



Jornada escolar y Calendario

Los llamados tiempos escolares, la jornada escolar y el calendario, son un tema recurrente en determinadas épocas o/y cuando se realizan determinadas reivindicaciones por algún sector de la comunidad educativa. Hablamos, por ejemplo, de las críticas a la mal llamada "semana blanca", y de la reivindicación de la jornada continuada.

La jornada escolar más extendida es la partida, la tradicional. El problema se presenta cuando se pretende cambiarla. Ahí está la cuestión, ¿el modelo de jornada deben imponerlo las administraciones o es competencia de cada comunidad escolar?

¿Cómo está la situación en Europa?, ¿hay un único modelo?. ¿Qué está pasando en las distintas nacionalidades y regiones?

En la serie de artículos que siguen trataremos los dos temas y de dar respuesta a algunas de las preguntas planteadas, aunque incidiremos más sobre la jornada. Empezamos, para fijar la línea que defendemos como Confederación, por expresar lo que los STEs tenemos aprobado congresualmente sobre estos asuntos.

Esperamos reflexionar más en próximas ocasiones sobre el calendario, la carga horaria del alumnado..., y, ¿por qué no?, sobre el concepto de colegio como guardería que hay en algún sector.

El Presidente de la CEAPA ha renunciado expresamente a utilizar la página que le ofrecimos para que expresara su opinión en este monográfico.

Organización en los Centros

La educación en los últimos años ha generado multitud de problemas en los centros con respecto a su estructura y organización para hacer frente, de una parte, a los cambios sociales, y de otra a la demanda paralela de calidad de enseñanza.

La implantación de la LOGSE lleva inexorablemente a una nueva ORGANIZACIÓN ESCOLAR flexible y, dentro de ella, la JORNADA es una variable

más, sin que por ella misma tenga un peso fundamental en el rendimiento del alumnado. Aún así, no hay duda de que una Jornada Escolar establecida autónomamente por decisión democrática de las comunidades educativas y acompañada de un mayor aprovechamiento de la infraestructura escolar, mejora en las condiciones de trabajo, más profesorado y personal en los centros, mayor dotación escolar y una oferta suficiente de actividades extracurriculares complementarias, será un instrumento importante que mejore la calidad de la enseñanza y redunde en beneficio del alumnado, profesorado, personal no docente y comunidad educativa en general.

La Confederación de STEs no defiende un modelo de Jornada Continuada sin más como una simple reivindicación laboral de corte corporativista, sino dentro de un nuevo modelo de ORGANIZACIÓN ESCOLAR que pueda dar respuesta a todas las necesidades educativas planteadas en el seno de la Comunidad Educativa.

Consideramos que en esa NUEVA ORGANIZACIÓN ESCOLAR –la Administración implícitamente la está exigiendo con la Reforma Educativa– se debe partir de las siguientes premisas:

1. La autonomía de las Comunidades Educativas para establecer por decisión democrática de todos los

Movilizaciones en Madrid por la jornada continua.



“ Cualquier tipo de modificación en la organización o jornada escolar nunca deberá suponer pérdida de ningún servicio **”**

sectores, el tipo de jornada que para sus centros consideren más adecuada.

2. El horario de los trabajadores y trabajadoras no tiene por qué coincidir con el del alumnado ni con el del centro.
3. Los centros han de permanecer abiertos mañana y tarde ofertando los servicios necesarios.
4. La Administración debe extender la oferta de comedores escolares a todos los centros que lo soliciten, atendidos por personal específico.
5. Las distintas administraciones públicas deben garantizar a todos los centros la financiación correspondiente a las actividades extracurriculares, culturales y deportivas que necesiten.
6. Ha de garantizarse la igualdad de oportunidades educativas a todos los niños y niñas, ofertando más a quien menos tiene.
7. Han de mejorarse las condiciones de trabajo del profesorado, personal especializado y personal no docente para optimizar y obtener el mayor rendimiento de su labor.

Hemos de conseguir que la Administración revise la jornada laboral del profesorado desde la perspectiva de su Formación Permanente. El carácter singular, crítico y creador de la actividad en el aula y de la práctica docente en general, así como la necesidad no sólo de comprender e interpretar la realidad, sino de intervenir sobre ella, requieren el desarrollo de un tipo de conocimiento profesional peculiar y complejo, y la continua y permanente reelaboración y análisis crítico.

La Formación Permanente del Profesorado se debe realizar en horario lectivo y con una distribución que permita, entre otras cosas, el trabajo en equipo y la reelaboración y análisis sobre la propia labor educativa.

El objetivo no ha de ser otro que el reconocimiento del derecho de las Comunidades Educativas a establecer el tipo de jornada que deseen.

HORARIO ESCOLAR DEL ALUMNADO Y CURRÍCULUM A DESARROLLAR

El horario escolar del alumnado, en su duración y distribución, ha de buscar el máximo aprovechamiento y rendimiento. Eso es posible mediante:

- Adecuada conjunción de periodos de trabajo con periodos de descanso.
- Metodología –dentro y fuera del aula- activa, científica e investigadora, superadora de la mera transmisión y recepción pasiva.

La distribución del tiempo debe superar la actual mecánica horaria de periodos rígidos buscando periodos más amplios y flexibles, necesarios en una metodología activa. Los periodos de descanso, variables en duración y número, se han de adaptar a la edad de los niños y niñas.

Cada comunidad educativa debe tener la capacidad y competencia para establecer en su Plan de Centro la distribución concreta del horario.

La actividad escolar se desarrollará bien en centros

escolares, bien en centros o instalaciones dependientes de la Administración Autónoma o Local, o en instalaciones dependientes de entidades colaboradoras.

Para optimizar el rendimiento, unas mismas instalaciones podrían acoger para actividades no regladas al alumnado de diversos centros educativos.

