet de Salut
Laboral CS CCOO PV

LA LLEI DE PREVENCIÓ determina els riscos laborals de naturalesa psicosocial, riscos que han de ser tinguts molt en compte en el sector educatiu. Tot i així, és massa freqüent, i així ens ho volem contar, que la percepció dels factors psicosocials constitueixen realitats llunyanes, exclusivament complexes i difícils d'entendre, i que les intervencions preventives requereixen canvis irrealitzables de l'organització del treball.

Aquestes són posicions insostenibles per a qui dedica el seu treball a la prevenció, així com, per a totes aquelles persones que pel seu treball estan o poden estar exposades a diversos riscos psicosocials que afecten la seua salut (sistema cardiovascular, respiratori, gastro-intestinal, immunitari, endocrí i muscular, entre altres).

Allò que és raonable, des del punt de vista preventiu, és que actuem allí on hi ha necessitats, i en el sector educatiu les hi ha, disposem d'evidències suficients que l'excés d'exigències psicològiques, l'escassetat de control sobre el treball, el suport social pobre o nul i l'absència o pobresa en les compensacions **són factors de risc per a la salut dels docents i les docents**.

Mètodes com el COPSOQ-ISTAS21 i el FPSICO: INSHT (mètodes validats), ens ajudaran a avaluar aquests riscos psicosocials derivats del treball diari en els centres educatius.

COPSOQ-ISTAS21, instrument per a l'avaluació dels riscos psicosocials, de contrastada utilitat per identificar i mesurar totes aquelles condicions de l'organització del treball que poden representar un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores. A més, és l'únic mètode (i açò és molt destacable, sobretot, adreçat al sector docent i als riscos que es deriven d'aquest) que **inclou anàlisis detallades referides a "exigències emocionals" i a "amagar emocions en el treball"**, ambdues de gran rellevància per a la salut laboral del sector docent, també és el primer instrument que incorpora l'anàlisi de la "doble presència", de gran importància per a la conciliació de la vida laboral i familiar.

Aquest és un mètode **centrat en la participació i el diàleg social** que s'inicia amb acord explícit de totes les parts, la seua llicència d'ús implica, el compromís amb els principis participatius en la prevenció de riscos. Partint d'aquesta participació, tot versa sobre l'avaluació dels riscos psicosocials i tots els seus factors mitjançant un qüestionari senzill que es farà arribar a tots els treballadors i les treballadores. Manca d'utilitat l'observació directa, atès que els riscos psicosocials no són observables a primera vista. Les unitats d'anàlisi són, sexe, edat, departaments, llocs de treball, jornada, relació laboral, horari... Totes aquestes estan pensades per poder visualitzar a través del qüestionari les desigualtats i els riscos psicosocials que hi ha en el treball.

Disposa de diverses versions, tot i que per al sector docent, la versió mitjana del mètode seria l'aplicable, requerint l'adaptació de l'esmentat qüestionari, ja siga per arreplegar la realitat que hi ha, o bé per suprimir algunes preguntes que garantisquen la confidencialitat i l'anonimat del qüestionari de respostes facilitat a tots els docents i totes les docents.

FPSICO: INSHT, té com objectiu identificar aquells factors de treball que pugen donar lloc a estrès o altres repercussions negatives sobre la salut i l'organització.

A diferència del mètode descrit anteriorment, és un mètode **exclusivament tècnic**, on no observem participació de totes les parts, analitza sota criteris tècnics, la identificació dels factors de risc, l'elecció de la metodologia i les tècniques d'investigació que cal aplicar, planificació i realització de treball de camp: entrevistes amb les persones implicades (no amb tots els treballadors), anàlisi tècnica dels resultats i elaboració del document d'avaluació.

Per tant, a partir d'aquest mètode **és possible obtenir resultats individuals, però, es recomana l'ús de dades col·lectives**. S'estableix com la unitat mínima d'anàlisi: el departament, el sector o una determinada categoria professional. El mètode permet introduir les dades d'acord amb els grups o els subgrups.

En aquest mètode, l'analista, estudiarà l'adequació d'aquest a l'organització o estructura organitzativa a la qual es pretén aplicar, de manera unilateral per la qual cosa la participació no es té en compte de manera directa.

L'aplicació de qualsevol d'aquests mètodes ha de ser una **oportunitat de tots i totes per a la identificació d'àrees de millora** en l'organització del treball.

He de concloure destacant que aquestes avaluacions no són una finalitat en si mateixes, **és el pas previ per arribar a una prevenció racional i efectiva** que redunde en pro de la salut dels treballadors i les treballadores. La Llei estableix una seqüència lògica: identificar, eliminar i avaluar, però no pel mer fet de conèixer, sinó per prevenir de manera efectiva, per la qual cosa no han d'utilitzar-se aquests mètodes si no s'està en disposició i no es pretén fer res amb els seus resultats, és per això, que la participació al llarg de tot el procés avaluador de la totalitat de la plantilla és el garant d'aquest compromís pel qual hem d'apostar, i més quan tenim eines vàlides per fer-ho.

