el clarión

Nº 18- II ÉPOCA - OCTUBRE - 2007

STEs·i

la tiza el Guix o xiz Klariona

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
EL FUTURO NECESARIO

CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

IX CONGRESO

3 › Congreso de la Internacional de la Educación

6 › La discriminación de género por maternidad

8 › Ante la violencia en el trabajo, actuemos junt@s

10 › ¿Combatiendo la siniestralidad laboral?

14 › Estado de emergencia

el Clarión

DATOS EDITORIALES
Coordinación: Joan Blanco, Augusto Serrano *Consejo de Redacción:* Secretariado Confederal STEs-i *Diseño y maquetación:* Área de publicaciones STEs-i - *Diseño de la portada:* Joan Blanco - *Diseño del cartel:* Gràcia Aúsias - *Edición y Distribución:* Confederación de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza-Intersindical (STEs-i) C/ Carretas, 14 7º E y F 28012-MADRID Tel.: 91 532 22 64 - Fax: 91 532 22 80 E-mail: stes@stes.es
Miembro fundador de la Internacional de Educación (I.E.) y afiliado al Comité Sindical Europeo de Educación (CSEE)
La entidad editora de El Clarión sólo se hace responsable de los artículos que aparecen sin firma. Se permite la copia y difusión de los artículos, citando la procedencia.
Publicación Trimestral - ISSN 1576-3862 Depósito Legal: M-17898-2000 - Imprime: Brontegraf - Tirada: 25.000 ejemplares

El futuro necesario, también en el sindicalismo

Los STES nacieron de los movimientos unitarios y asamblearios de la enseñanza y ello configuró una realidad sectorial interna que, a pesar de ser sectorial, nunca renunció a la acción sindical de carácter social y sociopolítica

Desde hace más de una década las organizaciones sindicales que componen la Confederación de STEs-i habían ido desarrollando unas estructuras que sobrepasaban el ámbito de la enseñanza.

Los STES nacieron de los movimientos unitarios y asamblearios de la enseñanza y ello configuró una realidad sectorial interna que, a pesar de ser sectorial, nunca renunció a la acción sindical de carácter social y sociopolítica que conectaba con el resto de sectores productivos. Con el paso de los años la presencia sectorial estuvo limitada a algunos sectores educativos, como la enseñanza pública no universitaria o la privada.

La configuración de un modelo sindical "a tres bandas", diseñado por la administración, en connivencia con los sindicatos interesados, condujo a una sucesiva pérdida de capacidad negociadora de las mesas sectoriales en beneficio de las mesas generales del conjunto del funcionariado. Con ello se abrió una nueva perspectiva que aceleró la apertura de los distintos STES a nuevos sectores extra-educativos, fundamentalmente en el marco de las administraciones públicas.

Por otra parte, la progresiva burocratización del sindicalismo mayoritario provocó la aparición de nuevas organizaciones sindicales de carácter sectorial pero unidas, en su mayor parte, por la defensa a ultranza del derecho de los trabajadores y trabajadoras a decidir por ellos mismos en aquellos temas que les afectasen.

En consecuencia, algunos STES acometieron el proceso de intersectorialización con la incorporación de nuevos sectores, dentro y fuera de los servicios públicos. Con ello, la confederación ganaba en diversidad y pluralismo, pero lo hacía de manera absolutamente asimétrica, con realidades asentadas en la enseñanza pública conviviendo con procesos de intersindicalización mucho más amplios, algunos en el marco organizativo de la confederación y otros fuera de ella.

El balance de esta apertura es positivo y ha supuesto una revitalización de los diferentes sindicatos territoriales, aportándoles una visión más amplia del trabajo sindical.

En el marco confederal, el VIII congreso de la Confederación STES-

Madrid, noviembre 2006 / ARXIU

Otro mundo es posible - Barcelona 2003 /ARXIU

Este IX Congreso es distinto a todos los que realizados en los últimos treinta años de existencia en la medida que va a construirse una nueva Confederación, la Confederación Intersindical

El lema del IX Congreso compromete a la nueva organización a seguir avanzando en la extensión a otros sectores, a plantear alternativas a las nuevas realidades que están aflorando y a las que afloraran en los distintos ámbitos en los que pueda actuar.

Intersindical de 2003 ratificó el trabajo iniciado años antes con la incorporación de nuevas realidades sectoriales en los distintos sindicatos que forman la confederación. Ahora, hemos de concretar y desarrollar los compromisos adquiridos para integrar una mayor diversidad por la vía de la incorporación de nuevos sectores y nuevas realidades.

El VIII congreso asumió el funcionamiento de diferentes sectores. Es evidente que el sector de enseñanza, que es el mayoritario, no necesitaba de ningún funcionamiento autónomo. Sin embargo, no ocurre lo mismo con el resto de sectores, que unas veces por su juventud y otras por no coincidir en una misma acción sindical en los diferentes territorios, no poseen el mismo tipo de funcionamiento confederal. STES-i considera que ha llegado el momento de dar nuevos pasos adelante en la coordinación de la acción sindical en los nuevos sectores, desarrollando las estructuras internas que lo posibiliten.

Por otra parte, hace más de cuatro años que la Confederación de STES-i empezó a trabajar conjuntamente con el Sindicato Ferroviario. La profundización de estas relaciones conducían necesariamente a plantearse la necesidad de converger en el seno de una organización común. Esta posibilidad de confluir con otras organizaciones había sido ya contemplada en anteriores congresos (Los Alcázares -1999- y Poio -2003-) pero no había dejado de ser una probabilidad lejana a la realidad de aquellos momentos. La nueva organización renovada apuesta por la constitución de una organización de carácter confederal, que reúna organizaciones sindicales presentes en los diferentes sectores productivos, siempre que reúna las mismas características básicas. Todo ello se resume en el concepto Intersindical, que se añadió como señal inequívoca de hacía dónde quería evolucionar el trabajo sindical.

