

te

 irakaskuntza

osagarria
gaiak



Zk. 379

irakaskuntzako langileak. 2021ko urtarrila

editoriala: Demokrazia jokoan 

 **pribatua:** La patronal AICE bloquea con malas artes la publicación del convenio colectivo de Centros de Iniciativa Social de Euskadi que, sin embargo, firmó en julio de 2020

elkarrizketa: “El colectivo docente no puede tener su propio estatuto, sencillamente, porque a los políticos de turno no les interesa” 

Demokrazia
jokoan



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: vcrcceo@vc.ehu.es

www.ccooirakaskuntza.org



editoriala | editorial

Demokrazia jokoan

3

La democracia en juego

5

pribatua

La patronal AICE bloquea con malas artes la publicación del convenio colectivo de Centros de Iniciativa Social de Euskadi que, sin embargo, firmó en julio de 2020

7

laborales

Sentencia a favor de trabajadora de comedores escolares

9

apuntes jurídicos

Jurisdicción Social

10

Jurisdicción Contencioso-Administrativa

12

elkarrizketa

Carmen Perona Mata

“El colectivo docente no puede tener su propio estatuto, sencillamente, porque a los políticos de turno no les interesa”

14

ellas nos marcan el camino

Frances Glessmer Lee, la mujer que revolucionó la ciencia forense

19

el lápiz rojo de Ricardo Arana

Amona mantagorri, zeruan ze berri?

20

txio txioka

22





Pablo García de Vicuña Peñafiel
Idazkari Nagusia CCOO Irakaskuntza

@ pablogarcia@ccoo.eus

Demokrazia jokoan

HEZKUNTZAK -MAIUSKULAZ- ETA GUREA BEZALAKO KLASE SINDIKATU BATEK, azken lau urteotan EEBBetatik etorri zaizkigun albiste desatseginen segidan beste baten aurrean ezin daitezke isilik egon: ezberdintasunak gehitzen doaz -metropoli-barruti aberats handiak, landa-gune babesgabekoaren parean; Internet-en garai bete-betean, edozein gairi, faltsua zein egiazkoa- berehala argitaratzeko bidea eman dioten komunikabideak azaldu dira eta merkatu arin eta ezezagunak erakunde sendoak ordezkatzan ari dira (hori da, behintzat, gehienek uste dutena); guzti hau, herritarren mesfidantza areagotzen ari da.

Hauexek, munduko lehen demokrazia autodenominatzen den lekuan bakarrik gertatzen al da? Europa, EEBBetan bizi izandako antzeko egoeretatik salbu al dago? Edo, zehatzago, 1981ean militarrek emandako estatu-kolpearen ostean inmutatua al dago Espainia?

Aditu gehienek bat datoz gure sistema demokratikoa ahul bezala definitzen eta, horregatik, etengabe sendotzen ibili beharra. Edozein lekutako herritarrentzat, demokraziak dituen adierazle ezberdinek etengabeko behin-behinekotasun egoera hau babesten dute. Gehientzat, esaterako, herriak agintzen duelako asmoa irudikatzen du. Gutxiengoentzat, gainera, beren eskubideak babestuko direlako asmoa. Botere politiko eta ekonomikoa duten eliteentzat demokraziak beren ondasunak babestu behar ditu. Demokrazia-eredu berberaz hitz egiten al gara, beraz? Elkar uler al gaitezke eman daitezkeen hainbeste demokrazien aurrean? 

Estatu Batuetako joan den hauteskundeetan bere liderraren porrota onartzeko gauza ez zirela, Trump presidentearen jarraitzaile sutsuek Kapitolioari egindako erasoak izan zuten garrantzi izugarria ez zen gertaeraren iraupenagatik izan ezta 5 pertsona hil zirelako ere. Munduari eman zion astindua, komunikabideek eta munduko lider politikoek demokraziaren sorrerari egindako eraso bezala definitu zutenagatik izan zen, munduko lehen konstituzio idatzia duelako harro dagoen herriak babesten dituen instituzioei egindako erasoaldi ahaleginagatik, hain zuzen ere.





> Herri batek, erakundeak eta herritarrek aukeratutako konstituzioa izateaz gainera, etengabeko azterketa behar du, beren barne-jarduerak prozesu demokratiko baten azterketari ea eusten dioten ikusteko. Egoera honetan daude, besteren artean, Polonia, Hungaria edo Errumania, EBeko erakundeak bere jokabide demokratikoa aldi oro aztertzen ari baitira.

Horregatik, edozein irakaslek bere gain hartu beharko luke bere ikasleak balio demokratikoetan hezteko ardura. Kontziente izan behar dugu gure ekintzak errepikatzea, ikasleekiko harremanari aurre egiteko era, beren eskaera eta argudioak aintzat hartzea etengabe aztertua eta onartua/gaitzetsia ari dela. Tamalgarria da eta egungo irakasle-funtzioaren erabat testuingurutik kanpo, aipatu jokaera horietatik oso hurrin dauden gauzak entzun eta ikustea, onartu ezin den aitzaki honekin: "gauza horiek Etikako irakasleari dagozkio".

Onartu behar dugu irakaskuntzaren betekizunen artean zera dagoela: ikasleei ohartaraztea demokrazia guztiak ez direla hasi eta bukatzen mendebaldeko herrietan antolatzen diren lekuetan, demokrazia liberalean. Azaldu beharko diegu ere, geureaz gainera, demokrazia ordezkagarria, erakunde soziopolitiko ezberdinetan ordezkaturako gaituzten pertsonak, aldizka, aukeratzean oinarritzen dena, badagoela beste bat, demokrazia zuzena, biltzar bidezkoa, hautesle eta hautagaiaren arteko interakzioari aukera ematen diona, ordezkari eta ordezkatuaren artean etengabeko *feedback*-era behartzen duena. CCOO bezalako erakunde sindikal batean burutzen dena.

Eta azalpen honetan, ez litzateke baztertu behar gaur egun daukagun demokrazia eredia osatzean pentsamendu neoliberalaren garrantzia -edo nagusitasuna-. Komeni da, beraz, adi egotea nagusi den neoliberalismoak, bere interesei erantzuteko inposatu nahi dizkigun gehiegikerei. Horretarako, gai izan beharko dugu kontrol egokiak sortu eta ezartzeko, oreken joko konpentsatzaileri aukera emango diotenak, non, hornitu garen botere instituzionaletatik bakar batek ere ez duen protagonismo eskusiborik hartzen. Eta, enpresarien/administrazioaren alderdiarekin negoziatioari dagokionetan oso adi egotea eskatuko du, hauteskunde prozesuetan esfortzu handiz irabazitako esku hartze lekuetatik kanpo utz ez gaitzaten.

Demokraziak herritarron ongizatea hobetzearen eta sortutako aberastasuna ekitatiboki banatzearen alde egin behar badu, helburu hori lortzen laguntzen duten berdintasunezko politikak ezartzeko aukera izateko lan egin behar dugu. Hori, zaindu eta hobetu behar dugun utzi ezineko esparru sindikala da.