Ricardo Gimeno Gimeno

Tècnic del Gabinet de Salut Laboral. CS CCOO PV





Juan Mario Lecumberri
Delegat de Prevenció i
Salut Laboral

El subsidi per risc en embaràs i lactància: un dret reconegut a les treballadores que sol ser obstaculitzat per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals

EL SUBSIDI PER RISC EN L'EMBARÀS és un dret de les treballadores en situació d'embaràs i de lactància quan no siga possible condicionar el lloc de treball als possibles riscos vinculats a aquest. En aquests casos, delegats/ades de prevenció i salut laboral han de treballar estretament amb les empreses de prevenció en riscos laborals i sol·licitar a les mútues laborals l'aplicació del subsidi per risc en embaràs i lactància. Desafortunadament és una pràctica habitual de les mútues laborals posar tot tipus de traves per a la concessió d'aquest dret, i en general en cas de concedir aquest subsidi, no sol ser aplicable per sota de la setmana vintena (la número 20). En aquest breu article expliquem un cas on la mútua a la fi va haver de concedir-la en la setmana dotzena (setmana 12). Creiem que pot ser d'interès per a delegats/ades de prevenció, treballadores i treballadors i empreses sensibilitzades amb una adequada pràctica en salut laboral, que fins i tot permeta establir protocols propis d'actuació davant les situacions de gestació i lactància de les companyes treballadores.

El subsidi per risc en embaràs i lactància és l'instrument legal que estableix la nostra legislació vigent per a aquelles circumstàncies laborals en què hi haja un risc perjudicial associat a un lloc de treball que es considere de "risc" i la finalitat d'aquest és protegir tant la dona com el fetus. Entre les causes que poden ser tingudes en compte per a l'adopció del subsidi es troben els sorolls, les vibracions, temperatures extremes, radiacions, el risc per agents químics, risc per agents biològics, i el risc derivat per les condicions de treball, per a aquells llocs que requereixen d'unes condicions "especials", entenent aquestes des de la realització d'esforços físics, el treball en torns o nocturn. **També hi inclouen en l'actualitat aquells llocs laborals on puguem haver-hi exposició a riscos psicosocials**, com ara l'estrés o la possibilitat de patir agressions per part d'usuaris en l'acompliment de les funcions pròpies del lloc de treball. Hi ha una àmplia normativa que arreplega aquest dret, però no és objectiu d'aquest article desenvolupar aquesta informació.*

En general cal entendre que la primera acció que s'ha de realitzar per part de la persona responsable de prevenció de riscos laborals en una empresa és **treballar conjuntament amb la direcció de l'empresa per a substituir o modificar el lloc de treball** de la companya embarassada o en situació de lactància, i d'aquesta manera evitar els possibles riscos.

Però hi ha ocasions que aquesta modificació o substitució de les condicions del lloc de treball no és possible. En general aquestes situacions es donen per l'especificitat de la mateixa activitat laboral. **Què hem de fer aleshores?** Aquest cas se'n va presentar en l'empresa quan una companya en conèixer el seu estat d'embaràs, va sol·licitar al delegat de prevenció i salut laboral de l'empresa, que iniciara els tràmits necessaris per a sol·licitar a la mútua laboral l'esmentat subsidi per risc en l'embaràs.

La primera cosa que cal fer és sol·licitar un informe a l'empresa de prevenció de riscos laborals, sobre la impossibilitat d'adequar el lloc de treball de la companya en situació d'embaràs o de lactància. Una vegada obtinguda la documentació relativa al lloc de treball, el pas següent és sol·licitar en la mútua de treball, la concessió del subsidi per baixa de maternitat que estableix la legislació. En el nostre cas i una vegada

presentats en la mútua que ens corresponia ens trobem que se'ns va manifestar que se'ns donaria contestació en un termini d'un mes. **Enfront la situació de risc en el lloc de treball**, la treballadora es va traslladar a Inspecció de Treball i va sol·licitar una consulta per escrit (que no una denúncia, açò ha de quedar clar), amb el resultat que personats en el lloc de treball es va certificar mitjançant informe escrit la impossibilitat d'adequar el lloc de treball o traslladar temporalment la treballadora a altre exempt de risc. La mateixa Inspecció de Treball es va reunir amb l'empresa, l'empresa de prevenció i la mútua laboral. El resultat de tot això va ser que després d'una reunió de l'empresa amb la mútua després de l'informe emés per Inspecció de Treball, com a resposta a la consulta realitzada, se li va concedir a la companya treballadora el subsidi per risc en l'embaràs en la setmana dotzena. **Fins ara les mútues laborals es basaven en la coneguda com a Guia SEGO** (Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia). Aquest document al qual les mútues de treball s'han estat aferrant, i que deixava fora dels riscos en l'embaràs i la lactància els riscos psicosocials, entre uns altres, **ha sigut feliçment substituït pel de "Directrius per a l'avaluació de riscos i protecció de la maternitat en el treball"** de l'INHST (Institut Nacional d'Higiene i Seguretat en el Treball), en data molt recent (gener de 2012).

Cal esperar que a partir d'ara les mútues laborals posen menys traves a un dret reconegut de les companyes treballadores, així com que les empreses siguen més conscients de la necessitat de treballar conjuntament amb els delegats/ades de prevenció i salut laboral, en aquells casos que l'exposició de riscos siga una realitat constatable. **La possibilitat d'establir un protocol de resposta** davant la situació d'embaràs i de lactància en les empreses, a realitzar conjuntament entre l'empresa de prevenció, l'empresa i el delegat/ada de prevenció i salut laboral, seria l'instrument adequat per a evitar situacions com les que s'han donat per part de les mútues de treball. En un article futur espere poder comentar l'abast i la manera de realització d'un protocol d'actuació per a aquests casos.