PLANTILLA DE PERSONAL

El personal que se ha de incrementar, sobre el actual dependiente de la Administración Educativa, debe ser variado: tanto maestros y maestras como personal especializado y personal de administración y servicios. Se proveerá bien por la Administración educativa, bien por otras Consejerías o por la Administración Local.

Todo el personal que ocupe puestos de trabajo de características similares, sea cual sea su dependencia administrativa o laboral, tendrá las mismas condiciones salariales y laborales. Quien desarrolle una jornada inferior a la establecida con carácter general tendrá la correspondiente reducción proporcional de haberes.

Tanto el profesorado como el personal especializado y el personal no docente o de servicios formará parte (tendrá su representación) de los órganos colegiados de los centros. Al igual que en la actualidad, este personal, junto con los demás sectores de la comunidad educativa (alumnado, padres, madres,...) llevará a cabo la planificación de actividades, plasmada en el Plan de Centro, y su evaluación en la Memoria final de curso.

FINANCIACIÓN

La financiación de la actividad educativa en este modelo organizativo se debe realizar por la Administración, dado su carácter de servicio público.

La financiación puede seguir una doble vía:

- Directa, por parte de la Administración Educativa.
- Indirecta, por parte de otras Consejerías mediante los oportunos convenios. Se debe asegurar por parte de la Administración la transferencia suficiente de fondos a los Ayuntamientos que, por su falta de recursos, no puedan cubrir otros servicios que aquellos a los que legalmente estén obligados.

Cualquier tipo de modificación en la organización o jornada escolar nunca deberá suponer pérdida de ningún servicio.

La financiación proveniente de las distintas Consejerías es necesaria para:

- a) Dotar de la infraestructura (instalaciones, personal y medios materiales) precisa para satisfacer las necesidades derivadas de las actividades regladas comunes y de las no regladas fijadas por cada Comunidad Educativa.
- b) Dotar de comedores escolares, y de la dotación económica necesaria, a todos los centros que lo

soliciten, así como del personal necesario para atenderlos, de forma que no sea el profesorado el que cubra este servicio.

El coste económico de este modelo de organización, independientemente del tipo de jornada que cada comunidad establezca, es importante. A pesar de ello, avanzar hacia el fin de conseguir, al menos, un 6% del P.I.B. es una obligación de cualquier Estado Democrático y una necesidad ineludible si queremos que la aplicación de la LOGSE no se quede en una simple reforma administrativa. Obviamente los criterios que han de guiar el financiamiento propuesto deben ser:

- Aprovechamiento máximo de todos los recursos que dedican las distintas Administraciones a actividades educativas o culturales para la infancia y la juventud.
- Aumento de los recursos destinados al servicio público educativo.
- Garantía de que no se produzcan discriminaciones en el uso de este servicio educativo. Se ha de corregir la injusticia derivada de que en centros escolares que reciben alumnado de medios socio-económicos más altos puedan resolver mejor la atención al mismo en actividades extracurriculares.

PUESTA EN PRÁCTICA DEL PROCESO

- La Administración Educativa, tras la negociación correspondiente, establecerá el marco normativo que posibilite la organización escolar en jornada continuada o de otro tipo en las Comunidades Educativas que democráticamente lo decidan.
- Ha de ser el Consejo Escolar de cada centro quien articule y coordine el proceso de debate sobre su organización y jornada garantizando que sea democrático, consensuado y transparente, con tiempos y medios para que cada sector de la Comunidad Educativa pueda reunirse autónomamente cuantas veces lo necesite.
- El Consejo Escolar de cada centro, con la participación de todos los sectores, elaborará un proyecto global de actividades y lo plasmará en su Plan de Centro. Las actividades propuestas han de tener absoluta garantía de que van a realizarse.
- Cada Consejo Escolar Municipal establecerá criterios comunes para todo el municipio y organizará el uso de recursos para todos los centros y alumnado.

*Documento aprobado en el
VI Congreso de la Confederación de STEs
(Platja d'Aro, 1995)*

Por el derecho de elección de la Jornada Escolar

Empezando por lo que será la conclusión y entrando de lleno en lo que debería ser el meollo del debate, hay que decir que lo que está en juego, en primer lugar, es el derecho a la libertad de elección del tipo de jornada escolar que queremos para nuestros hijos e hijas y, por lo tanto, para el conjunto del alumnado del centro, y, en segundo lugar, el tipo de jornada que cada persona defiende, elemento que es subsidario de la necesaria afirmación de la primera premisa.

Desde hace mucho tiempo la posición de las distintas organizaciones sociales que representan a la plural comunidad educativa han mantenido dos posiciones absolutamente antagónicas ante la reivindicación de cambio de la tradicional jornada escolar partida.

La posición participativa o democrática, que consiste en que cada comunidad escolar decida en referéndum el modelo de jornada que quiere para su centro, que desde siempre hemos mantenido tanto en la Confederación de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza (STEs), como en muchas Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (AMPAs).

Las organizaciones dogmáticas y, por lo tanto, autoritarias y no participativas, como la Confederación de Asociaciones de Padres de Alumnos (CEAPA), mantienen que la jornada partida no hay

que someterla a consulta, que es responsabilidad de la administración. Es su posición, aunque hay que recordar que representan a muy pocos padres y madres, pues según el INCE sólo el 5% participan en la vida de las AMPAS.

Como consecuencia de la posición democrática que mantenemos los STEs, hemos llevado este tema a distintos foros de todo el Estado desde la llegada de la democracia; foros de los que citaremos aquí sólo tres. El primero, aunque no por orden cronológico, fue en las primeras semanas del año 1.998, cuando exigimos a la administración de D^a Esperanza Aguirre que, en el Acuerdo que estábamos negociando los sindicatos debería figurar claramente el compromiso de la administración de desarrollar el principio de "la autonomía pedagógica y organizativa" que recoge la LOGSE para permitir que cada comunidad eligiera el modelo de jornada escolar que mejor se adapte a sus peculiaridades e intereses.

