

# te



osagarria  
**gaiak**



irakaskuntzako langileak. 2021ko apirila

**editoriala:** Beti aurrera



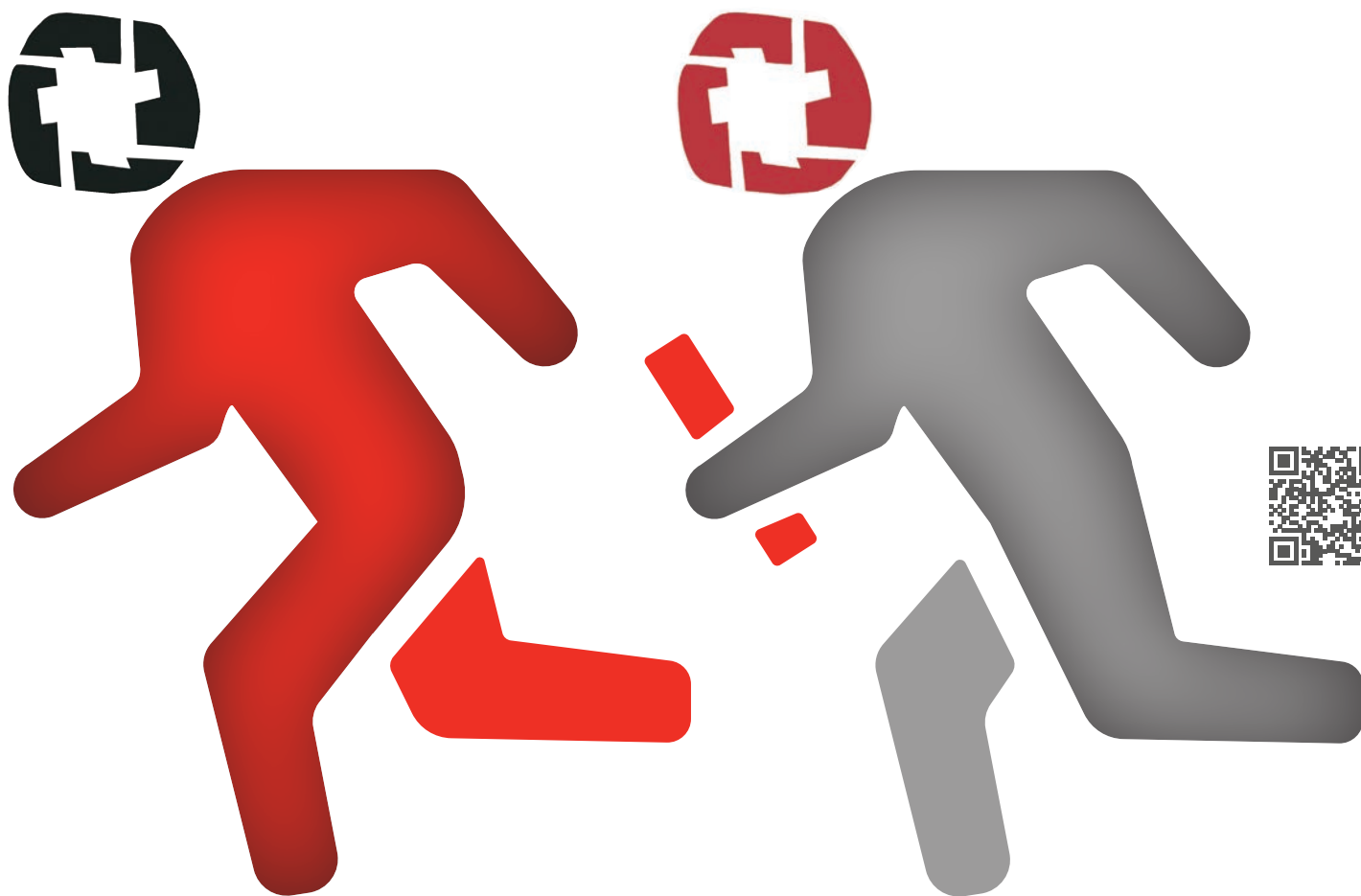
**salud laboral:** Apirilak 28.  
Día de la Salud Laboral

**mujer y república:** 90 años  
de voto femenino y una  
mujer Clara Campoamor



**elkarrizketa:** "Hace falta que el mejor  
profesorado, el más preparado,  
trabaje en los centros segregados"

# Siempre adelante



www.ccooirakaskuntza.org

## DIRECCIÓN / ZUZENDARITZA:

Pablo García de Vicuña

RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN /  
KOMUNIKAZIO ARDURADUNA

Dora Barquín Velar

## COORDINACIÓN / KOORDINATZAILA

Sonia Aldave Martín

## TRADUCCIÓN / ITZULTZAILEAK

Eloi Artolazabal

## FOTOGRAFÍAS / ARGAZKIAK

F. Javier Blas, Jaime Grande

## ILUSTRACIONES / MARRAZKIAK

Yolanda Etxezarreta

## EDITA

CCOO Irakaskuntza

## MAQUETACIÓN

Graforama. www.graforama.es

## IMPRESIÓN

Gráficas Magaña

Tel. 91 798 38 70

## ISSN

ISSN 1131-9615

Impreso en papel reciclado



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

CCOO Irakaskuntza  
Helbideak eta Telefonoak

## Bilbao (48001)

Uribitarte, 4

Tel. 94 424 34 24

Fax 94 424 36 12

e-mail: irakaskuntzabiz@ccoo.eus

## Donostia (20011)

Carlos I, 1-3 bajo

Tel. 943 47 03 99

Fax 943 46 33 66

e-mail: irakaskuntzagip@ccoo.eus

## Vitoria-Gasteiz (01007)

Castilla, 50

Tel. 945 13 13 22

Fax 945 14 25 03

e-mail: irakaskuntzaara@ccoo.eus

## Unibertsitatea / Universidad

Leioa (48940)

B° Sarriena, s/n

Tel. 94 601 24 37 - 8

Fax: 94 480 11 91

e-mail: lvzccoo@lg.ehu.es

## Vitoria-Gasteiz (01006)

Aulario de Las Nieves. Despacho 206

C/ Nieves Cano, 33

Telf. / Fax: 945 013 399

e-mail: vcrccoo@vc.ehu.es

www.ccooirakaskuntza.org

 **editoriala | editorial**

Beti aurrera

3

Siempre adelante

5

 **editoriala | editorial**

Kaixo

7

 **salud laboral**

Apirilak 28. Día de la Salud Laboral

9

Privada. Como una ola

10

La salud laboral en intervención social y discapacidad

12

Riesgos laborales del personal laboral

13

Los superpoderes del personal trabajador  
de la UPV-EHU

14

¿Todo el profesorado vacunado?

16

Los demás tienen alguna protección  
frente al Covid-19 y nosotros, no

17

 **mujer y república**

90 años de voto femenino y una mujer

19

Clara Campoamor

 **ley educativa**

La historia interminable

21

 **unibertsitatea**Registro de la brecha salarial  
en la Universidad de Deusto

23

 **temporalidad**

La historia interminable

25

 **elkarriketa**

Amelia Barquín López

“Hace falta que el mejor profesorado, el más  
preparado, trabaje en los centros segregados”

27

 **ellas nos marcan el camino**

Annette Kellermann, nadadora profesional y actriz

32

 **txio txioka**

33

 **el lápiz rojo de Francisco Luna**¿Por qué se excluye al alumnado de los Centros  
Integrados de FP del derecho a recibir  
orientación educativa?

36





**Pablo García de Vicuña Peñañiel**  
Idazkari Nagusia CCOO Irakaskuntza

@ pablogarcia@ccoo.eus

**Editorial honek kutsu berezia du: horren harro sentiarazi nauen federazioaren gidari eta arduradun gisa azkena baita. Aldizkari hau zure eskutan izango denean, Irakaskutzaren XIII. Biltzarrean Julen Llanos Hermosa Euskadiko CCOOen Irakaskuntzaren Federazioaren idazkari nagusi berria hautatuko baitugu.**

ATZERA EGIN NAHI IZAN DUT ETA ARDURALDI LUZE HONETAN EGINDAKO EHUNDAKA IDATZIZIETATIK BATZUK BERRIKUSI. Eta lehen editorialarekin geratu naiz, 2009ko urtarrilari dagokiona (badirudi atzo izan zela, ilea oraindik urdindu gabr nuenean). Izenburutzat, “Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeak: datorkigun etorkizuna” eta Eusko Jaurilaritzan, lehen aldiz eta gobernu nazionalisten ostean,

PSE-EE eta PParen arteko parlamentuko koalizio akordioarekin, iraulketa izugarria ekarriko zuten hauteskundeen aurrean iritsi sindikala finkatzeko. Garai gogorak ziren oraindik, ETAren etengabeko terrorismoarekin, edozein politika baldintzatzen zuena eta euskal hezkuntza mundurako ondorio kaltegarriekin, Hezkuntza Saileko arduradun gisa Eusko Alkartasunaren ondoz ondoko lau agintaldiren ostean.





## Hezkuntza, ekitatea eta elkartasuna

Editorial horretan, gure X. Biltzarraren txostenera berriro jota, euskal hezkuntza ituna lortzeko beharraz hitz egiten genuen, eta hamabi urte geroago lortzeke jarraitzen dugu. Eta hori ez da Irakaskuntzaren bultzada faltagatik izan. Bada, izan gara -eta berorretan jarraituko dugula uste dut- planteatu diren ekimen guztietan, hezkuntza eragile ezberdinen arteko lankidetzaren bitartez, euskal hezkuntzaren alde egitean, bat etortzeko berme nahikoak.

Zera adierazten nuen ere eta hitzez hitzeko ekarpena egingo dut: "...-hezkuntza publikoa ardatz antolatzaile delarik, bi sareak barne hartzen dituen ituna baina, doako eskaintza eta funts publikoekin mantendutako irakaskuntza pribatuaren langileen soldata- eta lan-baldintzen homologazioa bermatzen duen finantzazio sistema bati aukera ematen diona, kontratazio irizpide publikoak errespetatuz eta baita gutxiengo etnikoen eta hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleak eskolatzean hartutako konpromisoak betetzea ere.

Inklusioaz eta ez marjintzeaz lan leerro garbia egiten duen ituna; identitate euskal sentimendu ezberdinak errespetatzen dituena eta joera politiko baten bandera bezala hitzkuntz politika erabiltzen ez duena.

Itun bat, azkenik, alor eta sektore guztien artean akordio transbertsala bilatuko duena, Haur Hezkuntzatik hasita Unibertsitate-raino, Garbiketa eta Sukaldaritzatik Irakasle eta Ikertzaileenganaino. Helburua zera baita: hezkuntza sistema egonkor eta iraunkorra bermatzea, ohiko gorabeherak arrakastaz gainditzeko gai izango dena. Euskal gizartea eta maite eta mintzen gaituen hezkuntza sistema hau, bereziki, denbora gehiegitik horrela eskatzen ari baita".

Benetan, gaurkotasun osoa duela uste dut eta sindikatua eta beste zenbait eragile helburu horretatik aldendu duten liskarretan galdutako urteez damutzen naiz. Lehendabizi, langileek bidegabeki ordaindutako krisi ekonomikoa izan zen, nekez galdutako erosteko ahalmena berreskuratzen lortzen zuena. Gero, 2020ko pandemiak genuen mundua eta gure errealtatearen beraren ikuspegia aldatu egin zigun. Zorionez, eskolak, euskal hezkuntzak politikoei bere buruari eman dioten kudeaketaren gainetik erantzun dute. Irakaskuntzak hauxe izan du argi beti eta, horregatik, 2020. urtea ixten zuen editorialean zera esaten genuen:

*"Eskerrik asko galdagarri denetik haratago joaten jakiteagatik, berrikuntzaz, jarraitasunez, elkartasunez eta profesionaltasunez. Mila esker, sindikatuan jarritako konfiantzagatik, osasun krisiaren erakunde-kudeaketa okerrak eragindako mobilizazioetan laguntza behar izan dugun guztietan. Eta gerorako eskerrak ireki berri den prozesu kongresualari afiliatuek emango dioten partaidetza bikain eta eraginkorragatik eta gabonetako oporretatik itzuli eta berehala sektore- eta lurralde-batzarrak izango dituenena".*

Eta une horretan gaude. Beste sindikatukideek sindikatuaren agintea hartuko duten aro berri batean, bertan bere arrastoa, esfortzua eta nekea utzita. Zure laguntza beharko dute etorkizunean sumatzen diren hodei beltzak asko baitira, ekonomian neoliberalismoa nabarmentzearekin eta eskuin-muturrak aldekoak eta erakunde politikoetako ordezkariak irabazten ari delarik.

II. Errepublikak ezarri berria, Fuente Vaqueros bere herriko liburutegia inauguratzean Garcia Lorcak esandako hitzak gogoratuz bukatuko dut. Eredugarri dira, sindikatu honetan partekatzen dugun helburua indartu eta egunez egun borrokatzen dugun helburua sendotzen baitute: hezkuntza, ekitatea, elkartasuna:

*"Gizakiak (gizon eta emakumeak) ez dira ogiz bakarrik bizi. Gosez eta kanean babesgabe banengo, nik neuk ez nuke ogi bat eskatuko, ogi erdia eta liburu bat baizik. Eta gogor salatu nahi ditut erreibindikazio ekonomikoez soilik hitz egiten dutenak, inoiz erreibindikazio kulturalak aipatu gabe, hauxe baita herriak oihuka eskatzen ari direna. Gzión-emakume guztiek jan ez ezik guztiek jakin dezatela ere. Giza-espírituaren emaitza guztiei probetxua atera diezaietela, bestelakoa Estatuaren zerbitzurako makinak, gizarte erakunde beldurgarri baten esklabu bihurtzea baita.*

 **Ez ezazu hau ahaztu: beti ezkerrera, beti aurrera.**

Plazer handia izan da. 

**Pablo García de Vicuña Peñafiel**  
Secretario General CCOO Irakaskuntza

@ pablogarcia@ccoo.eus

# Siempre adelante



Este editorial tiene un sabor especial: es para mí el último como conductor y máximo responsable de esta federación que tanto orgullo me ha hecho sentir. Cuando esta revista esté en tus manos, habremos elegido en el XIII Congreso de Irakaskuntza a **Julen Llanos Hermosa**, nuevo secretario general de la Federación de Enseñanza de CCOO Euskadi.