Esperem que algun dia puguem dir que el dret al subsidi per risc en l'embaràs, **es reconega des del moment en el qual la treballadora és conscient del seu estat de gestació**.

* Alguna normativa legislativa sobre això:

Constitució espanyola: —Article 15 dret fonamental a la vida i a la integritat física i moral. —Article 43 dret constitucional a la protecció de la salut. —Article 40.2 Els poders públics han de vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

—Directiva 92/85/CEE relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que haja donat a llum o en període de lactància.

—Reial decret 298/2009 de 6 de març, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada o en període de lactància natural.

—Llei de prevenció de riscos laborals núm. 31/1995 de 8 de novembre.

—La Llei 39/1999 per a la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores i el Reial decret 1251/2001 pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la seguretat social per maternitat i risc durant l'embaràs.

—Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Resposta contundent i clara de l'ensenyament públic valencià contra la política de retallades i la reforma laboral

Més del 60% del professorat de l'ensenyament públic no universitari i el 90% de l'universitari secunden la Vaga General del 29M

EL SEGUIMENT DE LA VAGA en aquest sector ha estat clar i contundent i ha de ser un senyal clar per al Govern estatal i també per a l'autonòmic quant a que la política de retallades en inversió als serveis públics i l'agressió contra els drets laborals de treballadors i treballadores **són rebutjades de manera massiva** atenent l'esforç realitzat exercint el dret de vaga.

Les xifres de l'**ensenyament públic no universitari** són prou homogènies, tant pel que fa a la distribució territorial com per nivells. L'interval de variació és d'entre 4 i 5 punts, anant de menys en primària a més en secundària, i de menor seguiment a Castelló i major a la província d'Alacant.

La xifra del 90% a la **Universitat** té lloc pel fet que les universitats públiques valencianes no van tindre alumnat a les seues aules i moltes no arribaren a obrir.

Pel que fa a l'**alumnat no universitari**, la seua no assistència va ser notable en secundària i menor en primària, però es pot afirmar que més de la meitat de les estudiants i els estudiants d'aquests nivells no van assistir a classe.

En definitiva, una vaga general que cal qualificar d'**exitosa a l'ensenyament valencià** que ha dit NO a la reforma laboral i NO a les retallades en serveis públics.

29M Ciutats preses

PER A CCOO PV, el resum de la jornada fou la constatació pública i pacífica d'una petició ciutadana al Govern perquè governe des del 'diàleg real i no se escude en el simulacre de costum'.

Amb les capçaleres col·lapsades i ja llegits els manifestos, encara hi havia cues en els inicis de les manifestacions.

Desenyes de milers de persones es manifestaren el 29M a les ciutats del País Valencià per a expressar el seu rebuig a la reforma laboral i a la política de retallades socials del Govern central. A la pancarta unitària de capçalera amb el lema de convocatòria de la vaga 'Volen acabar amb tot, amb els drets laborals i socials', es foren unint **milers de missatges personals i col·lectius** que confirmaven la falta de suport social a la imposició del Govern.

Les multitudinàries manifestacions partiren puntualment i els manifestants portaven pancartes amb lemes com 'PP en el Govern igual a treballadors a l'infern', 'Aquest deute no és nostre, auditoria ja' o 'Si ens escoltareu més, no hauríem de cridar tant'.

El secretari general de CCOO PV, Paco Molina, destacà la **"contundència" del seguiment de la vaga** sense necessitat de "cap incident destacable", cosa que serveix "per a deixar en ridícul qui volen utilitzar la vaga com una confrontació". Pel que fa a les acusacions de falta de responsabilitat de la convocatòria en la situació econòmica actual, Molina va afirmar que "més perillosa és l'absència d'un Consell absolutament intervingut" i "un Govern que corre el risc de ser el de més curta durada". "Van començar fa 100 dies i sembla que estiguen acabant ja la legislatura".

En declaracions a Europa Press, Molina va advertir que "només

des del **diàleg, la concertació i el compromís** es pot superar amb millors oportunitats d'èxit la crisi econòmica".

El manifest destacava que la reforma laboral assesta un dur colp al dret del treball i té un fort contingut ideològic, que significa més poder per a l'empresari menys emprenedor. **Un model que no crearà ocupació i serà una rèmor**a per a la recuperació de l'activitat econòmica, per la qual cosa és necessari cercar una alternativa i recuperar el diàleg social, perquè és l'única forma de crear ocupació estable i amb drets.



29M VAGA GENERAL



29M VAGA GENERAL



CCOO PV xifra el seguiment de la vaga prop del 76%

NOMÉS LA RESPONSABILITAT dels coordinadors de piquets, el compliment dels serveis mínims pactats i el canvi d'actitud dels comandaments de les forces de seguretat, han permés que s'imposara el sentit comú. **Denunciarem l'actitud empresarial agressiva davant la Inspecció de Treball.**

Els secretaris d'Organització de CCOO PV, Alfonso Arnedo i UGT PV, Carlos Vila, van destacar l'absoluta normalitat de la jornada de vaga, sense haver de lamentar més que incidents aïllats. Segons el seu parer, aquesta gran resposta pacífica és un senyal que **ha d'obligar el Govern a una reflexió seriosa i profunda**, "treballadors i ciutadania exigeixen una rectificació, les manifestacions d'aquesta vesprada seran multitudinàries". Ambdós han afirmat que les dades de seguiment llancen una imatge de suport "molt, molt, molt majoritari" per la qual cosa han desmentit els interessats intents de desprestigi i menyspreu del dret constitucional de vaga.



