

RESOLUCIONES ESPECIALES

La afiliación, objetivo prioritario y pilar fundamental del sindicato

La afiliación debe ser un elemento prioritario en toda nuestra actividad sindical, ya que sin afiliación no hay sindicato.

La afiliación sustenta nuestro modelo de sindicato, basado en la autonomía, la independencia y la autofinanciación, pilares ideológicos de la USO.

La afiliación debe estar programada y planificada, cuando sea posible, a través de campañas sindicales, pero debe estar presente en toda nuestra actividad. Nosotros estamos afiliados, y con nuestra aportación de la cuota sindical hacemos el sindicato. Todo aquel que se acerca al sindicato con el único propósito de obtener un beneficio individual, debe conocerse mejor para conseguir implicarse más en la organización y considerarse como parte del sindicato como afiliado.

Las campañas sindicales pueden ser una herramienta importante para potenciar la afiliación, pero la Federación y sus estructuras deben seleccionar y elegir materias y temas que tengan repercusión importante entre los trabajadores, buscando el éxito de la campaña y obtener resultados afiliativos permanentes después de su término.

El modelo español de relaciones laborales es un obstáculo para motivar la afiliación, ya que los Convenios Colectivos y los

acuerdos dan cobertura a todos los trabajadores de un determinado ámbito, estén o no afiliados, incluso si no hay ningún afiliado, devaluando el trabajo del sindicato y restando importancia al compromiso sindical, que deberían suscribir todos los trabajadores con su afiliación al sindicato.

Así pues, debemos poner en valor todo el trabajo que realizamos en la atención y resolución de los problemas que nos plantean los compañeros y compañeras de los distintos sectores de enseñanza, para que nos convenzamos de que nuestra labor sindical es especialmente útil para todos, que es esencial, y así lo debemos transmitir, materializándolo en pedir de forma activa y atractiva la afiliación a USO en todas las ocasiones posibles, en especial a nuestros delegados y candidatos no afiliados.

El sindicato USO se sostiene por su afiliación, y en nuestro trabajo habitual se debe incluir como tarea prioritaria aumentar la afiliación. El modelo sindical de USO está basado en los afiliados; por ello, el crecimiento afiliativo es el camino más seguro para ampliar y consolidar el espacio electoral de la Federación de Enseñanza de USO y garantizar así una mayor representatividad y nuestra autofinanciación.

Por todo ello, resolvemos diseñar nuestros planes de trabajo incluyendo, como objetivo prioritario, potenciar y aumentar la afiliación.

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad Valenciana

Reconocimiento laboral de los trabajadores de los Centros Específicos de Atención a la Discapacidad

En los centros específicos de Atención a la Discapacidad se trabaja para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de su vida.

Para ello, en los centros educativos se tratan contenidos pedagógicos, autonomía o conductas, entre otros; y en los centros ocupacionales, contenidos más relacionados con aspectos laborales; todo ello siempre enfocado desde dos perspectivas. La primera perspectiva sería desde el respeto y conocimiento hacia las personas con discapacidad, porque creemos que dando a conocer a estas personas es más sencillo que se las acepte tal y como son; y, la segunda, sería una perspectiva más social, pues es importante conocer nuestro entorno y respetar las normas sociales del lugar en el que vivimos: "si queremos respeto, tenemos que respetar".

La labor junto a las familias -ya que el trabajo tiene que ir en pa-

ralelo-, también va encaminada a abrir puertas: ¿por qué una persona con discapacidad no puede ir al polideportivo del barrio a nadar junto a otras personas sin discapacidad? ¿Por qué tiene que ir en un horario especial y junto a más personas con discapacidad? Ese es el cambio que buscamos; pero, claro, ese cambio, necesita una inversión, y ahí es donde topamos con el muro más alto, porque las personas con discapacidad necesitan apoyos y adaptaciones en el entorno y, aunque estamos consiguiendo muchos avances, aún queda mucho por hacer.

Os invitamos a que intentéis dar un paseo, por ejemplo, por Madrid en silla de ruedas para que viváis en primera persona algunas de las dificultades con las que se encuentra este colectivo, y esas son dificultades principalmente físicas, aunque no son estas las que más duelen: lo que más duele es el rechazo que aún se tiene hacia las personas con discapacidad, sobre todo en el entorno laboral.