HE QUERIDO ECHAR LA VISTA ATRÁS y recorrer algunos de los centenares de escritos realizados durante esta larga etapa. Y me he quedado con el primer editorial, el correspondiente a enero del año 2009 (parece que fue ayer, cuando aún no peinaba canas). Llevaba por título “Elecciones al Parlamento vasco: el futuro que nos viene” y pretendía marcar opinión sindical ante unos comicios que supondrían un vuelco electoral en el Gobierno Vasco, con el acuerdo parlamentario de coalición entre el PSE-EE y el PP y la ruptura, por vez primera, de legislaturas nacionalistas. Eran tiempos aún muy duros, con un terrorismo de ETA, siempre presencial, condicionando cualquier política y unas secuelas perniciosas para el mundo educativo vasco, tras cuatro mandatos consecutivos de Eusko Alkartasuna, al frente de esa cartera.

En ese editorial, recurriendo nuevamente a la ponencia de nuestro X Congreso, aludíamos a la necesidad de conseguir un pacto educativo vasco que, doce años después, seguimos sin lograr. Y no será, en este sentido, por falta de impulso de Irakaskuntza. Hemos estado -y entiendo que seguiremos estando- en cuantas iniciativas planteen, a través de la colaboración entre agentes educativos distintos, garantías suficientes para coincidir en la defensa de la educación vasca.



**Ataco desde aquí  
violentamente a  
los que solamente  
hablan de  
reivindicaciones  
económicas sin  
nombrar jamás**

**las reivindicaciones  
culturales, que es lo que  
los pueblos piden a gritos**

▮ También decía y permite que copie literalmente:  
... *“Un pacto que integre -con la pública como eje vertebrador- las dos redes educativas, pero que capacite un sistema de financiación garantista con la oferta gratuita y con la homologación de las condiciones salariales y laborales del personal trabajador de la enseñanza privada sostenida con fondos públicos, respetando los criterios públicos de contratación, así como el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la escolarización de minorías étnicas y alumnado con necesidades educativas especiales.*

*Un pacto que haga de la inclusión y de la no marginación una línea de trabajo nítida, pero respetuosa, con los distintos sentimientos vascos de identidad y que no utilice la política lingüística como bandera excluyente de signo político concreto.*

*Un pacto, en fin, que busque un acuerdo transversal entre diferentes en todos los ámbitos y sectores, desde Infantil hasta Universidad, desde Cocina y Limpieza hasta el Personal Docente e Investigador. Porque el objetivo no es otro que garantizar un sistema educativo estable y duradero, capaz de superar con éxito los vaivenes políticos rutinarios. La sociedad vasca, y muy especialmente este sistema educativo de nuestros amores y dolores, así lo vienen reclamando desde hace demasiado tiempo.”*

Francamente, creo que sigue de plena actualidad y lamento los años perdidos en otras disputas que han apartado al sindicato y a otros agentes de esta meta. Primero fue la crisis económica pagada injustamente por el mundo trabajador que, a duras penas, conseguía ir recuperando cotas de poder adquisitivo perdido. Posteriormente, la

pandemia de 2020 nos cambió el mundo y la visión que teníamos de nuestra propia realidad. Afortunadamente, la escuela, la educación vasca ha respondido muy por encima de la gestión que las y los políticos se han atribuido. Irakaskuntza siempre lo ha tenido claro y por eso en el editorial que cerraba el 2020 decíamos:

*“Gracias por haber sabido ir mucho más allá de lo exigible, con innovación, perseverancia, solidaridad y profesionalidad. Gracias por la confianza depositada en el sindicato, cada vez que hemos necesitado apoyo en las movilizaciones provocadas por la mala gestión institucional de la crisis sanitaria. Y unas gracias futuras por la interesante y activa participación que la afiliación realizará en el proceso congresual recientemente abierto y que tendrá sus asambleas sectoriales y territoriales, inmediatamente a la vuelta de las vacaciones navideñas”.*

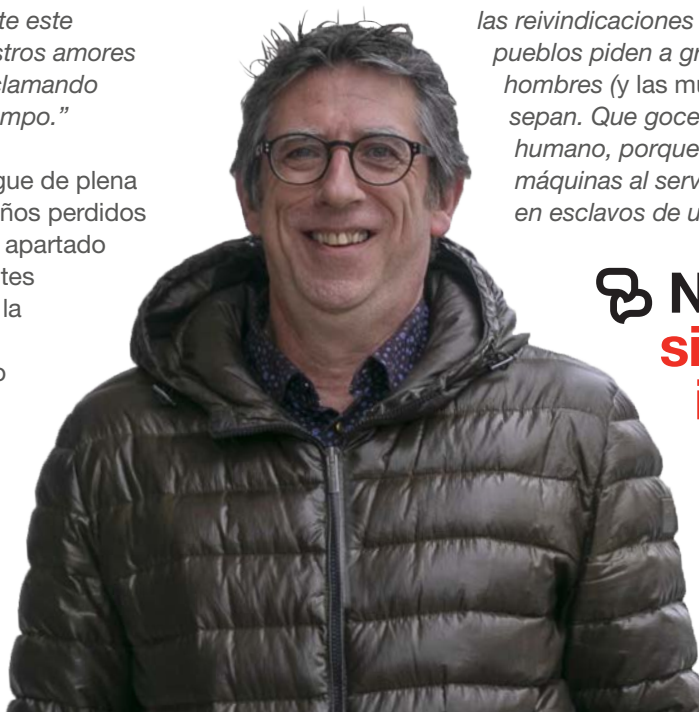
Y en ese momento estamos. En un nuevo periodo en el que otras compañeras y compañeros toman las riendas de tu sindicato en el que dejarán su impronta, esfuerzo y sacrificio por estas siglas. Necesitarán de tu colaboración porque son muchos los nubarrones que se otean en el horizonte con el neoliberalismo campeando en la economía y la ultraderecha ganando partidarios y representación en las instituciones políticas.

Termino recordando las palabras que García Lorca pronunció en la inauguración de la biblioteca de su pueblo, Fuente vaqueros, recién instaurada la II República. Son un ejemplo a seguir porque refuerzan el objetivo que en este sindicato compartimos, por el que luchamos día tras día: educación, equidad y solidaridad:

*“No solo de pan vive el hombre (y la mujer). Yo, si tuviera hambre y estuviera desvalido en la calle, no pediría un pan, sino que pediría medio pan y un libro. Y yo ataco desde aquí violentamente a los que solamente hablan de reivindicaciones económicas sin nombrar jamás las reivindicaciones culturales, que es lo que los pueblos piden a gritos. En esta, que todos los hombres (y las mujeres) coman, pero que todos sepan. Que gocen de todos los frutos del espíritu humano, porque lo contrario es convertirlos en máquinas al servicio del Estado, es convertirlos en esclavos de una terrible organización social”.*

 **No lo olvides:  
siempre a la  
izquierda,  
siempre  
adelante.**

Un placer. 





**Julen Llanos**  
Idazkari Nagusia CCOO Irakaskuntza

@ julenllanos@ccoo.eus

# Kaixo

Horra hor nire lehenengo hitza CCOO  
Irakaskuntzako Idazkari Nagusia bezala.  
Ez zait hitz egokiagorik bururatu, hitz  
arrunta da, hitz erraza, hitz oso normala,  
baina esangura handikoa delakoan nago.



GAURTIK AURRERA, gurea den sindikatu honetan, denbora tarte berri bat irekiko dela, segurua den gauza bakarra da. Zer izan nahi dugun oso argi jakin arren, hemendik aurrera CCOO Irakaskuntzak norantz joango den eta eramango duen abiadura denboraren eskuetan dago, baina sortuko den talde berrian, dena dira proiektuak, dena dira ideiak airean, baina dena dira, baita, ilusioak eta aurrera egiteko gogoak.

Hemen ez dago bakarkako bidaiarik. Hasiera-hasieratik banekien erronka honi aurre egiteko aukerarik izateko Elena Estebanen eskutik izan beharko zela. Elenak antolaketako idazkariaren ardura hartu du, sindikatuan dagoen ardurarik desatsegina, seguruenik. Bere kidetasuna, ilusio eta lan egiteko kapazitatea aurrera egiteko berma da, dudarik gabe.



Gure atzetik, talde oso bat dago. Gogoz betea, ilusioz betea. CCOO Irakaskuntza aurrera eramateko prest. Eta ez da lan makala izango, datorren hauteskundetarako ditugun erronkak handiak baitira. Exekutiba berrien izen eta aurpegiak ikusita, agerian geratu da zein filosofia izango da nagusi datorren lau urteetarako. Aldaketa honek onurak edo kalteak ekarriko duen zalantza, deborak bakarrik argituko du. Gogoen ezagatik, behintzat, ez da izango.

Decía que no he sido capaz de encontrar una palabra más adecuada que Kaixo para pronunciar como nuevo Secretario General de Irakaskuntza. También que no habría sido capaz de enfrentarme a este reto sin la compañía de Elena Esteban, que asumiendo el cargo de Secretaria de Organización, asume, sin duda, la responsabilidad más amarga que puede haber en una organización como la nuestra. Y, por supuesto, decía que es el apoyo de todo un nuevo equipo lo que va a posibilitar que CCOO Irakaskuntza se pueda enfrentar a los retos que nos plantearán los próximos cuatro años. Por falta de ganas o ilusión no va a ser.

Lo verdaderamente difícil, sin embargo, será acercarse siquiera a lo que ha significado Pablo García de Vicuña durante los últimos doce años para este sindicato. Su dedicación, su capacidad de trabajo y la imagen que ha sido capaz de proyectar de esta organización estará siempre muy lejos de nuestro alcance; del alcance también de cualquiera que, tras de mí, se enfrente a este mismo reto.

La elegancia y la perseverancia han sido su ejemplo, pero también su carácter combativo y la fidelidad a lo que, al entender de su gente, su ejecutiva, el resto de permanentes, la afiliación y compañeros de otras federaciones, CCOO Irakaskuntza y CCOO en general debían y querían defender.

No es una despedida, pues ni él, ni nadie de los que hemos estado en su equipo dejamos la lucha ni el sindicato. Por lo que a mí me toca, poder contar con él y con todos ellos y ellas es una suerte; y desde luego, esta nueva etapa será un reto y una gran responsabilidad. Espero poder estar a la altura del sindicato al que pertenezco. 

 **Mila esker  
anitz, Pablo.**

**Vivan las  
Comisiones Obreras.  
Gora Euskadiko  
Langile Komisioak.**

**Apirilak 28** Día de la  
Salud Laboral

**PRECARIOUSNESS  
STOP**

**VACUNADAS CONTRA  
LA PRECARIEDAD**

**PREKARIETATEAREN  
AURKA INMUNIZATUTA**



**CCOO**

euskadiko langile komisiok

# Como una ola



**Julen Llanos**  
Responsable de Privada. Araba

@ julenllanos@ccoo.eus

NO HA SIDO EL SECTOR EDUCATIVO Y CONCRETAMENTE, el de la educación privada, precisamente ajeno a este fenómeno. Más bien se encuentra, desde el inicio, desde la propia gestación de la onda, en el propio ojo del huracán.

Bueno, en el ojo del huracán quizá se encuentra ahora, entendiendo el ojo del huracán como un lugar soleado y tranquilo, pero rodeado de tormenta y caos por todos los lados. Porque si bien es cierto que, en el inicio de la pandemia, los temores fueron muy grandes, enormes diría

**Como una ola, como un torbellino, como un huracán; así ha irrumpido el SARS-CoV-2 en el mundo de la salud laboral, bastante precarizada y poco considerada ya de antemano por las empresas, mutuas y patronales.**

yo, por lo que en ellos podría ocurrir con miles de menores asintomáticos llevando la enfermedad a todos los lados y respetando las normas de seguridad “de aquella manera”, lo cierto es que los centros educativos, los escolares concretamente, han resultado ser entornos relativamente seguros frente a esta enfermedad.

Los trabajadores y trabajadoras de la educación privada, privada concertada, y de la educación no reglada, han vivido esta situación de formas muy diferentes, teniendo en cuenta también que el punto de partida es ya era muy distinto.

La educación no reglada ha sido la gran perjudicada por la situación pandémica. Sobre todo las empresas pequeñas, que son la gran mayoría. El cierre de academias de todo tipo fue inevitable. Los ERTE en este sector en el momento más duro del

confinamiento, ofrecieron una tabla de salvación para algunos; pero no pocos, vista la larga evolución de la situación epidémica, han tenido que echar la persiana definitivamente. Siendo un sector de empleo muy precarizado, con una alta tasa de contratación eventual y con jornadas muy reducidas, garantizar la salud laboral y del alumnado en situación de pandemia, se tornó prácticamente imposible para las empresas, y muchas, tristemente, optaron por el cierre. Las que han conseguido reabrir, lo han hecho a costa de una reducción de costes en todos los sentidos y la salud y la prevención de los riesgos laborales de los profesionales del sector ha sido, entre otros, uno de los ahorros más generalizados. A perro flaco, todo son pulgas. La educación no reglada ha mostrado, sin duda ninguna, la cara más amarga de esta pandemia en el sector de la educación.