Si no hi véns demà no hi vingues més

Quant a determinades actituds empresarials la resposta serà denunciar davant la Inspecció de Treball **les coaccions i les provocacions** reportades pels treballadors, amenaçats amb l'acomiadament, interrogats un a un quant a la seua intenció de fer vaga, com per exemple el cas de *Dulcesol*.

Tot i que la xifra mitjana de seguiment oferida supera el 76 per cent, sectors com l'industrial ha estat proper al 90%, com van poder comprovar els mitjans que van acompanyar els piquets, i que podrien resumir-se en **aparcaments i polígons desolats**. En centres tan representatius com Ford l'aturada ha estat del 100%. El sector de les rajoles ha registrat una aturada superior al 90%.

En l'**ensenyament públic** universitari el suport registrat ha estat del 90%, i del 60% en primària i secundària. En la sanitat pública va aturar el 50%. En l'Administració pública va aturar el 65% i en la de Justícia més del 55%.

Quant als transports, dels públics va destacar l'estricta compliment dels serveis mínims en autobusos urbans, metre i tramvia, sumada a la imatge inqüestionable "impossible de manipular" que ofereix a qualsevol ciutadà l'estat del trànsit. La conclusió sindical és que si només funcionen els serveis mínims perquè hagueren pogut acudir a treballar tants treballadors com pretenen Consell i Patronal, el trànsit privat hauria d'haver-se disparat.

Els secretaris van matisar el còmput del transport privat autònom, ja que cal diferenciar el conductor assalariat del xicotet empresari, i han exemplificat la paralització del sector amb la imatge de tots els conductors que depenen de l'activitat portuària, que no han treballat per l'absència d'activitat portuària. "Sabem que han circulat falses remors quant al fet que el Port estava funcionant amb normalitat. És veritat, no hi havia piquets perquè no en calien, ja que **els treballadors portuaris han secundat la vaga al 100%**" van aclarir.

En **Mercavalencia** no s'ha pogut realitzar l'aprovisionament "malgrat la provocació que convidava a comprar precisament el 29M aprofitant que no hi ha cues". En **Canal 9** el seguiment de la vaga a les 11.00h del matí era del 80%.

El 29M no és el punt final, la vaga no és una finalitat en si mateixa, és un mitjà per a obligar a rectificar una política laboral absurda. Per tant, el procés de mobilització continuarà si ens forcen a fer-lo.

Models de lideratge a l'escola



Rosalía Salcedo
Ensenyament Públic

L'ESCOLA ÉS EL LLOC FÍSIC on el professorat desenvolupa i passa gran part del seu temps al llarg de la setmana. Aquest lloc manté una estructura organitzativa determinada per la legislació (Consell Escolar, claustre del professorat, departaments...) i que podem titllar de democràtica ja que és de manera col·legiada, en aquests àmbits, on es prenen les decisions de què i com es transmetrà el saber a l'alumnat i on es prenen part de les decisions organitzatives. Malgrat aquesta estructura el funcionament intern d'aquests òrgans de participació s'ha de considerar per la seua rellevància el tipus de lideratge practicat per l'equip directiu, que són els agents dinamitzadors de l'escola. Per tant, el tipus de lideratge que s'exercisca crearà un ambient laboral diferenciat, més o menys sa en les dinàmiques internes de l'escola i en les relacions interpersonals del professorat.

Podem diferenciar dos models de lideratge extrems, d'una banda el **lideratge autoritari** i d'altra el model **democràtic** o **transformacional**.

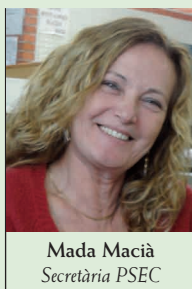
El model de lideratge autoritari tendirà a imposar un model de gestió escolar on els objectius i les metes s'establiran de manera jerarquitzada i el professorat serà solament receptor d'ordres amb escassa implicació en el funcionament de l'escola. En aquest model, el professorat es trobarà poc motivat en el seu treball perquè no s'espera d'aquest creativitat, sinó només desenvolupar els models pensats i dissenyats per altres, i no de crear respostes col·lectives i creatives. Dins d'aquest model serà propici per desenvolupar conductes d'assetjament envers el professorat, perquè la pretensió és l'obediència a les directrius marcades.

Enfront d'aquest model, se situa el model **transformacional** o **democràtic** on pren protagonisme la

cooperació en la resolució de les tasques, el respecte envers les persones i les seues capacitats. Dins d'aquest model serà més factible el desenvolupament professional del professorat així com de generar el treball col·lectiu, el respecte per les diferències i un ambient de treball més saludable. Es tracta d'un model on és possible la motivació laboral i per tant el professorat s'hi involucra, i el centre educatiu es trobarà en un marc de solidaritat, de respecte i de compromís. En aquest tipus de lideratge l'equip directiu adreça els esforços del grup per definir els propis problemes i trobar-ne les respostes adequades al context escolar.