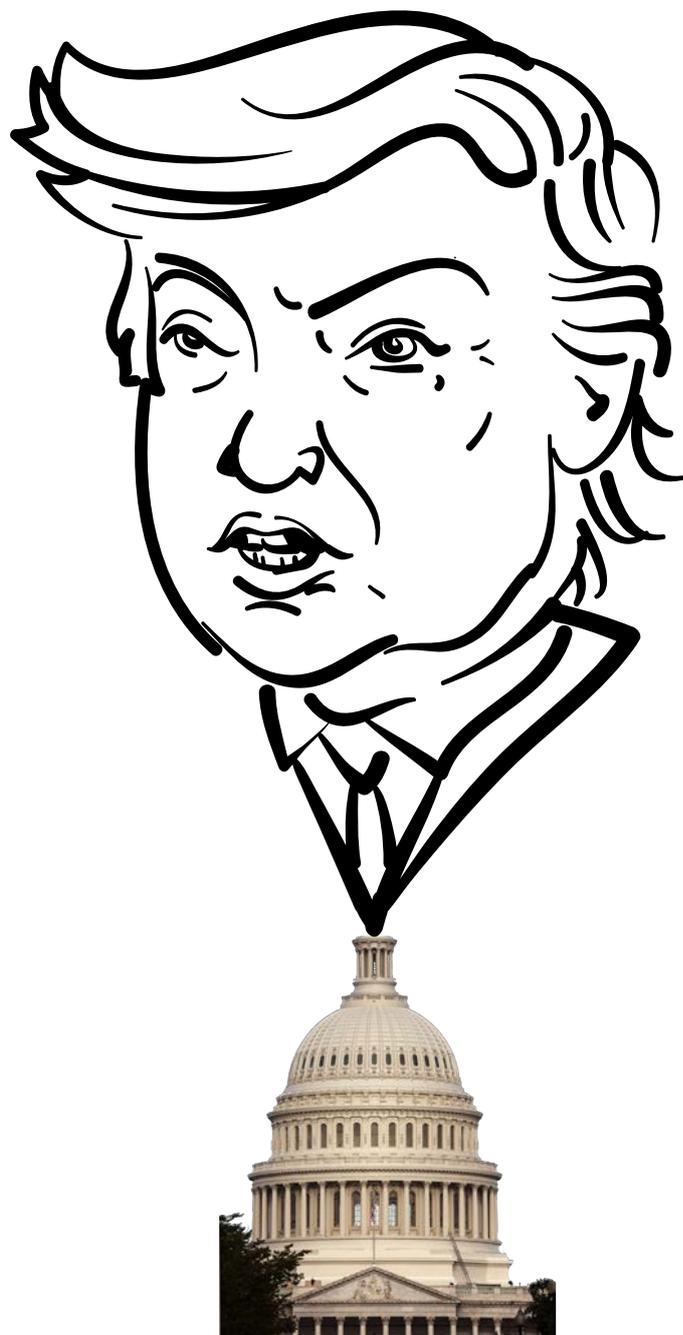
Laburbilduz, gure ikasleei Errege egunean Kapitolioan eta aldi oro gure demokrazietan gertatutakoaren benetako argibidea eman nahi badiegu, lan eskerga daukagu aurrean. Demokraziaz hitz egiteak ondorengo honetaz kontzientziatzea dakar berekin: kontzeptu horretaz ulertzen duena frogatuz, aurrerapauso bat eman behar duen lehena irakasle kidegoak izan behar duela. Eta, gainera, horren arabera jokatu. 

La democracia en juego

Pablo García de Vicuña Peñafiel
Secretario General CCOO Irakaskuntza

 pablogarcia@ccoo.eus

El alcance planetario que obtuvo el asalto al Capitolio de una banda de seguidores enfervorizados del presidente Trump, incapaz de aceptar la derrota de su líder en las pasadas elecciones estadounidenses, no vino por la duración del episodio, ni tan siquiera por la pérdida de 5 vidas humanas. La conmoción mundial se produjo por lo que los medios informativos y las declaraciones de los propios líderes mundiales definieron como el ataque a la cuna de la democracia, el intento de golpe insurreccional a las instituciones preservadas por el país que se enorgullece de poseer la primera constitución escrita del planeta.



LA EDUCACIÓN –CON MAYÚSCULAS– Y UN SINDICATO DE CLASE COMO EL NUESTRO, no pueden permanecer silenciosos ante este hecho, otro más en la serie de desagradables noticias llegadas desde los EE.UU. en estos últimos cuatro años: aumento de las desigualdades –grandes áreas metropolitanas prósperas frente a un campo muy poco favorecido–, medios de comunicación en plena época Internet –que ha ayudado a publicar de forma inmediata cualquier cuestión, falsa o verdadera– y sustitución (o, al menos, la sensación generalizada) de instituciones sólidas por mercados fluidos y desconocidos que aumentan la desconfianza ciudadana. 



De ahí que sea una obligación de cualquier docente preservar en su alumnado una correcta formación en valores democráticos. Debemos ser conscientes de que la reproducción de nuestros actos, de nuestra forma de encarar la relación con ellas/os, de atender sus peticiones o argumentos, está siendo continuamente analizada y aprobada/repreñida. Sigue siendo triste y absolutamente descontextualizado de la labor docente actual escuchar y observar comportamientos alejados de estas variables, con la disculpa inaceptable de que “estas cosas le corresponden al de Ética”.

Tenemos que reconocer que en la labor de enseñar nos corresponde también advertir que no toda la democracia empieza y acaba en el lugar en el que se organiza en los países occidentales, en la democracia liberal.

Deberemos explicar que además de la nuestra, la representativa, en la que designamos periódicamente a las personas que nos representarán en las distintas instituciones sociopolíticas, existe otra, la democracia directa, la asamblearia, la que permite una mayor interacción entre elector/a y elegible, la que obliga a un feedback constante entre representante y representado/a. La que se realiza en una organización sindical, como las CC.OO.

Y en esa exposición, no debería faltar la importancia -cuando no protagonismo- del pensamiento neoliberal en la conformación de la forma de democracia que tenemos actualmente. Conviene, por tanto, estar muy atentas/os a los desmanes que el neoliberalismo dominante intenta introducir para responder a sus propios intereses. Para ello, tendremos que ser capaces de idear e introducir los controles oportunos que permitan un juego compensatorio de equilibrios, en el que ninguno de los poderes institucionales de los que nos hemos dotado, adquieran un protagonismo exclusivo. Y exigirá estar muy atentas/os en los campos de negociación con la contraparte empresarial/administrativa para que no se nos excluya de los lugares de participación ganados con esfuerzo en los procesos electorales.

Si la democracia debe contribuir a mejorar el bienestar de toda la ciudadanía y a exigir una distribución equitativa de la riqueza generada, tenemos que trabajar para permitir implantar las políticas igualitarias que ayuden a ese objetivo. Ese es un espacio sindical irrenunciable que debemos cuidar y mejorar.

En fin, tenemos por delante un trabajo encomiable si deseamos llevar a nuestro alumnado una explicación fehaciente de lo ocurrido en el Capitolio el pasado día de Reyes y en nuestras democracias continuamente. Hablar de democracia implica concienciarnos de que es el colectivo docente el primero que debe dar un paso al frente demostrando lo que entiende por tal concepto. Y actuando en consecuencia. 

↳ ¿Ocurre esto sólo en la autodenominada primera democracia del mundo? ¿Está Europa a salvo de situaciones similares a la vivida en los EE.UU.? O, más concretamente ¿Está inmunizada España tras el golpe de estado de los militares en 1981?

La mayoría de autores coinciden en considerar muy preocupante la fragilidad del sistema democrático y la necesidad, por tanto, de estar apuntalándolo constantemente. Esta situación de provisionalidad continua está garantizada por los distintos significados que tiene la democracia para la ciudadanía de cualquier lugar. Para la mayoría, por ejemplo, representa la aspiración de que el pueblo es el que gobierna. Para las minorías es, además, la aspiración a que se protejan sus derechos. Para las élites, las que detentan el poder económico y político, la democracia debe permitir conservar su riqueza. ¿Hablamos, por tanto, del mismo modelo de democracia? ¿Podemos entendernos ante tantas posibles democracias?

Un país, además de instituciones y una constitución elegidas por la ciudadanía, necesita de un chequeo constante que revise si sus actuaciones internas soportan el análisis de un proceso democrático. En esa situación se encuentran, entre otros, países como Polonia, Hungría o Rumanía, en continuas revisiones de su actitud democrática por parte de las instituciones de la Unión Europea.

La patronal AICE bloquea con malas artes la publicación del convenio colectivo

de Centros de Iniciativa Social
de Euskadi que, sin embargo,
firmó en julio de 2020



Julen Llanos
Responsable de Privada. Araba

@ julenllanos@ccoo.eus

**En una inaudita maniobra
torticera, la patronal AICE
ha declarado en la mesa de
negociación del convenio
colectivo de Centros**

**Educativos de Iniciativa Social de Euskadi que “hará todo
lo posible para que el convenio colectivo no se publique”.**

DESDE HACE MUCHOS AÑOS, los sindicatos más representativos en la mesa de negociación de este convenio hemos venido demandando que todos los docentes que hagan labores de tutoría cobren el “plus de tutoría” que establece el convenio. En convenios anteriores, la patronal logró que tanto, el personal del Primer Ciclo de Educación Infantil, que abarca desde los 0 a los 3 años, muy feminizado y con los salarios más bajos y las jornadas más largas y pesadas de todas etapas educativas, así como el personal docente de FP, donde prácticamente la totalidad

de los docentes realizan labores de tutoría, fuesen excluidos del cobro de ese plus. Un plus, que por otra parte, es bastante pequeño. Pero en la presente redacción del convenio, los sindicatos hemos conseguido que esa exclusión desaparezca, en tanto en cuanto es una clara discriminación de dos etapas frente al resto, sin un motivo claro que lo justifique, puesto que tanto unas docentes como otros y otras realizan las mismas labores de tutoría que en el resto de las etapas, y que son muy concretas y conocidas por todos y todas.