El segundo ha sido durante la tramitación de los Informes que cada año realiza el Consejo Escolar del Estado (CEE) sobre la situación del sistema educativo. La propuesta de que el Consejo instara al gobierno a desarrollar el principio más arriba citado nos fue rechazada en numerosas ocasiones, hasta que en

/// Como consecuencia de la posición democrática que mantenemos los STEs, hemos llevado este tema a distintos foros de todo el Estado desde la llegada de la democracia **///**



junio del año 98, se aprobó por mayoría del Pleno del CEE, realizar esta petición al MEC.

La tercera ha sido en las distintas nacionalidades y regiones en las que se ha debatido el tema. Canarias fue pionera..., después en otras muchas nacionalidades, regiones y pueblos. En todos los lugares buscamos lo mismo: el reconocimiento del derecho a elegir por parte de la comunidad educativa el modelo de jornada escolar que mejor se adapta a las peculiaridades de cada Centro

Ante el debate que se está produciendo en algunas zonas sobre la jornada escolar, es conveniente puntualizar, para aclarar, algunos aspectos.

1. La historia de la lucha por el derecho de las comunidades educativas a elegir su propio modelo de jornada escolar es ya vieja, arrancó en Canarias, donde lo consiguieron hace muchos años, siguió en Andalucía, Galicia, Baleares...alcanzando un punto fuerte en la lucha desarrollada por los padres y madres de la mitad de los centros de Toledo capital, el resto tenía la jornada continuada desde hacía muchos años. En los dos últimos cursos la lucha se desarrolló, sobre todo, en Asturias, Segovia y Badajoz, consiguiendo un buen número de centros el cambiar la jornada después de unas votaciones favorables abrumadoras (todas con más del 80% de votos del censo). En este curso la batalla está en Madrid, donde los padres y madres de más de 21.000 alumnos quieren cambiar la jornada escolar actual, y en Extremadura, donde la Consejería de Educación ha presentado una propuesta novedosa.
2. En todos los lugares se ha producido la misma contradicción, las AMPAs de cada uno de los centros peleando por la libertad de elección y tanto la Federación Provincial de AMPAs como la estatal, la CEAPA, manifestándose reiterada y radicalmente en contra. Utilizando como argumentos su dogma sobre la jornada partida y el de la manipulación del profesorado a los padres y madres, argumento insultante para ambos colectivos y sin demostración posible. Señalar aquí que, según un estudio realizado por la Consejería de Educación de Andalucía, el 90% de los padres y madres de la región están contentos con el funcionamiento de los colegios.
3. Beneficios de la jornada partida sobre la continuada y viceversa. Sobre esto se han realizado distintas aportaciones teóricas, pero no hay ningún estudio psicopedagógico serio que se incline por un modelo o por otro. Estudios comparados sobre el rendimiento escolar hay pocos, entre

estos cabe citar el realizado por la Universidad de Santiago de Compostela en el que se demuestra que el tipo de jornada no influye en el rendimiento escolar.

4. El problema de las actividades extraescolares. La situación actual es bien concreta, se puede afirmar que en la zona rural no hay actividades de ningún tipo y que en las zonas urbanas coexisten de tres tipos: las que organiza la AMPA de cada Centro, las que organizan las academias privadas y las que organizan los Ayuntamientos; las dos primeras son de pago, pero no así las municipales. Los centros privados y concertados son los que más actividades organizan, todas de pago y algunas entre las actividades lectivas de mañana y tarde. Hay, por tanto, discriminación económica en las actividades que se organizan en la escuela. Los que defienden la jornada partida quieren poner condiciones en cuanto a la realización de este tipo de actividades antes de que se pueda conceder el cambio de jornada, pero, esta es una de sus contradicciones, no ponen estas condiciones a los centros que continúan con jornada partida.

Propuesta de la Confederación de STEs: creación de patronatos municipales y uno provincial, con dependencia de la Diputación, del

Cabildo o del Consell, para ofertar y financiar actividades extraescolares que lleguen a todos los centros, incluyendo los de la zona rural.

5. Paso a la enseñanza privada. La jornada no es elemento que incline a un porcentaje amplio a elegir un tipo de enseñanza; la realidad nos lo demuestra, Canarias con jornada continuada desde hace muchos años tiene un 82% de su alumnado en la pública y, sin embargo, el País Vasco, Navarra y Cataluña, con jornada partida, están casi al 50%.

Como conclusión baste decir que la enseñanza es el único servicio público en el que los "usuarios" (feo término que sirve para designar a la comunidad escolar) pueden participar en su gestión, y eso es lo que quieren, eso es lo que queremos: infinidad de padres y madres, de niños y niñas, de profesores y profesoras, decidir el tipo de jornada que mejor se adapta a las peculiaridades de cada centro, sin que dogmáticos ni salvadores de la enseñanza pública vengan a imponernos "su" modelo de jornada escolar.

Augusto Serrano Olmedo



“ Es lo que queremos infinidad de padres y madres, de niños y niñas, de profesores y profesoras, decidir el tipo de jornada que mejor se adapta a las peculiaridades de cada centro, sin que dogmáticos ni salvadores de la enseñanza pública vengan a imponernos “su” modelo de jornada escolar ”

La Jornada Escolar en Europa

Bajo nuestro punto de vista, lamentablemente, la organización burocrática de los centros de Educación Infantil y Primaria ha fraguado la imagen de una jornada escolar uniforme en la que horario del profesorado, del centro, del alumnado y de la formación educativa coinciden. Un sistema de organización de tiempos cada vez más cuestionado bien por necesidad: según (Husti 1992), para la enseñanza de nuestra época se hace preciso utilizar tiempos multiformes integrados en estructuras flexibles y móviles, lo cual puede suponer un punto neurálgico en la modernización de la enseñanza. Bien por convicción: para muchas personas

afectadas (docentes, padres, madres, alumnado), se trata de una jornada insatisfactoria tanto en lo pedagógico, como en lo laboral y social.