Enfront d'aquests dos models de lideratge i des de la perspectiva de prevenció de riscos laborals cal esmentar la definició sobre salut realitzada per l'OMS "és l'estat complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència de malaltia o dolència" per tant, al centre educatiu cal propiciar un model democràtic o transformacional per garantir aquesta definició de salut realitzada l'any 1948 per aquest organisme.





Mada Macià
Secretària PSEC

Intervenció sanitària en centres educatius

DES DE LA FE CCOO PV vam tenir ocasió de comprovar i manifestar el nostre total desacord amb el criteri de la Direcció general de Centres Docents que, donant resposta als dubtes suscitats sobre qui havia d'administrar medicaments en centres escolars, **diferenciava entre els fàrmacs ordinaris i específics que determina que administrar un fàrmac ordinari era una activitat més del personal docent**, derivada del deure de cura personal de l'alumnat i considera que amb la simple constància en l'expedient acadèmic de la prescripció facultativa queden salvades les possibles responsabilitats que puguen derivar-se per al personal del centre educatiu. Considerem que **no solament és una idea equivocada sinó, a més, arriscada** i advertim molt seriosament de les responsabilitats que pogueren derivar-se de l'actuació en aquesta matèria per part del professorat, del personal educatiu o de la direcció del centre; al qual s'afegia a més la responsabilitat d'aquest centre i de l'administració responsable si escau.

Pel que fa als fàrmacs d'administració específica o qualificada, la resposta rebuda va ser que havien de ser administrats per professionals sanitaris, però els últims esdeveniments ens deixen encara més sorpresos, ja que **a educadors i educadores d'educació especial se'ls ha plantejat realitzar el canvi de dispositiu de borsa i disc per a un estoma** i han rebut instruccions per escrit sobre quan realitzar el canvi del dispositiu i com fer la neteja de l'estoma.



També a educadors i educadores d'educació especial se'ls ha indicat que han d'alimentar l'alumnat amb **sonda nasogàstrica i/o dispositiu umbilical**.

És sabut per totes i tots l'interès que té l'Administració a optimitzar recursos, però no és possible fer-ho a costa de vulnerar el dret que els alumnes i les alumnes tenen a la protecció i a l'atenció sanitària integral, dret general que la Llei 8/2008 de 20 de juny de la Generalitat, dels drets de salut de xiquets i adolescents i l'Ordre de 29 de juliol de 2009 els reconeix, **havent de rebre l'atenció sanitària específica** que precisen prèvia valoració que s'efectuarà en el centre de salut on s'adscriba el centre d'educació i que proporciona aquesta atenció dins de l'horari escolar i si es tracta d'un centre de "educació especial" ha de ser el personal d'infermeria, del que NO han sigut dotats encara, malgrat el dret que els assiteix per llei i d'haver-ho sol·licitat a l'Administració reiteradament.

L'administració d'aliments amb sonda nasogàstrica i/o dispositiu umbilical i el canvi de dispositiu de borsa i disc per a un estoma i neteja d'aquest, **són tècniques que corresponen al personal d'infermeria o, si escau, al metge o facultatiu**, per tractar-se dels professionals qualificats per a dur-lo a terme i evitar riscos i possibles complicacions que, evidentment, sempre poden existir.

Des de la FE CCOO PV considerem que la Conselleria d'Educació o si escau la Direcció general de Centres Docents **manca de tota competència per a establir unes instruccions en matèria sanitària**, que a més de retallar en un moment donat els drets reconeguts tant en la Llei com en l'Ordre que la desenvolupa, en transmetre aquestes instruccions contràries a la normativa, indueixen al seu incompliment i **confereix als professionals de l'educació una responsabilitat que no els correspon**.

FE D'ERRATES

En l'edició en valencià del número anterior de la revista TE no va aparèixer la fotografia i el nom de l'autora de l'article "IES Navarro Santafé de Villena: contracte per a aprendre". Va ser elaborat per Pura Díaz Vera, secretària general d'Ensenyament Vinalopó-Vega Baixa.

Ni valencià ni anglés: el plurilingüisme de l'Administració valenciana és una imposició de l'ensenyament en castellà



Des de CCOO PV considerem una enganyifa qualificar de consens la ruptura del major consens en la història política i cultural valenciana: la Llei d'ús i ensenyament

LA CONSELLERA D'EDUCACIÓ, Formació i Ocupació, Maria José Català **ha preferit una vegada més intentar enganyar-nos mitjançant anuncis a la premsa** que afrontar les demandes que la comunitat educativa li adreça com a màxima responsable de l'educació valenciana. Aquesta és la valoració que fem des de CCOO PV de l'anunci fet als mitjans de comunicació per part de l'Administració educativa quant a que el seu model plurilingüe torna a la via iniciada per "l'ocurrent" conseller Alejandro Font de Mora consistent a eliminar les línies en valencià i afegir, **allà on es pugui i sense cap inversió** en formació del professorat, alguna assignatura en anglés.

Des de la Federació d'Ensenyament considerem aquesta iniciativa **un pas enrere** en el camí que havia iniciat (de manera poc consistent es veu) l'anterior conseller, José Císcar, de diàleg i acceptació de propostes; ja que en les sessions de treball mantingudes amb els agents socials es va anunciar que les línies en valencià no es tocarien i que en canvi es veurien, de manera consensuada, les possibles modificacions a introduir en el model per millorar la presència de l'anglés com a llengua vehicular en alguna assignatura.