Ahora, la Confederación quiere integrar las diferentes realidades territoriales sin renunciar a ser una confederación de sindicatos soberanos que tiene en el territorio el elemento aglutinante básico de la organización sindical.

La mayor complejidad de este proceso congresual proviene de una confluencia de realidades que hay que integrar en el funcionamiento confederal. Por una lado, de realidad sindical, con sindicatos sólo de enseñanza conviviendo con otros con presencia en múltiples sectores. Por otra parte, de funcionamiento, de acuerdo con las características organizativas heredadas del momento en que se crearon los sindicatos o adaptadas a la confluencia con otras organizaciones. Para sumar complejidad, la confluencia con organizaciones sindicales que tienen una estructura "estatal" por ser representativas de sectores que se estructuran de esa misma manera.

Con todo ello la Confederación habrá de configurar un marco organizativo en el cual se integren todos los sindicatos, respetando las características y ritmos propios de cada realidad territorial.

Este IX Congreso es distinto a todos los que realizados en los últimos treinta años de existencia en la medida que va a construirse una nueva Confederación, la Confederación Intersindical, que se presenta a las trabajadoras y trabajadores como una alternativa sindical intersectorial, asamblearia, unitaria, democrática..., con presencia en todo el Estado e integrada en el sindicalismo internacional, dando un paso muy importante en la lucha por conseguir un sindicato unitario, vocación con la que nacieron los STES. A partir de ahora, la Confederación contará con distintos sectores del mundo del trabajo unidos por unos estatutos, por unos principios y fines comunes, y por una forma semejante de funcionamiento, y esto lo pretende realizar reforzando los sectores que ya estaban constituidos en la Confederación y en los Sindicatos confederados, conservando las siglas sectoriales en aquellos ámbitos que se determine, y con la incorporación de otras

realidades sectoriales, como el representado por el sector ferroviario, con el que la Confederación tiene una Carta de Relaciones desde 2003. Todo ello comportará una primera modificación estatutaria para construir, conjuntamente con el Sindicato Ferroviario, esta renovada organización intersindical.

Cuando termine el IX Congreso la Confederación seguirá organizada en todo el Estado, articulando las relaciones entre los sindicatos e intersindicales de las distintas comunidades del Estado, y proponiendo medidas para mejorar los servicios públicos, la enseñanza, la sanidad, los transportes, las comunicaciones...

La confederación afirma estar en la misma lucha en la que surgió hace 30 años, aunque lo hace con la preparación que le da el bagaje de estos años de lucha y organización, de éxitos y fracasos, y con el convencimiento de que son muchos millones de personas las que no están contentas con el mundo en el que les ha tocado vivir y está en disposición de luchar para conseguirlo.

Influir en el futuro que viene

La constitución de la nueva Intersindical pretende servir también para tener una mayor proyección pública a la hora de hacer valoraciones sobre la situación social y económica, asi como influir con ideas y propuestas en el futuro del sindicalismo.

Un sindicalismo para el futuro. El lema del IX Congreso compromete a la nueva organización a seguir avanzando en la extensión a otros sectores, a plantear alternativas a las nuevas realidades que están aflorando y a las que afloraran en los distintos ámbitos en los que pueda actuar.

Nuestra presencia como organización confederal debe ir aumentando en el ámbito estatal. Lo debemos de hacer sin intentar copiar las estructuras de funcionamiento de otras organizaciones que entienden la acción conjunta como la uniformización del trabajo sindical, con estructuras centralizadas y burocratizadas. Nosotros somos la expresión genuina de una forma diferente de entender las relaciones entre las distintas nacionalidades y regiones del Estado. Y la aplicamos al trabajo sindical.

Es necesario que la nueva Confederación Intersindical y los sectores que en ella se conforman -junto con la difusión de las siglas de cada organización en su territorio-, se visualicen cada día un poco más como expresión pública de esa voluntad. Es conveniente que, en la medida que sea posible, todas las organizaciones utilicemos generalicemos y asociemos el término "Intersindical" a nuestras propias denominaciones y que adoptemos medidas para que nuestra imagen sea visualizada por parte de los trabajadores y trabajadoras con independencia de dónde viven o dónde trabajan. Es necesario que estemos más presentes en todo tipo de movilizaciones, y en la preparación de las mismas, que seamos capaces de incorporar a todas las organizaciones que compartan nuestro modelo sindical, que estén de acuerdo con nuestros Estatutos y con las Líneas de Actuación que definimos anualmente. Para conseguirlo son necesarios personas y materiales, tanto para contribuir a mejorar la sociedad como para ir consiguiendo que nuestra organización sea un referente sindical y político. Pero, sobretodo, para conseguirlo es necesaria la ilusión de saber que con la voluntad construimos la realidad. Una nueva realidad sindical para los trabajadores y las trabajadoras.

ARXIU

5 Congreso Mundial de la Internacional de la Educación

Compromiso para una educación de calidad y para la justicia social

El 5° Congreso Mundial de la IE abrió sus puertas con un grito común contra la pobreza y trató sobre los retos a los cuáles se enfrenta la educación en el mundo, especialmente los referidos a la mercantilización y a la privatización de los servicios públicos.

También se debatió sobre la situación de los docentes de todas partes del mundo y de sus condiciones laborales y se celebraron reuniones específicas sobre la situación de las mujeres, de los colectivos homosexuales y de la enseñanza superior.

Joan Blanco

El 5° Congreso Mundial se reunió en Berlín del 22 al 27 de julio con la participación de más de 2000 representantes de las organizaciones de docentes de todo el mundo. La Internacional de la Educación es la mayor federación sindical mundial, representa a 30 millones de trabajadores del sector de la educación y está compuesta por organizaciones de docentes de todo el planeta.