A menudo, cuando se habla de jornada escolar y sobre todo con algunas asociaciones de padres y madres sale indefectiblemente el tema del calendario escolar, en un intento por demostrar que los niños y niñas "tienen pocos días de clase, como para recortarles más la jornada lectiva". Ante todo habrá que dejar claro que modelos de jornada continua no reducen en nada la carga lectiva.

Adjuntamos una tabla comparativa de horarios escolares en Europa. La novedad de los datos que se reflejan en esta tabla, quizá radica en que dadas las diferencias de organización del horario en los distintos países, se utiliza el parámetro de horas lectivas anuales (descontados los recreos que en España son lectivos pero que no son contados en ningún país). Según estos datos España está en la media de horas lectivas anuales, ni somos quienes más horas tenemos, ni quienes menos. El tema de las vacaciones largas o no, nos vienen, por tanto, determinadas, sin ser muchas veces de gusto del personal docente, por motivos de tipo climático y cultural- religioso.

De entre estos países tienen jornada continua Alemania, Dinamarca e Italia, sin duda reconocidos como desarrollados. En estos tres países la importancia de las actividades de tiempo libre, desarrolladas por la escuela, por los municipios y en el marco del vivo asociacionismo presente en sus sociedades, tiene en general un fuerte protagonismo. En realidad, la escuela no termina con las primeras horas de la tarde, sino que se prolonga. En Italia están en el empeño de implantar la jornada de "tempo pieno" (tiempo completo) para la enseñanza elemental.

Grecia tiene una jornada única (como ocurre también en algunos centros portugueses) de mañana o de tarde debido a la rotación de alumnado en los centros, ya que faltan centros escolares.

En cuanto a Luxemburgo se mantienen dos días a la semana con jornada sólo de mañana y en Francia un día a la semana (miércoles) también de jornada de mañana.

Por otra parte podemos constatar diferencias entre el calendario del alumnado europeo

PAISES	CARGA DIARIA	DIAS AL AÑO	CARGA ANUAL
BELGICA	280'	182	849h
DINAMARCA *	216'	200	720h
ALEMANIA *	227'	188	712h
GRECIA *	261/270'	175	761h/788h
ESPAÑA	270'	180	810h
FRANCIA	282'	180	846h
IRLANDA	280'	183	854h
ITALIA *	270'	200	900h
LUXEMBURGO	265'	212	936h
PAISES BAJOS	300'	200	1000h
AUSTRIA	250/208'	180/214	750h
PORTUGAL	300'	175	875
FINLANDIA	207'	190	656h
SUECIA			178/190
INGLATERRA/GALES	282'	190	893h
IRLANDA NORTE	300'	190	950h
ESCOCIA	300'	190	950h
ISLANDIA	240'	160	640h
LIECHTENSTEIN	270'	200	900h
NORUEGA	261'	190	827h
BULGARIA	200'	165	550h
REPÚBLICA CHECA	216'	184	662h
HUNGRÍA	225'	185	694h
POLONIA	207'	185	638h
RUMANÍA	230'	170	652h

Extraído de *Las Cifras Clave de la educación en la Unión Europea* editado por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1997.

entre los 7 años y los 10 años. La comparación de ambos datos en los distintos países nos muestran que en la mayoría de ellos existe un incremento de horas conforme se van haciendo mayores los chicos y chicas. De esta forma Dinamarca, Alemania, Grecia, Irlanda, Austria, Finlandia Noruega... diseñan calendarios anuales de alrededor de las 600 horas para sus estudiantes de hasta los siete años de edad; unas 200 horas menos que para la edad de 10 años. Esta distribución del tiempo hace que en la realidad el alumnado español más joven esté a la cabeza de horas lectivas recibidas en el entorno europeo.

En España nuestras queridas Administraciones harían que esta organización, que a primera vista puede parecer más racional, para el niño y la niña fuera impensable: ¿distintos horarios del alumnado? ¡imposible!. Para quienes hablan de racionalidad del calendario, decir, que hasta los 10 años de edad, España ocuparía el 8º lugar en cuanto a horas lectivas se refiere a muy poca distancia de los que le preceden.

Cuando hablamos de calendarios en el entorno Europeo no estaría mal aportar un dato, para no perderlo de vista sobre el calendario del profesorado. Según datos de la OCDE la media de horas trabajadas con el

alumnado se sitúa en 646 horas anuales. El profesorado español trabaja 900 horas y ocupa el cuarto lugar detrás de Suiza, EEUU y Países Bajos y a gran distancia de los que le suceden, donde el profesorado trabaja 660 horas en Francia y 576 horas en Suecia. De entre los cuatro países en los que el profesorado permanece más horas con el alumnado, España es el país que menos cobra con diferencia.

En nuestra mano está, por tanto, ir camino de sistemas educativos más integrales educativamente hablando y más parecidos a los de Alemania, Italia o Dinamarca o estancarnos en posiciones reaccionarias, para las que en defensa de nuestro actual sistema de tiempos escolares no se necesita más argumentos. En nuestra mano está pedir más gasto en educación (el de España sí que es de los más bajos de la Unión Europea), caminar hacia jornadas escolares y laborales más flexibles y hacia un modelo de educación integral que utilice todos los recursos que la sociedad tiene. Al cuestionarnos el actual sistema de horarios escolares es probable que afloren todas las carencias educativas, y quizá también forcemos a su solución.

