



**CC.OO.**

**El empleo y la salud laboral**



PUBLICACIONES DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS

7

# El empleo y la salud laboral

acción sindical



# El empleo y la salud laboral

Guía práctica de itinerarios de acceso al empleo, Legislación Laboral y condiciones de trabajo.

Resultados de las investigaciones de salud laboral en el contexto de la enseñanza.

Enseñanza Pública no Universitaria  
Servicios Educativos Complementarios  
Enseñanza Privada

# 7

## acción sindical

Este manual de empleo y salud laboral pretende ayudar a resolver las dudas relacionadas con la normativa que regula los itinerarios de acceso al empleo, con las condiciones laborales y los aspectos organizativos de los centros de trabajo en el contexto de la Enseñanza y su relación con la salud laboral. Además, hemos incluido información sobre el empleo, partiendo del análisis de la realidad laboral, que permitirá conocer de forma más precisa las diferentes alternativas al empleo en distintos sectores educativos: Enseñanza Pública no Universitaria, Servicios Educativos Complementarios y Enseñanza Privada.

Podremos enfrentarnos de una manera más precisa y eficaz al entorno educativo y laboral en el que vamos a tener que desarrollar nuestra labor cotidiana, si desde el análisis de la realidad laboral disponemos de una información suficiente y detallada de las distintas posibilidades de acceso al empleo, de un exhaustivo conocimiento de las condiciones laborales y de la organización del trabajo de los colectivos que han de desempeñar o desempeñan sus tareas en un centro educativo (público o privado), de una valoración de las percepciones que los trabajadores y trabajadoras tienen de ellas desde las repercusiones en su salud y de un acercamiento a las características socioeconómicas y culturales de la zona donde se encuentra ubicado el centro de trabajo.

**Natalio González Pino,**  
Responsable de Empleo de la Federación  
de Enseñanza de CC.OO.

**Rafael Villanueva Velasco,**  
Responsable de Salud Laboral  
de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Madrid, marzo de 2003

**Edita:**  
Federación de Enseñanza de CC.OO.  
Pza. de Cristino Martos, 4, 4º  
Tel: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20. E-mail: fe@fe.ccoo.es

**Dirección y Coordinación:**  
Federación de Enseñanza de CC.OO.

**Producción:**  
io centro de diseño y animática. ioadmin@telefonica.net www.iocen.es

**Depósito Legal:** GU-55/2003

## **Indice**

<b>Presentación</b>	<b>7</b>
<b>El modelo educativo y el centro de trabajo</b>	<b>9</b>
<b>El empleo y la salud laboral</b>	<b>13</b>
<b>La Enseñanza Pública no Universitaria</b>	<b>19</b>
<b>Los Servicios Educativos Complementarios</b>	<b>37</b>
<b>La Enseñanza Privada</b>	<b>49</b>

## **ANEXOS:**

<b>Resultados de las investigaciones en Salud Laboral</b>	<b>59</b>
<b>¿Qué es CC.OO.?</b>	<b>87</b>
<b>Direcciones útiles</b>	<b>92</b>

## Presentación

La búsqueda de la calidad educativa, para un sindicato como CC.OO., está íntimamente ligada al empleo en la enseñanza, al menos en tres vertientes: la creación de puestos de trabajo, las condiciones en las que se desempeña la función docente o de apoyo a la docencia y, muy relacionado con lo anterior, las condiciones de la salud en que esta función se ejercita.

En estos momentos, en los que una nueva ley educativa (LOCE) va a remover los cimientos del actual sistema y en la que el Gobierno ha desaprovechado la ocasión para crear empleo, resolver los problemas de estabilidad de plantillas y, en definitiva, mejorar y dignificar la situación de los actuales trabajadores de la enseñanza, cobra más importancia que nunca luchar por más y mejor empleo en la educación. CC.OO. está convencida de que esta lucha por más y mejor empleo pasa por diferentes ámbitos de intervención: la acción sindical y reivindicativa más clásica, la negociación y la presión a administraciones y patronales; pero pasa también por la información a aquellos que buscan su primer empleo, a los trabajadores y trabajadoras en paro que aspiran a recolocarse y a los profesionales en activo.

La información se convierte así en una herramienta para la intervención sindical, pero, al mismo tiempo, es un servicio que ofrece el sindicato, ya que estamos convencidos de que la mejora de la calidad educativa y la lucha por el empleo y sus garantías también se consiguen facilitando elementos útiles para conocer la realidad tanto a los presentes como futuros profesionales.

Esta información debe partir de una descripción rigurosa de la realidad de nuestro sistema educativo y del desarrollo normativo existente sobre acceso al empleo, condiciones de trabajo y salud laboral, para que los interesados en informarse de cómo buscar un puesto de trabajo en la enseñanza o cómo mejorar las condiciones en las que desempeñan su labor profesional tengan un instrumento verdaderamente útil en sus manos.

Con esta vocación, desde las áreas de empleo y salud laboral de la Federación de Enseñanza de CC.OO. se ha elaborado el documento que ahora tenéis en vuestras manos.

Este material se convierte así en una guía de notable interés ya que no solo no existe ninguna de similares características en el “mercado” educativo, sino que, entre sus páginas encontraréis junto a una exhaustiva recopilación de normativa legal, una

descripción de la realidad educativa en la enseñanza pública (en todos sus subsectores), en la enseñanza privada y un resumen de las investigaciones que en materia de salud laboral hemos realizado para el profesorado y para el personal de servicios educativos complementarios.

Esperamos que la ilusión con la que hemos elaborado esta guía se vea recompensada por la utilidad que le encontréis al leerla y disponer de ella.

**Fernando Lezcano López,**  
Secretario General de la Federación de Enseñanza de CC.OO.  
Marzo, 2003

# I El modelo educativo y el centro de trabajo

De vez en cuando es necesario dilucidar que el servicio educativo es un derecho fundamental que ha de estar garantizado y regulado por el Estado. Respecto a esta cuestión conviene resaltar que para construir una sociedad y un sistema educativo realmente democráticos, la escuela pública no se entenderá si no es desde la perspectiva de una escuela democrática. Sólo desde los valores de igualdad, tolerancia y solidaridad podremos afrontar la mejora de la calidad educativa. De esta manera, hemos de complementar el debate ideológico con el meramente técnico: la discusión de los problemas de la eficacia del sistema educativo se encuentra íntimamente ligada a la discusión ética e ideológica, perspectiva indispensable para no caer en la proclive, sesgada y corporativa posición neoliberal (*LOU, LOCE*).

Los centros educativos deben garantizar la atención a las necesidades reales del alumno y, a su vez, a las necesidades de las familias. Una condición indispensable para conseguir que los centros educativos desarrollen sus funciones en condiciones de calidad, es abrir la elaboración y desarrollo de sus proyectos a la participación de la comunidad educativa, modelo que persigue promover la descentralización y la democratización de los centros de trabajo.

La creación de empleo en el ámbito educativo pasa inevitablemente por la mejora de los servicios existentes (docentes y complementarios) y de las condiciones laborales del colectivo de los trabajadores y de las trabajadoras de la enseñanza (actuales y futuros) que, independientemente de su función en el centro de trabajo, contribuyan a la configuración de un sistema educativo público y de calidad. Por ello, el aumento de plantillas de profesorado y de personal de administración y servicios, el desarrollo de nuevos perfiles profesionales y el incremento de recursos económicos y materiales, son algunos de los pilares básicos para avanzar hacia el nuevo modelo de Escuela Pública del siglo XXI.

El nuevo modelo de centro educativo no surgirá de medidas demagógicas (*LOU, LOCE*) ni de modificaciones a la baja de las condiciones laborales de los actuales y futuros trabajadores y trabajadoras que desarrollan su labor en el ámbito de la ense-

ñanza, sino de una optimización de las políticas del gasto público educativo que permita avanzar hacia una ampliación cuantitativa y cualitativa de los recursos: perfiles profesionales adecuados, nuevos contenidos curriculares, nuevas formas organizativas, diferente distribución de los tiempos y espacios para que, en definitiva, el protagonista principal del hecho educativo, es decir, el alumno, adquiera destrezas formativas y funcionales que contribuyan de manera real y eficaz a su incorporación al mundo del trabajo.



## El empleo y la salud laboral



Durante mucho tiempo se ha creído que sólo algunas actividades laborales entrañaban riesgos para las personas que las desempeñaban. En el mundo de la enseñanza no ha existido, como consecuencia de lo anterior, ningún tipo de reconocimiento jurídico en torno a las consecuencias que podían tener para la salud las diferentes situaciones, condiciones y organización de los centros escolares. Sólo diferentes acuerdos determinan las medidas que deben adoptarse desde una cultura más indemnizatoria que preventiva y desde los planteamientos de las enfermedades comunes.

Desde 1966, la OIT y la OMS han puesto de manifiesto en Occidente que el trabajo realizado en los centros escolares podía llegar a ser una profesión con riesgos serios para la salud.

Ha sido a partir del año 1995, cuando a instancias de la OIT se ha obligado a que los Estados miembros de la Unión Europea introduzcan en sus legislaciones laborales los derechos que respecto a la seguridad y salud se tienen en todas las actividades laborales. Como consecuencia de ello es la primera vez en la historia de la educación española en la que los trabajadores y trabajadoras de los centros escolares, docentes y no docentes, tienen garantizados sus derechos en salud laboral, tanto desde el punto de vista individual como colectivo.

El objetivo de esta nueva normativa es establecer una cultura preventiva en cuanto a las condiciones y organización del trabajo. Como su mismo nombre indica, ***La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*** (LPRL) establece a través de una serie de derechos y principios que deben presidir cualquier actividad, incluidas las que se realizan en los centros escolares.

Desde ella se indica cómo en los centros escolares pueden existir diferentes factores de riesgo desde el punto de vista físico, psíquico y psicosocial, y cómo hay que hacer frente a ellos eliminándolos desde una evaluación de los mismos.

## Los derechos en salud laboral

Cualquier trabajador o trabajadora de los centros escolares tiene, entre otros, los siguientes derechos:

1. Recibir formación sobre los derechos que se tienen en salud laboral, conocimiento de los riesgos específicos del trabajo que se realiza y las medidas adecuadas para eliminar los riesgos. Esta formación es un derecho laboral y debe darse en horario laboral desde el inicio de la contratación. Así en los contratos de trabajo, en el caso de las interinidades, debe constar que se ha recibido el curso que establece el art. 19 de la LPRL.
2. Conocimiento de los planes de emergencia y evacuación existentes en los centros. Esto requiere:
  - Una evaluación de los riesgos potenciales que pueden darse ante una situación de emergencia como incendio, explosión, etc.
  - Los medios de protección existentes, humanos y técnicos.
  - El establecimiento del Plan de Emergencia y Evacuación propiamente dicho.
  - La implantación progresiva del Plan de emergencia y evacuación a través de simulacros periódicos de evacuación.
3. Evaluación de los factores de riesgo de los centros escolares y toma de medidas adecuadas para su eliminación.
4. Evaluación de cada uno de los puestos de trabajo y, desde los resultados de ésta, establecer las *ratios* y otras medidas adecuadas para trabajar en condiciones de seguridad y salud integral.
5. Adaptar el trabajo a la persona.
6. Vigilancia específica de la salud teniendo en cuenta la actividad concreta que se realiza y los factores potenciales de riesgo que pueden dañar la salud integral de la persona.

## Instrumentos para hacer posible la prevención de riesgos

- Delegados y delegadas de prevención.
- Comités de Seguridad y Salud.
- Servicios de Prevención: Estos Servicios contarán con especialistas en Medicina del trabajo, Psicología y Ergonomía, Seguridad e Higiene, además de contar con los medios técnicos adecuados.

## ¿Cuáles son las consecuencias más frecuentes para la salud que sufren los trabajadores y trabajadoras de los centros escolares?

- Patologías relacionadas con aspectos psicológicos y psiquiátricos.
- Patologías de la voz y la garganta.
- Patologías relacionadas con los aspectos musculoesqueléticos.
- Patologías relacionadas con el sistema cardiovascular.

Junto con estas, poco a poco, se van manifestando una serie de vivencias y percepciones, en algunos colectivos, entre ellos los trabajadores y las trabajadoras de los centros escolares, que configuran el denominado “síndrome de Burnout” o “síndrome del quemado”.

Las medidas que deben adaptarse ante estas situaciones figuran en los anexos últimos, donde se indican los resultados de las investigaciones en salud laboral realizadas en la enseñanza pública, enseñanza privada y el Personal de Servicios Educativos Complementarios

## La precariedad laboral y la salud laboral

Las condiciones de empleo son un elemento determinante de las condiciones de trabajo. El trabajo temporal que se presenta como un horizonte laboral para colectivos como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, hace que la precariedad laboral conduzca a un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo, repercutiendo negativamente en quienes la sufren.

El término precariedad surgió como sinónimo de temporalidad dentro del ámbito de las relaciones laborales. Todas las personas que tenían un contrato temporal se consideraban trabajadores y trabajadoras en precario. No obstante, con el tiempo, y atendiendo al significado literal del término, se ha ido extendiendo su significado hacia todas las situaciones laborales caracterizadas por elementos de inseguridad y falta de estabilidad. La progresiva introducción de elementos contractuales en las relaciones laborales, controladas casi exclusivamente por el empresario (patronal o Administración), han derivado en la introducción dentro de los convenios colectivos (laborales o funcionariales) de elementos regresivos para el colectivo de trabajadores y trabajadoras: nuevas modalidades de contratación, modificación de algunas de las existentes, encadenamiento abusivo de contratos, falta de estabilidad, nuevas y distintas funciones laborales, etc.

La precariedad asociada a la indefensión y generalización de peores condiciones de trabajo desemboca en situaciones laborales, familiares y personales que, en algunos

casos, provocan la “falta de competencia” de trabajadores y trabajadoras en las funciones laborales a desempeñar: aislamiento social, horarios incompatibles de la vida social y familiar, movilidad geográfica, trabajo estresante, desgaste, depresión, ansiedad. Este es el auténtico fracaso de la prevención.

Los problemas que plantea la precariedad en la salud laboral y en el empleo constituyen un gran reto para el sindicalismo del siglo XXI.



## La enseñanza pública no universitaria

## 1. El acceso a la Función Pública Docente

La Constitución Española en su capítulo segundo (sección primera), artículo 23.2 dice textualmente: **“Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalan las leyes”**.

### Antecedentes

Para tener una visión retrospectiva de la situación actual sobre el acceso a la función pública docente es preciso recordar cómo este sistema ha estado configurado a lo largo de los últimos 25 años:

- a) *Años sin oposiciones y con un acusado aumento de las interinidades.*
- b) *Etapa del año 81 al 83 con un sistema de oposiciones restringidas (el profesorado con un cierto tiempo de servicios acumulados se presentaba a un tribunal específico con plazas reservadas para interinos). Este sistema fue recurrido y el Tribunal Constitucional lo prohibió, ya que interpretó que no respetaba los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.*
- c) *La Ley Orgánica 30/84 de la Función Pública ya no contemplaba la posibilidad del turno restringido. Por ello las oposiciones de los años 85 y 86 fueron por el sistema de reserva, es decir, se reservó a los interinos una parte de las plazas convocadas aunque no era obligatorio adjudicarlas todas por lo que las sobrantes iban al resto de los opositores.*
- d) *Más tarde se llega a los años del sistema del concurso-oposición libre, donde todos los interinos iban al mismo tribunal y los méritos se sumaban al final de la fase de oposición.*
- e) *Finalmente, llegamos al sistema transitorio, que perduró durante tres convocatorias seguidas aprovechando que la LOGSE regulaba con carácter general el acceso a la función pública docente (años 91, 92 y 93). El Tribunal Constitucional limita este sistema a esas tres convocatorias recogidas por la LOGSE.*
- f) *La LOGSE, en su disposición adicional novena, establece el sistema de acceso a la función pública mediante el concurso-oposición. El sistema actual de acceso, RD 850/93, es la normativa reguladora de ámbito estatal ya que los cuerpos docentes lo son, a pesar de haber sido transferidos a las CCAA.*

### Situación actual

El sistema actual de ingreso en la función pública docente es *el concurso-oposición*, regulado por el RD 850/93, de 4 de julio.

La relación contractual con la Administración para la enseñanza pública es la de funcionario docente y, por tanto, para acceder a esta categoría se ha de pasar un concurso-oposición. Este sistema consiste en superar pruebas eliminatorias, una a continuación de la otra, y, una vez superadas, sumar los méritos. El actual sistema prevé tres fases eliminatorias en la parte de oposición (cada fase tiene diversas pruebas) y después se suman los méritos (antigüedad, titulaciones, cursos, etc.) de la fase de concurso. Este proceso hace que la fase de oposición se convierta en determinante para seleccionar a las personas candidatas pues la fase de concurso de méritos solamente sirve, en la mayoría de los casos, para reordenar la lista de personas seleccionadas en la fase de oposición.