El Presidente de la IE, el sudafricano Thulas Nxesi, dio la bienvenida a todos los participantes e invitados al Congreso Mundial, y habló sobre los grandes desafíos a los que se enfrentan los sindicatos de la educación: "Creemos que con una IE ampliada y un movimiento sindical global reestructurado, disponemos de los instrumentos necesarios para seguir la lucha por una educación de calidad y la justicia social para todos".

Por otra parte, el Secretario General Fred van Leeuwen informó sobre los avances conseguidos en la realización de los objetivos y actividades de la IE desde su Congreso anterior de 2004 en Porto Alegre. Definió la misión de la Internacional de la Educación como la "construcción de un mundo mejor para las nuevas generaciones que depositan en nosotros su esperanza en el futuro".

En el marco previo al congreso también se reunió la Asamblea de Mujeres de la IE dónde se anunció la celebración de una conferencia mundial sobre igualdad y la educación de las niñas en el próximo trienio; la asamblea del personal de la enseñanza superior e investigación; y la Asamblea GLBT (Gays, Lesbianas...) que sirvió para definir estrategias de defensa de los derechos de los educadores y estudiantes GLBT, y para dirigir al Ejecutivo de la IE recomendaciones de actuación en materia de igualdad.

En el congreso se presentó el Barómetro de la Internacional de la

Educación sobre Derechos humanos y sindicales en peligro destacando que más de 200 años después de la abolición oficial del mercado de esclavos, 100 años después de que las mujeres lograran por primera vez el derecho a votar, y 60 años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, millones de niños, niñas y adultos en todo el mundo siguen sin tener acceso a estos derechos fundamentales en la escuela y la sociedad.
La edición 2007 del Barómetro proporciona el mayor estudio realizado hasta la fecha sobre educación de calidad y el respeto por los derechos humanos y sindicales en todos los países reconocidos por las Naciones Unidas. Como notas positivas destaca que en algunos países la escolarización está aumentando, están ofreciendo becas a las niñas, dan comidas en las escuelas, ayudan a los huérfanos del SIDA... Pero estas iniciativas siguen siendo pequeñas si se comparan con la magnitud de la situación general.
El Barómetro será publicado en un CD y colocado en la página Web de la IE: www.ei-ie.org/barometer/es
El Relator Especial de la ONU sobre el Derecho a la Educación, Vernor Munoz Villalobos, intervino en el congreso destacando el lento proceso que los gobiernos están llevando a cabo para alcanzar el objetivo de la Educación para Todos, e instaba a todas las organizaciones miembro de la IE a continuar sus acciones de presión ya que: "El mantenimiento de las tarifas escolares en más de setenta países prueba que la educación sigue siendo considerada como gasto y no como un derecho y constituye una práctica en la que se traslada a las familias las obligaciones que corresponden a los Estados. No es extraño, entonces, que los bajos salarios y las condiciones de trabajo de las y los docentes se lleguen a considerar en muchos países como componentes e 'insumos' de una producción 'de bajo costo'."
Por otra parte, el congreso constató que aun tomando en cuenta las proyecciones más optimistas, la meta de lograr la educación primaria universal tomará al menos diez años más de lo esperado, pues en el 2015 habrá todavía 47 millones de niños y niñas que no asistirán a la escuela y 47 países no cumplirán el objetivo de escolarización universal hasta prácticamente mediados del próximo siglo. En estos países, el 75% de las niñas y niños actualmente tienen madres que tampoco cuentan con educación, dato que revela la realidad de madres analfabetas criando niñas y niños sin oportunidades educativas.
El congreso destacó el esfuerzo que hay que hacer para centrarse principalmente en la calidad de la educación, desplegando una mayor actividad en el área de desarrollo profesional, formación para docentes, desarrollo del currículo y la creación de normas en educación. El mundo se está enfrentado a una seria escasez de docentes, con la necesidad de 18 millones de educadores adicionales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
Los delegados y delegadas aprobaron resoluciones urgentes sobre una serie de temas que les afectan como docentes, como sindicalistas y como ciudadanos y ciudadanas del mundo, destacando las aprobadas en relación a las violaciones de los derechos sindicales en Etiopía, donde los y las docentes han sufrido asesinatos, tortura, encarcelamiento y persecución durante muchos años; sobre las violaciones de los derechos aborígenes por el gobierno de Australia que recientemente envió al ejército para tomar el control de las 64 remotas comunidades Aborígenes; y en solidaridad con los trabajadores, trabajadoras y docentes de Irak, que han sido asesinados y heridos en horrendas cantidades.
Otras muchas fueron aprobadas sobre Género e igualdad de remuneración; la migración internacional; la Educación superior y la investigación como servicio público; la defensa y el desarrollo de la enseñanza pública; la educación y los establecimientos penitenciarios; el lugar de lo religioso en la escuela; la diversidad cultural; o sobre la grave situación del personal educativo en países como Colombia, Etiopia, México, Perú, Filipinas...
Las prioridades en la agenda de la Internacional de la Educación para el próximo período se centrarán en el continuo apoyo a los miembros en derechos humanos y sindicales, y defendiéndoles donde estén siendo violados elaborando un programa exhaustivo para fomentar sindicatos de la educación democráticos en los países STAN y en Medio Oriente como apoyo y contribución al proceso de paz; mantendrá sus trabajos relacionados con la equidad de género en la educación; reforzará sus programas de solidaridad internacional, en apoyo a los que luchan contra la represión, y a los que se enfrentan a desastres; desarrollará sus trabajos sobre PISA, y creará sus propios indicadores de una educación de calidad; continuará sus trabajos con las coaliciones dentro de la Campaña Mundial por la Educación, la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil, y su extenso trabajo en la prevención del VIH y SIDA a través de la educación...
El congreso rindió homenaje a los maestros colombianos represaliados por su gobierno, Samuel Morales y Raquel Castro con el Premio Mary Hatwood Futrell para los Derechos Humanos y Sindicales, y a Ernestine Akouavi de Togo con el Premio Albert Shanker.