D'aquelles reunions va eixir la idea que el model presentat **consensuadament per CCOO PV, STEPV, UGT PV, Escola Valenciana i FAPA València** i que va ser treballat en els seus detalls amb l'Administració seria tingut en compte a l'hora de reelaborar l'esborrany de Decret de plurilingüisme. Ara però, ens assabentem, cada organització per separat, que **la responsable autonòmica ha decidit imposar un nou "consens" consistent a fer allò que el Partit Popular ha decidit unilateralment: trencar l'ampli consens social que hi ha quant al manteniment de les línies en valencià** i l'expansió de la immersió lingüística com a única via pedagògicament efectiva d'ensenyament en valencià i del valencià capaç d'assolir els objectius marcats en el nostre

Estatut i en la LUEV quant a que l'alumnat obtinga plenes competències lingüístiques en castellà i en valencià en acabar l'ensenyament obligatori.

La FE CCOO PV valora per tant, aquest anunci com **una altra argücia propagandística** (recordem les declaracions sobre les mobilitzacions educatives o les agressions a estudiants) que vol camuflar el **greu atac que comporta per a l'ensenyament en valencià** i per als nostres drets de ciutadania trencar l'actual model lingüístic, restringir el nombre d'assignatures que es faran en la nostra llengua (tot ignorant la gran demanda social que hi ha en aquesta direcció) a canvi de proposar alguna assignatura impartida en anglés si el voluntarisme del professorat ho permet.

Destaquem finalment que dins de la línia de grans retallades que està patint l'educació valenciana i els drets laborals del professorat **aquest model no incorporarà cap millora en la qualitat de l'educació i sí una gran pèrdua** de l'accés al coneixement de la pròpia llengua per a totes les ciutadanes i tots els ciutadans que a partir d'ara ingressen al nostre sistema educatiu.





Pepa Ramis
Secretària
de Finances

ENSENYAMENT PRIVAT

La reforma laboral (II): Volen acabar amb els convenis i amb tots els drets laborals

EN LA PRIMERA PART d'aquest article vam veure que, en compte de crear ocupació, un dels objectius de la reforma laboral és facilitar i abaratir l'acomiadament, rebaixant les indemnitzacions, eliminant tràmits i causes per a acomiadar i introduint el contracte "per a emprenedors" amb un any de període de prova.

Però la reforma té altre objectiu: **desregular totalment les relacions laborals en l'àmbit de l'empresa, mitjançant els mecanismes següents:**

- Modificació de les condicions de treball, de caràcter col·lectiu o individual.
- Mobilitat funcional.
- Mobilitat geogràfica.
- Supressió de la ultraactivitat dels convenis.

Possiblement siga açò últim la cosa més greu. Fins ara sempre hem considerat intocable el ja aconseguit, i sempre ens hem plantejat la negociació d'un nou conveni com l'ocasió d'aconseguir noves millores, donant per descomptat que no podríem renunciar a qualsevol de les ja aconseguides. Així, quan acabava la vigència d'un conveni (per exemple, el de concertada), quan les patronals van fer propostes clarament inacceptables, com aquella de crear una borsa de 80 hores de realització "voluntària" per part del professorat, vam resistir mesos i mesos sense signar, acollint-nos a allò de "Virgencita, que em quede com estic", i finalment les patronals van retirar aqueixa proposta i vam poder signar el conveni. **La nostra força estava que, mentrestant, es**

mantenia indefinidament la vigència de l'articulat de tot el conveni, i, amb un poc de sort, la Conselleria aplicava al professorat els mateixos increments salarials que als funcionaris, en aplicació de l'homologació.

En altres convenis el bloqueig de la negociació comporta que no hi ha increment salarial, però almenys el conveni seguia plenament vigent fins que se signara el següent.

Doncs això és precisament el que canviarà: la reforma laboral estableix que, "transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, llevat de pacte en contrari, vigència i s'aplicarà, **si l'hagués**, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació". Això sí, els dos anys comencen a contar a partir de la publicació de la reforma, no amb efectes retroactius.

Açò vol dir que, si no es produeix la negociació d'un conveni provincial, per exemple, el d'Autoescoles de València, s'aplicaria el "superior", o siga, el d'Autoescoles estatal. Açò no estaria malament, perquè l'estatal és millor en alguns aspectes. **En el cas del conveni autonòmic de centres de persones amb discapacitat o del de menors, el d'aplicació, en cas que desapareguera, seria l'estatal, que és pitjor** que el del País Valencià en els dos casos.

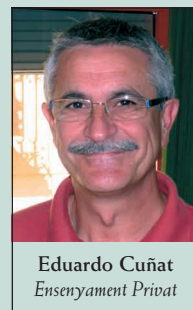
Però en cas que siga un conveni estatal el que es bloquege (concertada, reglada no concertada, educació infantil, ensenyaments no reglats, acadèmies de perruqueria, estètica, música i oficis artístics, col·legis majors, universitats privades, etc), no hi ha conveni superior, per la qual cosa **passarien a regir-se per l'Estatut dels treballadors**. Açò és: 40 hores de treball setmanals, un mes de vacances, i salari mínim interprofessional. Per cert: el conveni de concertada va acabar la seua vigència el 31-12-09. La "pròrroga" de dos anys a partir de la publicació i la reforma ja ha començat a córrer-

És fàcil endevinar l'interés que tindran les patronals per arribar a acords, en aquesta situació: basta deixar passar el temps per obligar als sindicats a negociar a la baixa, davant l'amenaça que el conveni s'evapora en l'aire.