Desde un punto de vista estrictamente económico, la patronal AICE rechaza el pago de dicho plus, como otros muchos compromisos que adquirió en noviembre de 2019, momento en el que quizá su apremio y urgencia por retirar de las calles, manifestaciones y huelgas a los docentes de sus centros, le hizo valorar las negociaciones a muy a la ligera, ahora no quiere asumir este convenio tal y como lo firmó en su momento.

Una vez firmado por todos los sindicatos (menos LAB, por razones sobradamente conocidas por todos) y por todas las patronales más representativas, incluida AICE, el convenio fue remitido a la Autoridad Laboral para su revisión y para su posterior publicación en el Boletín Oficial de País Vasco. A las pocas semanas, ese convenio nos fue devuelto con una petición de subsanación, porque las condiciones para solicitar una excedencia voluntaria empeoraban las marcadas por el Estatuto de Trabajadores, cuestión que impide la ley.

Para subsanar el error demandado por el Departamento de Trabajo, se convocó una mesa de convenio, lo que las patronales utilizaron para añadir torticeramente en el orden del día un improcedente punto extra que ellos denominaron “otro error”: la desaparición de la discriminación explícita de las etapas de Educación Infantil Primer Ciclo y Formación Profesional del cobro del plus de tutoría.



antes de la firma del convenio se han tenido todas las oportunidades imaginables de revisión, consulta a gabinetes jurídicos y de negociación de contenidos y redacción. Existen antecedentes, incluidos los jurídicos, que nos avalan. Precisamente por derechos ejercidos por estas mismas patronales y que supusieron un perjuicio para los trabajadores y trabajadoras.

Sorprendentemente y, hay que volver a insistir, de una forma muy torticera, la patronal AICE y también Kristau Eskola han decidido no firmar el acta de la reunión por “desavenencias en la redacción de la propia acta” para impedir que se pueda enviar a la Autoridad Laboral la subsanación requerida por el motivo de la excedencia y así bloquear la publicación del convenio a causa de la

verdadera razón: las patronales no están dispuestas a asumir los compromisos que, sin embargo, en noviembre de 2019 y con todos los trabajadores y las trabajadoras del sector en la calle en una huelga convocada para un mes, y con la conflictividad en sus centros convertida en un problema social de primer orden en Euskadi, sí les pareció oportuno aceptar.

Así que de nuevo nos encontramos con las patronales del sector enrocadas en la misma actitud de siempre: abriendo la mano a todas aquellas subvenciones, premios y abonos que puedan conseguirse de las administraciones públicas para paliar sus gastos de COVID, de sobrecostes en cotizaciones

a la seguridad social en los contratos de relevo, de asunción de antigüedades en el caso de acceder a recolocar al personal que pierda su puesto de trabajo por pérdida de aulas, o el pago de las indemnizaciones por despido si esa recolocación no es posible, así como decenas de subvenciones y ayudas más, pero cerrándola, con el puño bien prieto, para pagar un complemento o plus de tutoría a docentes que, efectivamente, realizan ese trabajo, y que simplemente no lo cobran, a diferencia de otros muchos compañeros y compañeras, por una cuestión de ahorro de costes.

Y todo ello empañando una negociación colectiva que ya viene con una herida de bala, en forma de desconfianza, cultivada en diez largos años de desencuentros, engaños y triquiñuelas.

Hemos tenido una nueva reunión de convenio. Hemos vuelto a redactar la subsanación requerida por el Departamento de Trabajo y las patronales han vuelto a poner de manifiesto su desacuerdo con la publicación del convenio tal y como está, es decir, tal y como está firmado por ambas partes el 17 de julio de 2020. Las patronales no han firmado tampoco, a día de redacción de este artículo, dicha acta de subsanación. Y de resultas, la Autoridad Laboral anuncia la amenaza que se cierne sobre el convenio con el “archivo del expediente”.

Los sindicatos estamos hartos. CCOO Irakaskuntza está harta de tantas malas artes, de tantos obstáculos, de tantas maniobras. No dudaremos, en poner toda la carne en el asador, bien sea una parrilla jurídica o bien una brasa de protestas y movilizaciones, para que las cosas se hagan en justicia, se acaben las discriminaciones y todo el personal pueda cobrar por el trabajo que hace.

Ya lo hemos hecho antes, y lo haremos ahora. 

Subsanado y acordado el error constatado por el Departamento de Trabajo, a través de una nueva redacción del artículo sobre la excedencia voluntaria, no se admitió renegociar un acuerdo sobre el segundo punto añadido, porque la calificación de “error” que hacen las patronales sobre la falta del párrafo que discrimina a las etapas mencionadas del cobro del plus de tutoría, alegando que es un asunto “no acordado” no es compartida por los sindicatos. Este tema ha sido tratado en muchas mesas negociadoras y debemos reiterar la consideración de la firma del convenio como el aval jurídico necesario y suficiente de que su redacción final fue aceptada por todas las partes firmantes. Entendemos que no cabe ahora echarse atrás, una vez que

Sentencia a favor de trabajadora de comedores escolares



Maite Villamor Montoya
Laborales de pública

@ maitevillamor@euskadi.ccoo.es



Un trabajo indispensable, hoy en día, para el funcionamiento de nuestra sociedad es el de las trabajadoras y trabajadores de los comedores escolares. Su trabajo permite cierta conciliación familiar en una sociedad que sigue primando el trabajo por encima de todo. Pero este trabajo de estas y estos profesionales no está suficientemente reconocido ni goza, en muchos casos, de las medidas mínimas de salud.

RECIENTEMENTE EL DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL DE CCOO, a instancia de la federación de Irakaskuntza y, tras muchos años de trabajo y peleas, ha conseguido que el Juzgado de lo Social Nº2 de Bilbao en sentencia 250/2020, reconozca que la hipoacusia que padece la trabajadora I.C.D. se ha producido por una exposición elevada y continua al ruido en su centro de trabajo. La sentencia considera probado que la trabajadora “desarrolla su prestación sometida a un nivel diario equivalente de ruido superior a 80 dB”, por lo que reconoce la indemnización referida en base a lesiones permanentes no invalidantes derivadas de este hecho.

CCOO ha exigido a las empresas y al Gobierno Vasco que evalúen los niveles de ruido y pongan medidas para que este no afecte a la salud de sus trabajadoras/es. Además, en el sindicato se ha puesto en marcha un protocolo para ayudar a quien quiera iniciar el proceso para pedir este reconocimiento y, si lo hubiera, derecho a indemnización.

Para poner en marcha el proceso se debe solicitar la elaboración de un estudio de ruido en el centro de trabajo. Hay centros que ya lo tienen hecho y se puede aprovechar, sino, habría que solicitarlo. A continuación, hay que hacerse una audiometría, que debería ser a través de Salud Laboral del Gobierno Vasco (y de los reconocimientos médicos que el Gobierno Vasco está obligado a realizar y que no dejamos de reclamar, pero no suelen responder a nuestras peticiones), pero para acelerar el proceso, se puede solicitar por Osakidetza, alegando la pérdida auditiva al médico de cabecera para que nos mande al otorrino y nos haga la audiometría. Una vez tengamos las dos pruebas, acudiremos a Salud Laboral de CCOO donde, con la colaboración de la federación de Irakaskuntza, nos ayudarán a redactar la reclamación.

Ahora solo falta que todas-os quienes sufren estas consecuencias se pongan a ello y hagan pagar a las empresas y al Gobierno Vasco por tantos años en los que nos les han cuidado como deberían. Por su salud y su futuro. 



Mar López
Docente pública Bizkaia

 mar.lopez@ccoo.eus



De nuevo, os presentamos un resumen de algunas de las sentencias que el Gabinete Jurídico Técnico de la Federación de Enseñanza de CCOO nos ha hecho llegar. Esperamos que sea de vuestro interés.

apuntes jurídicos

JURISDICCIÓN SOCIAL



El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), en Sentencia de 6/10/2020 ha estimado el recurso de una trabajadora y ha declarado su derecho a disfrutar de 8 semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de hijo, condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a pasar por dicha declaración y abonar la prestación correspondiente.

(Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), Sala de lo Social, Sentencia 396/2020)

La trabajadora -abogada sindical- tuvo una hija en junio de 2019, formando una familia monoparental. Tras disfrutar del permiso de maternidad (actualmente denominado permiso por nacimiento y cuidado del menor) solicitó al INSS las 8 semanas adicionales del permiso del otro progenitor, permiso que fue denegado. Recurrida dicha denegación el TSJPV (Tribunal Superior del País Vasco) ha estimado la misma en base a la protección del menor, por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado (perteneciente a familia monoparental) va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros en una situación semejante, encuadrados en un modelo familiar biparental. Mientras los menores de familias biparentales **en el año 2019** y en base al RD 6/2019, de 1 de marzo,

tenían derecho a disfrutar del cuidado de sus progenitores, por un tiempo de 16 + 8 semanas, los de las familias monoparentales solo tenían derecho a disfrutar del cuidado de su única progenitora, es decir 16 semanas. En la propia sentencia, se habla de que las familias monoparentales y las mujeres indirectamente, se verían discriminadas de no ser reconocidas esta prestación adicional.



La prestación por maternidad no puede disfrutarse años después del nacimiento.

(TSJ Andalucía, Sala de lo Social, Sentencia 995/2020, 17 jun. Rec. 2173/2019)

La demandante trata de hacer ver que 10 de las 16 semanas del permiso de maternidad pueden ser disfrutadas en cualquier momento y a mera solicitud de la madre, en su caso aproximadamente 2 años tras el parto. Para la Sala, carece de sentido y no responde a la finalidad de la prestación, obtener el reconocimiento del derecho al disfrute de unas prestaciones por maternidad una vez han transcurrido 2 años desde la fecha del parto. La finalidad primordial que persigue la prestación que se materializa las 16 semanas de descanso con su correspondiente subsidio económico es la protección de la salud de la mujer trabajadora, durante el embarazo, parto y puerperio, y por ello, carece de toda lógica y razón de ser la reclamación de la demandante.



La evolución normativa sobre la materia e incluso la última reforma que ha unificado las prestaciones por maternidad y paternidad en una única y nueva prestación por nacimiento y cuidado de menor, con la notable singularidad de ofrecer la posibilidad de que la madre disfrute de 10 de las 16 semanas de descanso por parto hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad, no supone dar a la beneficiaria carta parta obtener el reconocimiento del derecho al disfrute de la prestación por maternidad transcurridos 2 años desde la fecha del parto.



La finalización de los contratos predoctorales en formación no es indemnizable.

(Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 903/2020, 13 oct. Rec. 119/2019)

Estos contratos no son equiparables a los de obra o servicio determinado, pues tienen su régimen jurídico propio, que no prevé indemnización alguna para el caso de extinción por finalización del contrato. Se trata de una modalidad contractual, de carácter formativo, a la que el legislador no ha atribuido indemnización en el momento de su finalización, sin que la remisión al ET deba interpretarse como un reenvío al régimen general de finalización de la contratación temporal recogido en el art. 49.1 c) ET en la misma línea seguida con otros contratos temporales. Para el Supremo, en la medida en que el legislador sí ha especificado, cuando lo ha considerado necesario, este concreto aspecto de la relación laboral, -la finalización indemnizada-, y en el caso ni el contrato predoctoral ni el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación lleva aparejada una indemnización específica a su extinción no puede pretenderse una remisión amplia al ET.



Tener un hijo en edad escolar no es suficiente para adaptar la jornada laboral a la carta.

(TSJ Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 5 octubre de 2020. Rec. 2173/2020 (LA LEY 151950/2020))

De cara a que un trabajador pueda adaptar su jornada, no basta dar por sentada la necesidad de conciliación simplemente por tener un hijo menor que va al colegio, sino que es necesario probar **necesidades reales y razonables**. El juez indica que es muy loable el deseo de todo progenitor de pasar el mayor tiempo con sus hijos, pero si bastara solo con ello para adaptar la jornada, todas las empresas vendrían obligadas a modificar la jornada laboral de sus empleados teniendo en cuenta los horarios escolares de sus hijos, sin excepción.

El art. 24.8 ET no concede a las personas trabajadoras un derecho absoluto, sino dependiente de las necesidades de la persona trabajadora y dependiente también de las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En definitiva, el Estatuto de los Trabajadores no impone la adaptación con fines de conciliación de manera directa e incondicionada, sino vinculada a una real necesidad, -más allá del deseo de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral-. Porque para los padres con hijos menores de 12 años sí existe un derecho a reducir la jornada de forma incondicionada, sin más causa añadida. Pero estamos ante otro derecho distinto, y si el legislador lo hubiera querido equiparar a la reducción de jornada lo hubiese dicho expresamente. 

↳ JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA



La excedencia para cuidado de familiares no puede utilizarse para atender a hijos mayores de tres años, salvo en casos de enfermedad, accidente o discapacidad.

(TSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 902/2020, 4 may. Rec. 381/2018)



Los funcionarios del cuerpo docente estatal integrados en una administración autonómica, se rigen por la normativa de ésta.

(Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1443/2020, 4 nov. Rec. 1198/2019)

La excedencia de los funcionarios por cuidado de hijos posee carácter específico y diferenciador respecto a la excedencia genérica por cuidado de familiares y los sujetos causantes de una y otra excedencia son distintos.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma la denegación de una excedencia para el cuidado de un hijo mayor de 3 años, al no constar una enfermedad o discapacidad que le impida valerse por sí mismo en las actividades propias de su edad. Por más que pueda considerarse insuficiente el plazo de tres años para conciliar la vida laboral y familiar, no es posible una interpretación extensiva de la figura de la excedencia para el cuidado de familiares a los hijos mayores de 3 años, -claro está salvo los supuestos en que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, lo que no es el caso-. Si el legislador hubiera querido ampliar la excedencia para cuidar hijos hasta los seis años (u otra edad), así lo hubiera hecho, en lugar de delimitar claramente los distintos supuestos de excedencia y sus condicionantes.

Es de plena aplicación la legislación de función pública de la comunidad autónoma, pues no se está ante una situación de ejecución de transferencias autonómicas. El hecho de ser funcionaria de un cuerpo docente de ámbito estatal que reingresa al servicio de la administración autonómica no implica que pueda aplicarse una normativa estatal relativa, en el caso, al percibo de un complemento de puesto de trabajo. A un funcionario que se encuentra en situación de servicio activo en su cuerpo docente estatal, no por ello le deja de ser aplicable directamente la legislación de función pública de la Administración autonómica en la que se encuadra.

La funcionaria recurrente no accedió al Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria con anterioridad al proceso de transferencia de competencias de educación a la Comunidad Autónoma de Galicia, sino en nombramiento por Orden EDU/2683/2009, de 28 de septiembre, por superación de las pruebas selectivas convocadas de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Comunidad Autónoma de Galicia. Como se ve, la incorporación a la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia se produce, no en el marco de un proceso de transferencia de competencias en educación, sino en virtud de la regulación propia del Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria. Y si como en el caso, la funcionaria se ha reincorporado a la situación de servicio activo en la Administración de la Comunidad autónoma de Galicia, le es de plena aplicación la legislación de función pública de dicha comunidad autónoma, porque no se está ante una situación de ejecución de transferencias autonómicas.





Régimen de la promoción interna en el supuesto de los funcionarios en servicio activo en otra Administración pública.

(Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1374/2020, 21 oct. Recurso 4300/2018 (LA LEY 141843/2020))

El Tribunal Supremo da respuesta a la cuestión de interés casacional planteada, sobre si los funcionarios que se encuentran en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas tienen derecho a participar por el turno de promoción interna en los procesos selectivos convocados por su Administración de origen sin necesidad de solicitar el reingreso en la misma

La Sala sentencia que no cabe equiparar procedimientos de provisión de puestos de trabajo con procedimientos selectivos, como es el procedimiento de promoción interna.

Se trata de dos modalidades de situación de servicio en otras Administraciones públicas distintas por ser distinto el origen que las determina. En el caso de la movilidad derivada de procesos de transferencias es un proceso objetivo, en tanto que el acceso a puestos de trabajo mediante procedimientos de provisión es estrictamente subjetivo y voluntario.