Una parte de la delegación de STES-i /ARXIU

Discriminación de género por maternidad en la normativa de la seguridad social

Isabel González López

La Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i ha denunciado ante el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la grave discriminación por razón de sexo que supone la aplicación de la normativa de la Seguridad Social

En la recta final de la legislatura, el gobierno ha emprendido una campaña de promoción y fomento de la natalidad con incentivos económicos de 2500 euros por nacimiento. Estas medidas, claramente electoralistas, se entienden mal cuando fallan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en lo referente al cuidado de hijos e hijas y cuando se penaliza a las mujeres por la maternidad, tal como se puede comprobar en la aplicación de la normativa de la seguridad social, que discrimina a las mujeres en el acceso al empleo.

La normativa de la Seguridad Social equipara el permiso por maternidad a una baja por enfermedad, englobándolas en las ILT (Incapacidad Laboral Transitoria). Esto implica que las mujeres, cuando están de permiso por maternidad, no pueden acceder a contratos de trabajo porque la normativa no permite dar de alta en la seguridad social a una persona que está de baja por enfermedad. Así, en el INEM se equipara el permiso por maternidad con una ILT y no incluye a las mujeres que están en esta situación en los procesos de selección que les puedan interesar.

Respecto a este tema, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional (TC) que, por sentencia STC 214/2006, de 3 de julio de 2006, otorga el amparo por discriminación por razón de sexo a favor de una mujer a quien, encontrándose en situación de baja laboral por maternidad, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) denegó la posibilidad de optar a una plaza para desempeñar un empleo como trabajadora de Educación Especial en la Junta de Andalucía. En la sentencia del citado caso, el Tribunal Constitucional indica que concurre una circunstancia de discriminación por razón de sexo, comprendido en el artículo 14 de la Constitución Española: "Los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE"

El Constitucional cita además su propia doctrina anteriormente emitida sobre este particular, en la cual ya recogía el concepto de discriminación por razón de sexo en materia laboral cuando concurran circunstancias tales como el embarazo o maternidad: "En este sentido, hemos afirmado también que "la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo" (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4)."

Además, el TC hace referencia a varios instrumentos jurídicos de alcance internacional que deberían ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar o enjuiciar cualquier asunto de naturaleza jurídico-laboral y, específicamente, los relacionados con derechos laborales de las mujeres, entre los que se citan los siguientes los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 103 (protección de la maternidad), 111 (discriminación en materia de empleo y ocupación), 156 (trabajadores con responsabilidades familiares), así como la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York, 18 de diciembre de 1979).

En el ámbito del Derecho comunitario, cabe hacer referencia a la Directiva 2002/73/CE, que ha modificado recientemente la anterior Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En su aplicación, como indica el propio Tribunal Constitucional en su sentencia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha declarado que: "la negativa a contratar a una mujer embarazada constituye una discriminación directa basada en el sexo (STJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto 177-1988, Dekker), incluso también cuando el estado de gestación impida ocupar desde el primer momento el puesto de trabajo (STJCE de 3 de febrero de 2000, asunto 207-1998, Mahlburg)"

Por último, en relación con la citada doctrina constitucional, desde la Organización de Mujeres de la Confederación de STEs-i se insiste en la diferencia existente, tanto desde un punto de vista jurídico como desde un punto de vista fáctico, entre una baja laboral o ILT por enfermedad ordinaria y lo que debería ser un "permiso por maternidad". En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional al indicar que "La Sentencia impugnada equipara la situación de descanso maternal con la de incapacidad laboral, siendo así que es más que clara la diferenciación entre las mismas, como así está plasmado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social. Si acudimos al Estatuto, la maternidad constituye causa de suspensión del contrato de trabajo, obligatoria las seis primeras semanas y voluntaria a la elección del trabajador durante el tiempo restante. Ahí termina su similitud con la incapacidad temporal."

Dada la eficacia que las sentencias emanadas del Tribunal Constitucional tienen en nuestro ordenamiento jurídico, al cual informan de manera imperativa por mandato constitucional y cuyo contenido debe ser respetado y aplicado de manera efectiva, resulta fundamental destacar el texto de la Sentencia 214/2006 del Tribunal Constitucional, por su relevancia y conexión con el tema que se plantea. Cabe añadir, a modo de comentario y acotación temporal, que la sentencia del TC no hace referencia alguna a la recientemente aprobada Ley de Igualdad, dado que este instrumento jurídico no había sido promulgado por el Legislativo en el momento en el que se dictó la sentencia. No obstante, entendemos que la Ley de Igualdad, en su artículo 8, que se refiere a la discriminación por embarazo y maternidad, es muy clara cuando dice: "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad" y, por lo tanto, confirma la misma línea doctrinal de interpretación de la Constitución ya marcada por el Tribunal Constitucional en su Sentencia STC 214/2006.

Esta injusticia y penalización de la maternidad se comete en todos los ámbitos laborales, perjudicando notablemente los derechos de las mujeres, consagrados y protegidos por la Constitución, la Ley de Igualdad y el resto de tratados internacionales sobre Derechos Humanos que informan a nuestro ordenamiento jurídico en virtud de lo establecido en el artículo 10.2 de la Constitución Española.

La Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i ha denunciado ante el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la grave discriminación por razón de sexo que supone la aplicación de la normativa de la Seguridad Social en lo relativo al permiso por maternidad y empleo, e insta a ese Organismo, que tiene entre sus competencias velar por la no discriminación y los derechos laborales de las mujeres, a que, en la medida de sus competencias, intervenga de forma efectiva en la derogación inmediata de los aspectos de la normativa de Seguridad Social que son motivo de esta denuncia y que son de aplicación estatal.

Ante la violencia en el trabajo, actuemos junt@s

Hemos de propiciar acuerdos y protocolos de actuación discretos y eficaces contra la violencia en el trabajo, en los que participen todos los sectores implicados, con la aportación de los técnicos en prevención.