Ascensión Nieto Roldán

Jornada continuada y ciudad educativa

El interés permanente de toda Administración parece ser el de reducir el debate sobre jornada continuada a la mera confrontación entre la posibilidad de jornada partida, léase, clases mañana y tarde, y la de jornada continuada, léase aquí, clases únicamente por la mañana. Se trata de una simplificación alentada por la Administración, aceptada por padres y madres y, todo hay que decirlo, coincidente con el pensar y el sentir de buena parte del profesorado: no obstante, caer en ella supone un error de bulto para todas aquellas personas interesadas en una transformación en profundidad del sistema educativo.

¿Por qué error de bulto? Parte de un planteamiento teórico inexacto. Nadie cuestiona la función social que la tarde tiene para la comunidad, así como cada día es más extendida la certeza según la cual una mayor y mejor oferta educativa correlaciona directamente con un mayor horario a disposición del alumnado. Pero además supone desperdiciar una

oportunidad importante para debatir el modelo educativo de nuestra sociedad limitándose unos colectivos a una mera reivindicación corporativa, otros a un enfoque economicista estrecho y otros a un encastillamiento en el miedo a romper con la costumbre.

Una vez en funcionamiento la reforma educativa real (no la teórica) ha quedado en absoluta evidencia que no ha supuesto una modificación cualitativa del modelo escolar vigente hasta entonces. El modelo continúa siendo el mismo y, a lo sumo, se le ha aplicado algunas mejoras y adaptaciones. Sin embargo, las demandas que la sociedad impone a la escuela no paran de aumentar. Frente a estas demandas las respuestas hasta ahora han sido teóricas y parciales, recordemos la promesa electoral socialista de apertura casi ininterrumpida de los centros, o la de algún sindicato de nuevas figuras docentes.

¿Se da respuesta a estos retos desde la jornada continuada? Es evidente que sin más ni

“ Las demandas que la sociedad impone a la escuela no paran de aumentar. Frente a estas demandas las respuestas hasta ahora han sido teóricas y parciales ”

“ La jornada en sí misma no es una variable generadora de calidad independiente del modelo escolar que se oferte ”

más no es así, pero al mismo tiempo es cierto que el modelo actual de escuela, con jornada partida incluida, se encuentra incapacitado para ello. La tesis es que la jornada continuada puede y debe ser el inicio para replantearse el modelo de escuela que estamos ofreciendo. Con dos clarificaciones de entrada:

1ª Hablamos de jornada continuada en su sentido estricto de prolongación de lo comenzado, de permanencia, continuación, no de jornada comprimida a la mañana, en la que los distintos horarios de centro, profesorado y alumnado no tendrían porque ser plenamente coincidentes.

2ª Debemos tener claro que la jornada en sí misma no es una variable generadora de calidad independiente del modelo escolar que se oferte; es por ello que sería una lástima que por intereses de unos sectores y ceguera de otros todo quedara reducido a una mera polémica “cronométrica”. Reivindicar la jornada continuada debe significar abrir el debate acerca de un nuevo modelo de escuela.

¿Por qué? La calidad de la escuela pública se encuentra directamente vinculada al sistema educativo público, y éste, hoy, aún no estando claramente estructurado, es evidente que va más allá que la primera. En la actualidad el sujeto educador no está centrado en la escuela sino en la comunidad. Los agentes sociales y educativos son múltiples y esto se deja notar, nos guste o no el resultado, en el proceso de educación que la propia escuela intenta impartir.

Así las cosas, el debate sobre la jornada laboral de mañana es cuestión importante como reivindicación laboral pero resulta un debate menor como cuestión educativa si no se lo convierte al mismo tiempo en la cuña que abra el del modelo educativo; y esta cuestión puede ser la cuña perfecta que lo abra si no nos empeñamos en mantener una concepción de la escuela como institución claramente separada del resto. Es ésta la idea del concepto de “ciudad educativa” como ideal a perseguir de un siste-

ma educativo global, abierto y permanente que requiere el inicio de dos procesos ineludibles: la diversificación y multiplicación de las instituciones educativas y la desformalización de las estructuras tradicionales.

Diversificación implica renuncia a limitar la educación sólo al espacio escolar y utilizar a fines educativos todos los tipos de instituciones existentes. Proceso que necesariamente conlleva un cambio de mentalidad tanto en el sector docente actual que asume la pérdida del monopolio educativo, ya hecho cierto; como en el resto de la comunidad que asume por su parte, la responsabilidad que le concierne, responsabilidad que ha de ser compartida y coordinada, integrada en un mismo proyecto educativo. En este concepto hay que encajar los planteamientos de escuela “a tiempo completo” que conlleva junto con una ampliación del horario y calendario de apertura de los centros una ampliación de las funciones a las que deben atender. Es en este planteamiento donde cobra verdadero sentido la reivindicación sincera de Consejos Escolares municipales con competencias bien definidas. Y es hacia allí hacia donde debe apuntar la demanda de coordinación de recursos educativos de las distintas administraciones o entidades.

Desformalización. Toda sociedad tiende a la rutina y a sacralizar, de alguna manera, sus estructuras. La desformalización supone una

desacralización de la institución escolar y, con ella, una reestructuración de la misma.

En esa línea son convenientes algunos apuntes:

- No hay que identificar el horario del profesorado con el horario del alumnado, ni en alguno de ellos dos tiene necesariamente que ser el mismo para todos. De igual manera el horario del centro puede y debe diferir de los anteriores.
- Supone un lugar común que la función educativa trasciende la meramente instruc-



tiva y, por ello, incluye otras funciones; esto debe tener una traducción real en la práctica educativa y en el modelo escolar. La primera consecuencia de ello es que es inexacta la identificación prioritaria entre horario docente y horario lectivo y desde ahí se hace urgente la demanda de un menor tiempo de horario lectivo dentro del horario laboral en el que sea posible un tiempo laboral para la formación permanente, la autorreflexión y el trabajo en equipo. La segunda consecuencia es la reivindicación de un perfil docente más flexible, menos atado al instructivismo, más variado y con más posibilidades; es aquí donde se hace necesario un esfuerzo de imaginación (y generosidad) para darle forma a nuevos perfiles docentes.