La situación jurídica del profesorado que no supera el concurso-oposición y accede a un puesto de trabajo, es decir, el profesorado interino, es temporal mientras la plaza no quede cubierta por un funcionario o funcionaria; así lo expresa la Ley de la Función Pública, aunque en la práctica haya profesorado interino con muchos años de servicio en materias en las cuales no se convoca acceso (oferta de empleo) en varios años. Dicha Ley establece que *un interino o interina es aquella persona que presta servicios con carácter transitorio en virtud de un nombramiento sujeto al derecho administrativo. Aclara también en qué circunstancias podrá ser nombrado un interino o interina: para cubrir transitoriamente plazas que han de ser ocupadas definitivamente por funcionarios de carrera; para la realización de programas estrictamente temporales o para situaciones urgentes debidamente motivadas; para ocupar puestos de trabajo en situación de funcionarios que tienen derecho a reserva de plaza y destino.*

Las leyes que definen el sistema de acceso a la enseñanza pública son la Ley de la Función Pública del año 84, la disposición adicional novena de la LOGSE y el real decreto 850/93.

Esta normativa que tiene un carácter estatal (los cuerpos docentes son estatales y están transferidos a las Comunidades Autónomas) obliga a todas las administraciones regionales a realizar las convocatorias de acceso según la norma estatal.

En lo que respecta al nombramiento del personal docente interino o funcionario interino, existen acuerdos en todas las CC.AA. con plenas competencias educativas para establecer procedimientos de configuración de bolsas de trabajo del referido personal a las que se accede por distintos requisitos (resultados de la oposición ante-

rior, expediente académico, experiencia laboral...) así como normas de contratación del personal, nombrando la Administración al profesorado interino siguiendo el orden de las listas de los aspirantes a interinidad. Estos trabajadores y trabajadoras deberán poseer la titulación requerida para el desempeño de la plaza a cubrir (especialidad). En las modalidades de contratación que se realizan con el personal interino hemos de diferenciar las ofertas de plaza en vacante para todo el curso de aquellas ofertas de empleo para cubrir sustituciones de un determinado margen temporal y que vienen dadas por diferentes tipos de bajas de los trabajadores funcionarios y trabajadoras funcionarias o por necesidades de la propia Administración.

### Legislación de interés

- RD 850/93, de 4 de junio, por el que se regula el ingreso y adquisición de especialidades en los cuerpos de funcionarios docentes a que se refiere la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- RD 575/1991, de 22 de abril, por el que se regula la movilidad entre los cuerpos docentes y la adquisición de la condición de catedrático a que se refiere la LOGSE.
- RD 2193/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen normas básicas para el acceso y provisión de puestos de trabajo en el cuerpo de inspectores de educación y la integración en el mismo de los actuales inspectores.
- RD 1573/1996, de 28 de junio, por el que se modifica el RD 2193/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen normas básicas para el acceso y provisión de puestos de trabajo en el cuerpo de inspectores en educación y la integración en el mismo de los actuales inspectores.

### Nuestras propuestas

#### **Sobre interinidades:**

- Desvincularlas del acceso a la función pública docente
- Baja por maternidad reconocida como servicios prestados.
- Contratos para vacantes por curso completo.
- Cobro de la parte proporcional de vacaciones anuales, respecto al período trabajado.
- Oferta de rejuvenecimiento de plantillas.
- Convocatoria de todas las plazas no ocupadas por funcionarios de carrera en cada oferta de empleo público.

#### **Sobre el acceso a la función pública docente:**

##### *Modificación del RD 850/93:*

- Valoración al máximo de la experiencia docente según las limitaciones que marca la actual legislación (45%).

- Regulación de forma imperativa para que sea realmente concurso-oposición, es decir, que la fase de concurso sirva realmente para seleccionar a los aspirantes y la fase de oposición modificarla para que sea una prueba ligada a la práctica docente.
- Reducción sustancial de los temarios.
- Reducción del número de ejercicios, proponiendo que fuera una única prueba en los casos que no se necesita fase práctica.

### **Sobre los cuerpos de funcionarios docentes:**

Los cuerpos de funcionarios docentes se estructuran de la siguiente forma:

- Cuerpo de Maestros: diplomaturas (por especialidades) a todos los efectos de docencia.
- Cuerpo de Profesores de Secundaria: licenciaturas (por especialidades) que a efectos de docencia han de realizar un curso de adaptación curricular o pedagógica.
- Cuerpo de Profesores de Formación Profesional: diplomaturas específicas de formación profesional (por especialidades) que a efectos de docencia necesitan del curso de adaptación curricular y que pertenecen al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. sigue abogando por el Cuerpo Único de profesores, entendido como un cuerpo basado en la exigencia de la titulación de Licenciatura y la declaración de otras titulaciones como equivalentes a efectos de docencia.

Este cuerpo se estructuraría en niveles y especialidades, sin que ello conlleve diferenciación administrativa alguna. Evidentemente, habría que modificar tanto la LOGSE, como la LOU, además de los propios planes de estudio de las Escuelas de Magisterio, para poder implantarlo. Lógicamente, también habría que regular el acceso de la situación actual a la nueva a través de una serie de disposiciones transitorias que permitieran integrarse en el nuevo cuerpo, aún con distintos requisitos, a quienes en ese momento carezcan de esa titulación.

## **2. La organización de los centros de trabajo**

**El Reglamento Orgánico de Centro (ROC) de las Escuelas de Infantil, Colegios de Primaria e Institutos de secundaria** (describe la legislación básica aunque en algunas CC.AA. existen desarrollos propios).

### **El ROC de Infantil y Primaria:**

Las normas reguladoras de funcionamiento de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Primaria se recogen en el RD 82/96 (BOE de 20 de febrero), por el que se aprueba el ROC de Infantil y Primaria; en la orden de 29 de febrero de 1996 por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y el fun-

cionamiento de las Escuelas de Educación Infantil, Colegios de Educación Primaria e Institutos de Educación Secundaria y en la orden de 28 de febrero de 1996 por la que se regula la elección de los consejos escolares y órganos unipersonales de gobierno de los centros públicos de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

El Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria tiene como objeto establecer una norma comprensiva en cuanto al funcionamiento de los mencionados centros educativos y para que se cumpla lo establecido en la LODE (Ley Orgánica del Derecho a la Educación, 8/1995, de 3 de julio) y en la LOGSE (Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, 1/1990, de 3 de octubre). Su articulado recoge la siguiente normativa:

- *Título I:* creación, supresión, modificación y denominación de los centros.
- *Título II:* órganos de gobierno (colegiados y unipersonales), participación de la comunidad educativa y principios de actuación.
- *Título III:* órganos de coordinación docente (equipos de ciclo, comisión de coordinación pedagógica, tutores).
- *Título IV:* autonomía de los centros (pedagógica, de gestión).
- *Título V:* evaluación de los centros (interna, externa).
- *Título VI:* asociaciones de padres de alumnos.
- *Título VII:* régimen de enseñanzas y residencias y centros específicos de educación especial.

### **ROC de Secundaria:**

Las normas reguladoras de funcionamiento de los Centros de Enseñanza Secundaria se encuentran establecidas en el RD 83/1996, por el que se aprueba el ROC de los Institutos de Educación Secundaria; por la orden ministerial de 29 de febrero de 1996 que aprueba las instrucciones sobre la organización y funcionamiento de los institutos de Educación Secundaria y por la orden de 28 de febrero de 1996 que regula la elección de los consejos escolares y órganos unipersonales de gobierno en los centros públicos de educación Infantil, Primaria y Secundaria.

Este reglamento orgánico establece un marco organizativo acorde con la LOGSE y la LODE, articulado en una serie de títulos que a continuación detallamos:

- *Título I:* creación, supresión y denominación de los institutos.
- *Título II:* órganos de gobierno (colegiados y unipersonales), participación de la comunidad educativa y principios de actuación.
- *Título III:* órganos de coordinación docente (departamentos de orientación y actividades complementarias y extraescolares, departamentos didácticos, comisión de coordinación pedagógica, tutores y juntas de profesores de grupo).

- *Título IV*: residencias en institutos de secundaria.
- *Título V*: autonomía de los institutos (pedagógica, de gestión).
- *Título VI*: evaluación de los institutos (interna y externa).
- *Título VII*: juntas de delegados de alumnos.
- *Título VIII*: asociaciones de padres de alumnos.
- *Título IX*: régimen de enseñanzas y secciones de educación secundaria obligatoria.

### 3. Otras enseñanzas

#### A) La Formación Profesional (F.P.):

La Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo configuró a la Formación Profesional reglada en el ámbito del sistema educativo como el conjunto de enseñanzas que tienen como finalidad la preparación de los alumnos para el desempeño de una actividad en el campo profesional.

##### ■ **Los programas de Garantía Social:**

En el artículo 23.2 de la LOGSE se recoge la medida de organizar *los programas de Garantía Social* dirigidos a aquellos alumnos que no alcancen los objetivos de la Educación Secundaria. La finalidad de estos programas es la de proporcionar a estos alumnos una formación básica y profesional que les permita, bien incorporarse a la vida laboral, bien proseguir sus estudios en la Enseñanza Secundaria o en la Formación Profesional Específica a través de los ciclos formativos de Grado Medio.

Legislación:

- *Orden de 12 de enero de 1993 por la que se regulan los programas de Garantía Social durante el período de implantación anticipada del segundo ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria (BOE 19 de enero. Corrección de errores en BOE 2 de febrero).*
- *Resolución de 12 de enero de 1996, de la Secretaría de Estado de Educación por la que se autoriza la implantación de los programas de Garantía Social, en el ámbito de gestión del MEC, en sus distintas modalidades y para el curso 95-96 (BOE 14 de febrero).*

#### B) Las Enseñanzas de Idiomas y las Enseñanzas Artísticas:

##### ■ **Las Enseñanzas de Idiomas:**

Están articuladas en el régimen general de enseñanza y en las enseñanzas de régimen especial que se imparten en las Escuelas Oficiales de Idiomas.

En lo que respecta a las Escuelas Oficiales de Idiomas cabe decir que tienen una implantación desigual en las CC.AA. El acceso a estas plazas está determinado por las distintas convocatorias públicas territoriales en sus diferentes especialidades (alemán, francés, inglés, italiano, portugués, español para extranjeros, griego, ruso). Como se trata de convocatorias públicas, *la forma de acceso es el concurso-oposición*. La normativa que regula la organización, gestión, participación y condiciones de trabajo en estos centros de enseñanza es el ROC de secundaria.

##### ■ **Las Enseñanzas Artísticas:**

También están incluidas en el sistema educativo dentro del régimen general y en el especial. En la Educación Primaria se imparten en el área de educación Artística, en la Secundaria Obligatoria en las áreas de educación Plástica y Visual y de Música, y en el Bachillerato existe una modalidad específica que es la de Artes.

En cuanto a las enseñanzas de régimen especial se deben mencionar *las enseñanzas de Música y Danza, las enseñanzas de Arte Dramático y enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño (relacionadas con las artes aplicadas, los oficios artísticos, el diseño y la conservación y restauración de bienes culturales)*. Todas ellas se imparten en las escuelas de Música y Danza, escuelas de Arte Dramático y escuelas de Artes Plásticas y Diseño, respectivamente. Estos centros pueden tener un carácter público o privado.

La implantación de este tipo de enseñanzas es desigual en las comunidades autónomas. El acceso al empleo a estas especialidades, al igual que en las enseñanzas artísticas, está determinado por las convocatorias públicas que realiza cada comunidad autónoma *a través del concurso-oposición*. La normativa reguladora para estos centros de trabajo es el ROC de Secundaria.

#### C) La Educación de las Personas Adultas:

En primer lugar hay que resaltar que la educación de las personas adultas responde a objetivos muy diferentes (adquirir y actualizar la formación básica, mejorar la cualificación profesional, tener acceso a otros niveles educativos, etc.) y que parte de la población considerada adulta puede estar recibiendo formación, bien dentro del sistema educativo ordinario, bien dentro de los sistemas de formación ocupacional o de formación continua en el marco de la empresa. Por otro lado, no hay que olvidar que el principio de educación a lo largo de toda la vida tiene que contemplar aspectos integradores, específicos, prioritarios y democráticos.



Para acceder a este tipo de plazas las CC.AA. pueden realizar dos ofertas de empleo diferenciadas:

- **Oferta de empleo que convoca la Administración educativa** para especialidades a impartir en la Educación de Personas Adultas (centros Específicos de Adultos e institutos de Educación Secundaria) y que está incluida en la totalidad de las plazas (no aparecen diferenciadas en la convocatoria) que compone la oferta de empleo público de la Administración territorial correspondiente en sus distintas especialidades: Primaria, Secundaria y Formación Profesional. *El sistema de acceso a estas plazas es el concurso-oposición.*
- **Oferta de plazas de Educación de Adultos a través de módulos de educación de adultos (convenios) que la Administración concierta (convenio) con entidades públicas (ayuntamientos) o con entidades privadas sin ánimo de lucro** (asociaciones culturales, vecinales, etc.). Para acceder a estos puestos de trabajo cada Administración territorial realiza una convocatoria regional, diferenciada por provincias y publicada en el boletín territorial correspondiente, donde se recogen los requisitos en cuanto a habilitaciones necesarias y criterios de baremación de méritos para poder participar en la fase de selección de personal. La duración de estos módulos de educación de adultos (convenios) suele ser de un curso escolar y suelen renovarse anualmente.

El marco regulador del funcionamiento de los centros que imparten Educación de Adultos es la normativa que se recoge en el ROC de Primaria y en el ROC de Secundaria, respectivamente.

#### 4. El trabajo en el exterior

La acción educativa de España en el exterior se encuentra regulada en el *R.D. 1027/1993, de 25 de junio*, en el que se recogen las distintas modalidades y actuaciones en la materia.

La presencia educativa y cultural española en otros países se garantiza a través de una red de atención en el exterior, que abarca las acciones siguientes: *centros docentes de titularidad del Estado español, centros docentes de titularidad mixta con participación del Estado español, Secciones españolas, Secciones bilingües en centros de otros estados, Secciones españolas en escuelas europeas, Asesorías técnicas, Programas específicos para hijos de residentes españoles (agrupaciones y aulas de lengua y cultura españolas).*

Todas estas actuaciones están coordinadas y planificadas por la Subdirección General de Cooperación Internacional y en cada país existen Consejerías de Educación y Ciencia, integradas en las embajadas de los distintos países, con responsabilidades de dirección.

A estas acciones hay que añadir la presencia española en los Institutos bilingües de países de la Europa central y oriental así como la *Orden de 23 de septiembre de 1998* que regula la posibilidad de establecer convenios de colaboración con instituciones de diferentes países en el ámbito educativo.

Todas estas actuaciones están dirigidas por las Consejerías de Educación y Ciencia, integradas en las embajadas de los distintos países.

- **Los centros docentes de titularidad del Estado español** en países extranjeros que imparten enseñanzas regladas del sistema educativo español, aunque deben adaptarse a las singularidades existentes en cada país. Por lo que se refiere al aspecto de organización y funcionamiento de los centros, el régimen horario y su calendario se rigen por el ROC y deben ajustarse a las normas previstas con carácter general en el país correspondiente. Los órganos de gobierno de los centros serán únicos, con independencia de los niveles educativos que se impartan, contando con consejo escolar cuando el número de alumnos de nacionalidad española constituya al menos el 50% del total. En caso contrario, el Ministerio determinará las fórmulas de participación de la comunidad educativa.
- **Los centros docentes de titularidad mixta (con participación del Estado español)** deberán estar dirigidos por funcionarios españoles aunque tendrán un régimen económico autónomo y se regirán por las normas de funcionamiento que establezcan los convenios suscritos y los respectivos reglamentos de régimen interior.
- **Los centros que funcionan en el marco de convenios específicos** regulados por el *R.D. 1027/1993* son los convenios firmados con El Salvador y con Brasil.
- **Las Secciones españolas o bilingües en centros de titularidad de otros estados** se han constituido en centros educativos de Alemania, Estados Unidos, Francia, Holanda e Italia.
- **Las secciones españolas en las Escuelas Europeas** (*BOE 30-12-86 y D.O.C.E. L-212/15*) se imparten los niveles educativos anteriores a la Universidad en planes de estudios de tres ciclos: maternal (dos años), primaria (cinco años) y secundaria (siete años). Las secciones españolas en escuelas europeas se encuentran en los siguientes países: Alemania, Bélgica, Holanda, Italia, Luxemburgo, Reino Unido.