Actuemos junt@s para hacer frente a la violencia laboral, sol@s no podemos. La clave del avance reside en lograr la máxima implicación de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo una nueva complicidad de quienes estén a favor de la dignidad y la democracia.

¿Por qué una campaña contra la violencia en el trabajo?

La Confederación de STES-i propone un análisis y un debate sobre la Violencia en el Trabajo para avanzar en una convivencia democrática y un trabajo saludable. Nuestro mensaje es claro: Ante la Violencia en el Trabajo: actuemos junt@s

Aprender a reconocer lo que pasa

Es necesario poner nombre a todas las situaciones de violencia laboral que percibimos y reconocemos . Existen conflictos en el trabajo. Sin embargo, la Violencia en el Trabajo tiene un carácter específico:
Se refiere a comportamientos individuales cuando las personas sufren ataques, abusos o amenazas que ponen en peligro su seguridad, bienestar o salud.
Hablamos de Violencia Organizacional cuando se refiere a empresas que mantienen factores de riesgo sabiendo que generan daño y/o accidentes. Imponen situaciones de trabajo (con más intensidad, "alta tensión", deslocalización, flexibilidad o fidelización) que hacen enfermar a los trabajadores (estrés, enfermedades cardiovasculares...).
Los principales organismos nacionales e internacionales reconocen la Violencia en el Trabajo (OIT, OMS, Agencia Europea de SSL, INSHT)y los datos son elocuentes; la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo contabiliza las personas afectadas en 12 meses (2003):

- 951.997 por Violencia Psicológica
- 408.301 por Violencia Física de personas de fuera del trabajo
- 116.355 por Violencia Física de personas del trabajo
- 76.159 por Violencia Sexual

Los trabajadores y las trabajadoras sufren estas formas de violencia , en la enseñanza, en la sanidad, en la administración, en el sector servicios, en las empresas en general. Nuestro compromiso sindical exige mejorar las condiciones de trabajo y acabar con el problema que hace sufrir y enfermar.

Qué hemos hecho desde la confederación de STEs-I

Hemos estado en los centros de trabajo a través de nuestras delegadas y delegados de prevención en los Comités de Seguridad y Salud con distintas campañas de sensibilización, concentraciones y manifestaciones, denuncias ante las inspecciones de trabajo y formación entre los trabajadores y trabajadoras a través de foros, jornadas y visitas a los centros de trabajo.

La prevención como respuesta

Actuemos junt@s para hacer frente a la violencia laboral, sol@s no podemos. La clave del avance reside en lograr la máxima implicación de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo una nueva complicidad de quienes estén a favor de la dignidad y la democracia. Solidaridad a favor de quienes sufren las actitudes autoritarias, agresivas y violentas en las relaciones dentro de los lugares de trabajo.
Los Delegados y delegadas de Prevención y Representantes Sindicales: incluyendo la prevención de la violencia en el trabajo entre las tareas cotidianas, y exigiendo el derecho a un trabajo libre de violencia.
Los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Órganos de Participación: conociendo qué formas de violencia laboral se han detectado (física, acoso sexual, acoso psicológico, violencia

organizacional o discriminación), a qué factores responden y qué gravedad comportan. Establecer protocolos de actuación colectivos.
La Dirección de las empresas o Administraciones: Comprometerse inequívocamente en buscar fórmulas efectivas que eviten todo tipo de violencia: ejercida por los usuarios, por los compañeros y por la propia dirección.
Realizando en el Plan de Prevención la evaluación de los riesgos psicosociales, incluyendo la violencia , la jerárquica o la que se impone al personal a través de medidas organizativas abusivas y lesivas.
Hemos de propiciar acuerdos y protocolos de actuación discretos y eficaces contra la violencia en el trabajo, en los que participen todos los sectores implicados, con la aportación de los técnicos en prevención. Todo ello supone la existencia de Servicios de Prevención Planes de Prevención real e integración de la prevención en la gestión de las organizaciones.

Nuestra tabla reivindicativa

1. Denunciar la existencia de conductas violentas en los centros de trabajo y contribuir sindicalmente a su erradicación.
2. Identificar y eliminar las formas de violencia (física, verbal, psicológica, sexual, incluyendo la organizacional) en origen: incumplimientos de ley, sistemas de trabajo y decisiones dañinos para la salud y la dignidad,... Exigimos Servicios de Prevención completos, Planes de prevención e integración de ésta en la gestión de las empresas y las organizaciones.
3. Exigir una evaluación de los riesgos en todos los centros de trabajo, también los psicosociales, incluyendo la violencia en el trabajo.
4. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de salud laboral: la evaluación de riesgos y la adopción de medidas deben recoger las peculiaridades del ejercicio de la violencia sobre las mujeres.
5. Adoptar protocolos de diagnóstico, comunicación, registro y seguimiento de casos de violencia en los centros de trabajo. Garantizar protección a quienes denuncian y desarrollar estrategias que minimicen los daños tras los incidentes. Adaptar o cambiar de puesto de trabajo a las víctimas cuando así lo exija su salud.
6. Información y formación sobre prevención de la Violencia en el Trabajo.
7. Democratización de todos los centros y organizaciones, exigiendo el respeto a las leyes democráticas, laborales y preventivas. Creación de Mesas de Prevención de la Violencia en las empresas.
8. Adopción de medidas que permitan afrontar las diferentes formas de violencia. Inclusión del acoso psicológico: como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores, y –derogación del criterio que hace a las administraciones ser juez y parte en casos mobbing e impide combatirlos en las Administraciones Públicas. Medidas de alejamiento para el acosador de su víctima.
9. Modificación de la ley de la seguridad social que permita que todas las enfermedades relacionadas con el trabajo tengan la consideración legal de enfermedad profesional; posibilidad de realizar informes de salud y propuestas de adaptación en algunas situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria; supeditar las declaraciones de invalidez a las de adaptación cuando ambos procesos están en marcha...
10. Democratizar el actual marco de negociación a través de la modificación del "diálogo social": presencia de todas las fuerzas sindicales.
Elaboración de un libro blanco sobre prevención que contribuya a hacer frente con contundencia a la siniestralidad, la precariedad laboral y la violencia en el trabajo.