El Supremo declara que no pueden participar en procedimientos de promoción interna convocados por la Administración de origen los funcionarios en servicio activo en otra Administración pública que se encuentren en esta situación por haber obtenido puestos en la misma por procedimientos de provisión previstos en el EBEP.

Finalmente, la Sala aclara que lo que garantiza el art. 88.3 EBEP a los funcionarios en situación de servicio activo en otra Administración Pública, cuando se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en el propio Estatuto, es solo el acceso a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.



La agresión a un profesor de religión no constituye delito de atentado a la autoridad.

(Audiencia Provincial Burgos, Sentencia 258/2020, 8 oct. Recurso 89/2020 (LA LEY 152861/2020))

El profesor denunciante no estaba ejercitando funciones propias puesto que no estaba impartiendo clase de religión. Además, a los profesores de religión en centros públicos o concertados les es aplicable la LO 2/2006, que les excluye como funcionarios docentes, y establece que la enseñanza de religión la impartirán en régimen de contratación laboral.

El profesor de religión fue agredido por los padres de una alumna en las inmediaciones del centro educativo, cuando estaba coordinando la llegada y el acceso al autobús de los alumnos que participan en una excursión a Francia organizada como actividad extraescolar dentro del programa de su asignatura. Los padres de una alumna a la que no se había permitido participar en la excursión, se dirigieron al profesor y le recriminaron que su hija no pudiera participar ni viajar junto con sus amigos y le dijeron que era un mentiroso, un ladrón y que les devolviera el dinero; el padre le propinó un empujón que le hizo perder el equilibrio, aunque sin llegar a caer al suelo.

Condenado el padre por un delito de atentado a la pena de ocho meses de prisión, la Audiencia Provincial de Burgos estima el recurso y dicta sentencia absolutoria porque los profesores de religión no son funcionarios docentes, y no tienen el carácter de autoridad.

Su relación laboral es la regulada en el *Real Decreto 696/2007, de 1 de junio (LA LEY 6288/2007)*, y no resulta aplicable el Estatuto de la Función Pública.

Además, se da la circunstancia de que el denunciante no estaba ejercitando funciones propias de profesor de religión en el momento de los hechos; no estaba impartiendo clase de religión, tan solo organizando, en el exterior del Instituto Público, una excursión y para que los hechos pudieran ser constitutivos del delito, sin perjuicio de que no ostenta la condición de funcionario, deberían haber acontecido en forma relacionada con el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas. 

Carmen Perona Mata, Directora del Gabinete Jurídico de
la Federación estatal de Enseñanza

“El colectivo docente no puede tener su propio estatuto, sencillamente, porque a los políticos de turno no les interesa”

Pablo García de Vicuña Peñafiel
Secretario General CCOO Irakaskuntza

@ pablogarcia@ccoo.eus

Gaiak: En nuestras visitas a los centros educativos todavía nos encontramos a docentes que se extrañan de que el sindicato tenga necesidad de contar con una Asesoría jurídica. ¿Consideras que es fruto de la individualización de las relaciones laborales que intenta imponer este neoliberalismo o de una visión romántica de la enseñanza que no desea ver condiciones laborales en la profesión?

Carmen Perona: El Servicio Jurídico del sindicato es el servicio esencial del mismo, es el servicio que históricamente ha sido insignia del sindicato CCOO. Todo trabajador necesita que profesionales especializados en diferentes ramas

Todo trabajador necesita que profesionales especializados en diferentes ramas del derecho defiendan sus intereses ante los tribunales, tanto derechos individuales como colectivos

del derecho defienda sus intereses ante los tribunales, tanto derechos individuales como colectivos.

En cuanto a los profesionales de la educación, prestadores de un derecho fundamental es muy importante que ante las potestades reglamentarias y de auto-organización, como ante la potestad de programación o planificación, sancionadora o de coacción de las diferentes Administraciones públicas y educativas o de las empresas privadas, **todo personal que ejerza su función**

en un centro docente o relacionado con la enseñanza debe disponer de un profesional de la abogacía que pueda legitimar ante las diferentes jurisdicciones, tanto laboral, contencioso-administrativa, civil o penal la injusticia, la merma de sus derechos o incluso denuncias infundadas. Esto hace que los servicios jurídicos del sindicato sean necesarios y uno de los servicios más utilizados por su afiliación, donde el coste de su defensa siempre es mucho menor que un abogado particular. Por ello la importancia de tener tu abogado en tu sindicato.

G: ¿Crees que quienes se dedican a la enseñanza conocen bien sus derechos?

C.P.: Considero que tanto los docentes como el personal no docente conoce sus derechos, en mayor o menor medida. Sobre todo, conocen los derechos individuales o personales, más conocidos por la ciudadanía.

No obstante, hay derechos que se desconocen, sobre todo los relacionados con procedimientos administrativos y disciplinarios. A mi juicio, hay una falta de formación

por parte de las Administraciones educativas en estos temas.

Siendo la formación un derecho del empleado público y de los trabajadores, las Administraciones

Esto hace que los servicios jurídicos del sindicato sean necesarios y uno de los servicios más utilizados por su afiliación, donde el coste de su defensa siempre es mucho menor que un abogado particular

educativas y las empresas privadas deberían promover y fomentar la formación del trabajador de la enseñanza en materias que como ciudadano, como servidor público o como ejecutor de un servicio prestacional deben conocer.

G: Tenemos la sensación de que no ocurre lo mismo con el conocimiento de sus deberes ¿O sí?

C.P.: A mi entender, tanto los docentes como el personal no docente saben sus deberes, es más, son exigentes en el cumplimiento de los mismos. Actúan con muy buena fe y en la mayoría de los casos dejan de lado el ejercicio de su derecho en beneficio de la comunidad educativa, de la sociedad y sobre todo del alumnado. Ejercen sus deberes aún en situaciones que no son un deber, pero actúan con el sentido común de un buen ciudadano, siempre en defensa del alumno. Y es en estas situaciones donde sin ser un deber actúan con la diligencia de un buen padre de familia y donde excepcionalmente pueden tener problemas y en estas situaciones el abogado del sindicato ejerce la protección del docente.

Carmen Perona Mata, es la Directora del Gabinete Jurídico de la Federación estatal de Enseñanza.

Abogada en ejercicio desde 1990, toda su carrera profesional ha estado y está dedicada al asesoramiento y defensa de los derechos del personal de enseñanza.

Doctora en Derecho, Máster en Derecho Administrativo, Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Máster en Mediación Civil y Mercantil. Ha sido asesora en la Comisión Interministerial de negociación del Estatuto Básico del Empleado Público y del Estatuto Docente. Vocal de la Mesa Interministerial de Retribuciones en el Ministerio de Educación. Profesora asociada de la Universidad Carlos III y de la UNED. Colaboradora en la Revista Actualidad Administrativa, en la Revista Derecho vlex y en Diario La Ley. Entre sus artículos podemos citar: **“El acceso del funcionario interino docente de las CCAA”**; **“La carrera docente como pilar de calidad en la Universidad española”**. Autora de más de 25 libros registrales sobre función pública y educación, entre los que cabe destacar: **“La praxis docente en las resoluciones judiciales”** (2018); **“Los derechos del profesorado en la enseñanza privada en España. Guía de apoyo jurídico”** (2018); **“Práctica docente”** (2014); **“Estatuto Básico Empleado Público”**, Comentado (2007) y **“La responsabilidad jurídica en los centros de enseñanza públicos o privados”** (2005). Recientemente ha defendido su tesis doctoral calificada Cum Laude y premio especial, **“El acceso a los cuerpos docente de la enseñanza pública no universitaria. Piedra angular de un sistema educativo de calidad”**.