El cambio que buscamos es conseguir una sociedad más humana en la que se ponga el acento en la persona sea como sea, donde se valoren y respeten las diferencias, y donde se aprenda a vivir y convivir con ellas.

Es importante que tengamos claro que para hacer este trabajo se necesitan profesionales, no buena voluntad. Aunque si hay buena voluntad, ¡mejor que mejor! Pero eso no es lo imprescindible, lo fundamental es que sean profesionales bien formados y permanentemente actualizados que den los apoyos necesarios para que esa inclusión sea real.

No es un trabajo fácil, genera mucho estrés. Los avances son muy lentos respecto a los logros y cuando se trabaja con problemas de conducta se genera mucho cansancio, muchas dudas y mucho esfuerzo físico que termina pasando factura. Por eso, como profesionales, buscan lo mismo que las personas sin discapacidad: inclusión.

Los centros educativos concertados de Educación Especial no están incluidos en el convenio de la Educación Concertada o en los otros sectores laborales. Existe un convenio "especial", ¿por qué? También son trabajadores y así quieren que se les reconozca. Por otro lado, nadie se para a pensar en su trabajo. Tienen alumnos y trabajadores con problemas de movilidad que necesitan apoyarse sobre el brazo de alguien para poder caminar, a otros hay que llevarles sujetos para que no se caigan o de la mano para que no se escapen... Y esto genera dolencias a largo plazo. Hay alumnos con problemas de conducta a los que se les debe contener para que no se hagan daño o para que no se lo hagan a otros. ¿Puede estar un trabajador hasta los 67 años haciendo contenciones? El sector de la discapacidad es el gran desconocido, nadie se ha parado a ver su realidad y a valorarla: ¿por qué no existe un plus para estos trabajos?, ¿por qué no se facilita el contrato de relevo o la jubilación anticipada?

Y siendo maestros, al menos existe un sueldo que les permite vivir, pero ¿qué ocurre con los auxiliares y los trabajadores con discapacidad? En los centros concertados de Educación Especial cobran 900 euros, bueno, eso los que tienen jornada completa, que no suele darse, ya que se les suele contratar en horario lectivo, lo que no llega a las 1.600 horas anuales que tienen que trabajar según Convenio. Así que pueden cobrar entre 600 y 800 €. mensuales cuando están dando apoyo en el aula, se ocupan de cambios de pañales y compresas, realizan los aseos y cambian a los alumnos que tienen escapes (sean del tipo que sean), se hacen cargo de los acompañamientos y ayuda a los aseos de los recreos, de los comedores, y son los primeros con los que contamos para pedir ayuda en caso de contención. A ver quién tiene el valor de decir que eso es un sueldo justo para ese trabajo.

¡No es pedir tanto! Se debe reconocer y valorar su trabajo. ¡No basta con agradecimientos verbales! Es necesario valorar a estos profesionales, formarlos adecuadamente y reconocerles económicamente con un sueldo justo.

Pero no nos quedemos solo con lo negativo. Este trabajo está lleno de satisfacciones y aunque el camino sea pedregoso, cualquier logro, sea del tipo que sea, llena a los profesionales de alegría, les da fuerzas para seguir y hace que su lucha merezca la pena. Constituyen un sector lleno de ilusión, y les encanta su trabajo y, más allá de eso, creen en él, realmente creen que ese cambio social se puede producir. Basta de tener lástima de las personas con discapacidad. Son personas que tienen mucho que ofrecer y por eso trabajan junto a ellas, para conseguir que el sector de la Educación Especial y la D iscapacidad deje de ser "la oveja negra".

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad de Madrid

Situación laboral de las Universidades Privadas

Junto a diversas consideraciones para mejorar la situación de los trabajadores de las universidades privadas, que ya hemos reclamado en diversos foros, quedando algunas de ellas reflejadas en otros congresos de nuestro Sindicato¹, queremos en esta ocasión destacar algunos asuntos más puntuales en las condiciones de trabajo de estos centros, que responden a problemáticas recientes.

En primer lugar, nos referiremos a las ofertas de trabajo, la promoción interna y la carrera profesional de los trabajadores de estos centros.

En general, se observa una comunicación pública muy deficiente en lo que se refiere a la oferta de nuevos puestos de trabajo y a las convocatorias de promoción interna (sobre todo, Titularidades y Cátedras en el área docente). La información que se ofrece sobre estos aspectos de desarrollo profesional

es más bien escasa, y pensamos que podría mejorarse la transparencia en la comunicación. Por ejemplo, con un buen "tablón de anuncios" en la web pública y en la intranet de cada Centro, en el que se anunciaran todas esas convocatorias con suficiente antelación y visibilidad.