- **Los programas específicos para hijos residentes de españoles** se encuentran regulados en la *Orden de 11 de noviembre de 1994 (BOE 17-11-94)* y en la *Orden de 9 de octubre de 1998 (BOE 15-10-98)*. Estos programas se encuentran en Alemania, Australia, Bélgica, Estados Unidos, Francia, Holanda, Luxemburgo, Reino Unido y Suiza.
- **Los Institutos bilingües de Europa central y oriental** (*Resolución 12-6-2000, BOE 16-6-2000*) seleccionan sus aspirantes a través de las autoridades de los respectivos países, con un régimen de trabajo que se establece en los distintos contratos que las autoridades suscriben con los interesados. Los profesores españoles han de ser licenciados, percibiendo un salario equivalente al de un profesor de Secundaria, con derecho a alojamiento y asistencia sanitaria. En el curso 1999-2000 se crearon cuatro secciones nuevas en Bulgaria, Eslovaquia y Hungría, además de las existentes en la República Checa, Polonia y Rumanía.
- **Los programas de apoyo a las enseñanzas de español en sistemas educativos extranjeros (asesores técnicos)** dependen de los Consejeros de Educación y Ciencia. La función de los asesores técnicos es la de realizar tareas de coordinación, asesoramiento en la formación de profesores de español no nativos, dirección de los centros de recursos al servicio del alumnado y del profesorado y promoción y coordinación de viajes formativos a España. Existen asesores técnicos en Alemania, Australia, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, Dinamarca, República Checa, Egipto, República Eslovaca, Estados Unidos, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Marruecos, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Rusia, Suecia, Suiza.
- **Los diplomas de español como lengua extranjera** son titulaciones expedidas por el Ministerio de Educación y Cultura para acreditar el grado de competencia y dominio del español que se estructuran en tres niveles: inicial, básico y superior.
- **Los procedimientos de selección de personal docente en el exterior** están regulados en la Orden Ministerial de 28 de febrero de 1994 que da paso a convocatorias publicadas en BOE anualmente. La selección del profesorado se lleva a cabo en dos fases: una primera, de carácter general, en la que se valoran los servicios docentes prestados, trabajo realizado, cursos de formación y de perfeccionamiento y méritos académicos. Una segunda fase de carácter específico y dirigida a la comprobación de la adecuación psicoprofesional de los candidatos a las características de los puestos.

Los profesores seleccionados son destinados al exterior en régimen de adscripción temporal, por un período de tres años, prorrogables por otros tres, excepto en el

caso de las Escuelas Europeas, en las que el destino se prolongará por dos años, prorrogables por un segundo período de tres años y un tercer período de cuatro años, hasta un máximo de nueve años.

Las vacantes de asesores técnicos se han de cubrir en comisión de servicios por un período de un año, prorrogable en régimen de adscripción temporal por períodos sucesivos de dos y tres años de duración hasta totalizar seis años de permanencia en el exterior.

Para acceder a la mayoría de las plazas se suele exigir el conocimiento de un segundo idioma (alemán, francés e inglés, mayoritariamente) y su duración puede variar entre uno o varios cursos académicos, según la naturaleza de la plaza o puesto ofertado. Por otro lado, *las condiciones de acceso a estos puestos de trabajo varían en función del ministerio que las oferta y del programa específico para las que son convocadas.*

A continuación relacionamos las principales ofertas de trabajo en el exterior:

- *A través del Ministerio de Asuntos Exteriores, Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) para lectores en universidades extranjeras.*
- *A través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Subdirección de Programas Europeos para programas de intercambio “puesto a puesto” para profesores de secundaria, profesores de escuelas oficiales de idiomas y funcionarios del cuerpo de maestros.*
- *Auxiliares de conversación en varios países.*
- *Profesores visitantes en EE.UU.*
- *Becas de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (Ministerio de Asuntos Exteriores): estudios en el Colegio de Europa de Brujas (Bélgica) y Notolin (Polonia).*
- *Ministerio de Asuntos Exteriores: ayudas para lectores en universidades extranjeras*
- *Becas para universidades extranjeras.*

## 5. Las condiciones de trabajo en los centros educativos

Aunque las condiciones de trabajo en un centro educativo vienen determinadas, en cierta medida, por los niveles de docencia que se imparten, por el número de trabajadores y de trabajadoras que desarrollan su labor en dicho centro y por la especificidad de las tareas educativas y complementarias que realiza el colectivo de estos trabajadores y trabajadoras, hemos de tener en cuenta otras variables que influyen de manera determinante en el desarrollo de la actividad laboral a desempeñar. Estas variables se refieren a:

- *La tipología del centro en cuanto al número de alumnos que escolariza.*
  - *La ubicación territorial del centro según sea rural o urbano.*
  - *La organización, gestión y planificación del trabajo en los Centros Rurales Agrupados (CRAs).*
- **Tipología del centro:** Dentro de los centros de Educación Infantil y Primaria y según el número de alumnos que escolarizan, cabe distinguir tres tipos de escuelas: completas, incompletas y unitarias. Es obvio que aunque los contenidos a desarrollar por niveles educativos son los mismos en los tres tipos de centros, el agrupamiento de alumnos por aula varía y, por tanto, el método para desarrollar la labor docente también ha de modificarse. Los centros incompletos o unitarios se encuentran ubicados en las zonas rurales.
- **Los centros completos** son aquellos que escolarizan una o varias líneas completas de alumnos desde el primer nivel de Infantil (3 años) hasta el último nivel de Primaria (sexto). Es decir, los alumnos se agrupan por niveles educativos y por aula, desde Infantil hasta sexto de Primaria, por tanto no hay alumnos de distintos niveles educativos en el mismo aula. Estos centros presentan una distribución mínima de escolarización de tres grupos de Infantil (uno por cada tramo de edad de 3 a 6 años) y seis grupos de Primaria (uno por cada tramo de edad de 6 a 11 años).
  - **Los centros incompletos** permiten el agrupamiento de alumnos de distintos niveles educativos en el mismo aula, por lo que podemos encontrar agrupamientos de alumnos de diferentes niveles educativos. Por ejemplo: en Infantil, agrupamiento en el mismo aula del tramo 3-6 años; en Primaria, agrupamiento desde el primer curso de primaria hasta el tercer curso de este nivel educativo, o bien, agrupamiento desde el cuarto hasta el sexto curso de este nivel educativo en un mismo aula. También pueden darse otro tipo de agrupamientos en los que convivan alumnos de infantil y de primaria en el aula.
  - **Las escuelas unitarias** son aquellas que, por el número de alumnos que escolarizan, sólo permiten configurar un grupo de alumnos en un aula de los niveles educativos que correspondan. Se pueden dar dos tipos de situaciones: escuelas unitarias que escolarizan alumnos (uno o varios) de todos los niveles educativos y que abarcan desde Infantil de 3 años hasta el sexto de Primaria, o bien, escuelas unitarias que escolarizan alumnos de algunos niveles educativos (faltan otros) desde Infantil hasta Primaria.

En lo que hace referencia a los centros de Secundaria podemos distinguir dos tipos de centros:

- **El centro completo de Educación Secundaria** que imparte todos los niveles de la ESO (de primero a cuarto) más las modalidades de Bachillerato correspondientes, programas de Garantía Social y ciclos formativos de grado medio y de grado superior.
  - **La sección de Enseñanza Secundaria**, centro incompleto que sólo imparte los niveles de ESO y no escolariza alumnos de Bachillerato.
- **Ubicación territorial:** La ubicación territorial del centro de trabajo (Primaria o Secundaria) y las características socioeconómicas y culturales de la zona, van a condicionar el desarrollo de la actividad docente. Así, las diferencias entre las zonas rurales y urbanas, según sean desarrolladas o deprimidas, influirán en el planteamiento y posterior consecución del proyecto educativo de centro.
- **Los centros rurales agrupados (CRAs):** En algunas zonas rurales los centros educativos de Infantil y Primaria, incompletos o unitarios, se agrupan en un modelo de centro que se encuentra legislado en cuanto a forma de constituirse, organizarse, planificar su gestión y desarrollar su proyecto educativo bajo el modelo de Centro Rural Agrupado (CRAs) u otra denominación ya que en cada Administración Educativa puede variar el nombre (CPR en Andalucía, CER en Canarias, etc.). Se trata de aprovechar los recursos (económicos, materiales y humanos) y de dotar al centro agrupado de aquellos de los que carecen como centros aislados y que pueden ser de diversa índole: material escolar, financiación, maestros especialistas o de apoyo, etc.

En este tipo de centros suele darse la figura del docente itinerante del que hablaremos a continuación.

#### **Otras variantes:**

- **Las itinerancias y los centros compartidos:**  
En algunas ocasiones el personal docente ha de realizar su trabajo en distintos centros educativos por lo que una condición determinante, entre otras, en su labor educativa, será la distancia entre los mismos.

La regulación del trabajo itinerante en la red de centros públicos se inició con la *normativa de la Dirección General de Centros de fecha 15-9-94*, normativa que establecía una serie de criterios en cuanto a organización de las itinerancias y anterior a que se completara el proceso de transferencias educativas. Posteriormente, aparecerá una *Resolución de la subsecretaría del Ministerio de*

*Educación y Cultura sobre ayudas asistenciales de itinerancias con fecha de 13-2-96 y publicada en BOMECE de 26-2-96.*

A partir de la asunción de transferencias por todas las CC.AA, la mayoría de ellas han desarrollado acuerdos territoriales para el profesorado itinerante, partiendo del marco normativo general, que recogen y regulan las condiciones de trabajo de este personal, derivados de las particularidades que representa el desarrollo de su trabajo cotidiano en distintos centros de trabajo. Los aspectos que suelen regular estos acuerdos territoriales se refieren, sobre todo, al número de horas lectivas del profesorado itinerante en función de los kilómetros que hayan de recorrer semanalmente para impartir las sesiones lectivas y a aspectos organizativos de los centros rurales agrupados (CRAs).

Para concretar los *aspectos diferenciadores en las condiciones de trabajo de este colectivo*, dependiendo de que el profesorado itinerante sea de Primaria o de Secundaria, relacionamos a continuación los principales contenidos que suelen recoger estos acuerdos:

- *Primaria: cálculo de kilometraje, dietas, compensaciones horarias, tiempo de desplazamiento, dedicación lectiva semanal, tutorías, accidentes.*
- *Secundaria: centros compartidos (en la misma o distinta localidad), reducción de las horas complementarias, reducción del período lectivo, tutorías, indemnización por desplazamiento.*

## 6. La creación de empleo: propuestas de la federación de enseñanza de CC.OO.

Las posibilidades de crecer en empleo en este sector educativo están determinadas por las políticas de empleo de cada CC.AA. y por las iniciativas de ofertas de empleo, que posibiliten un crecimiento de puestos de trabajo en las plantillas de los centros educativos a través de:

- Las ofertas públicas de empleo.
- Planes de rejuvenecimiento de plantillas en los centros docentes.
- La creación de nuevos perfiles profesionales derivados de las nuevas demandas sociales.

Todas estas iniciativas han de perseguir la mejora de la calidad y de la eficacia del sistema educativo.

- **Las ofertas de empleo público:** La mejor manera de luchar contra la precariedad en el empleo es transformarlo en empleo estable, por lo que las ofertas de empleo público son un instrumento esencial para ello.

En la enseñanza estatal no universitaria se han acumulado, a lo largo de los últimos años, hasta 70.000 trabajadoras y trabajadores desempeñando puestos de trabajo en régimen de interinidad; esta cifra viene a representar en algunos territorios (CC.AA.) un porcentaje de personal interino sobre las plantillas totales que ha llegado a sobrepasar, en algunos casos, el 25% de éstas. Es obvio que la falta de ofertas de empleo aumenta el número de trabajadores interinos y, por consiguiente, la precariedad laboral. Por otro lado, las ofertas de empleo público han de complementarse con acuerdos de plantillas para acercar lo más posible las plantillas orgánicas de los centros al cupo final del que disponen, de tal manera que sea posible realizar una previsión lo más exacta posible de la evolución de éstas para incluirla en los compromisos de empleo.

Estas dos medidas, que se complementan entre sí, estarían dirigidas, por un lado, a la negociación de acuerdos globales de plantillas, para Primaria y Secundaria, con el objetivo de consolidar la posición del sector público educativo y, por otro, a la reducción de la tasa de precariedad a cifras inferiores al 8%.

No hemos de olvidar que los puestos de trabajo fijos en la Administración se constituyen en un elemento de calidad de los servicios públicos; dotan de mayor estabilidad a las plantillas, deshacen incertidumbres en los planes de trabajo de los centros y permite al personal disponer de expectativas razonables sobre su devenir profesional.

Así pues, nos marcamos como objetivo conseguir acuerdos plurianuales de consolidación de empleo, cuya herramienta son las OEPs, con objetivos cuantificables y vinculados a acuerdos de plantillas para reducir la precariedad, permitir el acceso a la Función Pública Docente del personal interino y de los nuevos titulados y proteger la red pública de centros haciendo más difícil la supresión de puestos de trabajo y unidades escolares. Al mismo tiempo se dota de un elemento de calidad al sistema educativo mediante la estabilidad de los equipos docentes.

- **Rejuvenecimiento de las plantillas:** Uno de los rasgos que caracteriza las plantillas del profesorado de las distintas Comunidades Autónomas es su progresivo envejecimiento. Este hecho está impidiendo un relevo generacional, necesario en el sector, y plantea para un futuro inmediato una problemática de difícil solución ya que, si no se diseña un plan de jubilaciones escalonado, la jubilación ma-

siva dentro de aproximadamente diez años dará lugar a un abandono de las aulas y a problemas de financiación de difícil solución.

En este contexto, demandamos:

- *Un Plan estratégico de rejuvenecimiento de las plantillas* que permita un escalonamiento de las jubilaciones anticipadas, estableciendo un compromiso que facilite un tratamiento fiscal de las primas de jubilación y una gratificación de la jubilación anticipada que la incentive.
- Asimismo, y para que el desarrollo del plan de rejuvenecimiento sea efectivo, tendría que ir acompañado de una estrategia alternativa y, a la vez, complementaria, de reducciones de jornada para mayores de 55 años, lo que consolidaría el empleo actualmente existente. Todo ello habría que enmarcarlo en un contexto de presentación de un plan de reestructuración de plantillas que permita acercar las plantillas orgánicas a las de funcionamiento de los centros, partiendo de la consolidación de los actuales puestos de trabajo que ya están funcionando en los niveles de Infantil y Primaria y de Secundaria.
- ***Nuevos perfiles profesionales:*** No podemos negar el cambio que se ha producido en la sociedad y, por consiguiente, la escuela y el sistema educativo han de adaptarse a las nuevas necesidades y demandas de la educación. Al respecto, ha de establecerse una coordinación entre las distintas administraciones para elaborar y materializar planes de intervención que estén dirigidos a dotar a los centros, localidades y municipios de aquellos recursos que aseguren la igualdad de oportunidades. Por ello, ante la aparición de las nuevas demandas sociales, es necesario que se acometan planes de gestión y de inversión en la enseñanza pública que, a su vez, doten y regulen los nuevos servicios que emergen en el sistema educativo, todo ello, gestionado y regulado desde las instituciones públicas y coordinado por la administración educativa. Así se posibilitará la creación de puestos de trabajo en el ámbito educativo: empleo emergente en actividades deportivas, de ocio y tiempo libre, de Educación Infantil en el tramo 0-3 años, de biblioteca, de servicios de compensación de desigualdades sociales, de integración e inserción social y laboral, de servicios de mantenimiento informático, de escuelas de padres, de introducción de nuevas tecnologías, de elaboración de materiales didácticos, de investigación, de talleres y seminarios, de coloquios y debates, de otros programas educativos, etc.

## IV

# Los servicios educativos complementarios

## 1. El personal de servicios educativos complementarios

### Colectivos

Cuando se hace referencia al personal de la Administración educativa, sobre todo en centros docentes, la figura del trabajador que asociamos a ésta es la del profesor, pero también hay trabajadores y trabajadoras cuya tarea, sin ser docente o puramente académica, está ineludiblemente ligada a ella, formando parte de un todo como un resorte más del mismo mecanismo educativo.

La evolución de la sociedad moderna ha traído consigo la aparición de nuevos profesionales en el ámbito escolar que, directa o indirectamente, participan en la dinámica de los centros educativos, no sólo en su organización, sino también en las propias maneras de sentir y de pensar del alumno.

Los colectivos más numerosos que configuran este sector educativo (también denominado Personal de Administración y Servicios) son los que a continuación se relacionan (las denominaciones que damos en este documento son genéricas ya que cada convenio de CC.AA. especifica éstas y otras para designar colectivos que desempeñan las mismas o similares funciones): *ordenanzas, subalternos, limpiadores y limpiadoras, cuidadores y cuidadoras, auxiliares de Educación Especial, así como otros colectivos que desempeñan sus funciones en Educación Especial o con alumnos con necesidades educativas especiales, personal de cocina y comedores escolares, etc.*

La adscripción laboral de este personal está repartida entre la Administración Local, una pequeña parte en la Administración General del Estado y la Administración Autónoma (ésta última aglutina a la mayor parte).