Açò és el que estableix la reforma laboral, però encara es pot empitjorar. De fet, el president de la CEOE ja ha dit que dos anys de "pròrroga" dels convenis li sembla un temps excessiu. Esperem que en el seu pas pel parlament no empitjore la reforma, perquè a partir d'ara sempre serà possible empitjorar un poc més.



Pretén el vicepresident del Consell exigir l'incompliment del Conveni de concertat?



En declaracions a la premsa el vicepresident del Consell proposa una jornada anual per al professorat de l'ensenyament concertat que vulnera la norma establerta pel Conveni col·lectiu en vigor.

EL VICEPRESIDENT DEL CONSELL, En José Císcar, ha realitzat unes declaracions sorprenents a la premsa en les quals argumenta que el professorat de la Comunitat Valenciana només té un mes de vacances i que **"aquest altre mes no lectiu haurà d'estar a la disposició dels seus centres"** per realitzar les activitats que es consideren pertinents com classes de repàs, activitats extraescolars o unes altres".

Pel que fa a l'ensenyament concertat hem de recordar-li al Sr Císcar que continua vigent el nostre Vé Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat sostingudes total o parcialment amb fons públics en el qual en l'Article 32 s'indica que **tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a unes vacances retribuïdes d'un mes**, i en el Article 33 s'indica que "tot el personal docent afectat per aquest Conveni tindrà dret a un mes addicional sense activitat, retribuït, gaudit de manera consecutiva i conjunta al mes de vacances, i tots dos entre l'1 de juliol i el 31 d'agost".

Aquest mateix Article indica a continuació que podrà ser utilitzat un màxim de 40 hores els 8 primers dies de juliol o els 8 últims dies d'agost per a "activitats no lectives".

Així mateix l'Article 27 del nostre **Conveni estableix la jornada del personal docent en els termes següents**: "La jornada anual total serà de 1180 hores, de les quals 850 es dedicaran a activitat lectiva, dedicant-se la resta a activitats no lectives", és a dir 330 no lectives. Per tant, hauríem de reiterar-li al vicepresident, i anterior conseller d'Educació, que si el professorat en finalitzar el període lectiu pel mes de juny ha completat el seu còmput total d'hores lectives i ha realitzat les 330 hores no lectives corresponents, **té dret a gaudir d'un mes de vacances**

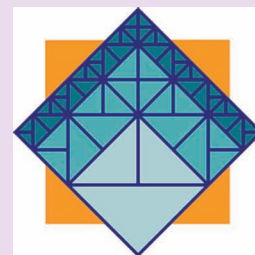
més un mes addicional sense activitat perquè entenem que el vicepresident no pretindrà cometre la il·legalitat que implicaria exigir-li al professorat de l'ensenyament concertat que faça un còmput d'hores en la seua jornada anual superior al que marca el Conveni.

Així mateix hauríem de recordar-li al Sr Císcar que **hi ha sentències judicials que exigeixen el respecte per part dels titulars d'entitats escolars a mantenir dos mesos de vacances** per drets adquirits. I hauríem de recordar-li al Sr Císcar que aquesta sentència va ser recentment exigida per al seu compliment per part de la Inspecció de Treball.

Entenem que el vicepresident no pretindrà incomplir sentències judicials ni les ordres de la Inspecció de Treball.

Una simple anotació final: **és absolutament incert que a l'Estat espanyol es gaudisca de més períodes vacacionals que a la resta de països** del nostre entorn, tot el contrari. Només cal remetre's als informes realitzats quant això per Eurostat.





FE CCOO PV informa

Es comunica que ja estan a disposició dels interessats els certificats homologats per la Conselleria d'Educació dels **cursos d'AFCAP realitzats en l'any 2011**. Per retirar els certificats ho poden realitzar en la seu de CS de CCOO PV Plaça Nàpols i Sicília núm. 5. 46006 València. Tel 963 882 155.

La FE CCOO comunica que l'**OFERTA FORMATIVA PER A EMPLEATS PÚBLICS 2012** corresponent al IV Acord de Formació Contínua per a les Administracions Públiques (**IV AFCAP-AFEDAP**) podria realitzar-se a partir de maig/juny de 2012, estem a l'espera que el MAP realitze la convocatòria corresponent.

Més informació en la nostra WEB:

www.pv.ccoo.es/ensenyament

Secretaria de Formació



Paco Sánchez
Ensenyament Públic

COL-LABORACIÓ

Alcoi. "Xrxa 21. Xarxa d'Institucions Educatives"

AIXÍ, "Xrxa 21. Xarxa d'Institucions Educatives" és com s'anomena una iniciativa presentada al mes de març per la **Regidoria d'Educació d'Alcoi** que engloba els centres escolars de la ciutat i que fa possible compartir projectes, experiències i accions.

Mitjançant un sistema informàtic dissenyat i creat pel **Campus d'Alcoi de la Universitat Politècnica de València**, els col·legis, les escoles i els instituts estaran connectats per poder tenir una eina de col·laboració entre professorat, alumnat, mares i pares i tota persona interessada en l'educació, i amb aquest sistema poder aportar documentació, experiències i projectes específics.