Además, deberían objetivarse los criterios para crear plazas de Titular y Catedrático, conforme a concurso público de méritos. Con el sistema actual, puede dar la impresión de que algunas plazas están creadas y dadas de antemano. Finalmente, debería incorporarse una mejora en las condiciones económicas de las personas que consiguen esta promoción.

Con respecto a la Enseñanza en Inglés, la implantación del bilingüismo como identidad estratégica en casi todas las universidades es un objetivo ambicioso que requeriría una larga reflexión. Planteamos brevemente ahora una cuestión complicada, en cuanto a su relación con los trabajadores.

Parece legítimo solicitar en los nuevos contratos un alto dominio del inglés, lo que también debería tener un reconocimiento económico (sin olvidar un buen conocimiento del castellano, dicho sea de paso).

¹ VI Congreso de FEUSO, Valencia. Mayo de 2012.

La pregunta sería: ¿hasta qué punto se puede considerar un mérito profesional tener dos lenguas maternas, por circunstancias familiares? Entendemos que habría que compaginar un legítimo reconocimiento a los compañeros bilingües con el también necesario reconocimiento a ciudadanos españoles que no hayan tenido esa facilidad idiomática. En este sentido, parece que una correcta aplicación de las políticas de gestión de personal debería premiar justamente el esfuerzo por el aprendizaje del inglés, aunque fuera a niveles más bajos.

Del mismo modo, exigimos un reconocimiento para aquellos profesores que preparan e imparten una asignatura en dos idiomas, ya que no es lo mismo que impartir dos grupos iguales en español, y en muchas ocasiones no se aplica esa discriminación. Otra forma de compensar el mayor esfuerzo que supone dar clases en inglés es la reducción de la carga docente en, al menos, tres créditos.

En cuanto a la Enseñanza on line, es preciso realizar un cálculo de la carga de trabajo que supone la docencia on line. Debería valorarse el número de alumnos. Por ejemplo, 120 alumnos de media en un semestre debería entenderse que es un tiempo completo, no parcial. Del mismo modo, sostenemos que los profesores con asignación online deben ver reducidas sus horas de trabajo presencial en el Centro, toda vez que ese tipo de enseñanza exige una dedicación en horas fuera de la jornada laboral y en fines de semana. Por último, es preciso que en las universidades donde los trabajadores teletrabajan, se adopten medidas encaminadas a la prevención de riesgos laborales.

Si tratamos el tema de la contratación, tenemos que decir que se está abusando en la docencia del contrato para obra o servicio determinado, cuyo objeto se vincula al curso escolar e incluso a trimestres/cuatrimestres, a asignaturas concretas o a dirección de proyectos de fin de grado o de máster. Se están precarizando las condiciones de trabajo del personal docente debido al uso sistemático de contratos a tiempo parcial.

En cuanto a las vacaciones, a los contratados temporales, en ocasiones, no se les asegura el disfrute de los 30 días de vacaciones con el percibe del promedio de la remuneración que han cobrado durante el año. Se da también la circunstancia de que en los últimos días de julio, a veces, se modifica el contrato, en el sentido de que se rebajan las horas de docencia y el salario, de tal forma que el último salario es el que se cobra en vacaciones.

Concluimos esta resolución recordando que se acaba de firmar (algo precipitadamente) el VII Convenio de Universidades Privadas, con presencia de nuestro Sindicato en la Mesa. Queremos destacar la participación de los negociadores de la USO, prácticamente los únicos que llevamos algunas propuestas para mejorar las condiciones del Convenio, muchas de ellas relacionadas con los puntos que hemos señalado en este documento. Es una pena que en esta ocasión todo se limitara a actualizar las Tablas Salariales y los requisitos legales que afectan al Convenio: confiamos que en la siguiente revisión puedan abordarse con más calma estos puntos.

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad de Madrid

El hecho religioso y la libertad de educación

La existencia del hecho religioso es una realidad universal, reconocida como valor importante en los códigos de derechos humanos y en las constituciones de todo el mundo. En nuestra cultura occidental, el hecho religioso es respetado como expresión y experiencia social desde la libertad de elección y el respeto al pluralismo.