## Funciones

Las funciones que se detallan a continuación también son genéricas, ya que cada Convenio de CC.AA. matiza y concreta las mismas, de tal manera que puede haber ligeras diferencias entre unas Comunidades y otras.

### 1. Personal Doméstico, de limpieza o cualesquiera denominaciones que este colectivo pueda tener en los diferentes convenios colectivos de CC.AA.

Es el personal que tiene funciones de limpieza y mantenimiento de la misma en todas las dependencias de los centros (incluidos talleres, patios, etc.) y de enseres, montaje de comedores y limpieza de los mismos así como de electrodomésticos y enseres de los mismos, en algunos casos, además, lavado, costura y plancha de ropa (en residencias, etc.), servicio de comidas, garantizándose el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

### 2. Ordenanzas, Subalternos, Conserjes, Mozos, etc.

De modo general, es el personal que realiza tareas de apertura y cierre de puertas; encendido y apagado de luces de calderas de calefacción y de aparatos de alarma, control y vigilancia de accesos y dependencias del centro, franqueo, recogida y entrega de correspondencia, fotocopias y encuadernación, información y orientación al público, alumnos y al personal docente, toma de avisos telefónicos, recados dentro y fuera del centro de trabajo, operaciones manuales de empaquetado y embalado, así como de carga y descarga, transporte y ordenación de mobiliario, funciones sencillas de mantenimiento de instalaciones y de jardines, etc.

### 3. Personal de cocina y comedores

Las funciones de este personal tienen que ver con la manipulación de alimentos, preparando, coordinando y condimentando alimentos de menú y regímenes alimenticios, cuidando del suministro de los alimentos en perfectas condiciones de consumo, además de funciones de limpieza del menaje de mesa y cocina, recepción y almacenamiento, en su caso, de alimentos.

### 4. Personal de Educación Especial (monitores, cuidadores, educadores, fisioterapeutas, ATs, etc.)

Las funciones de este personal, con carácter general son fomentar procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos, prevención, reinserción, participar en la elaboración del proyecto educativo del Centro, elaborar informes, asistencia y formación en cuanto al aseo, comedor y propiciar hábitos de autonomía personal, traslados de aulas o servicios escolares, vigilancia personal en ausencia

del profesor/a, preparación y administración de medicamentos según prescripción facultativa y cuantas tareas de enfermería se requieran de estos profesionales, tratamientos específicos para la recuperación y rehabilitación física de alumnos/as, enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis, diseño y elaboración de adaptaciones que ayudan al alumno/a al desempeño de sus actividades diarias.

Algunas de las categorías que integran dicho colectivo forman parte de los equipos multiprofesionales de los centros.

### 5. Personal de Educación Infantil (monitores, cuidadores, educadores, etc.)

Contribución al desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y moral, así como del cuidado, alimentación, higiene y atención personal de los/as niños/as, participación en la elaboración y aplicación de los programas y actividades. Desarrollo integral, seguimiento de las normas de higiene y alimentación, apoyo escolar, desarrollo de actividades de ocio. También otras funciones similares a las del colectivo anterior con las peculiaridades propias del colectivo al que atiende.

Todas las categorías mencionadas reciben órdenes y la organización del trabajo, en unos casos directamente de la Dirección de los Centros, y en otros casos, a través, de otros profesionales (encargados/as, gobernantes/as, etc.). Este matiz queda reflejado en los distintos convenios de CC.AA.

## Relación contractual del PSEC

El personal de servicios educativos complementarios lo componen el, habitualmente denominado, Personal de Administración y Servicios.

El colectivo del personal administrativo tiene, mayoritariamente, una relación laboral con la Administración de carácter funcionarial –hay un porcentaje pequeño que fue contratado como personal laboral.

A lo largo de estos años se han ido desarrollando procesos de funcionarización para colectivos de laborales –fundamentalmente de puestos de carácter administrativo, pero también de otros colectivos e incluso de todo el PSEC en algunas Comunidades Autónomas.

El grueso del PSEC tiene una relación de carácter laboral con la Administración, bien sea la Administración General del Estado, la Administración Autonómica o la Administración Local, aunque como hemos comentado anteriormente, hay algunos colectivos funcionarizados.



## Génesis del Personal Laboral en la Administración Pública

La presencia del personal laboral en la Administración Pública, y por extensión en los centros educativos, así como su evolución hasta configurar la realidad que presentamos, es relativamente compleja. Partimos de que en los países continentales con clara influencia francesa se instaura el sistema de Función Pública cerrado, que considera las relaciones laborales de manera diferente al que se aplica en el sector privado. La relación que caracteriza, en origen, al empleado respecto del Estado que es el empleador no es otra que la subordinación absoluta en un sistema de relaciones laborales absolutamente jerarquizado y dotado de una férrea disciplina. Esta relación estará regida por el Derecho Administrativo con un carácter acontractual y unilateral. Por todo esto los derechos y deberes de ambas partes no derivan de un contrato sino de vínculos de fidelidad con una contrapartida por parte del Estado que no es sino la obligatoriedad de éste de protección.

En un primer momento se utilizaba el sistema denominado *cesantías, botín o expolio*, que consistía en la “purga” de empleados en función de los cambios y renovaciones políticas y cuya capacidad sólo tenía el soberano. Con posteridad va ganando peso la idea de neutralidad de la Administración quedando, de esta manera, inmune a los cambios políticos y de gobierno. Para ello se hace necesario dotar a sus empleados de un estatuto que garantice la estabilidad en el empleo y el derecho de carrera, de tal modo que, la función pública se considerará una profesión a la que el empleado podrá acceder y conservar de forma vitalicia.

Esta carrera funcionarial estaba dotada de gran distinción y honor por lo que no todos los empleados estaban arropados por el Derecho funcionarial. Los obreros y clases subalternas al servicio de la Administración quedaban al margen y sin normativas laborales que les salvaguardasen.

Con el tiempo y con un sector en constante crecimiento y al que poco a poco van accediendo trabajadores de las clases populares, se va poniendo de manifiesto el elemento patrimonial de la relación que básicamente es como en el sector privado, venta de la fuerza de trabajo a cambio de salario.

El Derecho administrativo evoluciona desde un régimen de privilegios del poder público hasta un sistema de garantías para los empleados. La sucesiva privatización de organizaciones pertenecientes al sector público sometándose, en algunos casos, al Derecho privado conservando la personalidad jurídico-pública, es una de las razones a las que obedece la laboralización de la función pública en el aspecto de incluir al personal en el ámbito del Derecho del Trabajo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> LÓPEZ GÓMEZ, J.M., *El régimen jurídico del personal laboral de las administraciones públicas*, Madrid, 1995.

## 2. El acceso al empleo

### Situación actual

La inclusión de estos colectivos de este sector educativo en este manual es obvia: la concepción del modelo de centro de trabajo educativo como un todo en el que también desarrollan su labor profesional los trabajadores y trabajadoras de este sector. Es conveniente recordar que un centro educativo (de Infantil y Primaria, de Secundaria o Centro Universitario) es un lugar de trabajo en el que las labores coordinadas del conjunto de trabajadores y trabajadoras que en él desempeñan su labor, contribuyen, sin ninguna duda, a mejorar la calidad de la enseñanza. No se puede concebir un centro educativo como un lugar de trabajo con compartimentos estanco entre el personal que allí desarrolla su labor de manera descoordinada y sin tender hacia objetivos comunes ya que no sería posible un desarrollo cohesionado del proyecto educativo de centro.

Como hemos reseñado anteriormente, la evolución de la sociedad ha traído consigo la aparición de nuevos profesionales- la figura del maestro de escuela ya no es exclusiva en los centros escolares-. Las funciones que desempeñan estos profesionales tienen, en el contexto actual, un marcado carácter educativo, ya sea en atención directa o indirecta al alumno, aunque el reconocimiento social de dichas tareas todavía es leve. Este reconocimiento social, así como su evolución y desarrollo, es un reto para la sociedad moderna, pero necesario para que la educación tenga la calidad que dicha sociedad demanda.

A partir del año 1980 se empiezan a suceder las diferentes transferencias en materia educativa a los gobiernos de las CC.AA. El artículo 150 de la Constitución española contempla este hecho. Así, entre el año 80 y el 84 se transfieren los servicios en materia educativa a las comunidades de Andalucía, Catalunya, Euskadi, Canarias, P. Valenciano, Galicia y Navarra. El resto de transferencias educativas se llevan a cabo desde 1987 hasta el 2000, exceptuando las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que quedarán dependientes de la Administración Central. Una vez efectuadas dichas transferencias, los trabajadores y trabajadoras de dicho sector, han pasado a integrarse en los convenios colectivos de la Administración Pública de CC.AA, con una regulación específica, partiendo de la legislación general.

### Legislación

Este sector educativo (PSEC) encuentra sus pautas reguladoras de acceso al empleo y contratación laboral en la siguiente normativa:

- Ley 30/84, de 2 de agosto.
- RD 364/95, de 10 de marzo.
- Articulado del E.T. que se encuentra relacionado con las diferentes modalidades de contratación referidas al personal laboral, ya sea fijo o temporal.

La Ley 30/84, capítulo IV, arts. 19 y 20, determina la selección del personal considerando que las administraciones públicas realizarán la selección del mismo, ya sea funcionario, ya sea laboral, mediante convocatoria pública y *sistema de concurso-oposición* (normativa desarrollada en el RD 364/95). Asimismo el citado articulado regula las condiciones del personal para aquellas CC.AA. que posean dos lenguas oficiales. Al igual que en el sector de la Enseñanza Pública Docente no Universitaria, las trabajadoras y los trabajadores de este sector (PSEC), atendiendo a su relación laboral con la Administración, se pueden clasificar dentro de las modalidades de personal laboral fijo, personal funcionario, personal laboral interino y personal funcionario interino. Respecto al personal laboral fijo, su contratación se realiza directamente con la administración correspondiente (estatal o de CC.AA.) una vez que se ha accedido vía oferta de empleo público a la plaza específica de trabajo.

#### Breve reseña histórica de la normativa reguladora del personal laboral

- Por Orden de 25 de septiembre de 1974, se aprueba la ORDENANZA LABORAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZA (B.O.E. nº 232 de 27 de septiembre), por la que se regulaban las condiciones laborales de los trabajadores de dichos centros.
- En el año 1976 se establece un CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZA, de fecha 16 de noviembre.
- En 1978, con el texto de la Constitución Española (B.O.E. 29 de diciembre) se establece el punto de partida del derecho laboral, entre otros.
- En los años 78 y 79 se producen sendos LAUDOS sobre las demandas del sector, uno de fecha 28 de abril de 1978 y el segundo el 3 de febrero de 1979. Este mismo año se llevarían a cabo unas MODIFICACIONES a las condiciones laborales y salariales de fecha 13 de julio de 1979.
- En el año 80 se llega a un acuerdo de revisión y prórroga del Convenio de 1976, así como de los Laudos y modificaciones posteriores y es homologado por una Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de febrero de 1980.
- El Estatuto de los Trabajadores, (B.O.E. de 14 de marzo de 1980) como ley básica a partir de la cual se mejoraran diferentes aspectos en los convenios colectivos permaneciendo otros como aparecen en el mismo.
- En el año 1981 se negocia el primer convenio, propiamente dicho, en base a los derechos constituciones de los trabajadores, desarrollados por el recién aprobado Estatuto. Este Convenio derogó y sustituyó expresamente toda la normativa pre-constitucional, la Ordenanza Laboral, al Convenio Nacional del 76, a los Laudos y sus modificaciones y a la Resolución de la Dirección General de Trabajo. (B.O.E. de 8 de mayo de 1981).
- Por lo que respecta al personal laboral del Instituto de Educación Especial, en el año 1977 se publica la Ordenanza de trabajo para el personal que presta sus servicios en centros de asistencia y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos (B.O.E. 15 de julio), cuyo objeto era regular las condiciones “mínimas” de trabajo para el personal de estos centros “que no tengan reconocida la condición de funcionario”.
- 1.983. Se pacta el Convenio colectivo de ámbito estatal para el personal laboral del instituto nacional de educación especial (B.O.E. de 26 de agosto). Es de destacar que este Convenio no deroga la Ordenanza Laboral anterior, sino que la mantiene como derecho supletorio para lo no previsto en el mismo, algo que sigue siendo útil en la actualidad.
- Al personal laboral del extinguido Instituto Nacional para la Formación Profesional se le aplica el convenio de enseñanza privada, hasta la desaparición de este y la consiguiente incorporación del personal el ámbito personal laboral
- En 1984 se firma el Acuerdo marco para el personal laboral de la administración civil del Estado y sus organismos autónomos (B.O.E. de 5 de marzo de 1984).
- En 1985 se firma el primer convenio de personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia (B.O.E. del 9 de enero de 1986). Fruto de la fusión del Convenio de Laborales M.E.C. y del Convenio para el Personal Laboral del Instituto Nacional de Educación Especial, y en el que se integran también los trabajadores laborales del entonces Patronato de Formación Profesional, a los que se les venía aplicando el Convenio de la Enseñanza Privada. Los siguientes convenios se negociarían por períodos bianuales.
- En el año 1998 entra en vigor un nuevo Convenio Unico que aglutina al Personal Laboral de la Administración General del Estado y sus organismos au-



tónomos, con algunas excepciones. En lo relativo a Educación, este convenio aglutina en su momento a Comunidades Autónomas, cuyas competencias educativas aún no se han transferido a las distintas Comunidades Autónomas como Madrid, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Murcia, Asturias, Cantabria y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, el resto de CCAA.

- El 1 de Enero de 2000 todas las CC.AA., a excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que siguen al amparo del Convenio Unico de la Administración General del Estado, tienen las competencias transferidas en materia de Educación.

### Transferencias educativas a las comunidades autónomas

El artículo 150 de la Constitución Española establece que: “el Estado podrá transferir o delegar en las Comunidades Autónomas, mediante Ley Orgánica, facultades correspondientes a materia de titularidad estatal que por su propia naturaleza sean susceptibles de transferencia o delegación. La ley preverá en cada caso la correspondiente transferencia de medios financieros, así como las formas de control que se reserve el Estado”.

Teniendo en cuenta el artículo anterior se han ido sucediendo en el tiempo dichas transferencias en materia educativa, modificando, en algunos casos, la estructura del PSEC:

- **Euskadi:** Real Decreto 2808/1980, de 26 de Septiembre.
- **Catalunya:** Real Decreto 2809/1980, de 3 de Octubre.
- **Galicia:** Real Decreto 1763/1982, de 24 de Julio.
- **Andalucía:** Real Decreto 3936/1982, de 29 de Diciembre.
- **Canarias:** Real Decreto 2091/1983, de 28 de Julio.
- **Pais Valencià:** Real Decreto 2093/1983, de 28 de Julio.
- **Navarra:** Real Decreto 2356/1984, de 19 de Diciembre.
- **Illes Balears:** Real Decreto 1876/1997, de 12 de Diciembre.
- **La Rioja:** Real Decreto 1826/1998, de 28 de Agosto.
- **Aragón:** Real Decreto 1982/1998, de 18 de Septiembre.
- **Cantabria:** Real Decreto 2671/1998 de 11 de Diciembre.
- **Madrid:** Real Decreto 926/1999 de 28 de Mayo.
- **Murcia:** Real Decreto 938/1999, de 4 de Junio.
- **Castilla y León:** Real Decreto 1340/1999, de 31 de Julio.
- **Extremadura:** Real Decreto 1801/1999 de 26 de Noviembre.
- **Castilla La Mancha:** Real Decreto 1844/1999 de 3 de Diciembre.
- **Asturias:** Real Decreto 2081/1999, de 30 de Diciembre.

### 3. Nuestras propuestas

Desde la perspectiva de trabajar en la mejora de la estabilidad en el empleo y de la calidad en las condiciones de trabajo de este colectivo de trabajadores y de trabajadoras, la Federación de Enseñanza de CC.OO. propone las siguientes medidas:

#### *Fomentar la estabilidad:*

- Vigilar y controlar la contratación temporal.
- Establecer en los convenios sectoriales compromisos firmes y temporalizados de conversión de empleo temporal e interino en empleo fijo.
- Utilizar adecuadamente las modalidades de contratación temporal, identificando las actividades que puedan ser cubiertas con este tipo de contratos: *contratos de obra o servicio, contratos eventuales, contratos formativos y contratos de inserción.*
- Establecer en los convenios sectoriales porcentajes máximos de horas para los contratos a tiempo parcial respecto de la jornada a tiempo completo.
- Acordar e incorporar en los convenios sectoriales mecanismos de seguimiento de la evolución del empleo y de la contratación en el sector.