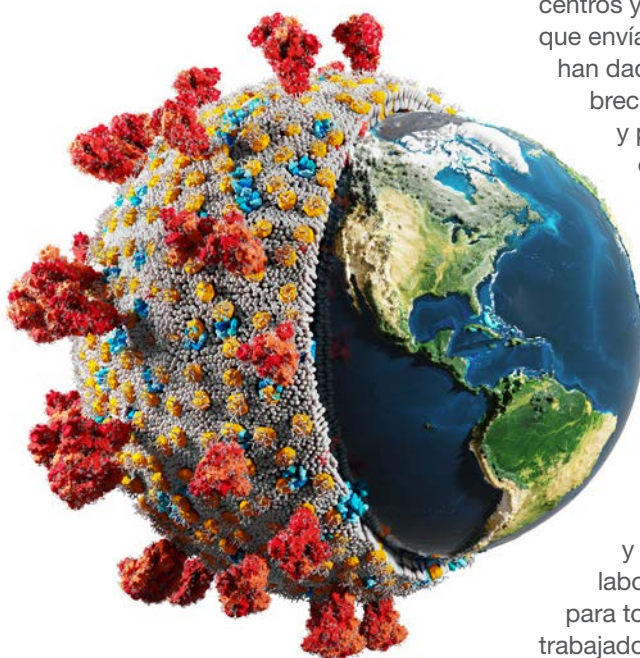
La situación en las academias grandes, pero sobre todo en los centros escolares privados y privados concertados, sin embargo, ha sido muy diferente. Desde un comienzo, la preocupación por la viabilidad del negocio educativo, el miedo a que se viera perjudicado por culpa de una mala situación sanitaria, puso en marcha todo un mecanismo de prevención que, entre otros, tenía como objetivo proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras de los centros: primero para poder mantener la actividad, puesto que son ellos y ellas los motores de estas empresas educativas privadas; y segundo para poder garantizar una imagen de ejemplaridad y rigor sanitario ante las familias, que no dejan de ser clientes a los que mimar y cuidar en pos de garantizar la continuidad del negocio. La capacidad de educar de forma telemática de estos centros, que ha demostrado ser muy superior a la de la red pública, hizo sumar los primeros puntos a esta red. Sin embargo, no cabe duda que se hizo a costa de que el profesorado tuviera que duplicar esfuerzos, horas de dedicación y de preparación de clases. Ninguna orientación sobre los riesgos laborales que pudieran derivarse de tener que improvisar un puesto de trabajo en el domicilio, ni ergonómicas (cómo disponer un ordenador, altura de la pantalla, colocación de la silla), ni sobre las necesarias pausas, disposición horaria, conciliación familiar (sobre todo con los hijos propios compartiendo tiempos y necesidades de atención y educativas propias) y sobre todo, derecho a la desconexión digital. Nada de nada en un primer momento (y en un segundo y en un tercero en algunos casos). Nuevamente, las carencias empresariales fueron suplidas, ampliamente y con eficacia, por la responsabilidad que estos profesionales de la educación ya han demostrado otras muchas veces. Algunas empresas incluso “sugerían la posibilidad” de se atendiera al alumnado mediante el teletrabajo incluso estando de baja por confinamiento.

Pasado el primer shock pandémico, los centros no perdieron el tiempo para organizar el inicio del curso 2020-2021, que se preveía muy complicado, pues los niños y adolescentes estaban considerados en ese momento como agentes de contagio de primer orden. Se pusieron inmediatamente en marcha los comités de seguridad y salud, la persona responsable COVID, los planes de prevención de riesgos revisados por las mutuas con criterios COVID, y mucha, mucha información y publicidad en los medios de comunicación sobre las medidas de seguridad que se iban a adoptar: distancias entre los pupitres medidas al milímetro, marcaje de itinerarios unidireccionales en escaleras y pasillos, toma de temperatura en entradas y salidas, mascarillas, geles para manos, burbujas incluso en los patios, e incluso desdobles de aulas. Todos estos planes llevados a cabo por el profesorado y el resto de personal trabajador del centro educativo, responsable y eficaz hasta la extenuación, como siempre. Valga el ejemplo de que algunos centros llegaron a dividir un grupo-clase en dos aulas contiguas, teniendo que ser las dos atendidas por el mismo docente.

Afortunadamente, y entendiendo que las medidas adoptadas han resultado, a la postre, eficaces, no han sido los centros escolares los focos de contagio que se temía. La incidencia de los contagios originados en los centros, tanto entre el alumnado como entre el personal trabajador, ha sido marginal, comparado con los que se han originado en otros ámbitos, como en el familiar o el relacionado con el ocio. Tras un primer momento de incertidumbre y miedo, en el que las mutuas volvieron a mostrar su cara más mercantilista, poniendo trabas y dificultades a las bajas por confinamiento obligatorio, a las que solicitaban las personas especialmente vulnerables por patologías previas, e incluso a las que enfermaron; tras ese primer momento, como decía, la situación se ha tornado muy estable y los centros educativos, pese a las dificultades añadidas, han podido desarrollar el curso con una normalidad relativa, sin grandes focos, sin cierres de centros, sin confinamientos masivos y con una incidencia de la enfermedad increíblemente baja para lo que se esperaba.

Es más, la abundancia de recursos, el poderío económico de los centros y también de las familias que envían sus hijos e hijas a ellos han dado como resultado que la brecha entre las redes pública y privada haya quedado más en evidencia que nunca.

También, y sobre todo, en momentos de emergencia sanitaria, debemos ser conscientes de qué es lo que entre todas y todos queremos garantizar. En CCOO Irakaskuntza lo tenemos claro: una educación de calidad para todos y todas, y las mejores condiciones laborales y de salud posibles para todos los trabajadores y trabajadoras del sector educativo. 



# La salud laboral en intervención social y discapacidad



**Desde un punto de vista de la protección de la salud queda un largo camino por recorrer en intervención social y discapacidad. Provenir del voluntariado y el asociacionismo puede que sea una de las causas por las que caminan más despacio en la profesionalización y cumplimiento de las normas existentes en el mundo laboral.**



**Esther Piñeiro González**  
Euskadiko Esku Hartze Soziala eta  
Aniztasun Funtzionalaren Arduraduna

 estherp@ccoo.eus

ADEMÁS, se detecta que los servicios de prevención desconocen los sectores y, la mayoría, los evalúa desde la misma perspectiva que, por ejemplo, una oficina o un taller del metal.

El trabajo en estos servicios es de alta intensidad. La turnicidad y nocturnidad son características propias de los servicios residenciales que trabajan 24 horas al día 365 días a la semana; las situaciones

que se dan durante esos turnos son, en muchas ocasiones, causantes de estrés y ansiedad; y la responsabilidad para con las personas con las que se trabaja requieren especial atención sobre los riesgos psicosociales. La falta de experiencia, interés o motivación de los servicios de prevención y las mutuas generan vacíos y una mala protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores en el ámbito donde tanto se lesionan, el psicosocial. La buena organización del trabajo es fundamental para evitar este tipo de riesgos.

La prevención en origen de los riesgos psicosociales conlleva medidas dirigidas a eliminar o reducir la exposición a condiciones de trabajo nocivas para la salud. Son acciones de prevención cuyo núcleo de cambio son las condiciones de trabajo, consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre personas trabajadoras y entre éstas

y superiores en la realización de la tarea, en cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral y de la producción. Implican combatir el riesgo en origen. Es nuestro objetivo sindical.

Debemos, entonces, desde las representaciones sindicales en las empresas y la organización:

Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas, conseguir una organización del trabajo más saludable, hacer visibles las desigualdades y participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo.

Además, debemos exigir la evaluación de riesgos psicosociales, discutir los requisitos del método, la participación sindical y de las trabajadoras y los trabajadores y acordar el método y el ámbito de aplicación. 



Alfonso Ríos  
Secretario de Salud  
Laboral de CCOO

# Riesgos laborales del personal laboral

**Más allá de los riesgos laborales del profesorado, el sector de la enseñanza es amplio y comprende otro personal no docente, y que lleva a cabo tareas de cocina, limpieza o apoyo educativo, entre otros. Los riesgos que se derivan de las condiciones de trabajo también existen en estos sectores profesionales, y tienen peculiaridades que es necesario conocer, y que además difieren del perfil clásico de riesgos del sector de la enseñanza.**

RECIENTEMENTE CCOO DE EUSKADI hizo pública una sentencia conseguida por los servicios jurídicos del sindicato según la cual se reconocía que la hipoacusia que padecía una trabajadora de un comedor escolar es de origen profesional. El reconocimiento de este origen profesional y, en consecuencia de la lesión permanente no invalidante derivada de las condiciones de trabajo, implica que la trabajadora habrá de recibir una indemnización de 1.800 euros que tienen que ser sufragada a medias por la Seguridad Social y la mutua correspondiente.

La sentencia consideraba probado que la trabajadora “desarrolla su prestación sometida a un nivel diario equivalente de ruido superior a 80 dB”, lo que tiene una incidencia clara sobre el nivel de sordera en ambos oídos. Hablamos de un nivel de ruido que se deriva del griterío de niños y niñas no en cualquier emplazamiento, sino en un comedor escolar, espacios que suelen ser amplios y se convierten por ello en una gran caja de resonancia con muchas posibilidades de amplificar ese ruido. A esto hay que sumarle el ruido derivado de la maquinaria de

lavado o de los golpes y choques entre útiles de menaje y cocina. La solución a este problema pasa por exigir a las empresas que evalúen de forma específica y apliquen medidas ante los niveles de ruido presente en comedores escolares, y poner esto en valor es parte de la acción sindical.

En estos comedores escolares, lo mismo que entre el personal de limpieza, se producen movimientos repetitivos, posturas forzadas y manipulación manual de cargas. Es necesario que continuemos dando pasos para el reconocimiento del origen profesional de las dolencias que se deriven de estos riesgos musculoesqueléticos, como ya viene haciendo CCOO de Euskadi desde hace tiempo, habiendo conseguido que se reconozcan como enfermedad profesional casos de epicondilitis, patología tendinosa de hombro o síndrome del túnel carpiano para trabajadoras de estos sectores.

También entre las personas de apoyo educativo se dan los riesgos musculoesqueléticos, especialmente en centros en los que hay alumnado con un determinado grado de

minusvalía o dependencia, alumnado que requiere ayuda incluso en actividades de la vida cotidiana. Pero aquí además es necesario añadir que los riesgos de tipo psicosocial también hacen acto de presencia, como son lógicamente los derivados de empatizar con las problemáticas del alumnado con alto grado de dependencia o de sus familias.

En este sentido, el origen profesional de los daños que tengan que ver con los riesgos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales son los que tradicionalmente más ocultan las mutuas, derivándolos al sistema público de salud como si de una enfermedad común se tratasen. Es necesario defender que si las dolencias son de origen profesional, tanto las posibles incapacidades, transitorias o permanentes, que se generen, y por lo tanto las prestaciones económicas que se deriven de éstas, sean reconocidas como contingencia profesional. Si la mutua pretende derivarlas al sistema público de salud como enfermedad común, es necesario acudir al sindicato para realizar los trámites pertinentes ante la Seguridad Social y las denuncias posteriores que sean oportunas. No hacerlo perjudica en la parte económica a la persona enferma, a la vez que genera un gasto en el sistema público de salud por un tratamiento que debería de asumir la mutua correspondiente.

Además, debemos exigir la evaluación de riesgos psicosociales, discutir los requisitos del método, la participación sindical y de las trabajadoras y los trabajadores y acordar el método y el ámbito de aplicación. 

# Los superpoderes del personal trabajador de la UPV-EHU



**Todo tiene una explicación lógica y yo la he descubierto, tras largas horas de meditación y estudio, he llegado a la conclusión de que en las condiciones de trabajo está el origen de los accidentes y enfermedades laborales que afectan a la salud y seguridad de la clase trabajadora.**



**Jorge Girbau**  
Delegado Prevención  
Campus Araba CCOO-UPV/ EHU

YA SÉ QUE MÁS DE UNO ESTARÁ DICRIENDO ¡¡¡VAYA ILUMINAO!!! Pero aquí es donde entra en juego mi verdadero descubrimiento, el personal trabajador de la UPV/EHU, y me refiero especialmente a docencia, investigación (PDI), administración y servicios (PAS), tiene SUPER-PODERES.

PARA QUÉ vamos a vacunar de Covid-19 a un colectivo, que total solo da clases a 70, 80 o incluso 100 alumnos por clase, alumnos que viven en pisos compartidos, en residencias o en su casa, que toman cada día el autobús para desplazarse entre distintos campus y que tienen una edad en la que, como es lógico, el cuerpo les pide fiesta, ¿para qué? Si tienen superpoderes, y aunque en Euskadi estamos en las posiciones de honor en contagios, ZONA ROJA, el personal trabajador de la UPV/EHU no se ha considerado como personal de riesgo, o se han olvidado de que existe desde Gobierno Vasco, Central e instituciones sanitarias, aunque realmente supongo que después de analizar la calidad de los superpoderes han considerado,

que al contrario que al personal de educación primaria y secundaria (no olvidemos que estos colectivos no poseen superpoderes, al parecer...), y que están siendo vacunados para minimizar el riesgo de contagio frente al enemigo invisible que ha puesto patas arriba a toda la sociedad, el personal de la UPV/EHU sigue siendo puesto en riesgo gratuitamente, sin que por parte de los órganos de poder se establezcan medidas tan necesarias como reducción de la presencialidad, presión para que las vacunas se hagan realidad incluso teniendo superpoderes. Todo un despropósito y agravio comparativo. (Reducir la presencialidad es algo que CCOO ha defendido en solitario, desde el inicio de la pandemia).

Pero no pasa nada... teniendo en cuenta que por nuestra actividad el riesgo psicosocial se ha convertido en uno de los principales problemas de salud del personal de la UPV/EHU, sumando a esto la presión que vivimos en nuestras

casas, en algunas incluso viven personas mayores y vulnerables, a que la edad media en mucho del personal trabajador no es precisamente la de la juventud baila, a que colectivos como el PREDOCTORAL que en los inicios de su carrera profesional puede tener dificultad para distinguir una alta exigencia de una posible extralimitación o incluso abandono por parte de las personas que les dirigen, y si además a todo esto le sumamos la ausencia de protocolos y normativa clara que indique como se debe proceder en caso de advertir que se puede estar entrando en una situación de riesgo psicosocial, a la manifiesta falta de personal especializado, no debo olvidar aquí casos como el del campus de Gipuzkoa, plaza sin cubrir y sin poder disponer de una bolsa de la que poder conseguir una sustitución de manera inmediata... Y si a todo esto le sumamos el escaso interés por parte de la UPV/EHU en monitorizar la salud mental del personal para disponer de indicadores que detecten este tipo de problemas, y así crear protocolos de actuación que orienten a estas personas, el resultado de los sumandos nos da NÚMEROS ROJOS.

PERO... no pasa nada de nada, una vez más los superpoderes entran en acción y el personal resiste y aguanta, y digo yo, cuando la situación de stress y cansancio pandémico y laboral pongan al personal al límite, ¿seguirán funcionando los superpoderes?