Es el Estado el primer interesado en no hacer demagogias con las convicciones religiosas de los ciudadanos, pues rigen la vida de millones de personas que tienen como principio vital la propia trascendencia. Cualquier Estado busca entre sus fines la paz y el bienestar social; por ello, no puede olvidar entre sus objetivos definir una forma de convivencia armónica con el hecho religioso presente en su sociedad. Al mismo tiempo, ha de dar respuesta a las necesidades reales que manifiesten las familias que quieren formar a sus hijos según sus propios principios religiosos. El Estado debe, por lo tanto, buscar cauces que, por bien propio y por demanda social, respondan a las tendencias religiosas de su sociedad, respetando las opciones personales y el pluralismo existente en nuestra sociedad.

Es obligación del Estado garantizar la legalidad vigente en el ámbito educativo así como legislar con arreglo a las demandas que la sociedad le reclame, no sólo en el ámbito curricular, sino también en lo referente al profesorado, garantizando su dignidad profesional. La excepcionalidad en las titulaciones y condiciones y la *indignidad* en el *status* de quienes realizan esta tarea educativo-docente, puede repercutir negativamente tanto en la consideración de la asignatura como en los procesos de transmisión de contenidos de esta área de conocimiento, elegida por las familias. La experiencia social reciente en este asunto permite a la Federación de Enseñanza de USO reconocer que una escasa valoración social, laboral y profesional de profesorado repercute en una ineficaz actividad educativa tanto a nivel social como a nivel del mismo colectivo de profesores.

El hecho religioso es una realidad social. El Estado debe regular el porcentaje de horas que considera necesario para una formación académica adecuada de esta área, que permita y facilite entre otros objetivos el de promover la mejora de la convivencia y un mayor diálogo interreligioso e intercultural en la sociedad. Sin embargo, reducir la defensa de la presencia del hecho religioso en la escuela con argumentos como su aportación a la cultura general, por su valor explicativo para entender mejor otras áreas o incluso por los valores positivos que transmiten estas enseñanzas, supone, desde nuestro pun-

to de vista, no abordar el problema de la enseñanza de la Religión con rotundidad y globalidad. Es una defensa interesante pero un tanto débil, ya que no se fundamenta en lo que para FEUSO es uno de nuestros ejes básicos: "la libertad que tienen los padres para elegir la formación religiosa de sus hijos, acorde con sus propias convicciones, es el objeto de la existencia de esta asignatura en el currículum".

La Constitución, que contempla en su artículo 27 este derecho a la libertad de educación, fija las bases para que sea regulado desde las coordenadas que la experiencia histórica y el momento presente nos proponen. Suprimir la Religión de la Escuela Pública, como proponen algunos partidos políticos, supondría un grave retroceso y la vulneración de uno de los derechos fundamentales. Sería bueno que los políticos que

hacen estas propuestas de manera gratuita reflexionaran un poco más y antes de atentar contra el derecho a la libertad de educación, reconocida como hemos dicho en nuestra Constitución, pensasen también que el mantenimiento de esta asignatura en los centros educativos contribuye, como dice la experiencia de tantos años, a la consolidación de una convivencia pacífica en la sociedad, cuyos cimientos se fundamentan en la educación que ahora estamos impartiendo.

La presencia del hecho religioso en la escuela no es un derecho de las religiones, sino un deber del Estado que tiene la obligación de responder así a las necesidades educativas de las familias.

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad de Madrid

Por un cuota sindical competitiva

USO no debe marcar el importe de la cuota sindical comportándose como si fuera el único sindicato en liza, debiendo valorar la incidencia que tiene la situación económica que vive el conjunto del país y el desprestigio que el mundo sindical está sufriendo, lamentablemente con el consiguiente distanciamiento entre sindicatos y sociedad. Este distanciamiento está siendo instrumentalizado, por un lado, por aquellos que quieren acabar con cualquier elemento de protección para el conjunto de los trabajadores, satanizando cualquier acción sindical; y, por otro, por la actitud de determinados sindicatos para los que tener una mayor o menor afiliación es algo indiferente, porque el sistema está diseñado a su medida, de forma que siguen siendo hegemónicos, pese a perder afiliados.

USO debe tener en cuenta el importe de la cuota de los demás sindicatos, así como las circunstancias laborales y económicas de los trabajadores de los diferentes sectores a la hora de fijar su propia cuota.