#### *Fomentar el empleo:*

- Reivindicar y negociar ofertas de empleo público anuales que respondan a las necesidades reales de los servicios y que posibiliten la creación de otros nuevos.
- Establecer la jornada laboral de 35 horas semanales.
- Incorporar en plataformas y convenios mecanismos que garanticen la no privatización de los servicios.

#### *Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación*

- Definir e incorporar en los convenios sectoriales procedimientos y requisitos que permitan pasar de un empleo temporal a indefinido y del tiempo parcial a la jornada completa.
- Reconocer la antigüedad a los interinos y temporales en todos los convenios de CC.AA. a efectos de retribución, promoción, etc.

#### *Intervenir en los procesos de subcontratación*

- Excluir a las ETTs y “empresas de servicios” del ámbito educativo.
- Intervenir en la regularización de las condiciones de trabajo del personal de la “empresas de servicios”, contratas y subcontratas.
- Respetar y garantizar los derechos de información en los procesos de externalización y subcontratación de actividades:

**Información que debe dar la empresa contratista o subcontratista:**

A sus trabajadores:

- Por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios:
- Identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, antes del inicio de la respectiva prestación de servicios.
- Nombre o razón social del empresario principal.
- Domicilio social.
- Número de identificación fiscal.

A la Tesorería de la Seguridad Social:

- En los términos que reglamentariamente se determinen:
- Identidad de la empresa principal.

A la representación legal de los trabajadores:

Antes del inicio de la ejecución de la contrata:

- Identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.
- Nombre o razón social del empresario principal.
- Domicilio social.
- Número de identificación fiscal.
- Objeto y duración de la contrata.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades de prevención de riesgos laborales.

**Información que debe dar la empresa principal:**

A la representación legal de los trabajadores:

Cuando realice el contrato mercantil:

- Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades de prevención de riesgos laborales.



## La enseñanza privada

## **1. El empleo en el sector de la enseñanza privada**

Uno de los aspectos más preocupantes de la enseñanza privada es la inestabilidad en el empleo, mayor o menor, según se trata de la enseñanza privada concertada o de la enseñanza privada.

Casi todas las CC.AA. cuentan para el sector de concertada con acuerdos de “Centros en Crisis”, que han permitido en unos casos la recolocación de trabajadoras y de trabajadores y, en otros, el mantenimiento de los puestos de trabajo, evitando despidos.

El resultado es que en los centros concertados existe una cierta estabilidad y que, ante el cierre de un colegio o una reducción de unidades, los profesores pueden encontrar algunas soluciones, que atenúan, en parte, las dramáticas consecuencias que tiene la pérdida de trabajo en otros sectores.

En los demás sectores de la enseñanza privada hemos de reconocer que hay pocos avances en la estabilidad del empleo con respecto a la legislación laboral actual, sobre todo aquellos que se derivan de la negociación de los convenios. Las pocas mejoras recogidas figuran en los convenios correspondientes del sector. Por ello, la Federación de Enseñanza de CC.OO. reclama a las patronales del sector acuerdos de mantenimiento del empleo similares a los de centros concertados. La actual crisis del sector de idiomas (Opening) hace más urgente acuerdos en este sentido.

No obstante, las patronales de la enseñanza privada son especialmente insensibles a los beneficios que pueda reportarles una mayor estabilidad de sus plantillas en aspectos como la calidad de la enseñanza. Por otra parte, la capacidad de movilización en sectores como academias, escuelas infantiles, autoescuelas, colegios mayores o centros no concertados, en defensa de la negociación de mejoras laborales, es muy reducida. Esto hace que los niveles de temporalidad alcancen en estos sectores cifras escandalosas.

Para el conocimiento de todas las modalidades de contratación y las características de los contratos, CC.OO. ha editado una *guía para el seguimiento de la contratación en la empresa*.

## 2. La enseñanza privada concertada

### 2.1. La legislación laboral

La legislación laboral, junto con las leyes educativas y la negociación colectiva, determinan las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza privada.

El Estatuto de los Trabajadores regula la representatividad sindical y la capacidad negociadora de las partes:

- El título III del Estatuto de los Trabajadores regula los procesos de la negociación colectiva y la representación sindical.
- En el artículo 87, se regula quiénes estarán legitimados para negociar en los diferentes ámbitos.
- En el artículo 88 se regula la composición de la comisión negociadora
- La representatividad sindical condiciona los procesos de negociación colectiva en el ámbito estrictamente laboral.
- Los convenios representan la negociación colectiva por excelencia. Tienen obligatoriedad legal y el Convenio sale publicado en el BOE.

### 2.2. El Convenio

Es el marco que regula las relaciones laborales en el sector correspondiente (jornada, salarios, vacaciones, faltas y sanciones, permisos, excedencia, mejoras sociales, etc.). En el ámbito de la Enseñanza Concertada hay un problema de competencias y contradicciones entre el marco laboral y el marco educativo, es decir, entre lo regulado por leyes laborales y lo regulado por leyes educativas. El ejemplo más significativo es el salarial: *los salarios deben figurar en tablas salariales y son objeto de negociación en la mesa del convenio (ley laboral), sin embargo, las cantidades máximas vienen determinadas por los conciertos (ley educativa)*. Estas contradicciones nos llevan en numerosas ocasiones a conflictos jurídicos o a negociaciones a tres bandas: administración, patronales y sindicatos.

### 2.3. Las condiciones de trabajo

#### El acceso

#### El contrato

Como en toda empresa privada el acceso a los puestos de trabajo se realiza mediante el contrato que es el acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios, por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Desde la Administración educativa la única regularización sobre la forma de contratar se hace para los centros concertados en el artículo 60 de la LODE:

#### Art.60

1. Las vacantes del personal docente que se produzcan en los centros concertados se anunciarán públicamente.
2. A efectos de su provisión, el Consejo Escolar del Centro, de acuerdo con el titular, establecerá los criterios de selección que atenderán básicamente a los principios de mérito y capacidad.
3. El titular del centro junto con el Director procederá a la selección del personal, de acuerdo con los criterios de selección que tenga establecidos el Consejo Escolar del centro.
4. El titular del centro dará cuenta al Consejo Escolar del mismo de la provisión de profesores que efectúe.

En los centros concertados se ha llegado a acuerdos de mantenimiento del empleo por CC.AA. Estos acuerdos denominados de “Centros en Crisis” han permitido recolocar en vacantes del propio sector a los trabajadores y las trabajadoras que perdían su puesto de trabajo como consecuencia de la reducción de unidades concertadas.

El Estatuto de los Trabajadores regula la representatividad sindical y la capacidad negociadora de las partes.

El título III del Estatuto de los Trabajadores regula los procesos de la negociación colectiva y la representación sindical.

En el artículo 87 se regula quienes estarán legitimados para negociar en los diferentes ámbitos.

En el artículo 88 se regula la composición de la comisión negociadora.

La representatividad sindical condiciona los procesos de negociación colectiva en el ámbito estrictamente laboral.

Los convenios representan la negociación colectiva por excelencia. Tienen obligatoriedad legal y el Convenio se publica en el BOE.

## 2.4. La Legislación educativa:

### A) LODE

Regula los aspectos más políticos de la educación:

- *Diseño de redes*: pública, privada concertada y privada sin concertar.
- *La forma de financiación*: en el caso de la Enseñanza Concertada regula los conciertos educativos.
- *La gestión de los centros y la participación de la comunidad educativa*: a través de los Consejos Escolares.

### B) LOGSE

Regula los aspectos más académicos y de organización de la educación: los tramos obligatorios, las etapas, los niveles, las materias que se imparten, las horas de cada materia, los pasos de unas etapas a otras, etc.

### C) LOPEG

Modifica aspectos de las leyes anteriores en lo referente a la dirección e inspección de los centros fundamentalmente.

### D) LOCE

- Modifica aspectos fundamentales de la LODE, la LOGSE y la LOPEG como:
  - Ampliación de los conciertos en Educación Infantil.
  - Itinerarios en Educación Secundaria Obligatoria.
  - Materias y contenidos en los diferentes niveles.
  - Pasos de unas etapas a otras.
  - Participación en la gestión de los centros.

## 2.5. La organización de centros

La organización de los centros es facultad de la empresa, en lo referente a disciplina y organización del trabajo (convenio), y a las leyes educativas en lo referente a la ordenación del sistema educativo.

En los centros concertados se regulan las formas de participación a través de los consejos escolares (Artículo 54.1 y 2 de la LODE y Disposición Final Primera. 3 de la LOCE).

## 2.6. Los acuerdos con las administraciones educativas

Como hemos visto anteriormente, la legislación laboral obliga a procesos de negociación colectiva: los convenios. Asimismo, la legislación educativa ha hecho imprescindible la consecución de Acuerdos que diesen solución a los problemas derivados de la propia aplicación de las leyes educativas. Estos acuerdos han girado en torno a dos ejes fundamentales: la homologación y el mantenimiento del empleo.

- **Acuerdos de homologación.** Tienen su base jurídica en la aplicación de la LODE y, en concreto, de su artículo 49.4 que dice: “Las cantidades correspondientes a los salarios del personal docente, a que hace referencia el apartado anterior, tenderán a hacer posible gradualmente que la remuneración de aquél sea análoga a la del profesorado estatal de los respectivos niveles.”

Se han firmado los siguientes:

- El Acuerdo Básico de Analogía Retributiva (11-3-1988).
- El Acuerdo para la Implantación de la Reforma Educativa (16-6-1995).
- Los Acuerdos Autonómicos de Homologación, firmados en las Comunidades Autónomas en diferentes fechas y como consecuencia de los traspasos de competencias.

- **Acuerdos de mantenimiento del empleo.** Se han firmado varios acuerdos desde el año 1986, al principio de ámbito estatal y con el traspaso de competencias se ha reducido su ámbito al autonómico. Se firman o se revisan anualmente y su objetivo es recolocar a las personas afectadas por la pérdida de unidades concertadas.

## 3. La Enseñanza Privada

### Los convenios:

Los convenios regulan las condiciones laborales en cada sector y se caracterizan por su elevado número y por contener unas condiciones de trabajo más desfavorables que el resto de personal dedicado a la enseñanza.

Los convenios actuales son los siguientes:

- Educación Infantil.
- Enseñanza reglada no concertada (ACADE).
- Enseñanza no reglada (academias).
- Aldeas infantiles (SOS).
- Autoescuelas.

- Educación especial.
- Escuelas de turismo.
- Peluquería y estética.
- Colegios mayores.
- Universidades con lucro.
- Universidades sin lucro.

#### **4. Posibilidades de crear empleo en la enseñanza privada. Propuestas de la Federación de Enseñanza de CC.OO.**

En la Enseñanza Privada las posibilidades de creación de empleo, ligadas a una mejora de la calidad y de las condiciones laborales del personal contratado en estos centros, son importantes si consideramos los criterios siguientes:

- El rejuvenecimiento de las plantillas, con un plan de jubilaciones en las mismas condiciones que en la enseñanza pública.
- La ampliación de las plantillas hasta unos niveles similares a los de la enseñanza pública.
- La normalización en las formas de contratación y la búsqueda de nuevas ofertas de empleo regulando las actividades complementarias y extraescolares.
- La eliminación del fraude en la contratación en la Enseñanza Concertada: se entiende por fraude el personal pagado por las administraciones educativas y que está desempeñando actividades complementarias que no son objeto de concierto.

# Resultados de las investigaciones en salud laboral

## **Investigación**

### **“La Salud Laboral Docente en la Enseñanza Pública”**

#### **1. La percepción de los docentes españoles**

La investigación sobre “La salud laboral docente en la enseñanza pública” (F.E. de CC.OO., mayo de 2000) en la que participan más de tres mil docentes de la enseñanza pública de los diferentes niveles educativos, ha puesto de relieve cómo la salud de los actores de la práctica educativa se resiente de un modo claro.

Lo que venía siendo un claro malestar docente se hace presente a través del denominado “síndrome de Bournout o síndrome del quemado” además de otras percepciones que ponen en evidencia la frágil salud del sistema educativo.

La investigación persigue cuatro objetivos:

- a. Grado de conocimiento y cumplimiento de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- b. Calidad de la enseñanza y salud laboral.**
- c. Sensibilización en torno a la salud laboral.**
- e. Causas del absentismo laboral en la enseñanza.**

#### **2. Resultados de la investigación**

##### **» Objetivo 1: Grado de cumplimiento y conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:**

- 1) Conocimiento de los aspectos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Derechos y obligaciones que reconoce, obligación de un comité provincial de seguridad y salud, y sus funciones, conocimiento de delegados de prevención, y formación en prevención de riesgos.



---

**90% no tiene conocimiento de la Ley de Prevención; 10% sí  
70% sabe la necesidad de que exista el comité de seguridad y salud; 30% no.  
92% no conoce a delegados de prevención. Sí conoce 8%.**

---

2) Puesta en práctica de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Planes de emergencia del centro, evaluación del puesto de trabajo y del centro de trabajo, y práctica de una cultura preventiva.

---

**90% no conoce la LPRL; 10% dice sí conocerla.  
Conoce los planes de emergencia: 66%. No conoce el 33%.  
No conoce los resultados de la evaluación del puesto de trabajo: 96%; Sí 4%.**

---

**Conclusión.** Sólo un 10% conoce los aspectos básicos de la Ley de Prevención y su aplicación. Esto es debido a dos hechos: que no se ha emprendido la formación desde las Administraciones educativas en materia de seguridad y salud (sí excepcionalmente en algunas CC.AA.); y que su aplicación es marginal.

### ►► **Objetivo 2: Calidad de la Enseñanza y Salud Laboral.**

La salud de los docentes en cualquiera de sus aspectos (físico, psíquico o psicosocial) incide sobre la calidad de la educación que se ofrece. Pero también hay un camino de vuelta: las malas condiciones de calidad con que se ofrece la enseñanza y la ausencia de respuesta real por parte de las administraciones educativas a las necesidades reales de los centros, repercute en la salud de los docentes, en un proceso de mutua correspondencia. Nuestro objetivo ha sido aproximarnos al conocimiento de estas condiciones de calidad, y a la manera en que pueden repercutir en la salud. Se trata de condiciones que pueden venir de la mano de cambios legislativos en educación (nuevos currículos, tutorías, etc.), pero también de los económicos y sociales que vienen produciéndose en las dos últimas décadas: generación de riqueza y desigual reparto (familias desestructuradas, y/o de bajos recursos, etc.); de la familia patriarcal al filiarado; nuevas exigencias y responsabilidades al profesor, cambio del modelo del profesor y pérdida de reconocimiento social.

#### *Condiciones de trabajo de mayor incidencia en la calidad*

Las más sobresalientes son:

*Ratios, clima de convivencia, espacios y equipamientos (recursos materiales), formación inicial y continua, motivación del alumno, y salud de los docentes. Más relacionadas con las condiciones de trabajo: horario lectivo, estabilidad en el empleo y reconocimiento social.*

La LOGSE no es considerada como negativa para la calidad.

#### *Nuevas exigencias en el momento educativo actual*

**Dificultad para realizar la tarea: poco más (30%) y mucho más (48%).  
Dosis de energía física y psíquica: igual que antes (40%) y mayor (60%).  
Reconocimiento social: igual que antes (38%) y peor (56%)  
Piensa cambiar de trabajo: casi nunca (36%) y a menudo (14%).  
Busca otro trabajo actualmente: sólo el 4%.**

#### *Condiciones de trabajo de mayor incidencia en la calidad*

A partir de los valores medios de las puntuaciones (de 1 a 5),  
Las más satisfactorias, con medias superiores a 3,5

- **Integración en el grupo de profesorado (4).**
- **Relaciones personales (3,9).**
- **Conocimiento de funciones y tareas (3,9).**
- **Relaciones con el equipo directivo y nivel de participación (3,8).**
- **Convivencia entre compañeros (3,7).**
- **Convivencia en el aula y relaciones con las familias (3,6).**
- **El horario laboral (3,5).**

*En general,* las que suponen una relación personal: con compañeros, con alumnos y con sus padres y madres. Las menos satisfactorias, con medias hasta 3.