↳ **G: Estatuto docente. La LOMLOE vuelve al recurrente tema del Estatuto docente. En tu opinión, ¿estamos, una vez más, ante la zanahoria del ejemplo?**

C.P.: Dada mi experiencia **no tengo muchas esperanzas en que haya un Estatuto Docente** y explico las razones. El primer borrador del Estatuto Docente fue entregado a las organizaciones sindicales el 18 de abril de 2007, la intención de la Mesa de Negociación era la publicación del estatuto docente a la mayor brevedad posible, dado que se había negociado paralelamente con el Estatuto Básico del Empleado Público, y una vez que este vio la luz, no había impedimento para que el estatuto docente fuese aprobado. Pero sin embargo no fue así, y después de tantos años seguimos igual, a pesar de que en el año 2015 hubo una modificación del EBEP,

El docente público no universitario es el más agredido por parte de la dirección del centro y por la propia Administración de la Comunidad Autónoma

e incluso el personal sanitario tiene su propio estatuto, **¿por qué los docentes no pueden tener su propio estatuto?**

Sencillamente porque a los políticos de turno no les interesan los docentes, si observamos la LOMLOE, la LOMCE, la LOE, la LOPEG y así cada una de las numerosas leyes educativas, no existe un solo artículo dedicado al profesorado; esto es, la selección, promoción, carrera profesional, y demás. Se encuentran recogidos todos los asuntos del profesional

de la educación en disposiciones adicionales; esto es, lo que se olvida, lo que se desarrollará a través de reglamentos, lo que no importa. Esta es la visión y la importancia que da el legislador del profesorado.

G: De tu amplia experiencia al frente del Gabinete jurídico de la Federación, ¿qué sector o colectivo de los que tratas (personal laboral, docente, enseñanza pública, concertada, Universidad...) consideras que necesita más tus servicios?

C.P.: No puedo decir qué colectivo necesita más los servicios jurídicos, pero si puedo afirmar los colectivos que más expedientes abrimos y **con una clara diferencia tenemos más consultas, expedientes y juicios del docente de la enseñanza pública**, seguidos del personal de universidad, en este caso tanto personal de administración y servicios como docentes, tanto laborales como funcionarios.

Encontramos diferencias entre los asuntos que llegan al Gabinete Jurídico, de modo que **el docente público no universitario es el más agredido por parte de la dirección del centro y por la propia Administración de la Comunidad Autónoma**,

sin embargo, los casos que llegan de la universidad son supuestos más individuales, más concretos a un caso determinado.

G: ¿Eres de la opinión de que hay una excesiva judicialización de las relaciones laborales? ¿Tan “barato” sale a las administraciones públicas y a las empresas utilizar esta vía en vez de la negociación colectiva?

C.P.: La negociación colectiva en las empresas privadas es mucho más fluida y más antigua, además de mucho más protegida por la

doctrina judicial, y en este ámbito laboral la negociación colectiva es fuente normativa y, por lo tanto, el convenio colectivo se convierte en fuente del derecho, lo que no esté en el convenio no existe. Por lo tanto, en este supuesto no hay judicialización, a no ser que se incumpla un derecho individual o colectivo contemplado en el propio convenio colectivo.

Sin embargo, en la función pública esta negociación colectiva es muy ligera, **hay numerosos e importantes temas que el EBEP excluye de la obligación de negociar** como los sistemas, criterios, órganos, procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional. La principal consecuencia práctica de la exclusión de estos elementos esenciales del acceso es que quedan fuera del ámbito negociador las bases generales y específicas que regulan los procesos de selección y de promoción interna, así como las convocatorias concretas.

En el mismo sentido, las Administraciones Públicas pueden desvincularse de los Acuerdos y Pactos firmados con las organizaciones sindicales en base a principios de contención presupuestaria. Por ello, en muchas ocasiones solo queda la vía judicial para defender los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la ley.

Hay una discriminación absoluta con el funcionario público y su defensa ante la justicia, ya que, si bien al trabajador de una empresa no pueden condenarle en costas, el funcionario público puede ser condenado en costas, lo que en muchas ocasiones limita el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva y les causa una absoluta indefensión, y de esto de aprovechan las diferentes Administraciones.

G: ¿Estamos cayendo en esa misma estrategia las



razón, por el número tan elevado de normativa en continua modificación. Ante estas circunstancias es normal que los profesionales de la educación no están acostumbrados a leer normativa al respecto, máxime interpretarla, pues para esto, hay que ser casi un experto en la materia.

Solamente puedo aconsejar que lean artículos sencillos sobre las diferentes normas o jurisprudencia importantes, por ejemplo, el Boletín del Gabinete recoge semanalmente aquellos casos vistos en los tribunales que pueden ilustrar y es de fácil lectura.

G: Si hacemos caso a las indicaciones recogidas en la LOMLOE, esta puede ser la legislación en la que, por fin, podamos negociar el Estatuto docente y la carrera profesional. De articularse ¿Cuáles serían las bases de una "carrera docente" en las enseñanzas no universitarias?

C.P.: La carrera docente ha sido uno de los capítulos más interesantes de mi tesis doctoral. Efectivamente si queremos un sistema educativo de calidad, y observamos los sistemas educativos del derecho comparado y los índices de calidad de los países donde la calidad educativa y la calidad del profesorado van unidos en unos altos porcentajes de efectividad, **no cabe duda que es imprescindible una carrera docente en la enseñanza no universitaria.**

Una de las principales conclusiones del informe de la OCDE es: "Fomentar una carrera docente atractiva para el profesorado como incentivo y clave de mejora de la calidad y equidad educativas"¹.

**organizaciones sindicales?
¿No se resiente de esta forma la propia negociación colectiva?**

C.P.: Las organizaciones sindicales no judicializan las relaciones laborales o funcionariales, sino que el elemento clave es la acción sindical y por supuesto, la negociación colectiva. El caso que conozco: CCOO, siendo la organización sindical más importante en todo el Estado, tanto a nivel laboral como funcional, lleva por bandera la negociación colectiva, y su defensa en todos los ámbitos. Lo que ocurre es que cuando ya sea la patronal o la Administración vulneran ese derecho a la negociación colectiva, siendo un derecho fundamental, o vulneran derechos de los trabajadores, o hacen uso de la superioridad jerárquica, económica o social, a los sindicatos no les queda otra vía que

utilizar otro derecho constitucional como es el derecho a la tutela judicial efectiva, esto es acudir a los tribunales, como poder de un estado de derecho.

G: Como trabajadoras/es de la educación, estamos acostumbradas/os a leer e interpretar mucha información. Sin embargo, en general, solemos tener reticencias a la lectura de textos normativos porque resultan "farragosos" ¿qué nos aconsejas para vencer ese rechazo?

C.P.: En este caso no puedo aconsejar mucho, ya que la legislación docente es muy dispersa, muy específica y a veces hasta a los propios jueces les cuesta interpretarla. Es difícil encontrar abogados especializados en la función pública docente por la misma

1 Vid. OCDE, "Docentes en Iberoamérica: análisis de PISA y TALIS 2015", Fundación SM, Madrid, 2018.

La recomendación a nivel internacional se dirige a que los gobiernos inviertan al menos el seis por ciento del producto interior bruto en educación, como señala JACQUES DELORS en “La educación encierra un tesoro”

El objetivo de una carrera docente no puede ser la evaluación del profesorado por sí misma, sino que ésta debe llevarse a efecto en el marco de una carrera profesional, en la que la evaluación docente es el elemento principal.

Es necesario un modelo de desarrollo profesional, que sea voluntario, en el que se evalúen las competencias profesionales de los docentes, con unos incentivos vinculados a cada evaluación positiva. Además, para establecer la carrera docente se precisa determinar qué elementos cuentan para el mérito docente, que no sea solo la antigüedad o haber ejercido en puestos directivos; la asistencia a cursos o la adquisición de titulaciones más altas que las necesarias, sino que deben unirse al ejercicio de la acción educativa en situaciones de especial dificultad; la participación en proyectos innovadores o la contribución en la formación del profesorado novel.

En los países caracterizados por obtener los mejores resultados en las pruebas internacionales PISA 2017: Finlandia, Singapur, Canadá y Corea del Sur, el ejercicio de la carrera docente es tan selectivo como el ingreso. El ingreso y permanencia están determinados en su totalidad a partir del mérito y no de la experiencia. Un elemento importante de la evaluación es que además de ser homogéneo, multidimensional y transparente,

está fundamentada en el aprendizaje continuo desde el comienzo de la carrera.

G: Cualquier otra cuestión que quieras plantear, éste es tu espacio. Gracias por todo.

C.P.: La falta de una ley de financiación de la educación ha significado la desvinculación de las políticas presupuestarias de cualquier marco normativo que asegurara el cumplimiento de los objetivos y necesidades educativas en tiempo adecuado y con los recursos suficientes. En un contexto de política económica condicionada por la contención del gasto y el déficit cero, la falta de recursos educativos, ha tenido consecuencias importantes tanto en el terreno de la calidad como, sobre todo, en el de la equidad educativa.