Pero, además, USO tiene en algunos ámbitos como competencia sindical más directa a determinados sindicatos sectoriales, alguno de ellos mayoritarios, cuya cuota es muy inferior.

La autofinanciación por los ingresos de la cuota se debe determinar no solo mediante el importe de la misma, sino más bien por el número de afiliados y afiliadas cotizantes, de tal modo que una cuota elevada tendrá un efecto disuasorio sobre los trabajadores y trabajadoras, afectando negativamente a la recaudación real por cuotas y a la capacidad real de autofinanciación del sindicato.

La autofinanciación del sindicato no puede sustentarse, prioritariamente, en un importe elevado de la cuota, sino más bien en la contribución de miles y miles de afiliados y afiliadas que, con una cuota adaptada a su contexto sectorial, han elegido el modelo sindical por el que se diferencia USO.

Para cumplir su función de transformación social, USO debe gozar del respaldo de un número importante de afiliados y afiliadas, que sería posible incrementar, entre otros factores, teniendo un importe de cuota moderado. No podemos aspirar a recaudar lo mismo con menos afiliados; nuestro objetivo es desarrollar un sindicato con gran respaldo social y, en consecuencia, con muchos más afiliados.

USO nació con vocación de sindicato de masas porque solamente así se pueden transformar las condiciones del trabajo. El sindicato no puede implantar una cuota tan elevada porque resulta contradictorio con el modelo sindical que defiende y limita enormemente las posibilidades de contar con una afiliación masiva.

Por todo ello, la Federación de Enseñanza debe promover en los órganos confederales, de manera fundamentada, motivada, y ajustada al contexto, la fijación de una cuota sindical para sus afiliados equivalente a la de los sindicatos con los que se confronta en el sector educativo.

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad Valenciana

La comunicación en el mundo sindical. La marca FEUSO.

La acción sindical en el siglo XXI no puede ser pensada ni actuada sin abordar dentro de su estrategia la cuestión de la prensa, la información, la comunicación y la difusión de sus acciones.

Tanto es así, que día a día puede observarse que los sindicatos grandes o pequeños encaran esta actividad, y en cada organización casi siempre existe un Secretario de Comunicación y Prensa. La capacitación y la especialización en estos temas y técnicas se vuelven cada día más indispensables para el conjunto de los trabajadores y sus organizaciones.

Para que la política de comunicación fluya, tiene que ser asumida e impulsada por el conjunto de la dirección de la organización. Sólo cuando la organización en su conjunto es consciente de la complejidad que envuelve la acción de comunicar y reconoce el valor estratégico que ésta tiene, puede asumir la importancia de impulsar y desarrollar una estrategia de comunicación y hacerlo de manera planificada y profesional.

En el campo sindical, como en otros, la estrategia de comunicación, para que sea eficaz, necesita liderazgo, porque la estrategia de comunicación no es autónoma respecto a la estrategia sindical, sino que está subordinada a la misma.

Al hablar de comunicación hay que tener presente que, además de informar y comunicar a la organización y a la sociedad, hay que avanzar y ponerse a la altura de los tiempos. La aparición de las nuevas tecnologías que definen la Sociedad de la Información y las reflexiones que aporta la Sociedad del Conocimiento, hacen necesario impulsar en el ámbito sindical una profunda reflexión de la que se deriven actuaciones concretas en todos los campos y, por supuesto, también en el de la comunicación.

La Red permite superar las dificultades de tiempo, espacio, así como otro tipo de barreras. Además, el movimiento sindical, tiene que utilizar la red y el resto de nuevas tecnologías no sólo como usuario, sino que debe formar parte de la red, debe ser protagonista y debe desempeñar un papel activo en su utilización estratégica, tanto desde el punto de vista de la acción sindical, como del de la comunicación.

Desde los diseños más tradicionales, como una publicación en papel, hasta el uso de las nuevas tecnologías de la información, cobran relevancia en la actividad sindical. Dos grandes objetivos residen en estas prácticas: potenciar la acción mediante la información y aumentar la cohesión sindical desde la comunicación.

Por otra parte, la información y la comunicación trabajan en una dirección interna y otra externa. La visión de los propios trabajadores sobre su organización, y la visión que tiene el resto de la sociedad.