Pero para superpoderes los del servicio de prevención y médico, desbordados de trabajo, fundamentalmente durante este último largo y pesado año, sometidos a un duro trabajo, con una clara falta de personal y medios y en medio de una crisis sanitaria desconocida hasta ahora, carencias que ya vienen de lejos y de difícil solución de momento, dado que las condiciones laborales son poco atractivas para

estos puestos en la UPV/EHU, comparándolos con otros lugares (perfil lingüístico, retribuciones, jornada partida...), y digo de difícil solución de momento, porque hasta las bolsas de trabajo se quedan sin cubrir, teniendo que llegar a acuerdos con otras instituciones para tirar de bolsas externas y así poder cubrir este tipo de puestos de trabajo.

Total que otra vez nos vamos a la ZONA ROJA, así que según voy andando hacía la Universidad enmascarado, como el guerrero del antifaz, voy feliz sabiendo que tengo los superpoderes que otorga trabajar en la Universidad, y aunque acabo de cruzarme con un mutante que debe tener el sistema respiratorio en el codo, que es donde lleva puesta la mascarilla, han pasado a mi lado dos corredores *sudaos* y *coloraos* como tomates, jadeando y sin mascarilla, y en el jardín un montón

de chavales están de post-botellón, sabiendo que en caso de necesitar ayuda psicológica o médica lo voy a tener complicado, y pensando como llegar a fin de mes, sin hacer uso del nuevo poder que nos permite entrar enmascarados en un banco (cosa que hasta hace una año, no me hubiera ni imaginado en el mejor de mis sueños), sonrío tranquilo porque ahora ya sé que tengo superpoderes.

Solo espero, que cuando todo esto finalice no me queden dos neuronas jugando al escondite entre ellas... pero todo va bien y progresa adecuadamente, al menos ahora sabemos mucho mejor nuestras carencias y en su conocimiento es de suponer que será más sencillo buscar soluciones, siempre y cuando nuestros políticos descubran, que la educación y la salud mental y física son la piedra filosofal de la economía. 

## QUE ROJO LO VEO TODO



# ¿Todo el profesorado vacunado?



**Antón Vilanueva**  
Profesor de Secundaria - Bilbao



**El profesorado de MUFACE en Euskadi somos funcionarias y funcionarios de educación pública, entre 55 y 65 años, los que seguimos en activo, y que aprobamos la oposición al menos hace 30 años. Cada vez menos por tanto, pero todavía muchos. La asistencia sanitaria nos la ofrece a unos OSAKIDETZA, pero a la mayoría el IGUALATORIO (IMQ).**



ANTES DE QUE EMPEZARA LA VACUNACIÓN, hace más de 2 meses, MUFACE nos dijo que comprobáramos datos, y nos pidió permiso para cederlos a OSAKIDETZA. Así lo hicimos.

Quando comenzó la vacunación en educación, se hizo por medio de la aplicación de la TIS de citas. Pero claro, la mayoría no tenemos TIS, tenemos tarjeta del igualatorio. No podíamos apuntarnos. Pero se nos dijo que no nos preocupáramos, que ya nos llamarían. Si teníamos problemas, que las direcciones hablaran con los responsables COVID de la OSI. Así lo han hecho en más de una ocasión en mi centro. De esto ya hace mes y medio.

Con tantos vaivenes y desorganización como hay, parece ser que ha habido gente (de los demás, de los de OSAKIDETZA) que no se ha querido vacunar. Por eso justo antes de vacaciones llegó una circular a los centros diciendo que antes de ese fin de semana nos apuntáramos, porque se iba a cerrar el turno del profesorado. Vuelta a enredar a las direcciones, y vuelta a llamar al teléfono COVID, porque seguíamos sin poder apuntarnos. Respuestas: nada, que no nos preocupáramos, que ya nos llamarían o nos mandarían un SMS. Pero nada.

Durante las vacaciones me entero de:

- Que algunos, a base de ir al ambulatorio, llamar al COVID, enredar aquí y allí, y un poco de suerte, habían conseguido vacunarse, pero son los menos.
- Que a una compañera jubilada (????) de justo 60 años, la habían vacunado.
- Que bastantes seguíamos sin vacunar.
- Que hay más gente sin vacunar: por erratas o por otros problemas.

Me pongo a intentar también que alguien me atienda. En el ambulatorio de mi familia (porque en MUFACE no tenemos ambulatorio, claro), tras una cola de casi una hora, me atienden y por fin logran acceder a mi ficha, donde consta que soy "transeúnte sin seguro médico" (?????).

Logro que lo cambien. Pienso "ya está" y llamo para vacunarme. El programa me rechaza: no tengo la edad. Varios días llamando para intentar que me atienda alguien que no sea una máquina (más de 12 llamadas). Más gestiones de la dirección del centro, de nuevo nada.

Tras muchas llamadas al teléfono COVID en una al fin me coge una operadora (por cierto, en el ambulatorio y en el TF COVID, super atentos). Pero dice que no puede hacer nada:

- Que la vacunación de los profesores está cerrada, y que se abrirá "ya se verá cuándo" (¡pero sí para nosotros no se ha abierto!).
- Que ella no puede hacer nada.
- Que no me puede pasar con nadie responsable.
- Que no me puede coger una queja.

El periódico "EL CORREO" se hace eco de nuestra situación, la Consejería dice que es un error, pero no propone nada para solucionarlo. Como mucho, "que se nos vacunará con nuestro grupo

de edad" (¿en julio, después de acabado el curso? ¿en septiembre/octubre para los pocos menores de 50 procedentes de oposiciones en otras comunidades y ahora con plaza definitiva aquí?) ¿Y quién nos asegura que entonces no se va a producir el mismo desbarajuste y no nos vamos a volver a quedar sin vacunas?

Y no somos los únicos que faltamos. Y en el pico de la cuarta ola. Y en clase.

En fin, esta es la gestión que tenemos. Y desde Sanidad mandando notas de prensa constantemente, que hacen esto, lo otro, y todo bien. Es curioso que cuando hay gente que duda si vacunarse o no, a los declarados servicios esenciales, que pensamos que nos da igual qué vacuna pero que nos vacunen ya, nos dejan tirados.

¿Tendremos que presentar una denuncia como han hecho las compañeras y compañeros de las fuerzas de seguridad del estado en Cataluña a través de los sindicatos para que se les haga caso? ¿Tan difícil es encontrar una solución sin llegar a eso? 



# Los demás **tienen** alguna protección frente al Covid-19 y nosotros, no

**La pandemia del COVID-19 nos viene azotando desde hace más de un año. No obstante, la diferencia es que ahora se atisba un signo de esperanza gracias a las diversas vacunas que tenemos a nuestra disposición para evitar que las personas contagiadas desarrollen de manera grave la enfermedad.**

**José Manuel Piñeiro Gómez**

Jefe de departamento.

Profesor de Enseñanza Secundaria



LA NOTICIA QUE LLEGÓ HACE APROXIMADAMENTE DOS MESES de que el profesorado de infantil, primaria y secundaria era considerado personal esencial y, por tanto, prioritario para la vacunación contra el COVID-19, supuso un reconocimiento a nuestra labor, algo de lo que muchas veces estamos necesitados.

El Gobierno Vasco emprendió una campaña masiva de vacunación al profesorado de secundaria a partir de marzo. El 9 de marzo, los centros de Formación Profesional recibieron una circular del Director de Planificación y Organización, dependiente de

la Viceconsejería de Formación Profesional, informando de que se procedería de manera inminente a la vacunación de todo el profesorado mediante la solicitud de cita previa en la página web de Osakidetza.

Sin embargo, también se indicaba que algunas personas que trabajaban en los centros no estaban en las bases de datos del Departamento de Educación y que estos debían rellenar un formulario que debería ser enviado antes del jueves de cada semana para que pudieran pedir cita a partir del lunes siguiente.

Mi caso, como el de otros docentes, es que pertenezco a MUFACE. Las personas pertenecientes a esta mutualidad tenemos la opción de escoger entre Osakidetza y otras entidades sanitarias. Pues bien, los que escogimos esta última opción no disponemos de tarjeta de Osakidetza, por lo que no pudimos solicitar cita previa para la vacunación por medio de la web de Osakidetza. Por este motivo, rellenamos el formulario, el cual fue enviado a Educación desde el centro educativo.



➤ A partir de aquí surgieron los problemas. Como no nos llegaba la notificación mediante un SMS para poder solicitar cita para la vacuna, llamé a Osakidetza en reiteradas ocasiones para saber qué había ocurrido. No aparecía en las listas de personas pendientes para vacunación por ser personal esencial. Tras reiteradas llamadas y preguntar en el centro si se había enviado el formulario, volví a llamar a Osakidetza a finales de marzo y la respuesta de Osakidetza ya cambió porque me indicaban que, dado que la campaña de vacunación del profesorado estaba cerrada, no podían ni siquiera consultar las listas, por lo que me era imposible conocer si les habían llegado mis datos. Seguí llamando durante las vacaciones de Semana Santa, pero la respuesta siempre era la misma.

La semana que comenzó el 12 de abril, por fin conseguí que pudiesen consultar las listas y ya aparecía en ellas. Entonces me dijeron que ya figuraba en una lista de personas pendientes y que me llamarían cuando tuvieran vacuna para mí.

Como el tiempo pasaba y todos mis compañeros excepto una persona en mi misma situación, ya llevaban un mes o aún más tiempo vacunados, decidí ponerme en contacto vía correo electrónico con el Viceconsejero de Formación Profesional, contándole mi situación y pidiéndole su colaboración para

que instase a la vacunación del profesorado que no ha sido vacunado aún. Una colaboradora suya me respondió que teníamos que esperar a que nos llamaran y que no sabían cuándo sería. La respuesta mostraba claramente la indiferencia absoluta de la Viceconsejería ante nuestra situación, una situación en la que se pone en riesgo la salud y la vida de docentes que desarrollamos nuestra labor de manera presencial, al igual que todos nuestros compañeros. Pero la diferencia es que los demás tienen alguna protección frente al COVID-19 y nosotros, no.

Si todo el profesorado de secundaria hemos sido considerado personal esencial, no es justo que mes y medio después de vacunar al resto de profesores y profesoras sigamos esperando, y sin atisbo alguno de saber cuándo nos van a vacunar.

Por otro lado, seguí con las llamadas a Osakidetza y desde un OSI se me indicó que ahora se está procediendo a vacunar por franjas de edad, sin tener en cuenta el personal esencial. Esto implica que los que tenemos una edad entre 40 y 50 años debemos esperar todavía algunas semanas o, incluso meses, para vacunarnos.

Se está dando en nuestro caso una situación similar a la que ha ocurrido en Cataluña, en la que a finales de abril se ha indicado que solo el 15% de los policías nacionales y guardias civiles están

vacunados. Tras denunciar esta situación y ante la inacción de la Generalitat, el Ministerio del Interior se ha hecho cargo del asunto y se está procediendo a su vacunación. Es una situación análoga a la sufrida aquí, y allí no se está procediendo a vacunar por franjas de edad, sino priorizando, en este caso, este personal esencial que aún está sin vacuna. Por tanto, idéntica solución se podría aplicar para nuestro caso.

No es para nada justo que se nos deniegue la vacuna cuando el hecho de estar sin ella viene motivado por una mala comunicación entre Educación y Osakidetza.

La indicación de que ahora la vacuna se aplica por franjas de edad no es más que, en nuestro caso, una excusa injustificada por dos motivos: porque somos tan esenciales como el resto del profesorado y porque debido al comportamiento negligente de las administraciones sanitarias y educativas no se nos vacunó en su momento. No se nos dio la opción de tener una protección frente al COVID-19 de la que disponen los demás.

Además, los responsables de Osakidetza deberían sonrojarse ante los informes falsos que publican, según los cuales el 100% del profesorado menor de 55 años está vacunado.

Me duele especialmente la absoluta falta de empatía y comprensión por parte de las autoridades educativas y sanitarias ante esta situación.

Todos sabemos que nos podemos equivocar, pero ante una equivocación, el deber es rectificar. Y más aún en esta situación, en la que se está poniendo en riesgo la vida de personas que colaboran en la enseñanza de igual manera que sus compañeros vacunados. Las instituciones públicas aún están a tiempo de rectificar y permitir la vacunación de los docentes que quedamos pendientes. 

# 90 años de voto femenino y una mujer Clara Campoamor



**Arantza Semprún**  
Docentes de Pública - Araba

@ arantzasemprun@ccoo.eus



Este convulso  
2021 nos trae  
el 90 aniversario  
de la proclamación

de la 2ª República. Una época  
cargada de ilusiones que ponía  
fin a años de monarquía (Alfonso  
XIII) y dictadura (Miguel Primo de  
Rivera). Años llenos de corruptelas,  
amiguismos y despropósitos varios  
que habían agudizado la tradicional  
pobreza e incultura del país, sumiéndolo  
en uno de los más atrasados y caciquiles  
de su entorno. El analfabetismo alcanzaba  
a un 40% de la población llegando al 80%  
entre las mujeres del entorno rural.

LA REPÚBLICA TRAJÓ NUEVAS ILUSIONES AL  
PUEBLO, poco habrían de durar. Entre 1931 y  
1933 se intentaron llevar a cabo ciertas reformas  
que quedaron truncadas con el triunfo de la  
derechista CEDA de Gil Robles. En febrero de  
1936 la izquierda, unida en el Frente Popular  
logró el triunfo pero meses después en julio  
del 36 el golpe de militares, monárquicos,  
falangistas y derechas varias acabó con  
todas las ilusiones, provocando una guerra  
civil que después de tres años sumió  
al País en 40 años de oscuridad.



Volviendo al año 1931 uno de los mayores logros de la historia española se estaba fraguando en las recién formadas cortes constituyentes. Un logro que iba a afectar a la mitad de la población, el sufragio femenino. Una mujer, sin apoyo de grupos sufragistas y sola en un parlamento de hombres iba a lograr que este fundamental derecho fuera reconocido en ese mismo año 31. Esta mujer fue Carmen Eulalia Campoamor Rodríguez más conocida por Clara Campoamor (Madrid 12 de febrero de 1888 - Lausana 30 de abril de 1972).