Las elecciones sindicales confirman la presencia de STES-i en nuevos sectores

Todas las apuestas y decisiones congresuales son fruto de la decisión colectiva de la afiliación y son revisadas en cada proceso congresual, pero por el camino pasan por el examen de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de elecciones sindicales.
Las elecciones sindicales de 2006/2007 han vuelto a remarcar la línea ascendente que los STES han venido marcando en los últimos procesos entre los diferentes sectores. De una parte en los sectores tradicionales en el conjunto de los sindicatos, la enseñanza pública no universitaria. De otra, el resto de sectores emergentes.
En la enseñanza Pública, cabe destacar, al margen del computo electoral "legal", que los STES han avanzado considerablemente en los últimos años, pasando de poco más de treinta mil votos en las elecciones de 1990 (reunificación de los STES) a los casi sesenta mil de 2006/07. Mientras, el resto de los sindicatos han mantenido su audiencia sin grandes evoluciones – a lo sumo cambios de representatividad de unos territorios a otros-, con la particularidad del suave crecimiento del primer sindicato, CCOO, que con la excepción del tirón electoral de 1990 no ha vuelto a destacar por su crecimiento y maquilla sus resultados con la partición del ámbito electoral de Madrid en 5 Juntas de Personal.
Los STES confirman la trayectoria ascendente de los anteriores comicios, sólo 80 votos separan a los STES y CCOO en el cómputo estatal, aumentando los votos y los delegados y ganando, en algunos casos de manera contundente, las elecciones en siete territorios, como el País Valencià, Illes Balears, Catalunya, Astúries, Castilla y León, Canarias, Cantabria y Melilla.
Igualmente, STES experimenta incrementos importantes en Murcia, Comunidad Autónoma Vasca, Navarra y Galicia, donde STEG duplica su representación y se confirma como una fuerza emergente en el panorama sindical gallego. Por otra parte, CCOO gana en 5 comunidades (Andalucía, Madrid, Comunidad Autónoma Vasca, Navarra y Ceuta), CSIF en dos (Aragón, Extremadura), ANPE en dos (Castilla La Mancha, Región de Murcia) y CIG en Galicia. UGT no es primera en ninguna.
En la enseñanza privada, se obtienen unos resultados reducidos en el conjunto del estado, destacando la presencia mayoritaria del STEI en Illes o, a mayor distancia, en el País Valenciano o Madrid.
En la Universidad, de no contar con ninguna representación STES-i pasa a ser una fuerza emergente. En algunos lugares ya era mayoritaria (Illes) y en otros aumenta la representación de manera significativa (País Valencià, Murcia, Castilla y León...) o entra con fuerza por primera vez (Castilla La Mancha).
En las Administraciones públicas, STES-i mejora su presencia ostentando posiciones destacadas en Illes, Andalucía, País Valenciano, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cantabria... entrando por primera vez en otras como Extremadura. Esta presencia abarca al personal funcionario y al laboral, al de la administración local o al del la Administración del estado, al de Justicia... Aún queda mucho trabajo por hacer y coordinar pero los resultados son esperanzadores.
En la sanidad se obtienen resultados en el País Valenciano, Illes, Murcia, Cantabria...
En otros sectores los resultados son muy desiguales pero la Confederación comienza con éxito el trabajo sindical en sectores muy diversos como el metal, las mutuas, la limpieza...
En definitiva, el trabajo sindical realizado va obteniendo sus frutos, pero lo más significativo es el hecho comprobado que la apertura a nuevos sectores diferentes al de la enseñanza pública no sólo no ha ido en detrimento de esta presencia mayoritaria, si no que le ha dado coherencia al trabajo diario y ha servido para romper con la sensación de soledad sindical, demostrando que cuando se presenta ante los trabajadores y trabajadoras otra forma de hacer sindicalismo, este esfuerzo es recompensado.

Convenio de la limpieza - Valencia 2005 /ARXIU

¿Combatiendo la siniestralidad laboral?

1350 trabajadores perdieron la vida en su puesto de trabajo en 2006. En lo que va de año ya se han registrado más de un millón de accidentes y 460 personas han perdido la vida trabajando de enero a mayo. Estas escandalosas cifras, que se vienen repitiendo en los últimos 10 años y que nos llevan a una media de tres trabajadores muertos cada día por accidente laboral, han llevado al Gobierno a suscribir un protocolo con la Fiscalía para fomentar la lucha contra la siniestralidad laboral.

La Confederación de STEs-Intersindical valora que la lucha contra los accidentes laborales se convierta en un objetivo prioritario en la agenda del Gobierno. Sin embargo, lamenta que se ciña a un ámbito tan reducido como las buenas intenciones que se vierten en los planes estratégicos que cada ciertos años se escriben y se publicitan, y no se tomen otras medidas más directas y eficaces que deben estar encaminadas a mejorar las pésimas condiciones de trabajo en las que muchas empresas tienen a sus trabajadores y trabajadoras. En definitiva, a crear cultura de prevención que consiga que la ciudadanía y sobre todo las empresas consideren la seguridad y salud laborales como algo absolutamente prioritario en su estrategia empresarial.

Con este protocolo, el Gobierno se ha comprometido fundamentalmente a agilizar la detección de los accidentes de trabajo y mejorar la coordinación de los estamentos implicados; a fomentar la persecución penal de los delitos de infracción de las normas de prevención y a mejorar la información que facilita a jueces y fiscales sobre la investigación de la titularidad mercantil de las empresas.