La marca FEUSO

En una organización sindical, como en cualquier otra, es fundamental que todos sus miembros se identifiquen con sus señas de identidad. Todos los integrantes deben saber responder a la pregunta: ¿quiénes somos?

Por lo tanto, en este caso concreto, cada miembro debe conocer la marca FEUSO, debe estar realmente convencido del valor de esta marca, identificarse con la marca, sentirse personalmente responsable de garantizar que la organización esté a la altura de las expectativas. Para eso es fundamental que funcione la Comunicación Interna. Esta Comunicación Interna es bidireccional: de cada miembro a la organización en sí y viceversa.

La Comunicación Interna promueve la confianza y las buenas relaciones entre compañeros. La comunicación interna da sentido de pertenencia a la organización; se genera un sentimiento de unidad, de que las ideas y opiniones son escuchadas y valoradas, de que todos trabajan juntos para llegar a la misma meta. La comunicación interna es acción sindical hacia adentro.

La clave del éxito de la comunicación interna reside en tener una buena planificación estratégica comunicacional vehiculada a través de diversas herramientas, como pueden ser medios digitales (intranet corporativa, newsletter, blogs, canales de televisión internos, revistas impresas y digitales, etc.); acciones grupales (desayunos y reuniones estratégicas, encuentros de comunicación, programas de coaching, seminarios, cursos, etc); y mediciones generales y específicas (encuestas, diagnósticos...).

A la vez, la imagen que transmite la organización sindical a la sociedad condicionará el seguimiento de esta por parte de los trabajadores y por lo tanto es acción sindical. Es necesaria la construcción de una opinión pública favorable a la organización, que aporte desde el mundo de los trabajadores elementos para la participación ciudadana. De nuevo, hay que dar a conocer la marca FEUSO, intentando que la percepción social de la organización se identifique con las señas de identidad que la definen. Este es el papel de la Comunicación Externa.

Medios de comunicación externa pueden ser el correo electrónico y los boletines, comunicados de prensa, sitios webs, entrevistas con los medios y ruedas de prensa, redes sociales...

Aunque la comunicación externa quede vinculada a secciones tales como prensa, marketing, web, redes sociales, comunicación corporativa, etc., todos los miembros de la organización pueden realizar funciones de comunicación externa y de difusión de la propia imagen de la organización. Cuando aumenta el sentimiento de pertenencia, cuando las personas se sienten identificadas con la organización y mejoran las relaciones interpersonales, transmiten una imagen positiva hacia fuera.

Conclusión

La comunicación se dibuja como un recurso de vital importancia para el funcionamiento de la organización. Sin embargo, en la realidad sindical se le ha concedido una atención muchas veces insuficiente y se ha entendido de modo distinto el concepto de comunicación, el proceso y los contenidos de lo que se debe comunicar.

La gestión de este recurso debe tener como objetivo básico, cubrir las necesidades de comunicación de los distintos

actores de la organización y de su entorno más inmediato. El éxito exige, como punto de partida, lograr un cambio de valores y de cultura organizativa que predisponga a comunicarse.

Solo con una buena comunicación interna y externa la marca FEUSO llegará a todos los agentes internos y externos y estos podrán identificarse con la misma.

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad de Madrid

¿Financiación con Fondos Públicos de la Educación Diferenciada?

En FEUSO defendemos los valores democráticos y la libertad de los ciudadanos. Por eso, afirmamos que los padres tienen el derecho a elegir la educación que desean para sus hijos. Este derecho está garantizado en el artículo 27 de la Constitución española y supone la elección del modelo educativo que los padres desean según sus convicciones. Mientras haya demanda y el modelo sea legítimo, es decir, no lesione los derechos fundamentales de la persona, la sociedad debe permitir su oferta.

Se conocen dos modelos educativos que parecen contrapuestos, la educación diferenciada y la coeducación. Este último aboga por la convivencia mixta en las aulas de niños y niñas. Sus partidarios afirman que favorece la integración social y el respeto a los iguales.

La educación diferenciada es un modelo educativo que separa a los alumnos por sexos. Argumenta para ello que así se facilitan las mejores oportunidades para cada alumno, tratando específicamente a cada uno, manteniéndose un mismo currículo para niños y niñas.

Para FEUSO, ambos modelos son legítimos e igualmente válidos. Son las familias las que deben elegir la educación que prefieran para sus hijos.