Las elecciones a cortes constituyentes se celebraron el mismo año 31 y ella junto a la también abogada Victoria Kent fueron elegidas como diputadas. Las mujeres eran elegibles pero no podían elegir, no podían votar.

Clara encontró acomodo en el Partido Radical de Alejandro Lerroux. La lucha por el sufragio femenino fue titánica, su propio partido le dio la espalda. El diputado radical Alvarez Buylla negoció con un grupo de socialistas el no al sufragio aduciendo que la mujer paralizaría la consolidación de la República ya que solo obedecía ordenes del confesor.

Lerroux que se había pronunciado a favor del voto femenino también lo rechazó y un grupo de socialistas con Prieto a la cabeza intentaron ausentarse durante la votación, la valiente y coherente actitud del resto de socialistas con Manuel Cordero al frente logró revertir la situación. El enfrentamiento dialectico con Victoria Kent, que también abogaba por retrasar el voto para la mujer es todavía hoy recordado y estudiado. Pero la férrea defensa de Clara llevó la propuesta de voto a triunfar y en 1933 la mujer ya pudo ejercer el voto.

Clara Campoamor no procedía de las clases acomodadas, era una mujer humilde, huérfana de padre a los 10 años, su madre se ganó la vida como modista trabajando a destajo. Clara tuvo que seguir sus pasos para ayudar a la familia.

En 1909 consiguió plaza en telégrafos como auxiliar. Con 32 años comenzó a estudiar el bachillerato y dio clases a mujeres pobres y analfabetas. Con 36 años era licenciada en derecho, una de las pocas mujeres que había entonces. Ella y Victoria Kent eran las únicas abogadas colegiadas en Madrid.

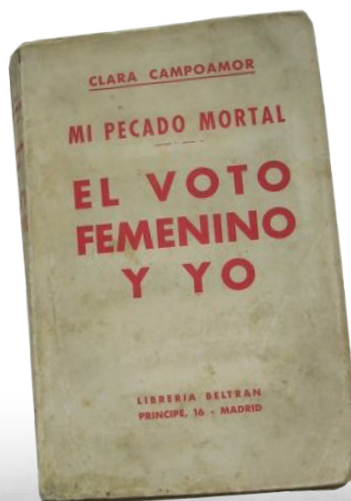
Murió en el exilio, nunca pudo volver a España. Murió en soledad en Lausana (Suiza).

Merecido homenaje el que este mes ha tenido lugar en el Parlamento Español.

Entre sus muchas obras destaca:

**“El voto femenino y yo: mi pecado mortal”**

El título es significativo del peaje que tuvo que pagar por hacernos más libres a la mitad de la población. 



# La historia interminable

Con este último cambio de Ley Educativa, que se ha producido con el gobierno de Pedro Sánchez en coalición con Unidas Podemos, se ha generado, nuevamente, un estado de incertidumbre y preocupación entre el profesorado de religión.

SON SIETE LEYES EDUCATIVAS LAS QUE HEMOS TENIDO EN PERÍODO DEMOCRÁTICO. La verdad es que atesorar todas ellas, lo digo a título personal, no ha supuesto ni la calidad esperada ni la estabilidad deseada en lo referente al sistema educativo.

Queremos primero reseñar y puntualizar, algunas cuestiones y variables que tenemos que tener muy en cuenta, para comprender en su justa medida, los retos, dificultades y problemática que

este colectivo tiene para poder realizar un análisis de la situación. Sin duda, en todo esto, influye de forma decisiva, contundente y significativa los pareceres, opiniones o pensamientos de naturaleza ideológica, política y de coyuntura.

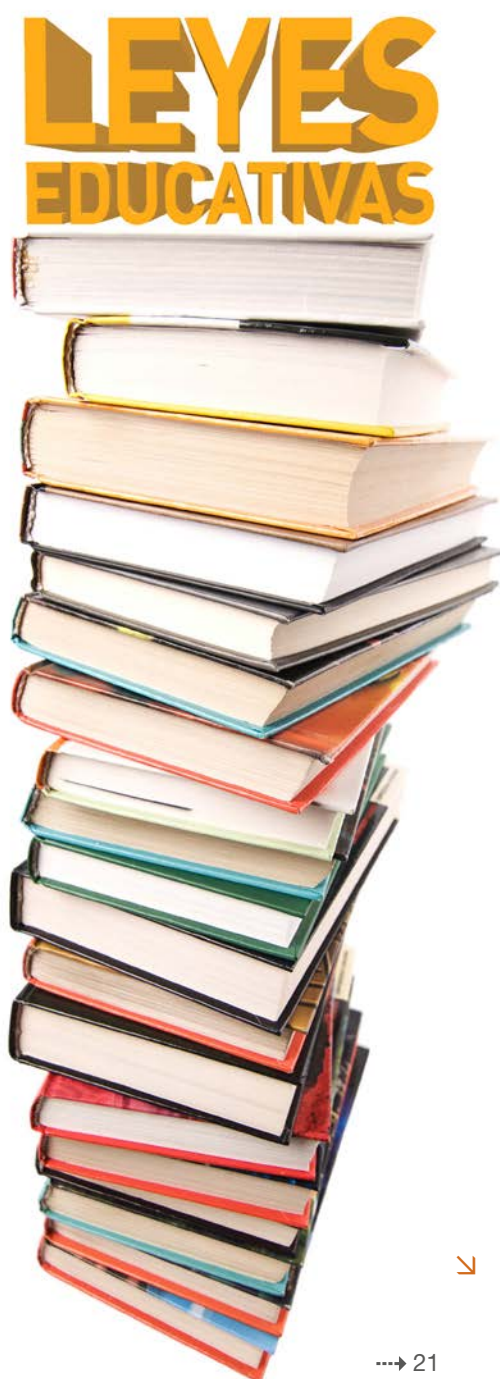
Partimos de la Ley General de Educación (LGE) que llegó a estar vigente hasta 1980 y que estableció la enseñanza obligatoria hasta los 14 años y desde entonces, siendo breve diría que lacónico tenemos:



**Luis Fernández**

Responsable del sector de Personal de Servicios Educativos y Complementarios (PSEC) y Área Pública

@ luisfernandez@feccoo.es



|        |                                                                                                                     |                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| • 1985 | Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación ( <b>LODE</b> ) (Partido Socialista).                            |  |
| • 1990 | Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo ( <b>LOGSE</b> ) (Partido Socialista).                     |  |
| • 1995 | Ley Orgánica de Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros Docentes ( <b>LOPEG</b> ) (Partido Socialista). |  |
| • 2002 | Ley Orgánica de Calidad de la Educación ( <b>LOCE</b> ) (Partido Popular).                                          |  |
| • 2006 | Ley Orgánica de Educación ( <b>LOE</b> ) (Partido Socialista).                                                      |  |
| • 2013 | Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa ( <b>LOMCE</b> ) (Partido Popular).                             |  |
| • 2020 | Ley Orgánica de Modificación de la LOE ( <b>LOMLOE</b> ) (Partido Socialista).                                      |  |



Como podemos comprobar y apreciar, los cambios de Ley coinciden en los últimos 25 años, con las alternativas o variaciones en las políticas e ideologías del Gobierno Central (Partido Popular y Partido Socialista).

Por otro lado, tenemos que introducir otras variables, como es la legislación propia y específica que afecta a este profesorado:

- Constitución Española.
- Acuerdo Estado Español y la Santa Sede de 1979 (Religión Católica).
- Ley Orgánica 2/2006.
- Real Decreto 1619/2011.
- Real Decreto 696/2007.

Y por último las distintas órdenes y resoluciones autonómicas. A todo esto, tenemos que añadir la descentralización de las competencias para este colectivo y por lo tanto la de la negociación colectiva, así como lo heterogéneo de como esta ordenada su representatividad sindical.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO, tenemos claro que con la aprobación de la nueva Ley Educativa (LOMLOE), al igual que con otras anteriores, no solo no ha resuelto la precariedad de este colectivo, sino que sigue sembrando inseguridad e inquietud en lo referente a su situación laboral.

CCOO es un sindicato de clase y nos preocupa la defensa de todos/as los trabajadores/as, independiente del sector laboral en el que ejerzan su actividad profesional y nos ocupamos de forma preferente por los más precarios o con más problemas laborales.

En este sentido, es importante que con independencia de lo ya aprobado en la Ley (LOMLOE), se busquen fórmulas que garanticen el mantenimiento de los puestos de trabajo del profesorado de religión, así como la mejora de sus condiciones laborales. La negociación colectiva, como no puede ser de otra manera, es la única herramienta y la más

eficaz para conseguir tal fin, sin olvidar en ningún momento y contando siempre, con todas las garantías jurídicas pertinentes y legislativas actuales.

En las reuniones que hemos pedido con el Ministerio, siempre les hemos trasladado y reiterado, la disposición y colaboración de CCOO a trabajar para resolver estos problemas laborales de forma definitiva.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional tiene y debe tener una actitud o disposición negociadora y al mismo tiempo mandar señales y mensajes más tranquilizadores y estables con este sector. Así se lo exigiremos desde CCOO, por eso estaremos especialmente pendientes, interesados y/o atentos del posterior desarrollo legislativo que se realice de esta nueva ley y realizaremos las acciones sindicales y legales oportunas y necesarias si se menoscaban o deterioran derechos laborales para este colectivo de profesionales. 

# Registro de la brecha salarial en la Universidad de Deusto



**Carolina de León**  
Representante de CCOO Deusto  
en la Comisión Paritaria de Igualdad

A partir del pasado 14 de abril, todas las empresas (incluida la Universidad de Deusto) deben contar con un registro salarial, con el objetivo de contribuir a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, aludiendo al *principio de transparencia retributiva*. Un principio que busca identificar posibles discriminaciones (directas o indirectas), particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo que hacen que se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente. Las empresas han tenido seis meses para adaptarse al [Real Decreto 902/2020](#) aprobado por el Gobierno en octubre de 2020.

## ¿Cuál es el contexto retributivo en la Universidad de Deusto?

De acuerdo con los datos relativos al sistema retributivo de la Universidad de Deusto expuestos en el diagnóstico institucional de Igualdad elaborado en 2019, en materia salarial se necesita valorar de forma diferenciada a los tres principales grupos al colectivo de trabajadores y trabajadoras: PDI, PI y PAS. Personal docente e investigador (PDI), Personal investigador (PI) y Personal de administración y servicios (PAS): ↘



**La nueva normativa trae optimismo en cuanto**

**a la obligación de cumplir con un registro salarial, que limita la voluntariedad de las empresas**

→ Los datos revelados en el colectivo docente e investigador dieron cuenta de una distribución horizontal en la que se observa una feminización del colectivo en todos los niveles salariales, pero que en aquellos de menor retribución existe una mayor feminización (66% mujeres del profesorado de idiomas).

→ En el caso del personal investigador (PI), el análisis se hizo por intervalos retributivos; el análisis de los datos muestra un colectivo feminizado en las categorías más bajas (predoctorales) y mostró que la retribución del 22% de los hombres era superior que la recibida por el 13% de las mujeres.

→ En el caso del personal de administración y servicios (PAS), la distribución horizontal indicó que los perfiles retributivos más bajos están ocupados por mujeres, mientras que el colectivo de directivos está compuesto mayoritariamente por hombres. De este modo, en la distribución vertical, se pudo apreciar que el 38% de los hombres percibían una retribución superior a la recibida por el 18% de las mujeres.

## Acciones incluidas en el Plan de Igualdad 2020-2022

Frente al escenario encontrado tras la realización del diagnóstico, la Comisión Paritaria de Igualdad (CPI) de la Universidad de Deusto identificó la necesidad de ahondar en el análisis de los datos retributivos para conocer la existencia o no de brecha salarial en puestos equivalentes. La representación de CCOO en la CPI consiguió incluir en el Plan de Igualdad 2020-2022 una serie de acciones tendientes a la realización de un mapeo exhaustivo de la estructura salarial en la empresa y de un análisis de los casos en los que la brecha sea superior al 25% en puestos equivalentes, para así tomar medidas que la eliminen e impidan su reproducción.



## Sobre el registro salarial en la Universidad de Deusto

A partir de la nueva normativa, relativa a la obligatoriedad de realizar un registro salarial para todas las empresas, la Universidad de Deusto tendrá que dar acceso a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) a la información sobre valores medios de los salarios, complementos y otras percepciones de toda la plantilla (incluyendo a equipos directivos y altos cargos), desagregados por sexo y distribuido

por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Para la elaboración del diagnóstico mencionado en párrafos anteriores, la RLT no tuvo acceso a la información de primera mano, ni participó en la elección de los criterios utilizados y, por ello, se excluyeron colectivos de forma unilateral y arbitraria. Los datos no pudieron ser confirmados porque no se contaba con un instrumento como el nuevo registro y auditoría salarial para contrastar.

Históricamente, la información salarial compartida por la dirección de la Universidad de Deusto con la representación de los trabajadores y trabajadoras se ha caracterizado por la opacidad en cuanto a las retribuciones, en especial las percibidas por los cargos directivos; dicha información se ha reducido a datos generales y genéricos, sin desagregación por las categorías del convenio colectivo de aplicación, ni desglose de complementos, ni escalas salariales dentro de las categorías, y limitada a horquillas (intervalos retributivos).

En el diagnóstico en 2019 fue la primera vez que se analizaron datos retributivos en el marco de una mesa paritaria y de negociación colectiva como es la Comisión Paritaria de Igualdad, aunque no cumplieron las expectativas de la representación de CCOO.

La nueva normativa trae optimismo en cuanto a la obligación de cumplir con un registro salarial, que limita la voluntariedad de las empresas. También introduce la necesidad de contar con un *sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional*, la periodicidad anual del registro y el derecho a la información por parte de la RLT. ?