Pero ante la tragedia personal, familiar y social que supone la pérdida de tantas vidas, su compromiso debe ir mucho más allá. De nuevo otro plan quinquenal estratégico (2007-2012) en el que se vuelve a plantear más de lo mismo, y el número de accidentes y los muertos siguen estando ahí. Sin embargo, el Gobierno y las Comunidades Autónomas deben poner fin a prácticas habituales entre los empresarios que provocan condiciones de trabajo penosas y que son las que finalmente terminan en tragedia: la contratación ilegal, la precariedad y temporalidad en el empleo -la incidencia de los accidentes laborales es el doble entre las trabajadoras y trabajadores con contrato temporal-, el abuso de subcontratas para burlar las obligaciones legales -entre otras en materia de prevención de riesgos laborales-, la falta de formación de los trabajadores y las que se derivan del propio modelo económico - presión desmesurada en los ritmos de trabajo, violencia en el lugar de trabajo- o el incumplimiento sistemático de la normativa de prevención de riesgos laborales, entre otras. Gobierno y Comunidades Autónomas deben exigir un compromiso real de los empresarios en materia de prevención con la puesta en marcha efectiva de los servicios de prevención y el desarrollo de mecanismos de control efectivos, incrementando el número de inspectores y sancionando rigurosamente los incumplimientos.

Por otro lado, la Confederación de STEs-I considera imprescindible que en un tema como el que nos ocupa pueda contar con la colaboración de todas las fuerzas sindicales, por lo que el actual marco de negociación debe democratizarse a través de la modificación del "diálogo social" y la elaboración de un libro blanco sobre prevención que contribuya a hacer frente con contundencia a la siniestralidad, la precariedad laboral y la violencia en el trabajo.

Estado de emergencia

Alfredo Infantes Delgado

> "...Queremos manifestar que la calidad de la enseñanza está viéndose afectada por problemas estructurales y sociales que la están haciendo pasar por uno de sus peores momentos, y donde los que menos culpa tienen, alumnos y profesores, son los que pagan las consecuencias".
>
> "...Los paradigmas del alumno maleducado están íntimamente unidas a la abstención electoral y a las corrupciones de la democracia representativa".

Los dos textos han sido recopilados de la misma página del mismo periódico. El primero, es del profesorado de un Instituto de San Roque (Cádiz), y en él manifestaban su rechazo a las diversas situaciones violentas que se están produciendo en los centros de enseñanza. El segundo, es del lingüista norteamericano Noam Chomsky, citado en un artículo del poeta granadino Luis García Montero.

A veces, a nuestro alrededor, nos encontramos personas que no ven más allá de sus narices. Porque hoy está resultando más común culpar de todo lo que está mal en nuestro sistema educativo, que no es poco, únicamente a las leyes que lo ordenan. Las anteriores, dicen, eran mejores, porque antes, siguen diciendo, no había tanto fracaso escolar, ni tanta falta de respeto al profesorado, ni tanta violencia como hoy.

Quienes así se manifiestan no se detienen a analizar los cambios sociales producidos en los últimos 30 años; cambios sociales provocados por una evolución (¿involución?) del modelo económico y que están afectando profundamente a la educación.

Efectivamente: la injusta e insolidaria globalización económica que estamos padeciendo (más los países del Tercer Mundo), la dictadura agobiante de ciertas redes de comunicación e información, el aumento de la inmigración, la permanencia de bolsas de pobreza, marginación y exclusión en nuestras ciudades y pueblos, etc., han provocado la afloración de toda una serie de valores sociales y culturales como el individualismo, la soledad, la competitividad, el miedo al otro, la agresividad..., valores que crean multitud de conflictos en todos los ámbitos sociales y no sólo en el educativo, conflictos que se resuelven, por regla general, con el uso de la violencia.

En estas circunstancias, aferrarse al pasado educativo para defenderse y rechazar el presente, no sólo es involucionista sino que nos puede llevar a situaciones rayanas con la esquizofrenia y, de hecho, provocar situaciones violentas en el medio escolar.

Y hoy ocurre que en muchas ocasiones, más de la cuenta, no nos percatamos de lo que tenemos entre las manos. Y queremos que nuestros alumnos y alumnas respondan de la misma manera que hace años, como respondíamos nosotros. Queremos que para ellos sea significativo lo que ha dejado ya de serlo. Y nos molestamos cuando nos lo rechazan.

Nos cuesta trabajo reconocer que hoy el sistema educativo tradicional, el que aún existe, tiene perdida la batalla ante la televisión u otros medios, por ejemplo. Que hoy tienen más significatividad para el alumnado los contenidos que se inoculan por ellos que los que intentamos hacer aprender en nuestras aulas, independientemente de los valores de esos contenidos.

Las jóvenes personas que tenemos en nuestras aulas de manera más o menos estática durante cinco, seis o siete horas seguidas, recibiendo unos contenidos que no comprenden, que no les gustan, que están muy lejos de sus intereses cotidianos, que no son conscientes de que les pueda servir para algo, es decir, que no les son significativos, en muchas ocasiones se convierten en objetores de lo que en esas aulas se está haciendo, cuando no en auténticos beligerantes con ello. Y eso adobado con que hoy (afortunadamente) hay muchos más alumnos y alumnas en los centros, hasta una edad mayor, y con mucha mayor variedad (económica, cultural, racial...) que hace algunos años.

Y cualquier ley del sistema educativo, cualquiera de las reformas que se le quiera aplicar, cualquier profesional de la enseñanza que no tenga en cuenta esto, cualquier alumna o alumno que padezca esa situación, está abocado a estrellarse contra el muro de la realidad.

Si no se aplican todos los medios necesarios (económicos, de material y personales), si no se modifican realmente las estructuras organizativas de los centros, si no revisan profundamente los contenidos que el alumnado debe aprender, y si no se renuevan los métodos con que esos contenidos se deben impartir, la situación continuará deteriorándose y todos, absolutamente todos, habremos fracasado.

