

2 MEDIDAS LEGISLATIVAS QUE CONCRETAN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS Y ORGANIZAN EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las medidas legislativas han ido organizando y modificando las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, incidiendo en un sentido negativo en un sector, ya de por sí con un perfil evidente de riesgo psicosocial. Sólo tenemos que observar algunos indicadores:

1- ORIENTACIÓN DE LA INVERSIÓN:

Descenso efectivo de inversión en educación; **planes de construcción y reforma de centros:** envejecimiento de los centros, déficits de seguridad para las personas, defectos de terminación y diseño, incumplimiento de criterios de salud laboral en temperatura y ruido.

2-PARTICIPACIÓN:

Falta de autonomía y de participación; **modelo directivo autoritario y de gestión:** falta de independencia en las decisiones de la Administración que los sostiene; **órganos de participación:** carácter "decorativo" de muchos Comités de Seguridad y Salud, pérdida progresiva de la capacidad de decisiones en Claustros y Consejos Escolares, con la LOU ausencia de participación en Universidad y pérdida de control democrático y social de sus órganos de gobierno.

3- PODER ADQUISITIVO DE LAS Y LOS TRABAJADORES:

Congelación salarial y no actualización IPC: pérdida de poder adquisitivo; **falta de reconocimiento de Administración a sus funcionarios/as:** mensaje social de minusvaloración; **fragmentación:** potenciación de la jerarquización entre cuerpos y niveles; **ejercicio competencial salarial:** diferencias territoriales discriminatorias.

4- PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD:

Carencia: inexistencia de planes realistas de prevención; **inadecuación:** falta de adaptación de protocolos de evaluación; **burocratización;** actuaciones de cumplimiento de expediente por parte de Servicios de Prevención bajo empresas privadas con ánimo de lucro; **masculinización:** inexistencia de una perspectiva de género en salud laboral.

5- RECONOCIMIENTO SOCIAL:

Apoyo social: falta reconocimiento social; evaluaciones: escasas garantías de objetividad. Caldo de cultivo para su utilización con fines inadecuados. Riesgo de mobbing institucional; Modelo de evaluación de la docencia universitaria provocador de tensiones, competitividad, miedo y desconfianza entre el profesorado y de éste con el alumnado; **candidatos/as:** índices de matrículas en las facultades de educación.

6- EXIGENCIA DE ADAPTACIÓN PERMANENTE A CAMBIOS CONTINUOS:

Variabilidad en las tareas: inestabilidad funcional y de tareas; **inexistencia de un modelo educativo estable:** adaptación a los cambios legislativos continuos; **formación y reciclaje:** fuera de horario lectivo, necesidad de adaptación en muchos casos sin recursos; **cambios traumáticos en algunas especialidades:** desvalorización social (FP), profesorado relacionado con la diversidad.

7- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Inestabilidad: incertidumbre sobre el futuro; **provisionalidad:** expectativas, desplazado/a, suprimido/a; **interinidades:** altos porcentajes en algunos territorios. **Maltrato a colectivos específicos:** Diversificación, Música, Plástica FyQ, Tecnología.

8- AUMENTO DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS:

Demanda emocional: situaciones difíciles con alumnado, conflictos con familias...; **complejidad del trabajo:** alumnado diverso que exige atención y concentración, interrupciones y conflictos, responsabilidad...; **carga de trabajo:** intensificación de los ritmos, de la diversidad del trabajo, de las tareas y del alumnado; **presiones de tiempo:** para conocer los centros (interinos/as) e impartir materias...; **incumplimiento de la legislación en ratios.**

9- AUMENTO DE LA BUROCRATIZACIÓN DE LA GESTIÓN:

Cantidad de trabajo: tareas burocráticas, reuniones, atención personalizada, cubrir ausencias, excepcionalidad de ratio; **controles injustificados:** modelo burocrático de gestión, evaluaciones "voluntarias" en enseñanzas no universitarias y acreditaciones entre el profesorado universitario; **la calidad como excusa:** mayor burocratización.