- Directamente relacionado con lo anterior, la escuela como institución no puede ser patrimonio exclusivo de las y los enseñantes "profesionalizados", sino que se hace necesario recurrir a la participación de profesionales de otros dominios, a la integración de educadores convencionales y no-convencionales. La cópula escuela-vida sólo puede ser real si la primera da la máxima entrada posible a la diversidad de la segunda. Se trata en primer lugar de dar razón de ser a la consolidación y ampliación de los puestos del actual personal laboral para, posteriormente, ir reivindicando la entrada de nuevos profesionales; reconociendo en todos ellos su papel educativo y no sólo asistencial.
- Las características de la sociedad actual en continuo proceso de cambio y remodelación, exige un cambio radical en el concepto tradicional de enseñanza, demasiado centrado en determinadas materias y que no ayuda a comprender y dominar el entorno. Es el problema de conocimientos antaño reservados a especialistas y hoy pertenecientes a la cultura general; de las materias transversales del currículum y que no

encuentran acomodo en la actual enseñanza escolar sino a través de iniciativas voluntaristas o campañas institucionales superficiales y esporádicas; de las diferentes capacidades (afectivas, corporales, lúdicas, artísticas, expresivas...) que salen despedidas del rígido encorsetamiento de nuestros programas. Docente y discente, adulto y niño, son personas enajenadas, alienadas como tales, que sólo encuentran canales para el cumplimiento de los estrictos roles en los que son encasillados. Se trata de intentar convertir al centro en el eje dinamizador de una auténtica educación integral que aúne los diferentes esfuerzos educativos.

El debate sobre el modelo de jornada debe convertirse, pues, en la punta de lanza de otro debate mucho mayor, el del modelo escolar; eso será posible si todos los sectores implicados se disponen al diálogo con voluntad y apertura de miras. Desde esta actitud, por convicción y por estrategia, no tiene sentido agudizar el enfrentamiento, a menudo visceral, con padres y madres, es necesario realizar el esfuerzo de vincularlos a un objetivo común: la mejora de la escuela pública con el cambio de su modelo. En este modelo pueden existir muchas más coincidencias que diferencias. La victoria "laboral" producto de una simplificación del debate puede conllevar cierto regusto amargo y la sensación de que algo hemos dejado en el camino, la continuación de un proceso de "socialización" acelerado desde una pluralidad de medios y al que no hay respuesta eficaz desde una escuela esclerotizada, ni desde una comunidad educativa huidiza y fragmentada y dar en el gusto a una patronal empeñada en plantear ese debate presuponiendo como incuestionable el actual marco escolar y con ello no torpedear la negativa de la Administración a afrontar una política de bienestar social que implique incremento de recursos y descentralización del sistema educativo. ¿Cuál es el juego que queremos jugar?

Jesus Mora López Almodóvar



“ El debate sobre el modelo de jornada debe convertirse, pues, en la punta de lanza de otro debate mucho mayor, el del modelo escolar ”

La Salud Laboral, una reivindicación

La defensa de la salud laboral constituye una tarea estratégica para el sindicalismo de clase y sociopolítico. Con esta premisa, la Confederación de STEs conjuntamente con el STEPV-Intersindical Valenciana, han organizado unas jornadas de formación destinadas a los delegados y delegadas de salud laboral, con el fin de aumentar la formación e intercambiar experiencias de la acción sindical en este terreno.

Los días 26 y 27 de febrero se reunieron en Cullera ciento treinta delegados y delegadas de Galicia, Castilla y León, Madrid, Castilla-La Mancha, Canarias, Andalucía, Murcia, Melilla, Aragón, Catalunya, Illes Balears y País Valencià, de la enseñanza pública y privada, de la función pública y de la sanidad, con experiencias diversas y unidos por el afán de aprender y de intercambiar sus conocimientos y experiencias.

Durante las Jornadas se desarrollaron tres ponencias y tres talleres.

Ley de Prevención y Riesgos Laborales

“ La salud laboral es un nuevo frente sindical en el que hay que concentrar esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos y todas **”**

La primera parte de las jornadas se dedicó al conocimiento de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, cuyo origen se fundamenta en el Art. 40.2 de la Constitución y el Art. 118 A.1 del Tratado de la Unión Europea. El contenido y desarrollo actual de esta Ley fue expuesto por José Vicente Higón, técnico del FREMAP.

La Ley consta de 7 Capítulos y 54 Artículos de los que pasamos a destacar, por capítulos, los más interesantes.

Objeto y carácter de la norma está en el artículo 2º. La Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores/as mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

El art. 3 centra el ámbito de aplicación. Tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el de las Administraciones Públicas y el de las sociedades cooperativas.

Las definiciones de los distintos conceptos, riesgo laboral, daños derivados del trabajo, riesgo laboral grave e inminente, potencialmente peligroso, equipo de trabajo, condición de trabajo, equipo de protección individual, figuran en el artículo 4º.

La política en materia de prevención de riesgos, abarca todo el Capítulo II.

En los artículos del 7º al 13º se describen las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia de salud laboral. Se consolidan tres organismos: el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los Derechos y Obligaciones del personal y de la empresa están recogidos en el Capítulo III.

El derecho a la protección frente a los riesgos laborales está recogido en el art. 14. El derecho a la infor-

mación, consulta, participación, formación preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud. Los deberes de los empresarios a la realización de la prevención de riesgos, evaluación de los riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente para la salud, vigilancia de la salud y constitución y atribución de medios para cumplir las obligaciones.