Y es demasiado notorio que hoy:

- Faltan todavía medios en muchos centros educativos, aunque se haya hecho un esfuerzo por parte de la administración, pero todavía insuficiente.
- Las estructuras organizativas se han degradado: la dirección de los centros se ha verticalizado y se ha convertido en una mera estancia intermedia burocrática de la administración; la participación democrática de la comunidad educativa en el centro es más una pantomima que una realidad; los sistemas de apoyo son escasos e inconexos, etc.
- Seguimos ofreciendo a nuestros jóvenes unos modelos culturales obsoletos y escasamente actualizados. ¿Cómo se puede pretender desarrollar el gusto por la literatura en una persona de 13 ó 14 años haciéndole estudiar la III Égloga de Garcilaso de la Vega?, sólo por poner un ejemplo.
- Y continuamos utilizando los cuatro muros del aula y el dogma del libro de texto como métodos fundamentales para enseñar.

Por todo esto, ¿no es lógico que se produzcan esas situaciones tan conflictivas en nuestros centros?, ¿no es lógico que el sistema educativo fracase?, ¿no es lógico que la sociedad entera esté en estado de emergencia?

El 21 de octubre Rebélate contra la Pobreza

Este año se han cumplido ya siete años desde la firma, por parte de 189 jefes de Estado, de los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En ellos los líderes mundiales se comprometían a llevar a cabo estos ocho objetivos como punto de partida para erradicar la pobreza extrema, promover la dignidad humana y la igualdad, y alcanzar la paz, la democracia y la sostenibilidad ambiental.

A pesar de algunos tímidos avances, estos acuerdos internacionales firmados por los líderes mundiales siguen lejos de cumplirse. Hoy cerca de 1.000 millones de personas están viviendo con menos de 1 dólar al día y la distribución de la riqueza en el mundo continúa siendo desigual. Tanto que, por ejemplo, un etíope medio es 35 veces más pobre que un europeo medio.

Las abrumadoras cifras que acompañan el incumplimiento de los ODM afectan especialmente a los niños y niñas. Por un lado, el agua en mal estado es la segunda causa de mortalidad infantil en el mundo y, por otro, uno de cada seis niños muere antes de poder cumplir su quinto cumpleaños por enfermedades tan fácilmente evitables como la neumonía, la diarrea o el sarampión.

En el resto de los Objetivos, el progreso tampoco ha sido el esperado. En algunos casos, como en la lucha contra el SIDA, la epidemia avanza a un ritmo mucho más rápido que las medidas de prevención que se adoptan. En este sentido, África subsahariana sólo ha recibido el 60% de los fondos prometidos y, de seguir este ritmo, en 2025 las personas afectadas en la región podrían llegar a ser 90 millones.

Las cifras, una vez más, demuestran que es necesario un mayor compromiso de los partidos políticos y de los gobernantes con la lucha internacional contra la pobreza. Es preciso profundizar y dar coherencia a las políticas de cooperación internacional y a las políticas sociales, comerciales, de inmigración, con el fin de alejarlas de los intereses estratégicos que las devalúan.

Así mismo es también preciso denunciar las causas y los causantes de la indigna situación que padecen millones de personas en el mundo. Así, las normas del comercio internacional siguen privilegiando los intereses de países ricos e impiden a los pequeños agricultores y a los gobiernos de los países empobrecidos decidir cómo luchar contra la pobreza, proteger el medio ambiente y garantizar el derecho a la alimentación.

Y es que si no se refuerzan las acciones de lucha contra la pobreza, en el año 2015 serán 800 millones de personas las que vivan con menos de 1 dólar al día, más del doble de lo previsto por los compromisos internacionales. Sin embargo, el futuro de estos millones de personas, que viven amenazadas por la falta de acción de los gobernantes, no pasa desapercibido para la ciudadanía, tal y como está demostrando con su firme compromiso en todas las movilizaciones convocadas hasta el momento, así como en la solidaridad que demuestra sistemáticamente en momentos de crisis humanitarias.

Esta ciudadanía, unida desde la diversidad de sensibilidades e intereses en el marco de la Alianza Española Contra la Pobreza, es la que un año más saldrá a la calle el 21 de octubre en numerosas ciudades españolas para presionar a la clase política, a los gobiernos e instituciones a que comprometan sus políticas y sus programas electorales con la erradicación de la pobreza.

Somos conscientes del gran poder que tenemos, como ciudadanía comprometida y unida, para presionar a los gobernantes. Por eso, y porque somos la primera generación capaz de erradicar la pobreza, no queremos desaprovechar esta oportunidad. El próximo 21 de octubre saldremos de nuevo a la calle, por tercer año consecutivo, bajo el lema "Rebélate contra la Pobreza. Más hechos y menos palabras". Porque ya es hora de que la lucha contra la pobreza forme parte de la agenda política y de los programas electorales de los partidos políticos.

Somos conscientes del gran poder que tenemos, como ciudadanía comprometida y unida, para presionar a los gobernantes. Por eso, y porque somos la primera generación capaz de erradicar la pobreza, no queremos desaprovechar esta oportunidad.

educared

Con ella, sus profesores
y ahora también con sus padres,
estamos creando escuela.

Un paso más en la educación
a través de las nuevas tecnologías.

Con el programa de actividades para padres de EducaRed, Fundación Telefónica les facilita la formación necesaria para incorporarse al proceso educativo de sus hijos. Ayudándoles a entender sus necesidades y demandas. Creando una comunidad virtual que sirva como foro de debate, colaboración y puesta en común de las actividades y experiencias de cada uno.

Fundación Telefónica. Un paso más hacia un futuro mejor.

www.educared.net

Programas virtuales:

- Portal entre padres
- Cursos de Internet Familias

Programas presenciales:

- Aula Móvil
- EducaRed Innova
- EducaRed Integra
- Escuelas Modelo

Fundación Telefónica

www.telefonica.es/fundacion