Aquesta xarxa disposarà de **dos nivells**:

El **primer** amb onze grups diferents i anomenat "XR10" i estarà destinat a una temàtica concreta: ciències, llengües, TIC, innovació, observatori, emprenedors/es, pares i mares, arts, infantil, FP i "eduespecial". En cadascuna d'aquestes estructures transversals, allò que es pretén és coordinar el

professorat, mares i pares i alumnat que ja està treballant en qualsevol tema d'aquests, amb l'objectiu de la investigació, promoció i posada en comú d'aspectes relatius a la política educativa de la ciutat, a més de conèixer les seues accions.

El **segon** es tracta d'una xarxa interna de cada centre, amb la qual es podrà transmetre les activitats educatives i acadèmiques.

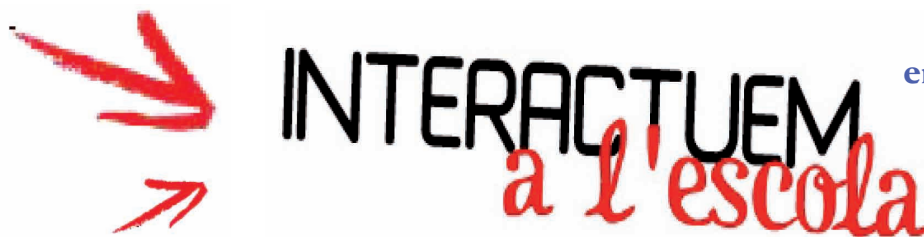
Amb tot això, hi haurà una xarxa d'informació sobre la temàtica de l'educació a la ciutat d'Alcoi i de la qual **es podran conèixer els resultats** a través de diverses xarxes socials.

Una ics és la **imatge corporativa** d'aquesta xarxa, dissenyada per una alumna de l'Escola d'Art i Superior i Disseny d'Alcoi que dona la idea de lloc entrellaçat.

Aprofite per desitjar a la ciutadania d'Alcoi bones festes de Moros i Cristians en honor a Sant Jordi.

Jornada d'Intercanvi d'Experiències

el dia 12 de maig
en Sala Octubre. València



Des de la **Fundació Pau i Solidaritat PV** hem organitzat una JORNADA D'INTERCANVI D'EXPERIÈNCIES DOCENTS relacionades amb l'educació per al desenvolupament.

Serà el **dissabte dia 12 de Maig des de les 9.30h fins a les 18.30h**. El lloc serà la Sala Octubre del carrer Sant Ferran, 12 València (entre el Mercat Central i el carrer Sant Vicent).

En primer lloc comptarem amb la ponència marc de **M^a Luz Ortega**, experta en Educació per al Desenvolupament, doctora en Ciències Econòmiques i Empresariales per la Universitat de Còrdova i professora titular de l'Àrea d'Economia Aplicada en ETEA.

En segon lloc, tindrem **taules d'experiències** en les quals el professorat i els mestres i les mestres d'infantil, primària, secundària i els educadors i les educadores de camp no formal, ens contaràn aprenentatges, metodologies i les activitats que han tingut un impacte positiu en l'alumnat i en l'objectiu de treballar aspectes com la solidaritat, la justícia i les ciutadanes amb globalització de drets humans.

També comptarem amb la **ponència d'un grup de docents d'ACPV** que utilitzen les TIC com a eina de motivació cap a l'aprenentatge significatiu amb l'alumnat i per a compartir l'aventura de la docència entre el professorat.

Finalment, comptarem amb la participació de **representants de la xarxa Creant Ciutadania i Campanya Mundial per l'Educació**.

Serà un acte en clau emancipadora, generador de sinèrgies i encaminat a unir forces, conèixer i compartir experiències interessants. Està obert a educadors i educadores de qualsevol àmbit, sector i nivell.

ENS ENCANTARIA PODER COMPTAR AMB TU!!!

FITXA D'INSCRIPCIÓ:

Nom i Cognom: _____ Adreça i localitat: _____

Correu electrònic: _____ Telèfon: _____

Nom del centre educatiu o organisme a què pertany: _____

DINAR:

Hem concertat dinar en la sala on es realitzarà la jornada amb la finalitat de facilitar el transcurs de l'esdeveniment i perquè, qui vulga, pugui quedar-se. La compra del tiquet per al dinar es realitzarà en l'entrada de la jornada. No obstant això, si estàs interessat o interessada, marca-ho per poder fer previsió:

No ☐

Sí ☐

Per favor, marca la casella per triar el menú que vols:

General ☐

Celíac ☐

Vegà ☐

Remeteu aquesta fitxa a la **Fundació Pau i Solidaritat PV**: C/ Convent Carmelites, 1. 46010 València o envia-la escanejada o adjuntada al correu electrònic: **edc-pausolidaridad@pv.ccoo.es**

Per a qualsevol dubte o consulta pots telefonar o enviar correu dirigit a **Laura Ferre**. Tel. 963 392 646.



**Gràcies a totes
i tots**

**La vaga general
ha sigut un èxit**

*Qui realment viu, ha de prendre partit,
no es pot ser ciutadà i no prendre partit.
La indiferència és apatia, és parasitisme,
és covardia, no és vida.*

Antonio Gramsci