Los defensores de la educación diferenciada no creen que "todas las niñas aprenden de una manera y todos los niños de otra". Todo lo contrario, valoran la diversidad que se da entre los propios niños y niñas. Entienden que algunos niños van a disfrutar más de un buen poema que de un partido de fútbol. O que algunas niñas preferirán jugar al fútbol antes que con muñecas. Al comprender estas diferencias, los profesores podrán sacar lo mejor de cada uno de los alumnos en función de sus capacidades. En definitiva, la educación diferenciada puede hacer que los resultados académicos de los niños y las niñas mejoren. Pero, como todo en la educación, esto no ocurre de modo automático, sino que requiere de una correcta formación en técnicas probadas científicamente. Esa es la clave.

Algunas personas, al referirse a la educación diferenciada, suelen emplear frecuentemente el término *segregada*, que en castellano tiene un matiz discriminatorio, con el ánimo de estigmatizar este modelo pedagógico.

De entrada, se podría decir que esa expresión de *segregar* resulta ofensiva para los padres que eligen ese tipo de enseñanza, pues ninguno de ellos desea discriminar a sus hijos. También lo es para los trabajadores de los centros privados y concertados donde se practica este modelo, pues con toda seguridad su intención no sea la de perjudicar a ninguno de sus alumnos. Los padres que optan por la educación diferenciada para sus hijos y los profesionales que la llevan a cabo conocen bien ese tipo de educación, y en muchos casos ellos mismos han estudiado en ella. Si esa enseñanza fuera tal y como insinúan algunos segregadora o marginadora, es difícil pensar que ningún padre la eligiera para sus hijos.

Y en cuanto a jurisprudencia española sobre la educación diferenciada, podemos decir que hay numerosas sentencias de altos tribunales que han negado taxativamente que la educación diferenciada sea discriminatoria. Su argumentación se fundamenta en el ordenamiento constitucional español y en los tratados internacionales suscritos por España. Resulta particularmente claro, por ejemplo, lo que dicen los artículos 1 y 2 de la *Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza*, adoptada por la UNESCO en París el 14 de diciembre de 1960, vigente en España desde 1969 y confirmada en 1999 por el Comentario General 13 sobre el Derecho a la Educación, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU.

En ella se afirma la plena legitimidad de "*sistemas o establecimientos de enseñanza separados para los alumnos de sexo masculino y para los de sexo femenino, siempre que estos sistemas o establecimientos ofrezcan facilidades equivalentes de acceso a la enseñanza, dispongan de un personal docente igualmente cualificado, así como de locales escolares y de un equipo de igual calidad y permitan seguir los mismos programas de estudios o programas equivalentes*".

En virtud del criterio de interpretación establecido en el artículo 10.2 de la Constitución Española, donde se señala que "*las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de confor-*

midad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”, queda bastante claro que ese y otros pactos internacionales sobre derechos fundamentales son guía para la interpretación de nuestra ley fundamental y por tanto están por encima de cualquier otra disposición estatal, autonómica o municipal.

Sin entrar en un análisis detallado, existen diversas sentencias recientes del Tribunal Supremo español que dejan bien claro que la enseñanza diferenciada no supone ninguna discriminación. Por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Supremo 5492/2012 se afirma que *“la educación diferenciada es perfectamente constitucional, legítima y subvencionable y su impartición no supone incumplimiento del artículo 84.3 de la Ley Orgánica de Educación. No existe en la legislación vigente disposición alguna por la que se niegue el acceso de los centros con educación diferenciada a los conciertos educativos. La educación diferenciada está amparada por nuestra Constitución al reconocer el derecho fundamental a la libre elección de centro docente por los padres y a la creación de centros con ideario o carácter propio, como parte del contenido esencial del derecho a la educación previsto en el artículo 27 de la Constitución Española”*.

Donde se ha centrado más recientemente el debate de esas sentencias es sobre el derecho a ser financiada con fondos públicos en igualdad de oportunidades con otras opciones. Por ejemplo, esas mismas sentencias hacen una interpretación bastante restrictiva del artículo 84.3 de la LOE (2006), y afirman que las Comunidades Autónomas pueden decidir si la financian o no, pero esas sentencias han dejado de tener interés por haber quedado superadas por la LOMCE (2013), donde la nueva redacción del artículo 84.3 deja ya meridianamente claro que la educación diferenciada tiene los mismos derechos que cualquier otra a recibir financiación pública.