- **Retribuciones, alumnado de ambientes sociales desfavorecidos, compartir centros y condiciones medioambientales (3).**
- **Medios disponibles (2,9).**
- **Número de alumnos desde la atención a la diversidad (2,9).**
- **Expectativas profesionales (2,8).**
- **Relaciones con la Admón. educativa (2,7).**
- **Realización de tareas burocráticas (2,6).**
- **Impartir áreas para las que no se está habilitado o materias afines (2,4).**
- **Reconocimiento social (2,4).**
- **En una posición intermedia las ratios alumno/aula: 3,3**

▶▶ **Objetivo 3: Sensibilización en torno a la Salud Laboral.**

- a) **Formación recibida en la carrera en salud laboral: No han recibido formación (95%). Sí (5%).**
- b) **Incluir formación en prevención de riesgos en los planes de estudios para futuros docentes: Sí (94%). No (4%).**
- c) **Incluir la prevención de riesgos como transversal en la ESO: Sí (90%). No (10%).**

▶▶ **Objetivo 4: Causas del absentismo laboral en la enseñanza.**

*La salud de los/as docentes*

- a) **Estadística de bajas: tanto oficiales como circunstanciales (30%).**
- b) **Bajas tanto oficiales como circunstanciales: afectan aproximadamente a uno de cada cuatro docentes (25%), el resto son repeticiones.**
- c) **Causas de las bajas oficiales:**
  - **Procesos infecciosos (catarro, gripe, etc.) 9%.**
  - **Problemas otorrinolaringológicos 7%.**
  - **Afecciones musculoesqueléticas 7%.**
  - **Problemas psicológicos 3%.**
  - **Embarazo 3%.**
  - **Afecciones cardiovasculares 1%.**

**Conclusiones.** Las mayores afecciones son estacionales. Los problemas otorrinolaringológicos y las afecciones musculoesqueléticas (ambos con el 7%) se perfilan como enfermedades profesionales, pero extraña un hecho: que los problemas psicológicos ocupen apenas el 3% de las bajas oficiales, toda vez que, a juicio de los entrevistados, el aspecto de la salud que más afecta a la profesión docente es el psíquico y el psicosocial.

*Las enfermedades profesionales*

Afinamos la prospección anterior, preguntando por las tres dolencias que a juicio de los entrevistados más se relacionan con la práctica de la docencia. Comparando las medias entre el no = 0 y el sí = 1, los resultados son los siguientes:

- 1º **Los problemas psicológicos ocupan el primer lugar (0,8 de media): así lo creen ocho de cada diez docentes entrevistados, seguidos de:**

2º **Problemas otorrinolaringológicos y 3º procesos infecciosos (0,8 de media igualmente, pero con algunas centésimas menos). Las tres más elegidas.**

3º **Las afecciones musculoesqueléticas, y las cardiovasculares (0,2 y 0,1, respectivamente) ocupan los últimos lugares.**

*Síntomas psicossomáticos más relacionados con la docencia*

Media de puntuaciones del 1 al 5 (mínima relación a máxima relación). El catálogo de síntomas se abre en un abanico más amplio, y el resultado es el siguiente:

- 1º **Disfonías y problemas de garganta (4,4 de media sobre 5).**
- 2º **Estrés (“burn-out”), con 4,2 de media.**
- 3º **Depresión (4,1).**
- 4º **Fatiga psíquica (3,9).**

**Conclusión.** Estas cuatro dolencias son las que establecen los docentes como las más propias de su actividad; quedando finalmente puesta de manifiesto la relevancia de los problemas psíquicos, especialmente el estrés y el “burn-out”, a pesar de su escasa manifestación en las bajas médicas.

*En la zona intermedia, de equilibrio en el entorno del 3:*

- **Los dolores musculares (3,1).**
- **La irritación ocular (3,1).**
- **El insomnio (3)**

*Menos relacionadas están:*

- **Las úlceras digestivas (2,8).**
- **Las cardiopatías y la hipertensión (2,7).**
- **Los trastornos circulatorios (2,6).**
- **Y las que menos relación guardan de todas son:**
- **La neurosis y psicosis (2,4).**
- **Los miedos y las ideas irracionales (2,1).**
- **Problemas de piel e intoxicaciones (1,9).**

**Investigación**  
**“Metodología para el Análisis de los Riesgos Laborales**  
**en la Enseñanza Privada”**

La Federación de Enseñanza y la Confederación de CC.OO. ha promovido a través de FOREM **una investigación de tipo cualitativo** con el objetivo de dotar a los delegados y delegadas de prevención de una herramienta metodológica para poder mejorar el desempeño de las funciones y tareas que le corresponden.

El ámbito de la investigación tiene como referencia:

---

**2.206.616 alumnos/as, lo que supone un 30,9% de los alumnos de todo el estado, que estudian en los centros privados**  
**130.259 profesores y profesoras, un 25,8% del total del profesorado español.**

---

El estudio se ha realizado a través de 25 entrevistas personales con los agentes implicados: empresarios y empresarias del sector, responsables de salud laboral, delegados y delegadas de prevención, docentes y expertos en Salud laboral de diferentes Universidades.

### 1. Los objetivos del estudio

- Identificar y analizar las competencias profesionales transversales del personal docente de la enseñanza privada.
- Conocer la evolución del sistema educativo y su incidencia en las competencias transversales de los docentes.
- Detectar los riesgos laborales asociados a sus competencias para corregirlos.
- Determinar las necesidades de formación de los delegados y delegadas de prevención.

Estos objetivos se plantean teniendo en cuenta las diferentes situaciones que se vienen manifestando desde hace algunos años, en concreto los cambios sociológicos que inciden necesariamente en las condiciones de trabajo, la ruptura con los valores anteriores sobre todo los que se relacionan con la falta de criterios de los agentes de socialización, el incremento de las tareas atribuidas a la institución escolar, que hasta ahora eran atribuidas a las familias, aumento en la dificultad por la demanda de una enseñanza de calidad en un contexto donde se cuestiona el propio saber de los profesionales.

Por todo ello el estudio intenta contribuir a:

- a. Preservar el bienestar del personal docente de los riesgos derivados de su trabajo.
- b. Promover el desarrollo de la profesión docente en entornos saludables.
- c.- Avanzar en la consecución de una enseñanza de calidad.

### 2. Resultados

**Aspectos más relevantes percibidos y manifestados por los docentes:**

- **Cuestionamiento continuo de la profesión .**
- **Pérdida de status, prestigio y consideración social.**
- **Exigencias crecientes y contradictorias.**
- **Salarios bajos y escasa promoción.**
- **Inestabilidad en el puesto de trabajo.**
- **Vulnerabilidad y soledad ante el alumnado, padres, compañeros e inspección.**
- **Problemas de conducta y de indisciplina en las aulas.**
- **Atosigamiento desde el currículo.**
- **Percepción de que todo el mundo sabe y opina de educación.**
- **Percepciones de demandas crecientes, conflictivas y cambiantes hacia la escuela.**

### Condiciones de trabajo, competencias y riesgos para la salud:

A la hora de responder a estas cuestiones el profesorado de la enseñanza privada organiza su percepción en torno a cinco dimensiones:

- Condiciones laborales: sueldo, jornada, horas de trabajo semanal...
- Relación profesor-sociedad.
- Relación profesor- empresa,dirección y compañeros.
- Relación profesor-alumno.
- Características prácticas e instrumentales: edad y características del alumnado, número de alumnos/as, características de las aulas, instrumentos y características del centro escolar.

En todas ellas sitúan su acción cotidiana, desarrollan su modo de estar, percibir y valorar y ahí perciben sus riesgos y daños.

**Condiciones de trabajo:**

Su trabajo lo perciben como:

**Duro, salario bajo, exceso de horas de trabajo, actitudes y demandas de los padres, cambios en el perfil del alumnado, los padres han pasado de confiar a ser muy críticos.**

**Consideran que el exceso de trabajo se manifiesta en cansancio físico, nerviosismo, irascibilidad, malhumor y síntomas depresivos entre otros. Por otra parte las relaciones con los padres y alumnos les produce tensión.**

**Relación profesor-sociedad:**

La relación la vivencian como contradictoria ya que se demanda cada vez más pero se confía y se cree en ellos cada vez menos. Consideran que su trabajo no es nada valorado.

La sociedad pone en cuestión la profesionalidad del docente, la enseñanza no se valora, su trabajo y su autoridad es cuestionada por los padres y por el alumnado, los propios docentes empiezan a no valorar lo que hacen.

Todo esto se manifiesta en:

**Estrés, tensión, aislamiento, autoprotección y problemas de autoestima.**

**Relación con la empresa, centro, dirección y compañeros**

La inmensa mayoría expresa que contar con el apoyo de la empresa y de los compañeros es fundamental. En este tipo de relaciones distinguen dos tipos de centros: **participativos y jerárquicos.**

En los centros en que existe una mayor participación el profesorado tiene una mayor relevancia, sus opiniones, problemas y planteamientos son más tenidos en cuenta y existe un mayor espacio de expresión e interacción entre la empresa y el profesorado.

Por el contrario, en los centros que el profesorado califica como jerárquicos, la sensación de ser tenidos en cuenta por la empresa y la dirección decrece y, en esta misma medida, su autoestima también cae.

Estas vivencias se perciben más en dos tipos de situaciones:

- **La actitud poco comprometida de la dirección ante los conflictos con padres y/o alumnos/as.**

- **La falta de recursos humanos que impide incluso que el profesorado pueda disfrutar de bajas por enfermedad ante el temor de que los alumnos/as queden sin atender.**

Manifiestan, por tanto, que:

**No tienen control de su actividad, se sienten desprotegidos y presionados, tienen miedo a perder el empleo y falta de libertad para expresar sus dudas y sus conflictos.**

**Relación profesor- alumno**

Esta es la relación en la que se sienten más involucrados intensamente, sobre todo los profesores y profesoras que están en Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Especial porque comparten con ellos toda la jornada durante todo el curso y porque tienen unas características específicas que hacen necesaria una mayor atención y concentración.

**Las consecuencias son de mucho cansancio físico y psíquico.**

En general, respecto a la relación con el alumnado manifiestan dos tipos de posiciones:

- **Posición centrada en el profesor:** Se espera de ellos reciprocidad en sus acciones como resultado de sus propuestas. Todos manifiestan que los alumnos han cambiado bastante.
- **Posición centrada en el alumno:** Esta posición sí supone un gran desgaste psíquico y riesgo para la salud, porque el intento de relacionarse con los alumnos ya no es eficaz como lo era antes. Perciben que sus procedimientos no valen o valen menos porque están desmotivados y se empiezan a plantear problemas de indisciplina.

Ante esto manifiestan que se sienten sin recursos y se perciben como “machacados”, “con tensión emocional fuerte”, “con enfrentamientos diarios”, con “estrés” y con “impotencia”.

En general, la inmensa mayoría refleja que si la relación con el alumnado se rompe, todo se viene abajo.

**Características prácticas e instrumentales de su trabajo como profesores**

Las características que nombran y ponen en relación con situaciones de riesgo para su salud son:

- **El uso constante de la voz, que les provoca problemas bucofaríngeos.**

- Reacciones alérgicas ante el uso de la pizarra y la tiza.
- Atención continuada y postura inadecuada de espalda al trabajar con niños/as pequeños/as.
- Las características específicas del trabajo con alumnos de Educación Especial con problemas de movilidad que obligan a esfuerzos físicos importantes y posturas poco adecuadas.
- El trabajo con alumnos con problemas de agresividad que expone al profesor a sus agresiones.
- La falta de personal para sustituciones que dificulta que los profesores puedan cogerse bajas por enfermedad.
- La convivencia y el contacto estrecho entre un gran número de alumnos y el profesor lo que facilita el contagio de enfermedades.
- Las malas condiciones de iluminación, ventilación y temperatura de las aulas que puede ocasionar problemas visuales, respiratorios, etc.
- Las características de los edificios que en algunas ocasiones no se adecuan a la actividad con los alumnos.
- Los déficits de los dispositivos de emergencia del centro y las instalaciones para casos de accidentes.

#### Propuestas: salud laboral enseñanza pública y enseñanza privada

##### Para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

- Plan de sensibilización y de información general por parte de las Administraciones Educativas y de los empresarios y empresarias de la enseñanza privada de la LPRL desde la intencionalidad de potenciar la cultura preventiva.
- Formación en horario laboral para todo el profesorado sobre la LPRL y los derechos y obligaciones que conlleva.
- Dar información y formación adecuada a los interinos/as y a los nuevos contratados/as. (art. 19 LPRL).
- Funcionamiento efectivo de los Comités de Seguridad y Salud.
- Planes de emergencia y evaluación de todos los centros escolares.
- Realizar la vigilancia y evaluación de la salud del profesorado desde la actividad específica que realiza.
- Puesta en marcha de los Servicios de Prevención propios y exigencia de que formen parte de los mismos un especialista en ergonomía y psicología aplicada.
- Dar a los delegados y delegadas de prevención los créditos horarios en consonancia con sus funciones.
- Establecer en cada centro educativo la figura del coordinador/a de salud laboral, con créditos horarios y relacionado con el delegado y delegada de prevención.
- Realizar la evaluación de cada centro y de cada uno de los puestos de trabajo.

- Cumplir la normativa establecida en los Reglamentos : Lugares de trabajo y Señalización y Seguridad.

##### Para hacer posible una enseñanza de calidad y la preservación de la salud integral de los docentes: Nueva organización de los centros escolares

- De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es necesario realizar la evaluación no sólo de los centros de trabajo sino de cada puesto de trabajo. Desde esta obligación es imprescindible establecer la ratio en función de la realidad de cada aula y de la carga psíquica que supone para el profesorado.
- Potenciar la coordinación entre los Colegios Públicos de Educación Infantil y Primaria con los Institutos de Educación Secundaria Obligatoria.
- Establecer programas de acogida al inicio de curso de los alumnos, familias y profesorado que se incorpore a la comunidad escolar.
- Introducir en la formación inicial de todo el profesorado un área relacionada con la Convivencia Escolar, que aborde los marcos sociológicos donde se desenvuelve la convivencia en la sociedad actual, las razones para enseñar a convivir, el papel que juega el docente en las competencias socioemocionales, las habilidades sociales, dinámica de grupos y el control del estrés.
- Dotar de los recursos humanos necesarios los Departamentos de Orientación de los IES.
- Establecer un departamento de Orientación con carácter permanente en los colegios de Educación Infantil y Primaria, teniendo en cuenta que es en las primeras edades cuando es más prioritaria la detección de necesidades y cuando se puede trabajar la autoestima, para potenciar una imagen positiva y las relaciones con los demás.
- Introducir la figura del coordinador/a de la convivencia en todos los centros escolares. Su perfil sería de psicólogo/a, pedagogo/a especialista en diversidad y convivencia escolar.
- Formaría parte de los Departamentos de Orientación con las funciones específicas de:
  - Preparar y formar al profesorado en los aspectos relacionados con la convivencia desde la situación concreta de cada centro educativo.
  - Trabajar con los niños/as y adolescentes la resolución de conflictos y la mediación, apoyando a los tutores y tutoras en su tarea.
  - Formaría parte de la Comisión de Convivencia y de la Comisión de Coordinación Pedagógica.
  - Orientaría a los padres y madres y promovería la escuela de padres dentro del centro escolar.
- Promoción de campañas institucionales para sensibilizar en los valores de la convivencia.
- Institucionalizar la figura del educador de calle o del educador social que permita el trabajo fuera del centro educativo con los más jóvenes y que esté coordinado con el mismo y otras instituciones.



- Potenciar y revalorizar la tutoría desde una formación específica para ello y un horario adecuado a las funciones que se deben realizar.
- Organización de los centros teniendo en cuenta la realidad del mismo, para lo que debería hacerse un seguimiento real del Proyecto Educativo de cada centro desde la autonomía que la legislación establece.
- Determinar las necesidades de algunos puestos específicos como itinerantes, Educación Especial, Educación Infantil, Educación Física.
- Cumplimiento del R.D. 1004/91 de 14 de junio, que establece los requisitos mínimos que deben cumplir los centros docentes que imparten enseñanzas de régimen general no universitarias.
- Promover el área de la salud laboral en la carrera docente: “Salud Laboral y Práctica Educativa”.
- Potenciar la estabilidad en el empleo del personal interino y contratado en los centros privados y en los centros públicos.
- Potenciar los equipos de trabajo que tengan proyectos definidos sobre centros con unas características difíciles.

#### **Para potenciar la cultura preventiva**

##### **1. Incluir en los cursos de formación en la enseñanza privada y en los CPR acciones formativas relacionadas con la salud laboral y la práctica docente:**

- La utilización de la voz
- La comunicación en el aula.
- Saber interpretar la dinámica de los grupos humanos: Dinámica de grupos.
- La convivencia en los centros educativos.
- La participación, la organización escolar y la salud laboral.
- El reto de enseñar y educar en la sociedad española.
- La comunicación y el control de las emociones en la práctica docente.
- La salud como eje imprescindible para una enseñanza de calidad.
- El “síndrome del quemado” y el acoso psicológico: manejo y control del estrés.
- El papel del profesorado en el aula.
- Las alteraciones musculoesqueléticas y la salud laboral.