EFFECTOS SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

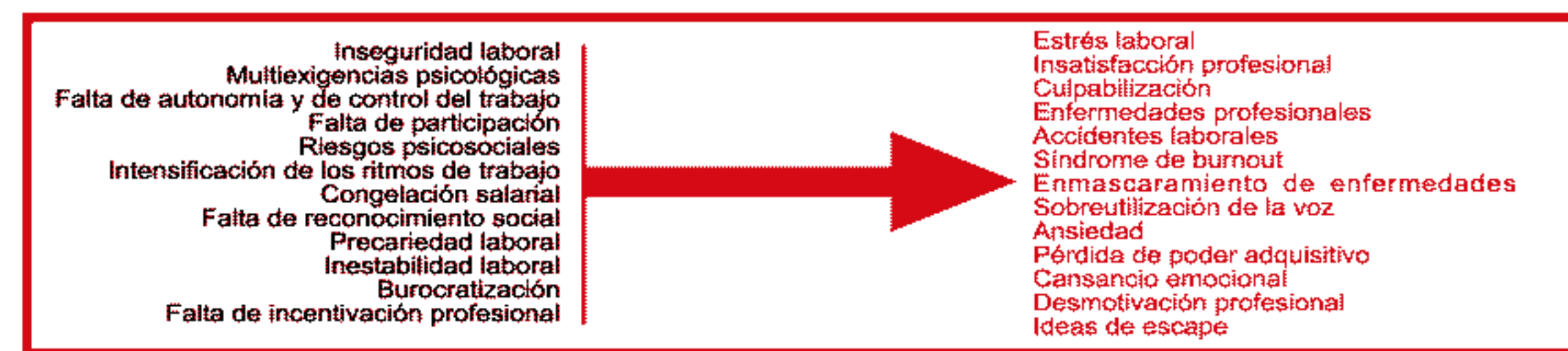
De esos barros vienen estos lodos:

1- ABANDONO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

Desvinculación entre condiciones de trabajo y problemas de salud: muchas enfermedades graves no se reconocen provocadas por el trabajo; **enmascaramiento:** desvío masivo de "enfermedad profesional" y "accidente de trabajo" a "enfermedad común"; **culpabilización:** en muchas ocasiones se atribuye a factores individuales los riesgos de enfermar; **confusión:** la que identifica salud laboral y accidentes, existen riesgos de enfermar por las condiciones laborales, aunque no existan accidentes.

2- AUMENTO DE LA INSATISFACCIÓN Y LAS ENFERMEDADES "PROFESIONALES"

Baja autoestima profesional: por falta de reconocimiento social, riesgo de síndrome de quemado/a; **ideas de escape:** recurrencia de las ideas sobre jubilación, cambio de profesión y de abandonar; **clara vinculación entre docencia y determinadas enfermedades:** sobreutilización de voz; manipulación de cargas y mantenimiento de posturas forzadas (síndrome musculoesquelético); riesgos psicosociales potenciados por el aumento en: las exigencias psicológicas, la incapacidad de control, la falta de apoyo social, el desequilibrio entre los esfuerzos y las compensaciones (estrés, depresión, síndrome del quemado, mobbing).



4 LA CONFEDERACIÓN DE STEs ENTIENDE QUE MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO IMPLICA EXIGIR QUE SE CUMPLA LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

La Administración educativa y los empresarios incumplen la Ley 31/95 de PRL y la Ley 35/2003 que insta a elaborar el Plan de PRL. Este plan es una necesidad de protección que incluye: el compromiso de la dirección de velar por la seguridad y salud y por la participación de los trabajadores/as; una estructura organizativa donde prime la prevención; la evaluación de riesgos de todos los puestos y centros; la planificación de las medidas preventivas; los procedimientos de ejecución registrados en documentos; y la auditoría y evaluación del sistema. La **Confederación de STEs-intersindical**, exige esa protección a la seguridad y salud laboral de tantos trabajadores/as a las Administraciones Públicas educativas y a la patronal. La Confederación de STEs-intersindical se compromete a poner en marcha todos los mecanismos a su alcance:

- > **Extendiendo** una cultura preventiva con la realización de actividades sobre seguridad y salud laboral y solidarizándonos con quienes en el mundo sufren daños derivados del trabajo.
- > **Contestando** todos los intentos privatizadores en educación, como la LOCE, LOU y Ley de la FP, que degradan más nuestras condiciones laborales, luchando por éstas en el marco de una mejor escuela pública
- > **Participando** activa y críticamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral, denunciando ante la Inspección de Trabajo (D. 707/2002) todo daño a la salud por la ausencia de medidas preventivas y el incumplimiento sistemático y de la LPRL.
- > **Aunando** esfuerzos con el conjunto de organizaciones sindicales que consideren una prioridad la salud laboral.
- > **Exigiendo** a las administraciones y a la patronal el Plan de Prevención antes del 14 de junio de 2004 (Disposición transitoria única de la Ley 54/2003).