# Qué dice el nuevo Ministro sobre la temporalidad

## Temporalidad/Interinidad: a qué dijo SÍ y a qué dijo NO el nuevo Ministro Iceta

Jorge Revuelta  
Delegado UPV/EHU

**A CONTINUACIÓN  
DETALLAMOS lo que dijo  
el Ministro Iceta sobre el  
tema de la temporalidad  
y la interinidad:**

### Reforma del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP):

Explicó que su intención es reformar solamente el artículo 10 del EBEP, que es el dedicado al Personal funcionario interino (*Artículo 10. Funcionarios interinos*) en el sentido de **limitar el tiempo en el que se puede estar ocupando una plaza vacante** para impedir que esa situación se prolongue y evitar el abuso de la temporalidad.

**No dijo nada de reformar la temporalidad del personal laboral**, probablemente porque el 90 por ciento de la temporalidad en el sector público estatal se concentra en el personal funcionario/estatutario (mayoritariamente en el profesorado de colegios e institutos y en el sector sanitario) y porque ya hay legislación laboral y jurisprudencia que recoge alternativas para este colectivo (indefinidos no fijos, indemnización por despido o terminación de contrato, etc.) mientras que no hay nada regulado para el cese del personal funcionario interino.

Encajado en la campaña por defensa del empleo público y siguiendo el hilo de [nuestro anterior comunicado](#) en el cual llamábamos a la movilización junto a compañeras/os de otros sindicatos en Euskadi (con algunas excepciones), os queremos poner al día de lo que se está cocinando a nivel estatal tras la [exigencia de CCOO al ministro](#) de convocar la Mesa de Negociación para acabar con la precariedad en las administraciones públicas.



En el siguiente enlace se puede acceder al enlace del Congreso de los Diputados con la videograbación de esa sesión, las explicaciones del Ministro y las intervenciones de los grupos parlamentarios a lo largo de tres horas y media de Sesión:  
<https://app.congreso.es/AudiovisualCongreso/audiovisualEmisionSemiDirecto?idLegislaturaElegida=14&codOrgano=375&codSesion=9>



**Nota UPV/EHU:** en cualquier caso, estos datos se alejan completamente de los que manejamos en la UPV/EHU donde, a tenor de los últimos datos proporcionados por la administración acerca de la plantilla del PAS en el último Consejo de Gobierno ([aquí dispones de los datos](#)), sólo teniendo en cuenta puestos en la RPT (si tenemos en cuenta todos los puestos el dato es aún peor) tenemos la friolera de un 60,34% de temporalidad en el PAS funcionario y un escandaloso 87,64% en el PAS laboral.

**No modificará las formas de acceso al empleo público:** Dijo que su intención es respetar escrupulosamente los principios de igualdad, mérito y capacidad consagrados por la Constitución en el acceso al empleo público.

Sí dijo que se podía mejorar la forma de realizar los procesos selectivos intentando que las pruebas tuvieran un **enfoque más centrado en tener en cuenta la experiencia**, aunque considerando que eso debe hacerse en función de cada puesto.

**Nota UPV/EHU:** a pesar de lo que se empeñe en decir repetidamente algún sindicato, no sabemos con ánimo de qué ya que compartimos esta reivindicación, **CCOO** siempre ha defendido un concurso de méritos para el PAS laboral. De hecho, **CCOO** ha sido el único sindicato que ha pedido a la administración que ésta pida al Gobierno Vasco la tramitación urgente de una ley que permita el uso del sistema de **MÉRITOS** también para el PAS FUNCIONARIO, hecho que la **mal-dita hemeroteca** nos muestra en este [comunicado anterior](#).

**No paralizará las Ofertas Públicas de Empleo:** Contestó con absoluta decisión que no pensaba

paralizar las OPE y que la de la Administración General del Estado (AGE) se enviaría al Boletín Oficial el próximo mes de junio, de forma que inmediatamente después se iniciarán los procesos selectivos.

En este punto recordó que la Administración del Estado solamente tiene una temporalidad del 7,5% precisamente porque ha venido cumpliendo escrupulosamente con las OPE y convocatorias sin interrupción año tras año, mientras que el grueso de la temporalidad se concentra en las Comunidades autónomas (citó a Cataluña y Canarias con tasas superiores al 40% de temporalidad) donde las OPE y convocatorias llevan paralizadas muchos años.

**Nota Euskadi:** aunque el ministro no la mencione, Euskadi es una de las comunidades autónomas con mayor porcentaje de interinidad y temporalidad, motivo por el cual una amplia mayoría sindical ha convocado una serie de movilizaciones que finalizará con la huelga del próximo 22 de abril. Puedes ver la postura de CCOO a nivel Euskadi [en este comunicado](#).

**Ampliará los Acuerdos de Montoro con los sindicatos:** Reconoció la importancia de los Acuerdos ([\[1\]](#) y [\[2\]](#)) del ministro Montoro con los Sindicatos para la estabilización del empleo público, pero explicó que eran muy limitados. Por lo que anunció su intención de iniciar esta misma semana las negociaciones con los sindicatos para su **ampliación**.

Pretende **incrementar el número de años para su aplicación** ya que esos Acuerdos de estabilización finalizaban este mismo año 2021 y, aunque no concretó, si habló que este proceso puede dilatarse durante dos o tres años.

También dijo que la **tasa de reposición** era muy limitada, lo que impedía en la práctica llevar a cabo una estabilización generalizada. Aunque no concretó si aceptará la propuesta de los sindicatos de eliminarla o simplemente establecerá una adicional para aumentar el número de plazas ofertadas. 



**Desde CCOO seguiremos luchando por la defensa de los servicios públicos y por el empleo público en todos los ámbitos de negociación: en la UPV/EHU, en Euskadi y en el estado.**

Amelia Barquín López, Filóloga y profesora

# “Hace falta que el mejor profesorado, el más preparado, trabaje en los centros segregados”

**Amelia Barquín López**, Filóloga y profesora en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de Mondragon Unibertsitatea, donde enseña Educación intercultural y Educación y género. Doctora desde 1996. Es coordinadora del grupo Arrakala, que investiga en torno al aprendizaje y la enseñanza en contextos multiculturales. En sus publicaciones ha reflexionado sobre el papel de las administraciones en educación, la percepción del profesorado ante la inmigración, los estereotipos de mujeres y hombres y su influencia en el uso de la lengua.

Si hablamos de la actuación en centros con un alto nivel de segregación, que son centros de alta complejidad, uno de los factores más importantes es la presencia de un profesorado muy preparado y motivado

**Gaiak:** Hagamos un ejercicio matemático. En tu opinión ¿qué porcentaje debería destinarse a cada una de estas variables para modificar la actuación educativa en un centro con alto nivel de segregación: recursos materiales, implicación docente, actitud de las familias?

**Amelia Barquín:** Si hablamos de la actuación en centros con un alto nivel de segregación, que son centros de alta complejidad, uno de los factores más importantes es la presencia de un profesorado muy preparado y motivado. Como decía en unas jornadas recientes Pascual Borja, director de la asociación gitana de Vitoria-Gasteiz *Gao Lacho Drom*, refiriéndose

Que haya recursos materiales es también importante, es decir, que el centro disponga de los medios que compensen las carencias y obstáculos que se viven en algunas familias

a la segregación escolar del alumnado gitano, **hace falta que las y los mejores profesores, los más preparados, trabajen en los centros segregados.** Y hace falta estabilidad para esas y esos docentes. Es necesario, por tanto, darle la vuelta a la situación, visto que también se trata de centros poco deseados por una gran parte del profesorado. Que esto ocurra depende de que haya una política del Departamento de Educación que tenga ese objetivo, consensuada -por cierto- con los sindicatos, porque esos centros necesitan una acción positiva y el profesorado que acude a ellos, que debe ser el más preparado y motivado, también necesita esa acción positiva.

Que haya recursos materiales es también importante, es decir, que el centro disponga de los medios que compensen las carencias y obstáculos que se viven en algunas familias. Y también importan las instalaciones. Me viene a la cabeza un centro escolar altamente segregado que ha sufrido una profunda remodelación y que, en parte gracias al actual atractivo de sus instalaciones, ha conseguido atraer a familias de otra tipología. Las familias de clase media son sensibles a la calidad de las instalaciones, que se convierten a veces el escaparate del centro, nos guste o no.

¿La actitud de las familias ante la diversidad? Pues es una cuestión compleja. Hay familias que dicen que no son racistas, ni clasistas, ni aporóforas... y que luego no

matriculan a sus hijos e hijas en la escuela del barrio porque hay personas inmigrantes y gitanas. Y lo hacen en nombre de esa tan mencionada "libertad de elección", que es básicamente la posibilidad que tienen las clases más acomodadas de alejarse de las que están en desventaja. Posibilidad o libertad que las otras no tienen, claro está.

En realidad, lo que hace falta son políticas educativas por parte del Departamento de Educación, políticas que reconduzcan la situación para que no se segreguen nuevos centros (algo que sigue ocurriendo) y para que se produzca la desegregación de los que ya lo están, algo que es casi imposible si no se dan esas políticas. Y en esas políticas **los sindicatos tienen que hacer una tarea importante porque no serán procesos fáciles e incidirán en la situación laboral momentánea de algunos profesores y profesoras. Pero es que está en juego algo tan importante como la equidad y la cohesión social.**

**G.: ¿Participas de la opinión de que la irrupción del alumnado migrante ha incrementado los niveles de segregación escolar? De ser así ¿estaríamos ante evidencias de racismo en nuestra sociedad vasca?**

**A.B.:** La segregación escolar es anterior, claro está. La población gitana sabe bien de qué estamos

hablando. Y es claro que antes de la inmigración procedente de otros países que llega en los últimos veinte años, también había escuelas muy homogéneas socialmente, escuelas donde se concentraba alumnado de familias trabajadoras y otras donde se encontraba el alumnado más acomodado. Esta situación ha sido naturalizada, se ha considerado lo normal, en una sociedad como la nuestra. Y de ahí venimos. No venimos de Finlandia. El caso es que la nueva inmigración se ve incorporada a esa dinámica social preexistente, pero precisamente su presencia ha hecho que la segregación se perciba con más claridad, porque las familias de origen extranjero son relativamente fáciles de percibir. Y eso ha hecho también que la segregación se haya empezado a "desnaturalizar" con cierta fuerza, nos estamos dando cuenta de que es una dinámica social que no tiene por qué considerarse lo normal. Por otra parte, el hecho de que las familias de origen extranjero no pasen desapercibidas tiene otra consecuencia, y es que muchas autóctonas tienen aún más clara la clasificación negativa de esos centros a los que van las capas sociales en desventaja.

**¿Racismo en la sociedad vasca? Sin duda. Y clasismo y aporofobia.**

Como en las sociedades vecinas. Es un racismo y un clasismo que a menudo no se expresan de manera abierta, en los términos en los que se formulaba en el pasado y que hoy están mal vistos. Se indica más bien, por ejemplo, que la presencia de alumnado inmigrante influye negativamente en la calidad educativa, que las familias inmigrantes no se interesan tanto en la educación, que no se implican en la escuela..., así que es comprensible que las familias autóctonas con mejor situación elijan otro centro. Estas familias no le van a decir a su criatura que no juegue con una niña o niño racializado en el parque, y con eso ya se sienten no racistas y con la conciencia tranquila, pero algunas



La escuela debe acompañar al alumnado, sean cuales sean sus rasgos y sus circunstancias, sin perder de vista el horizonte de la equidad para contribuir a superar las desigualdades de partida

de ellas si pueden, van a elegir una escuela, un barrio, un portal... donde no hay inmigrantes. Y es ahí donde está la diferencia, en la convivencia cotidiana, no en lo que hacemos puntualmente en el parque.

**G.: ¿Tenemos una buena educación intercultural? ¿Existe interculturalidad en los centros escolares?**

**A.B.:** Pues tenemos todavía un amplio margen de mejora, diría yo. En cada uno de los significados de este término, porque son varios. Por un lado, se ha solido entender eso de la educación intercultural como trabajar en educación con alumnado de origen extranjero. y que puede encontrarse en determinadas situaciones que necesitan atención: llegar a una nueva escuela (en cualquier momento del curso, tenga la edad que tenga, con un recorrido escolar diverso...); tener que aprender la lengua o las lenguas de la sociedad local; tener que acomodarse a un nuevo entorno y hacer nuevas amigas y amigos; padecer pobreza; sufrir

discriminación por su color, por su desconocimiento de las lenguas locales, por su situación socio-económica... Es claro que no se producen todas estas situaciones a la vez ni en la misma medida en todo el alumnado que llega de otros países, pero sí son frecuentes en distintas combinaciones y, sin la atención adecuada, derivarían en desigualdad.

**La escuela debe acompañar al alumnado, sean cuales sean sus rasgos y sus circunstancias, sin perder de vista el horizonte de la equidad para contribuir a superar las desigualdades de partida.**

Pero en la actualidad no se trata sólo del alumnado venido de otros países, sino del que ya ha nacido aquí y que habla en su casa lenguas que no son las de la escuela, que profesa una confesión que no es la mayoritaria en la sociedad vasca, que tiene rasgos culturales propios, que tiene rasgos físicos que no son los mayoritarios... Esa diversidad es enriquecedora solo si es vivida como tal en la escuela y en la sociedad, para que no se convierta en pretexto para la discriminación.

Además, la educación intercultural es entendida también como el conjunto de capacidades y de actitudes que debe desarrollar todo el alumnado (no sólo el de origen extranjero y no sólo el de origen autóctono) para poder vivir de manera positiva en un mundo diverso, es decir, para convivir con personas que tienen rasgos culturales distintos de los propios.

Dicho esto, no hace falta explicar que el reto es enorme, y es múltiple. Y abordarlo con calidad es crucial para nuestra sociedad. Aquí me pregunto si el profesorado se ve a sí mismo preparado en estos terrenos, si es consciente de sus necesidades formativas, si está solicitando formación, si está recibiendo formación de calidad... Creo que ahí tenemos otro gran reto, el de la formación, que nos prepara para poder llevar a cabo una intervención eficaz.