##### **2. Dar la formación e información adecuada al inicio del contrato de trabajo o acceso a la función docente.**

##### **3. Elaborar por parte de las Administraciones educativas materiales didácticos para trabajar la Salud laboral en todos los niveles educativos.**

##### **4. Incluir en el currículo de las diferentes etapas educativas contenidos de salud laboral.**

#### **Para evitar los daños a la salud de los docentes**

##### **1. Cumplimiento del Reglamento de Lugares de Trabajo (R.D. 486/1997)**

##### **2. Cumplimiento del Reglamento de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo ((R.D. 485/1997)**

- Remodelar los accesos a los centros escolares teniendo en cuenta la estética, la seguridad y el medio ambiente.
- Iluminación y ventilación adecuadas.
- Mejorar nivel de humedad (humidificadores).
- Diseño correcto de las aulas y materiales de construcción adecuados, readaptando las ya existentes (paneles absorbentes que disminuyan el tiempo de reverberación).
- Diseño correcto de las aulas de Educación Musical.
- Formación en fisiología de la fonación.
- Dotar al profesorado de Educación Física de los medios necesarios para un uso correcto de la voz, sobretodo en espacios abiertos.
- Dotar al profesorado de mesas y sillas ergonómicas.
- Formación- información del profesorado de educación infantil y educación especial en las técnicas correctas de manipulación y cargas de niños y niñas.
- Hacer estudios e inspecciones en las escuelas técnicas (FP).
- Creación de una Comisión de Seguridad y Salud en cada uno de los IES, que impartan Ciclos Formativos u otras ofertas de Formación Profesional.

##### **3. Cumplimiento del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997)**

- Debe contar además de otras especialidades con la especialidad de Psicosociología y Ergonomía.
- Deben ser servicios de Prevención propios.
- Realización de diferentes campañas de vacunación específicas para el profesorado.
- Vigilancia de la salud: realización de reconocimientos médicos específicos que incluyan:
  - Historia laboral.
  - Datos sobre el puesto y tipo de tarea.
  - Anamnesis y exploración del aparato respiratorio y fonador.
  - Anamnesis dirigida a la prevención de reacciones emocionales y de comportamiento frente al estrés.
- Evaluación del centro escolar y de cada uno de los espacios comunes y de las aulas desde las actividades que se realizan.
- Evaluar cada puesto de trabajo desde las tareas que se realizan en cada aula para establecer las ratios adecuadas en función de los factores de riesgo.
- Establecimiento de años sabáticos, teniendo en cuenta los criterios preventivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Evaluaciones específicas para el profesorado de Educación Infantil y Educación Especial.
- Dar a conocer trimestralmente a los Comités de Seguridad y Salud:
  - Las estadísticas sobre absentismo laboral y las causas.
  - Enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo y sus causas.
  - Índices de siniestralidad.
  - Estudios parciales sobre las condiciones de trabajo en los centros escolares y la organización de los mismos.
- Establecer las medidas necesarias para la generación de la cultura preventiva y determinar las enfermedades profesionales de la enseñanza: afecciones de garganta, síndrome del quemado y afecciones musculoesqueléticas.
- Formación adecuada para la utilización correcta de la voz.
- Formación adecuada en técnicas de reducción del estrés:
  - Relajación progresiva o diferencial
  - Entrenamiento autógeno.
  - Técnicas de reducción de la activación.
  - Dimensiones de la comunicación: Filtros y comunicación defensiva, riesgos de la comunicación, la escucha eficaz, niveles de escucha.
- Determinar en los partes de baja la relación de la enfermedad con el puesto de trabajo.
- Garantizar de manera específica la protección del profesorado que por sus propias características personales sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo ( LPRL art. 25).
- Protección de la maternidad de acuerdo con el Artículo 26 de la LPRL y su posterior desarrollo:

Asientos y mesas de diseño ergonómico.

Locales de descanso.

Realizar campañas de reconocimiento social del profesorado.

## Investigación

### “La Salud Laboral del Personal de Servicios Educativos Complementarios de los Centros Escolares”

A la vista de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (8 noviembre de 1995) y teniendo en cuenta la insensibilidad social y Administrativa en torno a la salud integral de todo el personal de los centros escolares y universitarios, se vio necesario desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. poner de manifiesto ante la sociedad, los propios trabajadores, las administraciones educativas y universitarias la situación real en torno a la salud laboral y los factores de riesgo existentes para todas las personas que trabajaban en los centros escolares.

Realizadas las investigaciones en la enseñanza pública y privada no universitaria, presentamos lo que viven y sienten en los centros escolares las personas que ejercen las funciones de ordenanzas, limpiadores/as, ATE (auxiliar técnico de Educación Especial), educadores, personal de cocina, etc. o sea **el Personal de Servicios Educativos complementarios**.

Es necesario subrayar que se trata de la primera investigación sobre la salud laboral del PSEC que se realiza en Europa y en España. El PSEC apenas ha sido tenido en cuenta en este aspecto, ni siquiera en las conclusiones que cada curso escolar expone ante la sociedad el Consejo Escolar del Estado.

Con esta investigación queremos poner de manifiesto la necesidad de organizar el trabajo y las condiciones del mismo para el PSEC en función de los derechos a la salud laboral que existen para todos los trabajadores y trabajadoras del Estado español y, al mismo tiempo, exigir a las administraciones educativas y a las propias comunidades escolares que tengan en cuenta el papel tan imprescindible que desempeñan estos trabajadores y trabajadoras en los centros escolares. Sin su trabajo diario el funcionamiento de cada uno de ellos sería imposible.

#### 1. Estructura de la investigación

Está estructurada en dos partes:

1. La primera, escrita desde un perfil sociológico donde se explican:
  - Las características técnicas de la investigación.
  - El ambiente de los centros escolares donde realiza su actividad el PSEC.
  - Los perfiles biográficos y laborales del PSEC.

- Las categorías profesionales y las funciones que desempeñan.

2. La segunda la investigación propiamente dicha.

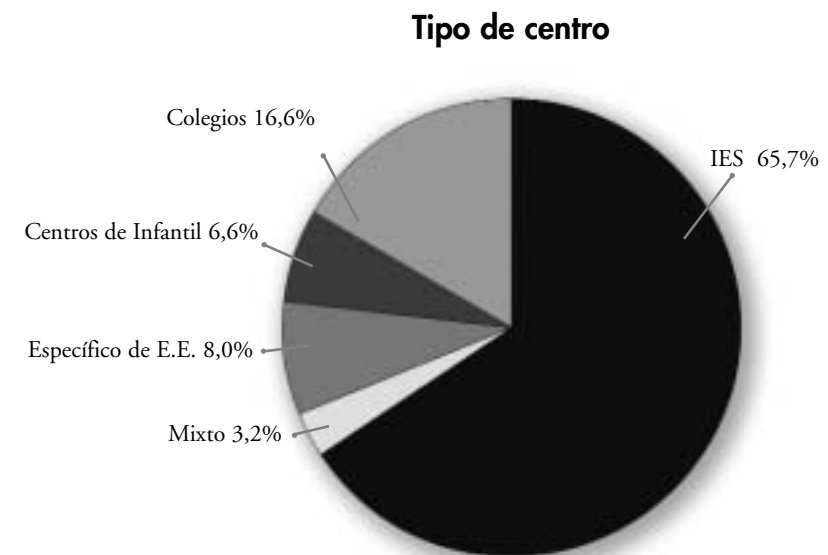
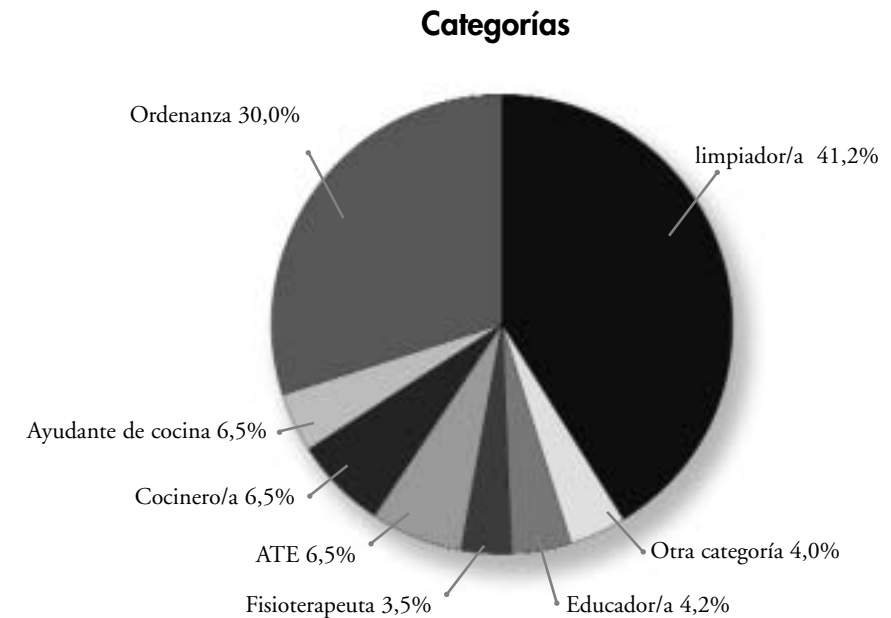
## 2. Objetivos de la investigación

- Conocer el grado de cumplimiento de la LPRL en el PSEC.
- Verificar la relación existente entre calidad del servicio y salud laboral.
- Conocer el nivel de sensibilización del PSEC en torno a la salud laboral.
- Saber las causas del absentismo laboral del PSEC.
- Descubrir la valoración que hace el PSEC de los lugares en los que trabaja en relación con su seguridad y salud integral.

## Resultados de la investigación

### Metodología, características de la investigación y perfil de los encuestados:

- El método utilizado para la selección de la muestra fue el de Muestreo Estratificado (utilizando las provincias como estratos) y dentro de éstos mediante Muestreo Aleatorio Sistemático.
- La muestra real era el 1,62% de la población, que ascendía a 29.777.
- El personal de limpieza es el 41%, ordenanzas el 30%, personal de cocina el 10,7%, ATE (monitores y cuidadores) el 6,5%, educadores el 4%, fisioterapeutas el 3,5% y el resto (médicos, ATS, psicólogos,) el 4%.
- Las mujeres son el 75% de la muestra. Están representados IES (65%), colegios (16%) y centros de Educación Especial (8%).
- Están presentes todas las CC.AA. menos Asturias, Navarra y Canarias, por diferentes razones administrativas.
- Menos de la mitad del PSEC trabaja sólo de mañana (43,2%). La mayoría trabaja 37 h1/2, si bien un 3% trabaja más de 40 h.





### ►► Objetivo 1: Grado de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Conocimiento de la LPRL:
  - 5,6% **conoce mucho la LPRL**
  - 38,4% **afirma que su conocimiento es nulo.**
  - 53,9% **conoce poco la Ley.**
- Formación en prevención de riesgos laborales:
  - 23,3% **dice tener formación en prevención de riesgos laborales.**
  - 74% **no ha recibido formación.**
- Número de cursos en que ha participado:
  - 23% **ha participado en cursos.**
  - 77% **no ha participado en cursos.**
- Conocimiento de sus derechos en salud laboral:
  - 26,6% **afirma conocer sus derechos en salud laboral.**
  - 71,2% **no tiene conocimiento de sus derechos.**
- Conocimiento de la existencia de Comités de Seguridad y Salud:
  - 59,8% **afirma conocer la necesidad de que existan.**
  - 38,8% **no conoce esta necesidad.**
- Conocimiento de las funciones del Comité de Seguridad y Salud:
  - 27,6% **dice que las conoce.**
  - 71,6% **desconoce las funciones de los Comités de Seguridad y Salud.**
- Conocimiento de algún delegado/a de prevención:
  - 27,6% **sí conoce a algún delegado/a.**
  - 71,4% **no conoce a ningún delegado/a de Prevención.**
- Conocimiento de alguna función de los delegados/as de prevención:
  - **No respondió el 59,1%**
  - 23,9 **afirma conocer que la conoce.**
  - 17% **no conoce ninguna función de los delegados/as de prevención.**
- Conocimiento de los planes de emergencia de los centros:
  - 27,8 % **dice conocer estos planes.**
  - 69,9% **desconoce los planes de emergencia de los centros escolares.**

- Conocimiento de la evaluación de riesgos del centro de trabajo:
  - 9,8% **dice conocer la evaluación de su centro.**
  - 85,6% **desconoce la evaluación de su centro de trabajo.**
- Conocimiento de la adopción de medidas preventivas en el centro:
  - 18,9% **dice conocer que se están tomando medidas preventivas.**
  - 77,8% **afirma no conocer ninguna medida preventiva.**
- Conocimiento de los resultados de la evaluación de riesgos en su puesto de trabajo:
  - 13,1% **afirma que sí los conoce.**
  - 83,4% **desconoce los resultados sobre su puesto de trabajo.**
- Realización de revisiones médicas:
  - 51,5 % **afirma que sí le han realizado revisiones médicas.**
  - 25% **dice que por cuenta de la empresa.**
  - 25% **afirma que por su cuenta.**
  - 48,5% **no le han hecho revisiones médica**

### ►► Objetivo 2: Calidad del servicio y Salud Laboral

- Aspecto de la salud laboral con más incidencia en la actividad laboral:  
**El PSEC reconoce el peso de los tres aspectos de la salud: 38% el aspecto físico. Los aspectos psicológicos y psicosociales unidos lo manifiestan el 61%.**
- Aspectos del trabajo que más inciden en la salud:
  - **El 42% alude a factores propios de la organización del trabajo tales como sobrecarga de trabajo, mala o buena distribución, formación previa a la incorporación, confusión de funciones, el apoyo a la dirección, la colaboración en todo el centro, el compañerismo.**
  - **El 37% alude a condiciones de carácter físico y a riesgos explícitos para su salud laboral como: ventilación, espacio escaso, ruido, calor y frío, luz, polvo, higiene, productos tóxicos y de mala calidad, las barreras arquitectónicas, las malas posturas, el cansancio, el cargar peso en exceso, el estrés, etc , así como su falta de prevención.**
  - **El 11,4% menciona factores que aluden a los recursos materiales: herramientas anticuadas y no ergonómicas, falta de guantes, falta de uniformes, falta de menaje necesario...**
  - **El 4,6% cita los recursos humanos y plantillas: insuficiencia, sustituciones sin cubrir.**

- El 4,3% alude a los factores psicosociales: falta de bienestar psicosocial, alta exigencia de los demás, falta de reconocimiento hacia el trabajo de los demás, pesimismo de los compañeros, monotonía del trabajo, falta de respeto al trabajo de cada uno, falta de relajación a la hora de afrontar el trabajo y las relaciones con los demás....
- Grado de dificultad para realizar el trabajo:
  - 40% considera que la situación es igual que antes.
  - 29% menos dificultad que antes.
  - 28% poco o mucho más que antes.
- Valoración de los cambios en el reconocimiento social
  - 21,4 afirma el reconocimiento ha empeorado.
  - 14,9% dice que ha mejorado.
  - El resto dice que ni mejora ni empeora.
- Modificaciones en los hábitos de consumo de alcohol, café....
  - 22 % reconoce que ha comenzado o aumentado el consumo.
- Modificaciones en hábitos de consumo de ansiolíticos:
  - - 19% afirma que ha aumentado.
- Cambios en la energía al realizar el trabajo:
  - 52,7% considera que es igual.
  - 44% considera que es mayor
- Estado de ánimo frente a su trabajo:
  - 50% afirma que su estado de ánimo es motivado y conforme
  - 10% escéptico.
  - 19% descontento.
  - 13,5% se manifiesta quemado.
- Actitud de cambio y abandono del trabajo.
  - 31% piensa a menudo en cambiar de trabajo.
  - Más del 15% busca realmente otro trabajo.
- Grado de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo.
  - Más del 15% manifiesta poca satisfacción.
  - Un 20% lo percibe como satisfactorio.
  - 17% se muestra insatisfecho con el horario laboral.

- 50% reconocimiento social poco satisfactorio.
- 28% valora insatisfactoriamente su responsabilidad.
- 56% valora negativamente sus retribuciones.
- 70% valora insatisfactoriamente el conocimiento de sus funciones y tareas.
- 55% valoran positivamente su participación.
- 31% valora insatisfactoriamente tener que realizar otras tareas.
- 33% valora insatisfactoriamente la presencia de alumnos procedentes de ambientes desestructurados.
- 44% se muestra insatisfecho por la presencia de alumnos con manifestaciones incontroladas.
- 14% valora insatisfactoriamente la convivencia entre compañeros.
- 28% valora insatisfactoriamente los desplazamientos.
- 25% valoran insatisfactoriamente a los alumnos con los que trabajan.
- 30% ven insatisfactorio trabajar con niños con n.e.e.
- 21% ve insatisfactoriamente la relación con el equipo directivo.
- 35% ven como insatisfactorias las relaciones con las Administraciones.
- 25% valora insatisfactoriamente el ritmo de trabajo al que está sometido.
- 35% ve insatisfactoriamente el volumen de tarea que soporta.
- 70% ve como satisfactorio su integración en el grupo de trabajo.