Los principios en que debe basarse la acción preventiva figuran en el art. 15. La empresa actuará de acuerdo a los siguientes principios generales: evitar los riesgos, evaluar los riesgos evitables, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso, planificar la prevención, adoptar medidas de protección colectiva frente a la individual, dar las instrucciones necesarias al personal. Y garantizará que sólo los trabajadores y trabajadoras que hayan recibido la suficiente y adecuada formación, puedan acceder a las zonas de riesgo, así como que las medidas preventivas adoptadas prevean las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora.

La evaluación de los riesgos se recogen en el art. 16. La acción preventiva se planificará por la empresa a partir de una evaluación inicial de los riesgos, de la realización de controles periódicos y de la investigación de las causas que hayan producido daños en la salud.

El derecho a la información, a la consulta y la participación de los trabajadores y trabajadoras figura en el art. 18.

La formación de los trabajadores y trabajadoras, como aspecto fundamental, está reflejada en el art. 19. La empresa debe garantizar la formación, teórica y práctica, en materia preventiva cualquiera que sea la



modalidad de contratación, en el momento en que ésta se produce y ante cualquier cambio de función, nuevas tecnologías o cambios de equipos. La formación estará adaptada al puesto de trabajo, se impartirá de forma periódica y siempre en horas de trabajo.

Las medidas de emergencia y como actual ante un riesgo grave e inminente están en los artículos 19 y 20. La empresa deberá informar a los trabajadores y trabajadoras eventualmente expuestos a un riesgo grave e inminente, adoptará medidas que permitan el abandono del puesto de trabajo y en su defecto, los representantes legales del personal podrán acordar la paralización de la actividad, sin sufrir perjuicio alguno derivado de esta decisión.

El derecho a la protección de la maternidad y a la protección de los menores, figuran en los art. 26 y 27, respectivamente.

Los trabajadores y trabajadoras también tenemos obligaciones en materia de prevención de riesgos, que se indican en el artículo 29. Y son, usar adecuadamente máquinas, aparatos, productos, sustancias peligrosas, etc., utilizar correctamente los equipos de protección, no inutilizar los dispositivos de seguridad, comunicar inmediatamente las situaciones peligrosas que se produzcan, contribuir al cumplimiento de las obligaciones y cooperar con el empresario.

Los Servicios de Prevención ocupan el Capítulo IV. Trata de la designación de trabajadores y trabajadoras, o empresas ajenas, como servicios de prevención, así como la posibilidad de las Mutuas para constituirse en los mismos.

La necesaria consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras está reflejada en el Capítulo V. La empresa deberá consultar la planificación y organización del trabajo, elección de los equipos y las condiciones de trabajo, la organización de la prevención, la designación de las personas encargadas de las medidas de emergencias, el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva. La representación sindical y sus órganos serán los titulares de la defensa en materia de prevención. En la Administración Pública debe existir un único Comité de Seguridad y Salud incluyendo al funcionario de todo tipo y al personal laboral (Art. 33 y 34).

El artículo 35 se ocupa de la figura de los Delegados y Delegadas de Prevención. Serán la representación del personal y serán designados de entre el colectivo con arreglo a: hasta 50 trabajadores/as 1D.P.; de 50 a 100, 2D.P.; de 101 a 500, 3 D.P.; de 501 a 1000, 4 D.P.; de 1.001 a 2.000, 5 D.P.; de 2.001 a 3.000, 6 D.P.; de 3.001 a 4.000, 7 D.P.; de 4.001 en adelante, 8 D.P. No obstante es una ley de mínimos por lo que se puede incrementar el número y se puede establecer que no sean miembros

del Comité de Empresa o Junta de Personal.

Las competencias y facultades de estos Delegados y Delegadas de Prevención consisten en ser consultados y comprobar el cumplimiento de la normativa. Estarán facultados para acompañar al personal técnico en las evaluaciones, tener acceso a la información y documentación, ser informados de la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales, realizar visitas de comprobación, efectuar propuestas al empresario, proponer la paralización del trabajo ante riesgo inminente de accidente, según se indica en el artículo 36.

Las garantías en el desempeño de su función y el sigilo profesional de los Delegados Delegadas de Prevención figuran en el artículo 37. El crédito horario será el mismo que el de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Los medios serán proporcionados y la formación será garantizada por la empresa y en horario de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud está regulado en el artículo 38. Para empresas de más de 50 personas es el órgano paritario y colegiado de participación, formado por los D.P. y un número igual de representantes de la empresa.

El incumplimiento por la empresa de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, penales y/o civiles, según marcan los artículos 52 a 54. Las sanciones se clasifican en leves, graves y muy graves, con tres grados en cada una de ellas, mínimo, medio y máximo. Las leves alcanzan sanciones de hasta 250.000 ptas., las graves hasta 5.000.000 ptas., y las muy graves hasta 100.000.000 ptas. Y prescriben a un año, tres o cinco respectivamente.

Esta Ley tiene como objetivo final, lograr la mejora de las condiciones de trabajo para alcanzar un mayor nivel de seguridad y salud. Con tal motivo pone el acento en las acciones preventivas, así como en la responsabilidad de los agentes implicados y se establecen los mecanismos de participación de los trabajadores y trabajadoras con todas las garantías necesarias.

La Ley aporta un conjunto de importantes novedades; junto al papel esencial de la participación del personal se establece la adecuada información y formación. Los Comités de Seguridad y Salud tienen carácter paritario entre la empresa o administración y los Delegados y Delegadas de los distintos sindicatos representativos en ese ámbito.

Sin embargo, la situación de la salud laboral en España es tan poco halagüeña que presuponemos que la adecuación de nuestro sistema preventivo a las necesidades reales y la mejora de la capacidad para hacer frente a las nuevas situaciones de riesgo va a suponer un auténtico reto social.