**G.: ¿Es recomendable un aula con una veintena de nacionalidades y culturas distintas aportadas por el alumnado? ¿Qué estrategia adecuada debería seguir el personal docente?**

**A.B.:** Si en un aula hay 20 nacionalidades diferentes, estamos hablando de casi todo el alumnado de esa clase y, por tanto, de un caso 

A menudo corremos el peligro de poner demasiada atención en lo cultural (la propia palabra “educación intercultural” empuja a ello), cuando el mayor factor de desventaja de este alumnado tiene que ver con la situación socio-económica

grave de segregación escolar. No hay un barrio o pueblo en la sociedad en la que vivo donde la proporción del entorno escolar sea esa. Así que rotundamente no, la administración educativa no debería permitir que suceda esto. Pero lleva muchos años sucediendo y está sucediendo ahora. En esos contextos, la tarea del personal docente es abordar los aspectos que he explicado en el punto anterior, y cada uno de ellos requiere de estrategias específicas.

Yo aquí quisiera advertir **que a menudo corremos el peligro de poner demasiada atención en lo cultural (la propia palabra “educación intercultural” empuja a ello), cuando el mayor factor de desventaja de este alumnado tiene que ver con la situación socio-económica.** A veces las niñas y niños viven en condiciones que no contribuyen al rendimiento escolar: comparten habitación con toda la familia, padecen pobreza energética, tienen dificultades para alimentarse adecuadamente, sufren el estrés de la familia por la falta de medios o por la discriminación que padecen... Conviene tener este aspecto en cuenta de cara a todo lo que supone un dispendio económico en la escuela: la compra de material escolar (también del digital), el pago de las extraescolares, la equipación deportiva, las excursiones... Es importante que el profesorado muestre sensibilidad con esta realidad y ponga en marcha estrategias para dar respuesta.

**G.: En un artículo que publicaste en Educar (2015) “¿Qué debe hacer la escuela con las culturas familiares del alumnado inmigrante”, decías (...) “No es función de la escuela mantener a los alumnos dentro de los grupos de origen y de las restricciones internas de estos grupos. Ello no significa que las minorías migradas no puedan tener derechos colectivos que funcionen como protección de esos grupos en la sociedad mayoritaria, pero la escuela no promoverá el conservadurismo cultural a expensas de la libertad cultural que deben tener los individuos”. ¿Cómo atender adecuadamente al alumnado inmigrante que desconoce nuestra cultura?**

**A.B.:** Las niñas, niños y jóvenes procedentes de la inmigración, y más aún si se trata de personas racializadas, encuentran dificultades para lograr sentirse pertenecientes al lugar donde se están criando y donde en muchas ocasiones han nacido, por falta, en gran medida, de ese reconocimiento por parte de las personas no racializadas de origen autóctono. Sin embargo, difícilmente pueden sentirse ya únicamente del lugar del que proceden ellas o sus familias. El caso es que a menudo son tratadas, en la sociedad y en la escuela, como personas extranjeras, y a veces son víctimas de discriminación, lo que no facilita el desarrollo de un sentimiento de pertenencia.

Aamin Maalouf, partiendo de su propia experiencia, ha escrito sobre los beneficios de desarrollar identidades múltiples. Desarrollar una “identidad múltiple” permite a la chavalería sentirse “de aquí” (con la diversidad de modos en que esto se puede y se suele entender), además de poder sentirse también “de allá”, en relación con su origen o el de su familia (que también se experimenta de modos diferentes). Es decir, **sin tener que elegir una de sus pertenencias identitarias, sintiendo por ello que hace traición a la otra u otras; sin necesidad de dar una sola respuesta a la pregunta “pero de verdad, ¿tú de dónde eres?”.**

Es claro que el chaval o la chavala puede tener vivencias culturales relacionadas con su origen y el de su familia, pero al mismo tiempo, está creciendo y se está formando aquí, y está adquiriendo las referencias de aquí, como cualquier otro chaval o chavala nacida aquí. Además, estarán las referencias que provienen de su familia o de su grupo de origen, que pueden además ser muy distintas en cada caso entre gente que tiene la misma procedencia. Los y las hijas no reciben de sus familias un “paquete cultural” concreto que es siempre el mismo. La escuela, por su parte, debe ofrecer unas referencias culturales locales a todo su alumnado, y de forma que esas referencias puedan ser sentidas como propias.

**G.: En la legislatura vasca anterior, el Gobierno Vasco fue incapaz de gestionar una ILP que pretendía aportar soluciones para acabar con la segregación escolar. Fue un duro golpe que ha deslegitimado cualquier valoración que en esa clave se planteen actualmente los partidos coaligados en el gobierno actual. ¿Eres optimista en este sentido? ¿Crees que se dan condiciones distintas para superar la brecha educativa en Euskadi?**

**A.B.:** Efectivamente, lo que sucedió fue que en el Parlamento Vasco, el PNV, el PP y el PSOE votaron de

forma conjunta en contra de que se debatieran una serie de medidas para combatir la segregación. Es decir, en octubre de 2018 echaron por tierra una Iniciativa Legislativa Popular acompañada de muchos miles de firmas, que lo único que proponía era el debate de esta cuestión. El Gobierno Vasco argumentó para ello que todos los problemas que quería abordar la ILP se resolverían con la futura ley de educación. Digamos que eso está por ver. De momento han pasado otros dos años y medio más (más los que transcurran hasta que salga esa ley), durante los cuales ha seguido creciendo la segregación. Si alguno de esos tres partidos no se mueve en este terreno, no hay nada que hacer. ¿Ve alguien indicios de ello?

**G.: Desde tu experiencia ¿dónde crees que residen los problemas para que la administración educativa no imponga un reparto más equitativo del alumnado más vulnerable entre las dos redes educativas vascas?**

**A.B.:** Más que de un reparto equitativo del alumnado más vulnerable, quizá habría que hablar de que **ya sería hora de que la administración educativa hiciera cumplir la ley de una buena vez.** Y la ley dice que la educación obligatoria ha de ser gratuita en todos los centros sostenidos con fondos públicos, como lo son tanto los centros públicos como los concertados en nuestro sistema educativo. Precisamente **el cobro de cuotas en muchos centros concertados es la estrategia más conocida mediante la cual los centros seleccionan a las familias, y las familias que la pagan se aseguran de que gracias a esa cuota no acudirán al centro demasiadas familias de otro perfil social.** Si la inspección educativa no pone coto a esta práctica es porque la administración educativa para la que trabaja está mirando para otro lado. Y hay otras muchas prácticas,

algunas de tipo informal, bien conocidas y mil veces denunciadas, que contribuyen a la segregación escolar. ¿Por qué se siguen permitiendo? Pues porque mientras una parte de la sociedad está diciendo que la segregación escolar no se puede seguir consintiendo, otra parte muy importante no parece demasiado interesada en cambiar la situación.

A cualquiera se le ocurre que hay un cálculo detrás, es decir, un cálculo de qué es más costoso en términos electorales: implementar políticas contra la segregación y que haya más heterogeneidad en casi todos los centros o mantener la situación como está, añadiendo sólo algunas medidas compensatorias y estéticas. Lo cual explicaría el inmovilismo en este terreno, igual que lo explica en otros.

Hace algunos años aquí hablábamos de Finlandia muy a menudo, queríamos saber qué se hacía allí, dónde estaban las claves del éxito escolar tan equitativo de la población escolar finlandesa... **Hasta que aprendimos, entre otras cosas, que en Finlandia la educación obligatoria es realmente gratuita para todo el alumnado, que todas las escuelas tienen un nivel de calidad semejante, de modo que las familias no se afanan huir de la escuela del barrio y no hay**

**segregación... Bueno, pues ya sabemos cuáles son las claves, ¿y para qué queríamos saberlo?**

**G.: Tienes este espacio para hacer una reflexión sobre cualquier otra cuestión que consideres importante incorporar.**

**A.B.:** En el terreno de la segregación escolar, hace 15 años estábamos hablando de esto mismo en parecidos términos y me pregunto si dentro de otros 15 seguiremos hablando todavía de esto mismo y del mismo modo. **¿Habrà por fin una administración que aborde la cuestión con políticas eficaces que realmente transformen la situación sin poner el foco fundamentalmente en la redacción de diagnósticos, planes de atención a la diversidad, documentos de principios...?** Pues estamos esperando verlo.

Para terminar. El caso es que las cifras de natalidad de la población de origen autóctono son bajas y no se prevé que repunten a medio plazo, y al mismo tiempo la diversidad del alumnado es creciente y la inmigración prosigue. Ante este panorama diríamos que esta sociedad se está jugando mucho, pero de momento no hay políticas a la altura del reto.

**Gracias por su colaboración.** 

**¿Habrà por fin una administración que aborde la cuestión con políticas eficaces que realmente transformen la situación sin poner el foco fundamentalmente en la redacción de diagnósticos, planes de atención a la diversidad, documentos de principios...?**



# Annette Kellermann, nadadora profesional y actriz



**Marisol Antolín Herrero**  
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com

**Esta polifacética mujer nació en Sidney, en 1887. Fue nadadora profesional, actriz, escritora y emprendedora.**

ANNETTE KELLERMANN fue una de las primeras mujeres en usar traje de baño de una sola pieza, en lugar de los pantalones que hasta entonces estaban permitidos. Cuando usó un traje de baño de una pieza, en vez de las acostumbradas enaguas, fue arrestada por indecente.

Sus bañadores se volvieron tan populares que comenzó su propia línea de moda.

Cuando tenía seis años una debilidad en las piernas la obligó a llevar un aparato ortopédico. Para superar esta discapacidad sus padres la inscribieron en clases de natación. A la edad de trece años, sus piernas eran ya prácticamente normales y hacia los quince ya sabía nadar en todos los estilos de natación y ganó su primera carrera. Empezó también a mostrar cómo buceaba.

En 1902, Kellermann ganó los campeonatos femeninos de 100 yardas y una milla en Nueva Gales del Sur en el tiempo récord de 1 minuto 22 segundos y 33 minutos y 49 segundos respectivamente.

Se dice de ella que fue la inventora de la natación sincronizada tras su actuación en el año 1907, en el Hipódromo de Nueva York.

Hizo varias exhibiciones de natación y buceo en diferentes baños de Melbourne. Realizó un acto de sirenas nadando con peces en un tanque de vidrio en Exhibition Aquarium. En junio y julio de 1903 realizó sensacionales inmersiones en Coogee de Bland Hol, *The Breaking of the Drought* y *Melbourne Theatre Royal*.

En 1916, Kellermann intervino por primera vez en una película.

La mayoría de las películas en las que participó tenían como argumento aventuras acuáticas. Ella realizó sus propias acrobacias, incluyendo el buceo de noventa y dos pies en el

mar y sesenta pies con un grupo de cocodrilos. Muchas veces usaba nombres de sirenas llamadas Annette o variaciones de su propio nombre. Sus "películas de cuentos de hadas", como ella las llamaba, comenzaron con *The Mermaid* (1911), en la que fue la primera actriz en usar un traje de sirena en la película.

Diseñó sus propios trajes de baño de sirena y, a veces incluso ella misma los fabricó. Diseños similares todavía son utilizados por The Weeki Wachee Springs Mermaids, incluyendo su traje de hadas acuáticas presentado por primera vez en *Queen of the Sea* (1918).

Además de su carrera cinematográfica y escénica, Annette Kellermann escribió varios libros, entre ellos *Cómo nadar* (1918), *Belleza física: Cómo mantenerla* (1919), un libro de cuentos infantiles titulado *Cuentos de Hadas de los mares del sur* (1926) y *Mi historia*, una autobiografía inédita. También escribió en numerosas revistas por correspondencia sobre salud, belleza y estado físico. 🧜‍♀️



**Francisco Javier Legarreta Leonet**  
Permanente de Privada

@ fjlegarreta@ccoo.eus

@fjlegarreta

@ccooirakas

# Txio Txioka



**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 23 mar.

Irakurteaz erezi du ...  
 Donostia, Bilbao, magistratuak, feminismoa, progresismoa, Madril, katolikotasuna, politika, errepresioa ...  
 baina, baina, non ezkutatut zaituzte orain arte!?

"Benita Asas, una donostiarra en Bilbao" [eldiario.es/132\\_6fec06](http://eldiario.es/132_6fec06) via @eldiariorte



Benita Asas, una donostiarra en Bilbao  
 La biografía que la historiadora María José Villa Rodríguez dedicó a esta figura singular ha visibilizado el importante esfuerzo de la maestra ...  
 @eldiario.es

**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 23 mar.

2020ko EPE. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa

Ohar garrantzitsua !!

OPOSIZIO-FASEko PROBAK 2021eko EKAINEAN HASIKO DIRA.

Argitaratuta berria hemen [irakasle.es](http://irakasle.es) - EPE 2020-Berriak (2021-03-23)

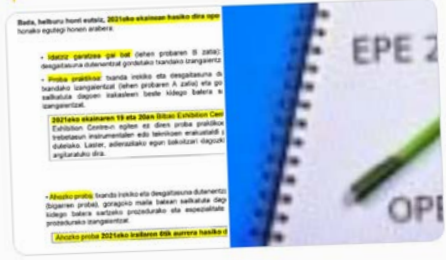


**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 23 mar.

2020ko EPE. Bigarren Hezkuntza eta Lanbide Heziketa

Oposizio-faseko PROBAK 2021eko EKAINEAN hasiko dira

- IDATZIZKOA 2021eko ekainaren 19 eta 20an (BEC-Bilbao)
- AHOZKOA 2021eko irailaren 6tik aurrera hasiko da



Retwitteaste

**FSS CCOO Euskadi** @ccoo\_osasuna · 26 mar.

Bihar, martxoak 27, berriro ere, parekatzearen aldeko elkarretaratzea deituta dago.

Mañana, 27 de marzo, el CVTTH se concentra por su equipación.

Zatozi!

**ELKARRETARATZEA**

**MAR 27**

**Sábado 27 de marzo 12:00h**

**Larunbata, martxoak 27 12:00etan**

**Plaza Circular (junto al autobús)**

**Plaza Biribila (autobusaren ondoan)**



**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 29 mar.

Gure egoitzen ordutegia aurtengo Aste Santuan

#CCOoirakaskuntza #zurekin

- Bilbao 94 424 34 24 [irakaskuntzabiz@ccoo.eus](mailto:irakaskuntzabiz@ccoo.eus)
- Donostia 943 47 03 99 [irakaskuntzagip@ccoo.eus](mailto:irakaskuntzagip@ccoo.eus)
- Gasteiz 945 13 13 22 [irakaskuntzaara@ccoo.eus](mailto:irakaskuntzaara@ccoo.eus)

[ccoirakaskuntza.org/noticia:582638](http://ccoirakaskuntza.org/noticia:582638)



**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 28 mar.

"Mercedarias\_Orozko" -ko langileak borrokan !