### ►► Objetivo 3: Sensibilización en torno a la Salud Laboral.

- Presencia de la salud laboral en la formación inicial:
  - 12,9% afirma haber estudiado algo de salud laboral en su formación inicial.
  - 86,1% no ha recibido formación en salud laboral.
- Presencia en los temarios de oposiciones de temas de salud laboral:
  - 89,4% está de acuerdo en que la salud laboral se incluya en los temarios.
  - 10,6% indica que no estaría de acuerdo.
- Inclusión de la cultura de la prevención de riesgos en escuelas e institutos:
  - 94,6% está de acuerdo.
  - 3,3% no estaría de acuerdo.

### ►► Objetivo 4: Causas del absentismo laboral del PSEC.

— **Baja oficial o médica:** aquella en la que el trabajador obtiene el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social (Incapacidad laboral).

— **Baja circunstancial:** ausencia del trabajo entre 1 y 3 días sin necesidad de presentar parte de baja.

- ¿Durante cuantos días y en que meses sufrió alguna baja oficial o médica?
  - 37,7% al menos una enfermedad con baja oficial.
  - 50% de las bajas en los tres meses de invierno.
  - 14,2% bajas de 15 días.
  - 11% bajas de un mes.
  - 6,5% bajas de 10 días.
  - 42,92 días de duración media de una baja.
- Causas diagnosticadas motivo de las bajas:
  - 39,1% afecciones musculoesqueléticas.
  - 21,8% otras afecciones (más de la mitad de estas podrían distribuirse entre las otras clasificaciones como las musculoesqueléticas, procesos infecciosos, etc.)
  - 19,9% procesos infecciosos.
  - 8,3% afecciones otorrinolaringológicas.
  - 5,8% causas psicológicas o psiquiátricas.
  - 5,1 % afecciones cardiovasculares.
- Dolencias con más incidencia en el colectivo del PSEC
  - 34,2% afecciones musculoesqueléticas.
  - 28,6% procesos infecciosos.
  - 17,3% problemas psicológicos o psiquiátricos.
  - 12,7% problemas otorrinolaringológicos.
  - 4,5% afecciones cardiovasculares.

■ Síntomas que más relaciona con su trabajo (en una escala de 1, menos relación, a 5, más relación):

	<b>Síntoma Media</b> (escala de 1 a 5)
Dolores musculares.....	3,7
Trastornos circulatorios, varices.....	3,04
Fatiga psíquica (dolores frecuentes de cabeza) .....	2,96
Estrés (síndrome de “burn-out”) .....	2,87
Irritaciones oculares o de vías respiratorias.....	2,7
Disfonías o problemas de garganta .....	2,53
Depresiones .....	2,42
Problemas de piel, intoxicaciones .....	2,32

**Síntoma Media**  
(escala de 1 a 5)

Dificultades de comunicación.....	1,91
Insomnio .....	1,88
Úlceras digestivas.....	1,72
Cardiopatía, hipertensión .....	1,53
Miedos e ideas irracionales .....	1,41
Neurosis, psicosis.....	1,34

### ►► Objetivo 5: Lugares de trabajo y PSEC

- Características del lugar:
  - 44% la temperatura no es la adecuada.
  - 34% el lugar de trabajo no es adecuado.
  - 31% el espacio no es suficiente.
  - 27% ventilación insuficiente.
  - 20% iluminación insuficiente.
- Prestaciones de la edificación:
  - 67% aseos y duchas inexistentes o inadecuados.
  - 62% vestuarios inexistentes o inadecuados.
  - 55% elementos o construcciones inadecuadas.
- Características del equipamiento:
  - 30% Los materiales son inadecuados.
  - 26% los utensilios son inadecuados.
  - 22% la ropa de trabajo es inadecuada.
  - 15% el calzado es inadecuado.
- Características del ambiente de trabajo:
  - 71% Situación de desinformación.
  - 64% Exposición al polvo.
  - 51% Exposición a componentes químicos o radiaciones.
  - 41% Riesgo de contagio.
  - 39% Exposición al ruido.
  - 30% Riesgo de agresión.
- Características de la organización del trabajo
  - 66% Sobrecarga en el trabajo.

- **60% Falta de personal.**
- **55% Asignación de tareas que no corresponden.**
- **32% Exigencia desmesurada por algún colectivo del centro.**

#### Propuesta de la FE CC.OO.

1. Ofrecer la formación adecuada por parte de la Administración educativa, para todo el personal y dentro del horario laboral, sobre la LPRL y los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y trabajadoras. (Art. 19 de la LPRL)
  - riesgos específicos del centro de trabajo.
  - riesgos específicos del puesto de trabajo, en función de cada categoría y funciones.
  - medidas de prevención: vigilancia de la salud, etc.
2. Iniciar y potenciar la vigilancia de la salud específica en función del centro y puesto de trabajo. Para ello es necesario que los Servicios de Prevención cuenten con protocolos de evaluación y de vigilancia específica para el PSEC.
3. Potenciar en la comunidad escolar el reconocimiento social y educativo del PSEC, dando a conocer las funciones específicas que cumplen tanto a nivel laboral como a nivel educativo.
4. Potenciar y exigir estilos de dirección democráticos y participativos que posibiliten el reconocimiento del PSEC y su valoración en cuanto a su trabajo específico y la labor educativa que realizan.
5. Establecer nuevos perfiles profesionales en los centros escolares.
6. Realizar una evaluación específica de cada uno de los puestos de trabajo desempeñados por el PSEC.
7. Eliminar los riesgos evidentes que se derivan de la tarea del PSEC: riesgos de tóxicos, ventilación, temperatura, ruido, aspectos de los espacios donde se realiza la tarea, etc., poniendo especial cuidado a lo referente al uso de las fotocopiadoras.
8. Eliminar de un modo inmediato aquellos factores de riesgo que son evidentes en la realización del trabajo del PSEC.
9. Establecer cursos de formación sobre los aspectos que más pueden incidir en

los riesgos del PSEC no sólo desde los aspectos físicos, sino también de los aspectos psíquicos y psicosociales.

10. Realizar una vigilancia exhaustiva de la salud en cuanto a los aspectos musculoesqueléticos y proporcionar los medios y los tiempos adecuados para realizar el trabajo sin riesgos para la salud.
11. Tomar las medidas que se establecen en el artículo 25 de la LPRL cuando algunos trabajadores y trabajadoras, por la especificidad de su trabajo, manifiesten daños causados directamente por la actividad que se realiza, privilegiando ante esta situación el principio de la acción preventiva: Evitar los riesgos en su origen.
12. Dar a conocer por parte de la Administración educativa a los Comités de Seguridad y Salud trimestralmente las informes siguientes:
  - Estadísticas sobre el absentismo laboral del PSEC y sus causas.
  - Enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo y sus causas.
  - Índices de siniestralidad laboral en el sector.
  - Estudios parciales sobre las condiciones de trabajo y la organización del mismo para todo el PSEC.
  - Cumplimiento de los Reglamentos de Lugares de Trabajo, Señalización y Seguridad:
    - Espacios de trabajo acondicionados a las diferentes tareas que se realizan.
    - Espacios de trabajo acondicionados a las diferentes tareas que se realizan.
    - Espacios diferenciados para las máquinas de reprografía, materiales y productos de limpieza, comedores y cocina, vestuarios, etc.
    - Acondicionar y aclimatar los espacios donde trabaja el PSEC de tal modo que puedan contar con luz natural, ventilación y temperatura adecuada.
    - Duchas de agua caliente y agua fría.
  - Establecimiento de los planes de emergencia de los centros escolares, direcciones y subdirecciones territoriales:
    - Evaluación de los riesgos relacionados con la seguridad
    - Determinar los medios materiales y los recursos humanos necesarios para abordar las emergencias.
    - Realizar los simulacros de evacuación trimestralmente teniendo en cuenta todas las circunstancias que pueden plantearse.
    - Implantación generalizada de los planes de emergencia.
  - Eliminar de las cocinas y de otros lugares de trabajo los elementos que supongan, innecesariamente, una sobrecarga física o la necesidad de adoptar posturas inadecuadas.

13. Adoptar todas las medidas preventivas (locales acondicionados, espaciosos, ventilados, con extracción de humos, guantes, mascarillas, etc.) que eviten el daño a la salud.
14. Utilizar en los centros el tipo de fotocopiadora homologado por la CEE.
15. Dar la formación adecuada para resolver situaciones de conflicto frente a la posibilidad de agresiones.

¿Qué es CC.OO.?

La Confederación Sindical de CC.OO. es el sindicato más representativo del conjunto de la sociedad española que defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y las trabajadoras en todos sus ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. También se preocupa por conseguir mejoras y resolver problemas en otros campos más amplios: problemática del desempleo, defensa en la igualdad de sexos, aumento de la calidad de la educación, mejora de la sanidad, protección del medio ambiente, fomento de la solidaridad, etc.

Es un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, pluriétnico, multicultural e internacionalista.

La Confederación Sindical de CC.OO. es miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y sus Federaciones Estatales están integradas en las Federaciones Europeas de rama afiliadas a la CES, así como a los Secretariados Profesionales Internacionales.

La Confederación Sindical de CC.OO. está organizada en federaciones estatales de rama, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales y sus órganos de dirección son democráticamente elegidos en procesos congreguales celebrados con carácter ordinario cada cuatro años.

CC.OO. pretende ser, sobre todo, un sindicato útil y, desde esta perspectiva, hemos creado una forma de funcionar que sirva para dar respuesta a los problemas de las personas, respuestas especializadas, en la medida de lo posible, a sus problemas concretos, sin perder la orientación de sindicato de clase. Por ello, estamos organizados por sectores en los que trabajamos (o buscamos trabajo) y por territorios en los que desempeñamos nuestra actividad laboral. Así, nuestra estructura es doble:

- Sectorial: sector laboral en el que trabajamos (federaciones).
- Territorial: lugar donde trabajamos (uniones territoriales y provinciales).

Asimismo, contamos con una serie de áreas temáticas especializadas (reunidas en secretarías) para proporcionar servicios a los afiliados y afiliadas y que contribuyen a desarrollar mejor la actividad sindical. También disponemos de una serie de fundaciones y servicios propios promovidos por el sindicato que representan el trabajo de apoyo y ayuda a distintos colectivos sociales: personas desempleadas, personas discapacitadas, jóvenes, inmigrantes, etc.

Uno de estos servicios sociales lo constituyen las secretarías de la Juventud, cuyo principal objetivo es ser referentes para los jóvenes y las jóvenes, mediante la recepción de propuestas y posterior debate, que ayuden a la búsqueda de soluciones en temas de problemática social como el empleo, la salud, la solidaridad, el medio ambiente, etc.

¿Qué hacemos desde las secretarías de la Juventud?: talleres de Orientación Socio Laboral, información de la situación laboral y defensa de las relaciones laborales, asesoramiento y elaboración de proyectos juveniles de autoempleo, reivindicaciones de cuestiones específicas de la juventud, campañas de sensibilización, jornadas, seminarios, charlas, campamentos de verano, etc.

Otros servicios de CC.OO. son la asistencia jurídica, formación profesional y sindical, atención a inmigrantes, vivienda, etc.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. se constituyó en el año 1978 como Federación de rama del Sector de la Enseñanza de la Confederación Sindical de CCOO. Su objetivo principal es la defensa de una enseñanza de calidad, participativa, crítica y democrática, que sea el instrumento dinamizador de una sociedad más justa y libre y de una convivencia pacífica, tolerante y no discriminatoria, superadora de las desigualdades sociales y respetuosa con las diferentes culturas.

Uno de los principios fundamentales de la Federación de Enseñanza es su carácter internacionalista, para lo cual colabora y participa con las organizaciones sindicales internacionales en la defensa de la clase trabajadora y a favor de la unificación del Sindicalismo Mundial, estando afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CS.EE.).

La Federación de Enseñanza de CC.OO. se dirige al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza tanto en el sector público como en el sector privado, y tanto a las enseñanzas regladas como a las no regladas. Esta organizada en federaciones territoriales de Enseñanza con presencia en todo el territorio español.



**DIRECCIONES DE UTILIDAD****Federación de Enseñanza de CC.OO.**

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º.  
28015, Madrid  
Teléfono: 91 540 92 03  
Fax: 91 548 03 20  
Web: <http://www.fe.ccoo.es>

**Federaciones Territoriales:****Andalucía**

C/ Muelle Heredia, 26, 5º.  
29001, Málaga.  
Teléfono: 95 260 24 65  
[www.fe.ccoo.es/andalucia](http://www.fe.ccoo.es/andalucia)

**Aragón**

Paseo Constitución 12, 2º.  
50008, Zaragoza.  
Teléfono: 976 15 87 04  
[www.fe.ccoo.es/aragon](http://www.fe.ccoo.es/aragon)

**Asturias**

C/ Santa Teresa, 15 bajo.  
33005, Oviedo.  
Teléfono: 985 27 05 34  
[www.fe.ccoo.es/asturias](http://www.fe.ccoo.es/asturias)

**Baleares**

C/ Francesc de Borja i Moll, 3.  
07003, Palma de Mallorca.  
Teléfono: 971 72 60 60

**Canarias**

C/ Méndez Núñez, 84, 8º.  
38001, Sta. Cruz de Tenerife.  
Teléfono: 922 60 47 84  
[www.fe.ccoo.es/canarias](http://www.fe.ccoo.es/canarias)

**Cantabria**

C/ Sta. Clara, 5, 3º.  
39001, Santander.  
Teléfono: 942 22 77 04

**Castilla - La Mancha**

C/ Mayor, 62, 4º.  
02002, Albacete.  
Teléfono: 967 24 62 57  
[www.fe.ccoo.es/clm](http://www.fe.ccoo.es/clm)

**Castilla y León**

Pza. Madrid, 4, 8º.  
47001, Valladolid.  
Teléfono: 983/ 20 89 42  
[www.fe.ccoo.es/cyl](http://www.fe.ccoo.es/cyl)

**Catalunya**

Vía Layetana, 16, 4º.  
08003, Barcelona.  
Teléfono: 93 481 27 00  
[www.pangea.org/ccooense](http://www.pangea.org/ccooense)

**Ceuta**

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1,2ª.  
51001, Ceuta.  
Teléfono: 956 51 62 43

**Euskadi**

C/ Uribitarte, 4.  
48001, Vizcaya.  
Teléfono: 94 424 34 24  
[www.ccooirakaskuntza.org/principal.html](http://www.ccooirakaskuntza.org/principal.html)

**Extremadura**

C/ San Salvador, 1.  
406800, Mérida.  
Teléfono: 924 33 02 53  
[www.fe.ccoo.es/ex](http://www.fe.ccoo.es/ex)

**Galicia**

Triacastela, 3.  
15703, Santiago de Compostela.  
Teléfono: 981 55 20 50

**Madrid**

C/ Lope de Vega, 38, 4º.  
28014, Madrid.  
Teléfono: 91 536 51 00 /02 /03  
[www.usmr.ccoo.es/frem/](http://www.usmr.ccoo.es/frem/)

**Melilla**

Pza. 1º de Mayo, 1, 3º.  
29803, Melilla.  
Teléfono: 952 67 65 35  
[www.fe.ccoo.es/melilla](http://www.fe.ccoo.es/melilla)

**Murcia**

C/ Corbalán, 4.  
30005, Murcia.  
Teléfono: 968 21 90 80  
[www.fe.ccoo.es/murcia](http://www.fe.ccoo.es/murcia)

**Navarra**

Avda. Zaragoza, 12, 5º.  
31003, Pamplona.  
Teléfono: 948 15 32 30  
[senavarra@navarra.ccoo.es](mailto:senavarra@navarra.ccoo.es)

**País Valenciá**

Pza. Nápoles i Sicilia, 5, 2º.  
46003, Valencia.  
Teléfono: 96 388 21 55  
[www.pv.ccoo.es/ensenyament](http://www.pv.ccoo.es/ensenyament)

**La Rioja**

C/ Milicias, 1, 3º.  
26003, Logroño.  
Teléfono: 941 24 42 22

**Federación de Exterior**

Secretaría General.  
Sara Álvarez: [saralvarez@andorra.ad](mailto:saralvarez@andorra.ad)

Secretaría de Organización y Finanzas.  
José María Martínez:  
[txema@btinternet.com](mailto:txema@btinternet.com)

Enlace Federación Estatal.  
Concha Gómez: [cgomez@fe.ccoo.es](mailto:cgomez@fe.ccoo.es)