/// Avanzar en la lucha contra la precarización y la eventualidad, un aspecto básico para reducir los riesgos laborales e incrementar la salud ///

Función de los delegados y delegadas de Salud Laboral

“ La defensa de la salud laboral constituye una tarea estratégica para el sindicalismo de clase y sociopolítico ”

Esta Ponencia la desarrolló Rubén Belandía, sindicalista del STEE-EILAS (Euzkadi). En ella aporta su experiencia como delegado de prevención en su sindicato. Insistió que los trabajadores y trabajadoras venden la fuerza del trabajo, no la salud, y recordó que siempre se pueden tomar medidas para mejorar la salud y la seguridad.

Su ponencia se basó en analizar pormenorizadamente la función de los Delegados y Delegadas y su fundamentación en la legislación vigente.

Las personas delegadas de prevención tienen, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, derecho a, en primer lugar, la información sobre aspectos tales como:

- Riesgos, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos existentes.
- Medidas de emergencia adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal.
- Incorporación de personal de empresas de trabajo temporal.
- Documentación que la empresa debe disponer obligatoriamente: evaluación de riesgos, plan de prevención y medidas de protección a adoptar, estadísticas sobre resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.
- Daños producidos en la salud, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

También tienen derecho a la inspección, consistente en:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Visitar los lugares de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos, para vigilar y controlar las condiciones de trabajo.

El derecho a la consulta previa sobre:

- La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras durante el embarazo y el periodo de lactancia.
- Organización del trabajo e introducción de nuevas

tecnologías.

- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Designación de los trabajadores/as encargados de la prevención o el recurso a un servicio de prevención externo.
- Designación del personal encargado de las medidas de emergencia.
- Procedimientos para la información y entrega de documentación.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

También pueden emitir informe previo para determinar en qué casos debe ser obligatoria la vigilancia de la salud.

En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados y Delegadas de Prevención pueden acordar, por mayoría, la paralización de trabajos, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria al órgano de representación del personal.

También acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por la empresa no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

Formular propuestas a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de protección, es también un derecho. Cabe destacar que a decisión negativa de la empresa a estas propuestas deberá ser motivada.

No se imputará al crédito horario sindical, el tiempo correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cualquier reunión convocada por la empresa o administración, el tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos, el tiempo ocupado en acompañar a la Inspección de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo, la investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud del personal.

La empresa deberá proporcionar los medios y la formación necesaria en materia preventiva. El tiempo dedicado a la formación será considerado como trabajo efectivo.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud son muy claras:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Debatir en su seno, antes de su puesta en práctica,





Jornadas de Salud Laboral en Cullera.

todo lo referente a la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

– Promover iniciativas

sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Reglamento de los Servicios de Prevención

Miguel Angel Tarín, Director de Gabinete de Seguridad e Higiene, concluyó la parte de las ponencias con una revisión al Reglamento de los Servicios de Prevención, pieza fundamental para la aplicación de la LPRL, pues en él se determinan los procedimientos y los medios para la puesta en marcha de las obligaciones preventivas recogidas por la misma.

Los aspectos más relevantes del Reglamento son la obligación de integrar la acción preventiva como una parte más de la gestión de la empresa y la necesidad de realizar una evaluación de los riesgos con la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes. Ahora bien, debe evitarse una aplicación meramente formal del Reglamento, limitándose las Empresas y/o la Administración a cambiar el nombre de los actuales Servicios Médicos por el de Servicios de Prevención, o subcontratar con Mutuas que les garanticen un Plan de Prevención superficial y más barato. Es decir, limitarse a cubrir el expediente, pero procurando que todo siga igual.

Para hacer frente a esta inercia de la patronal pública y privada, debemos de plantear que en cada convenio se especifique como una de las funciones del Comi-

té de Seguridad y Salud la decisión sobre todo tipo de servicio de prevención que debe existir y el control de la actividad del mismo. Si la situación de la seguridad y salud en el trabajo en el estado español es tan desastrosa no se debe a una ausencia de normativa. La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecía ya multitud de obligaciones que nunca se han cumplido. La LPRL y el Reglamento de los servicios de prevención nos ofrecen unas normas más actualizadas, pero que volverán a ser papel mojado si no hacemos para que se cumplan.

Talleres de Autoaprendizaje

Estos talleres trabajaron sobre cuatro temas: el fracaso vocal, la prevención de las enfermedades musculoesqueléticas, el estrés como factor de riesgo psicosocial, y un taller de evacuación de edificios. Intervinieron Pilar Nieto, médica fonoiatra; Carmen Martínez, técnica en ergonomía; Lucía Artazcoz, psicóloga; y Ester Pérez, trabajadora de la sanidad y sindicalista.

Cabe subrayar la preparación de las ponentes, la calidad de los materiales que acompañaron sus respectivas exposiciones y el dinamismo que aportaron a las sesiones de trabajo.

CONCLUSIONES

Los diversos sectores, sanidad, administración pública, personal docente..., profundizaron en el conocimiento de la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, constataron el incumplimiento de las distintas administraciones, disfrutaron con el trabajo en los talleres e intercambiaron experiencias y acordaron iniciativas conjuntas. Así, surgió la propuesta de articular una campaña a promover por la Confederación de STEs destinada al reconocimiento por las distintas administraciones como enfermedades profesionales de algunas de las más características y habituales, como son los diferentes tipos de afonías o el estrés.

A lo largo de las jornadas quedó claro, por otra parte, el compromiso de la Confederación de STEs con todos los trabajadores y trabajadoras y se acordó impulsar estrategias sindicales, que rompan el velo invisible que envuelve el trabajo y las enfermedades profesionales, así como avanzar en la lucha contra la precarización y la eventualidad, un aspecto básico para reducir los riesgos laborales e incrementar la salud.

Al acabar las jornadas, quedaba en el aire la sensación que en este campo hay un largo camino que recorrer y que, por eso mismo, es necesario ponerse en marcha y extender entre todos los trabajadores y trabajadoras la idea de que la salud laboral es un nuevo frente sindical en el que hay que concentrar esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos y todas.