En este contexto de crisis incluye una doble complejidad entrelazada que vincula lo social y lo educativo como un emergente a enfrentar de manera conjunta. De este modo, se sitúa lo social y educativo como dos caras de la crisis que afrontó nuestro país.

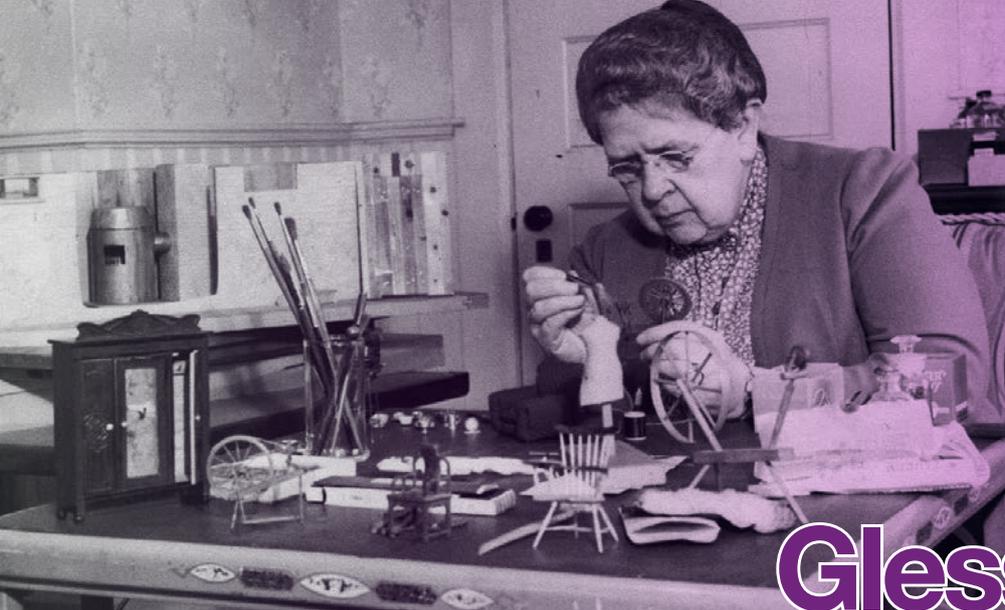
La articulación de ambos planos de crisis nos lleva a analizar el rol del Estado en tanto actor principal con la capacidad de construir una identidad en todo el territorio estatal, a través de instituciones organizadas, mediante de un orden jurídico con estructuras y niveles de gobierno

que se constituyan en un proceso de construcción social para una educación de calidad.

La recomendación a nivel internacional se dirige a que los gobiernos inviertan al menos el seis por ciento del producto interior bruto en educación, como señala JACQUES DELORS en “La educación encierra un tesoro”². Este valor se ha constituido en un punto de referencia más allá de las diferencias regionales y de la magnitud del producto interior bruto de los distintos países. La necesidad de una ley de financiación del sistema educativo constituye un punto de inflexión en las políticas de financiación de la educación, convirtiéndose en un instrumento fundamental para la orientación de políticas y en tendencia de financiación el sector, otorgando de este modo una previsibilidad del gasto en educación y a su vez estableciendo un marco de responsabilidades muy claro en cuanto a la asignación presupuestaria.

Una buena financiación educativa debe incluir una serie de programas y proyectos evaluados convenientemente. Es necesario realizar una evaluación ex ante, previa a la implantación de los programas y proyectos, mediante simulaciones y, en caso necesario, aplicaciones piloto. Más tarde, una vez los programas y proyectos en curso de aplicación, habrá que evaluar su impacto real. Esta evaluación de impacto, que tenga en cuenta el coste de la intervención, permitirá tomar decisiones alrededor del destino futuro de los recursos económicos. Demasiado a menudo, en la financiación educativa, hemos visto cómo se han destinado recursos a programas cuya eficacia no se ha evaluado. Esto es muy perjudicial, especialmente en momentos de ajustes presupuestarios como se ha sufrido los años pasados, ya que no resulta posible priorizar aquellas intervenciones de eficacia elevada. 

2 Vid. DELORS, J., “La educación encierra un tesoro”, Unesco, París, 2013.



Frances Glessmer Lee, la mujer que revolucionó la ciencia forense



Marisol Antolín Herrero
Docente y escritora

@ eguzkine2@gmail.com

Frances Glessmer nació en 1878, en Chicago. Desde niña quiso estudiar en la universidad, pero su familia no permitió que realizara estudios universitarios, y menos aún cuando manifestó su deseo de dedicarse a la medicina forense. Sólo pudo dedicarse a ello cuando tenía cincuenta y dos años.

ESTUDIÓ MEDICINA Y SE ESPECIALIZÓ EN MEDICINA FORENSE. Tenía una mente brillante, era una gran observadora, y muy minuciosa en lo que hacía, cualidades indispensables para ser una buena médico forense.

Esta mujer revolucionó el estudio de la criminalística, y con la ayuda de George Burgess Magrath, amigo y compañero de estudios de su hermano, que era profesor de la Universidad de Harvard, creó la primera Cátedra de Medicina Legal en la mencionada universidad, en 1931.

Asimismo, fundó el primer programa de estudios superiores dedicados al estudio de la medicina forense en Estados Unidos.

George Burgess Magrath y Frances Glessmer se encargaban de formar a doctores en medicina para que se convirtieran en forenses, además, impartían conferencias y seminarios. Ellos pensaban que la perspectiva del médico forense era muy necesaria en las investigaciones policiales, de modo que pusieron en marcha esta iniciativa para darle el valor que le correspondía.

Fue famosa por sus dioramas, que eran pequeños escenarios de muertes inexplicables. Ella misma construía unas maquetas en forma de casas de muñecas, que mostraban escenas de crímenes, que no era posible resolver sólo con la apreciación visual.

Ella explicaba que se trataba de recrear el asesinato para llevar al investigador por los caminos de la lógica, su intención era potenciar la observación y deducción de los agentes. Esta herramienta fue muy útil para la resolución de algunos casos durante las décadas de los cuarenta y los cincuenta. Frances Glessmer tenía un taller de carpintería en su casa, donde hacía las miniaturas.

Estos escenarios eran los que usaban en el programa que organizaron para formar a los nuevos forenses.

En 1943, el Estado de New Hampshire la nombró capitana honoraria de el Cuerpo de Policía, la primera mujer en Estados Unidos y en el mundo que alcanzó ese cargo.

Formó parte también de la Academia Americana de Medicina Forense. 🧐



Ricardo Arana



Amona mantagorri, zeruan ze berri?

Berriro joko dut Euskadiko Eskola Kontseiluak egindako azken txostenera. Bertan, benetan irakurtzea merezi duten hainbeste aspekturen artean, etenaldiak eta ikasturtea errepikatzearen arazoa aztertzen da. Eta demagun, txostenak dioen bezala, beste ikasturte bat gehiago maila berean jarraitzea neurri bidegabea, garestia eta eraginkortasun gutxikoa dela. Izan ere, errepikatzaileari egiten (edo egiten ez) zaion harrera ez dela egokia. Edo kasu askotan (ez guztietan, nire ustez) gauza bera berriro egiteak ez duela arazoa konponduko.



BAINA EZ NATOR BAT KONTSEILUAREN ONDOKO BAI EZTAPENAREKIN: "gure sisteman errepikapena erabiltzea ez dago araudia aldatzearen mende: tradizio errotu batean dauka jatorria; batez ere, benetako eraginkortasuna aintzat hartu gabe onuragarritzat jotzen duen kultura profesional batean".

Oker dago Kontseilua errepikapena ez delako irakasleriaren tradizioaren ondorioa. Ez bakarrik eta ez bereziki. Hezkuntza-sistemak berak azaltzen du "ohiko neurri" bat dela, nahiz eta kalifikazio hori zehaztu/sahiestu nahian, "aparteko izaera duen ohiko neurria" dela adierazi. Hala diote, adibidez, 2018ko norbanakako curriculum egokitzapenei buruzko Hezkuntza

Sailburuordearen Argibideek: "Neurri hau (curriculumaren banakako egokitzapena) soilik aplikatuko da honako neurri arrunt hauek nahikoak ez direnean: zikloaren curriculuma egokitzea, arloa edo irakasgaia programatzea, hezkuntza-errefortzua, ikasturte edo ziklo batean urtebete gehiago egotea, eta abar". Beraz, neurri "arrunta" da errepikapena, egungo Hezkuntza Sailaren araudian.