Lan baldintza duinak !!

#borrokaDabidea @ccoirakas

**Alfonso Rios** @AlfonsoRiosV · 28 mar.

La plantilla del Centro Madres Mercedarias de Ibarra #Orozko en lucha por unas condiciones de trabajo dignas. Borroka da bide!!

decido dar por muerto el pacto (no nos han subido el IPC y se nos ha subido la jornada 72 horas anuales).

Este centro de atención a personas con discapacidad es un centro de responsabilidad pública, esto es, las Madres Mercedarias lo gestionan en base a un convenio con Diputación Foral de Bizkaia. En el año 2020 la diputación respaldó el convenio al alza alegando, entre otras cuestiones, el mantenimiento del Pacto de Empresa. Anualmente la Comunidad de las Madres Mercedarias recibe un millón de euros para sostener el centro y a su plantilla.

Ante ello las trabajadoras nos preguntamos cómo es posible que el Plataforma para más pac el servicio, a nosotros nos reparten salarios a no ser que nosotras mismas los cobremos.

Las trabajadoras afectadas queremos, de nuevo, agradecer vuestro apoyo y, comunicamos que seguiremos movilizándonos hasta que los derechos de todas las trabajadoras del centro sean respetados.



**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 29 mar.

Nola eragiten die zientziaren lege berriak doktoratu aurreko langileei? @upvehu @deusto @MLinbertsitatea @unav @UNavarra

Hemen haria

**CCOO-CSIC** @CCOO\_CSIC · 29 mar.

¿Cómo afecta la nueva ley de la ciencia al personal predoctoral? Abrimos hilo #StopTenureTrack #CarreraProfesionalYa #SinEmpleoSinDerechosNoHayCiencia #SinCienciaNoHayFuturo

Mostrar este hilo

**LA NUEVA LEY DE LA CIENCIA Y EL PERSONAL PREDOCTORAL**

¿cómo nos afecta?

Tras una lucha de más de 30 años el personal predoctoral ha sido reconocido como personal laboral (ley 14/2011). Sus derechos se han plasmado en el EPIF de 2019 aunque quedan cuestiones pendientes.

La nueva ley de ciencia **NO CONTEMPLA** la concesión de un derecho a **INDENIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO** al colectivo predoctoral.

Tampoco se reconoce el derecho a **INCREMENTAR LOS SALARIOS DE ACUERDO CON LAS ACTUALIZACIONES ANUALES DEL CONVENIO**.

**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 29 mar.

Enplegu publiko prekariorik ez !!

Mobilizazioak Euskal Administrazio Publikoan

Bihar, martxoak 30

#zatoziGurekin

**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN**

**Martxoak 30**

**LANTOKIETAN EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

**KONTZENTRAZIOA**

Enplegu publiko prekariorik ez! Mobilizazioak Euskal Administrazio Pu... Dakizuen bezala, ELA, LAB, CCOO, SATSE, STEILAS eta ESK sindikatuok mobilizazio-dinamika bati ekin diogu behin-behinekotasunaren ...

@ccoirakaskuntza.org



**CCOO Irakaskuntza** @ccoirakas · 30 mar.

GAUR martxoak 30

Mobilizazioak Euskal Administrazio Publikoan

Lantokietan, ELKARRETARATZEA

Enplegu publiko prekariorik ez !!

#ZerbitzuPublikoenAlde

#Kontsolidazioa

#PribatiziorikEz

#zatoziGurekin

**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN**

**Martxoak 30**

**LANTOKIETAN EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

**KONTZENTRAZIOA**





CCOO Irakaskuntza @ccoirakas - 30 mar.  
● Eutsi !!

Askatasun sindikalararen alde, atzerapausu bakarrik ere ez !!  
@CCOOindustria #zuekinBat @CCOOeuskadi

Industria Federazioa @CCOOindustria - 30 mar.  
En #Baleike se acosa y se despidе. Y no lo vamos a permitir. Las #ComisionesObreras estamos frente a la empresa. Ni un paso atrás.

#EsElMomento  
#StopRepresiónSindical  
Mostrar este hilo



002 69 reproducciones

CCOO Irakaskuntza @ccoirakas - 15 abr.  
● Hezkuntza publikoaren defentsan behin behineko tasa jasanezinarekin bukatu.  
Enplegu publikoa sortu eta kontsolidatu.  
Pribatizaziorik ez !



Hezkuntza publikoaren defentsan behin behineko tasa jasanezinarekin ...  
ELA, LAB, CCOO, SATSE, Steilas eta Esk sindikatuok mobilizazio-dinamika bat antolatu dugu. Alde batetik zerbitzu publikoek pairatzen duten ...  
@ccoirakaskuntza.org

CCOO Irakaskuntza @ccoirakas - 30 mar.  
● Gaur M30 ELKARRETARATZEAK

● Euskal Administrazio Publikoko lantegietan  
● Enplegu publiko prekariarik ez !  
● Zerbitzu publikoak indartu !!  
● #ZerbitzuPublikoenAlde  
● #Kontsolidazioa  
● #PribatizaziorikEz  
● #zatozGurekin



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas - 31 mar.  
● M30 ● Euskal Administrazio Publikoa ● @CCOOeuskadi-ko Arlo Publikoaren posizioa @PabloGdeVicuna arduradunaren hitzetan

● #ZerbitzuPublikoenAlde  
● #Kontsolidazioa  
● #PribatizaziorikEz

@ccoo\_osasuna @FscEuskadi @ccoirakas

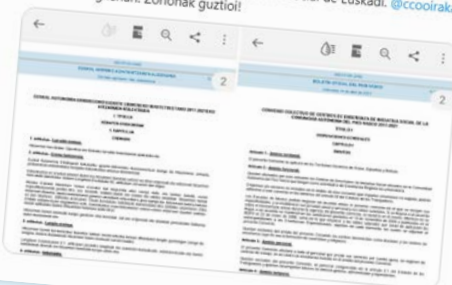


0:46 40 reproducciones

Retwiteaste

JulenLlanos @julenllanos - 14 abr.

Hamaka urte luze pasa ondoren... LORTU DUGU!  
Tras ONCE años de lucha hoy se publica el CONVENIO de centros educativos privados concertados de Iniciativa social de Euskadi. @ccoirakas Zorionak langileari. Zorionak guztioi!



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas - 2 abr.  
Esta efeméride que se celebra también el 2 de abril, tiene como objetivo fomentar la lectura desde las primeras etapas de la vida de los niños y que pase a formar parte de su hábito de vida tanto en la adolescencia como en la adultez.



Día Internacional del Libro Infantil y Juvenil

Retwiteaste

Pedro Ocaña @oca\_oca - 2 abr.  
"Tú eres auténtico" #DíaMundialAutismo



Retwiteaste

Pablo @PabloGdeVicuna - 15 abr.  
En la concentración de la UPV -EHU en Donostia, reclamando unos Servicios Públicos Vascos de calidad



CCOO Irakaskuntza @ccoirakas - 30 mar.  
● eta jazarpen sindikala ez litzateke kriminalizatu behar !?

● #zatozGurekin

Industria Federazioa @CCOOindustria - 30 mar.  
Las #ComisionesObreras, personas llegadas de toda Euskadi, comienzan a recorrer las calles de Legazpi.

#EsElMomento y tenemos un objetivo: ni una persona despedida por ser delegada sindical.

Ni en #Baleike, ni en ningún sitio.

#StopRepresiónSindical  
Mostrar este hilo





# ¿Por qué se excluye al alumnado de los Centros Integrados de FP del derecho a recibir orientación educativa?

Quién escribe estas líneas trabaja como orientador educativo en el Centro Integrado de Formación Profesional Elorrieta-Erreka Mari de Bilbao.



**Ernesto Gutiérrez-Crespo Ortiz**  
Orientador del CIFP  
Elorrieta-Erreka Mari

HACE ESCASOS DÍAS RECIBÍ LA VISITA DE UNA MADRE CUYO HIJO ESTABA INTERESADO EN HACER FORMACIÓN PROFESIONAL, tras obtener el graduado en Secundaria Obligatoria. Le informo de los centros de Formación Profesional que ofertan el ciclo formativo por el que mostraba interés. La madre me comenta que su hijo ha tenido dificultades de aprendizaje y que en el centro de secundaria público del que provenía había recibido seguimiento y apoyo por parte del orientador educativo. Le explico que al centro integrado de FP al que desea acudir (mi centro no ofertaba esos estudios), no cuenta con orientador educativo. La madre me pregunta por las razones de ello y le digo sencillamente que no hay razones. Quienes dirigen la Formación Profesional en Euskadi no desean generalizar la figura de los orientadores educativos en todos los centros integrados de FP. Las excusas son tan absurdas como inexplicables: que

el alumnado de FP ya no necesita orientación educativa puesto que ya ha elegido un ciclo formativo, que el alumnado es mayor,... excusas sin ningún fundamento pedagógico y lo que es peor, revelan un desconocimiento supremo de la realidad del alumnado de FP.

Los hechos son contundentes:

**En la mayor parte de los centros integrados públicos de FP de Euskadi no hay profesionales de Orientación Educativa.** En Euskadi, hay más de 30 centros integrados de FP y solamente **en 8 hay plazas de orientación educativa. Incluso se están suprimiendo: la última de ellas, en el CIFP Emilio Campuzano de Bilbao. En todos los institutos de Secundaria incluso en los centros de Educación de Adultos de Euskadi hay profesorado de Orientación Educativa.** Esto supone una **clara discriminación** hacia el alumnado que opta por hacer ciclos formativos. **¿No se pretende dignificar la FP? Desde luego, discriminar al alumnado de FP y negarle el derecho a recibir el apoyo de profesionales de la Orientación Educativa, no es la mejor forma.**

No existe normativa estatal que impida la existencia de plazas de orientación educativa en los centros integrados de FP. De hecho, en muchas comunidades autónomas hay profesorado de Orientación Educativa en los centros integrados: Navarra, Islas Baleares, Castilla-León, Galicia... Euskadi se sitúa en el furgón de cola del Estado en cuanto a recursos de orientación y apoyo psicopedagógico para el alumnado de los centros integrados de FP.

El profesorado de Orientación Educativa es experto en Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía y realiza una importante labor en los centros, asesorando y ayudando al profesorado, alumnado y familias.



### ¿Cómo afecta esta carencia de profesionales de Orientación Educativa al alumnado?

Estas son algunas de las carencias más significativas: El alumnado se queda sin recibir apoyo psicopedagógico ante dificultades de aprendizaje, personales, familiares o de otro tipo, que pueda afectar a su rendimiento. Estas dificultades son muy comunes y habituales, desgraciadamente.

Tampoco puede recibir asesoramiento personalizado que le ayude a elegir estudios futuros o su itinerario formativo-profesional, al finalizar sus estudios de FP.

El profesorado de orientación educativa atiende a la totalidad del alumnado y, muy especialmente, al que cuenta con necesidades específicas de apoyo educativo, cada vez más presente en FP y que padece diversas dificultades:

trastornos del espectro autista, dislexia, trastorno por déficit de atención o hiperactividad, etc. Este alumnado no cuenta con la ayuda de profesionales de la orientación educativa que coordine y supervise el apoyo que necesita.

En concreto, las orientadoras y los orientadores educativos ayudan a la inclusión de este alumnado, realizando, entre otras, las siguientes tareas:

- Seguimiento personalizado del alumnado.
- Coordinación con el profesorado del aula para valorar las necesidades que presenta del alumnado y así poder ajustar o acordar medidas de adaptación.
- Coordinación, así mismo, con profesionales externos (psicólogos, psiquiatras, educadores sociales...) de entidades públicas y privadas que trabajan con estos colectivos, etc. ➤



### ↳ ¿Cómo afecta esta carencia al resto del profesorado, especialmente a los tutores y tutoras?

El profesorado tutor no puede recibir el apoyo de profesionales de la orientación educativa para la elaboración y puesta en práctica del Plan de Acción Tutorial, ni para afrontar problemáticas que puedan acontecer en el aula: problemas de convivencia, maltrato entre iguales, absentismo, abandonos, etc.

El tutor o tutora tampoco puede recibir ayuda de un orientador u orientadora para detectar y abordar, junto con el equipo docente, las situaciones de dificultad de aprendizaje o de inadaptación académica del alumnado, ni contar con el apoyo del departamento de orientación educativa para la realización de proyectos de centro vinculados a temas transversales, como la educación para la salud, la convivencia y la prevención del maltrato entre iguales, igualdad de género, entre otros.

### ¿Cómo afecta a las familias?

Las familias no pueden recibir asesoramiento psicopedagógico ante situaciones o problemáticas de tipo educativo y académico que afecten a sus hijas e hijos. Tampoco pueden consultar con profesionales de la orientación educativa sobre los itinerarios académicos más adecuados a los intereses y capacidades de sus hijas e hijos, que estudian FP o que desean estudiar FP.

En el caso de familias de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, no cuentan con profesionales expertos en psicopedagogía que coordinen en el centro, el apoyo y la atención de sus hijas e hijos, en colaboración con las personas tutoras y resto del profesorado.

El profesorado de Orientación Educativa realiza, además de las anteriores, otras funciones importantes para el centro, como:

- Informar a usuarias y usuarios sobre el proceso de acreditación de competencias profesionales.
- Orientar a cualquier persona interesada en cursar FP, sobre las distintas opciones formativas y los posibles itinerarios que faciliten la inserción laboral y la mejora de su empleabilidad.

Por todo lo anterior, se está realizando una recogida de firmas para que **en todos los centros integrados de FP de Euskadi, se mantenga o se cree la plaza de Orientación Educativa.**

**Pedimos tu apoyo:**

<http://chnq.it/YM6SWtWj> 



**1131 personas han firmado. ¡Ayuda a conseguir 1500!**



**Ernesto Gutierrez-Crespo** ha firmado esta petición



**irakaskuntza**

**erantzun berriak**

**Apirilak 24 - Vitoria/Gasteiz**

**Euskadiko CCOO konfederazioaren egoitzan**