Are gehiago, kasu gehienetan ikasle batengan hezkuntza-premia bereziak diagnostikatzeko aukera bakarra da errepikaraztea, Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritzaren arabera (bitxia bada ere, balorazio psikopedagogikoa hezkuntzaren arloko esku-hartzeko bai dela "aparteko prozesu bat"). Eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan, curriculum-aniztasuneko taldea errepikapenaren ondoren bakarrik sor daiteke, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailburuordetzak aurtengo maiatzaren 26an emandako jarraibideen hirugarren atalaskatzen duen bezala.

Hori guztia ikusita, ikasketak lagundu eta malgutu ahal izateko errepikapena funtsezkoa da Administrazioaren ustez. Horregatik, ez gaude "kultura profesionalaren arazoaren" aurrean, hezkuntza-sistema osoak erabiltzen baitu maila berean irautea tresna gisa, eta izatekotan, sistemak berak sortu du arazoa.

Halaber, Kontseiluaren txostenak onartzen badu ere errepikapena ez dela eraginkorra zenbat eta beranduago gertatu, txostenak berak ohartarazten du Lehen Hezkuntzako 2. mailan egonaldi handia egin dela. Euskal hezkuntza ezagutzen duenak badaki irizpide argi eta objektibo bati erantzuten diola kasu gehienetan: beste ziklo batera jauzi ez egitea (Lehen Hezkuntzako ikastetxe askok hiru zikloko antolaketa izaten jarraitzen dute, eta ez biko) hezkuntza-hizkuntzaren gaitasun eskasa denean egungo hezkuntza literario bezalako batean.



Baliteke egoera aldatzea, batez ere 31/2020 Errege Lege Dekretuaren eraginez eta zehatzago LOMLOE berriaren ondorioz. Izan ere, arau berri horien arabera, errepikapena "salbuespeneko neurri" bilakatzen da, eta irakasle-taldeak hartu beharko du, "ikaslearen bilakaera akademikoaren arabera, oro har hartuta". Horrela ere badator onartutako lege berrian: "La permanencia en el mismo curso se considerará una medida de carácter excepcional y se tomará tras haber agotado las medidas ordinarias de refuerzo y apoyo para solventar las dificultades de aprendizaje del alumno o alumna" (28.5 artikulua). Dударik ez, erredakzio berri horrek autonomia-erkidego bakoitzean oso desberdina den errepikapen-tasa jaitsi nahi du.

Baina erredakzioa bera ere badugu euskal araudian, 2015tik gutxienez: "Mailaz ez igotzeko erabakia salbuespeneko neurria da, eta zailtasunak konpontzeko indartze-eta laguntza-neurri arrunt guztiak agortu ondoren hartuko da" dio Eusko Jaurlaritzaren 236/2015 Dekretuak, eta arau horren arabera errepikatzen da Euskadin. Ze berri?

Errepikapenaren arazoan hainbeste arreta jartzea ez da erakunde, aditu edo hezkuntza-aztertzaile baten apeta. Azken urteotan agertutako moda bati erantzuten dio, jarraitzaile gehiago eta gehiago bereganatuz joan dena, eta Administrazio askok erabiltzen dutena beren ardurak desbideratzeko eta erantzukizuna irakasleen

jokabide profesionalen kokatzeko. Horretarako, datu kontrajarriak eta ustezko "ikerketak" erabiltzen dituzte. Azken nahaste-borrasteak (urrian argitaratua Estatu Batuetan hain zuzen) The Effect of Grade Retention on Adult Crime: Evidence from a Test-Based Promotion Policy du izena. Horren arabera, zortzigarren graduan (gure DBHren bigarren mailan) errepikatzeak ondorio handiak ekarriko zituela epe luzera eta handituko zuela 25 urterekin delitu bategatik edo zenbait delitugatik zigortua izateko probabilitatea areagotuko. Ikasleak maila berean uzteagatik delinkuentek sortzen ari garela salatu ote?

Bazter ditzagun hika-mikak eta goazen irtenbideak aztertzeraz. Zer proposatzen du aipatutako Euskadiko Eskola Kontseiluaren txostenak ikasturtea ez errepikatzeko? "Curriculumala malgutzea/ pertsonalizatzea, errendimendu baxuko ikasleek irteera-profilari loturiko oinarrizko eduki eta ikaskuntzak hartu ahal izan ditzaten, denbora luzeagoan eta haien ikaskuntza-eritmoarekin bat", edo "ikasteko arazoak dauzkaten ikasleak goiz hautemateko mekanismoak erabiltzea". Bide itxiak dira praktikan; izan ere, haien araudietan, hautematea, curriculumala malgutzea edo Hezkuntza Administrazioak dagozkion baliabideak esleitzea ezinezkoak dira neurri handi batean, ikasturtea errepikatu gabe. Haien esku dago eta egon da beti. 



Francisco Javier Legarreta Leonet
 Permanente de Privada

- @ fjlegarreta@ccoo.eu
- @fjlegarreta
- @ccooirakas

Txio TxioKa



A collage of various tweets and social media posts from CCOO Irakasuntza and other related organizations. The posts include:

- CCOO Irakasuntza** (19 Nov 2020): "Hara 1 gure @ccooirakas profetaren irudiak ere nota sumatu dun @euskaraldia bertan dugula!"
- CCOO Irakasuntza** (20 Nov 2020): "LOMLOE indarguneak eta ahuleziak. Gehiago jakiteko, informazio osoa beti bezala ccooirakasuntza.org webgunean." Includes a photo of hands holding a smartphone.
- Julentlanos** (20 Nov 2020): "Julentlanos @julentlanos - 20 nov. 2020 Euskaraldia @ccooirakas CCOO Irakasuntza argunean." Includes a video of a man wearing a black face mask.
- CCOO Irakasuntza** (23 Nov 2020): "#hauteskotasunPartzeagatik greba egunak izango dira abenduaren 10 eta 11a." Includes a photo of a man with children.
- CCOO Irakasuntza** (24 Nov 2020): "Emakumeen aurkako indarkeria Ezabatzeko Nazioarteko Eguna. 'IRUKI BEGIAK, INDARKERI GUZTIEK MIN EMATEN DUTE'." Includes a purple graphic with the text "ABRE LOS OJOS. ¡ACTÚA! TODAS LAS VIOLENCIAS DUELEN".
- CCOO Irakasuntza** (24 Nov 2020): "GAZTE SINDIKATUA ERAIKITZEN." Includes a graphic with the CCOO Gazteak logo.
- CCOO Irakasuntza** (25 Nov 2020): "En respuesta a @gotabete1963. Gar, EAeko @Gov_eus/HezkuntzaSalak eta @upnehu-k azpikraturatutako garbiketa enpresako langileen bigarren greba-eguna." Includes photos of a protest.
- CCOO Irakasuntza** (25 Nov 2020): "Prevencción de las Violencias en Secundaria 25 N." Includes a purple graphic with the text "PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS EN SECUNDARIA 25 N".
- CCOO Irakasuntza** (27 Nov 2020): "Hementze da 1 tritzi da! Ikertzaileen Europako Gaua." Includes a graphic for "IKERTZAILEEN EUROPAKO GAUA LA NOCHE EUROPEA DE INVESTIGADORES E INVESTIGADORAS" on November 27, 2020.
- CCOO Irakasuntza** (27 Nov 2020): "Lekualdatze-lehiaketa. Lanpostu huttsak." Includes a graphic with the text "concurso de traslado".
- CCOO Irakasuntza** (27 Nov 2020): "Día Mundial de la Lucha contra el Sida." Includes a graphic with a red ribbon and the text "Día Mundial de la Lucha contra el Sida".
- CCOO Irakasuntza** (27 Nov 2020): "Azaroaren 27an, Irakaslearen Nazioarteko Eguna ospatzen da, eta horren maisu-maisu guztiak onerendu nahi dira." Includes a photo of books and apples.



**ZAINZA ETA GIZARTE
ZERBITZUAK INDARTU**

**CUIDADOS Y SERVICIOS
SOCIALES DIGNOS**

GREBA

URTARRILAK

26

ENERO