En este punto del debate surge con frecuencia algunos que dicen, muy generosamente, que no ponen objeción ninguna a la enseñanza diferenciada, pero que *“el que la quiera, que se la pague; con dinero público, no; con mi dinero, no”*.

Podemos acudir entonces a una sencilla comparación. Los sindicatos y los partidos políticos son organizaciones privadas y se financian, en parte, con fondos públicos. Los poderes públicos facilitan financiación a todos ellos, de acuerdo con su

nivel de demanda e implantación (número de votos, escaños, concejales, representantes sindicales, etc.), pero no según la simpatía o cercanía ideológica o política que tengan con el gobierno de turno. Son, o al menos deberían ser, criterios objetivos de financiación, marcados por las leyes.

Se entiende que esos partidos y sindicatos prestamos servicios de interés público para la sociedad y que, por eso, conviene financiarlos en régimen de igualdad de oportunidades, para enriquecer la pluralidad de opciones y hacer más libre y democrática la sociedad.²

Pues bien, la enseñanza concertada es también un servicio esencial para la sociedad, y desde la Federación de Enseñanza de la USO nos parece lógico que reciba financiación pública según sea demandada por las familias, y desde luego no según la cercanía a las ideas políticas o ideológicas de quien gobierna en cada momento.³

En FEUSO pensamos que hay que dejar fuera del debate ideológico el tema de la educación diferenciada y dar paso a la libertad de los padres. Si es demandada por estos debe ser ofertada y financiada con fondos públicos, al igual que la coeducación, o cualquier otro sistema educativo.

Hay muchos ejemplos en Europa y en el resto del mundo de escuelas públicas basadas en la educación diferenciada. En Reino Unido, Francia, Alemania, Australia, Nueva Zelanda, Canadá... Sencillamente existen porque son elegidas por las familias.

Federación de Enseñanza de USO-Comunidad de Madrid

- Carta Fundacional de la U.S.O., Concepción Política de la U.S.O., E) Educación:**
La libre realización de cada hombre y la existencia de una auténtica democracia económica y política, sólo serán posible si se presta una gran atención al problema de la Educación. Para ello, no basta la instrucción recibida en los primeros años, sino que es necesaria una EDUCACIÓN PERMANENTE que permita responder en todo momento a las nuevas necesidades planteadas por una Sociedad en continua y rápida evolución.
Todo esto exige la radical actualización y democratización de la Enseñanza en todos los niveles; el aprovechamiento de los modernos medios pedagógicos: su consiguiente financiación por parte del Estado, con vistas a desarrollar permanentemente un vasto plan de educación que capacite a los ciudadanos para su participación en las decisiones económicas, sociales y políticas del país.
- Carta Fundacional de la U.S.O., Posiciones ante el Capitalismo y Totalitarismo:** - Igualmente rechaza cualquier otro sistema totalitario que, concediendo la primacía a otros valores, reduce al pueblo a la pasividad y a la condición de mero instrumento de los fines de un determinado grupo.

Claves de innovación para la escuela de hoy

En los últimos años han florecido multitud de métodos y experiencias educativas marcadas con el sello de la "innovación", tanto a nivel tecnológico como metodológico. Podríamos decir que vivimos en un momento lleno de estímulos, ideas y propuestas en el ámbito educativo. Pero todos sabemos que en la educación no hay fórmulas mágicas. La escuela cambiará allí donde haya un profesor apasionado por su trabajo y atento a sus alumnos.

La innovación no es sólo una exigencia del momento presente. Es más bien una dimensión propia de todo trabajo. Para responder a los problemas y necesidades que nos vamos encontrando es necesario responder con inteligencia y creatividad. No hay trabajo en el que esta dimensión del cambio y de la creatividad no sea necesaria.

Sólo es posible generar cambios estructurales, de verdadero interés -aunque sea poco a poco - si hay unidad en la propuesta, si hay un trabajo conjunto. Vale más una iniciativa sencilla, reflexionada e introducida coherentemente en la escuela que muchos cambios impulsados simplemente por la necesidad de cambiar.

La primera responsabilidad para los docentes empieza en el aula, delante de sus alumnos. La observación de la realidad que tiene delante, única e insustituible, es el primer paso para el cambio, para responder de forma adecuada a las necesidades del entorno.

Esta observación tiene que estar acompañada por una reflexión seria, por una investigación y una puesta en común permanente, ya sea entre los profesores del centro, como entre otros agentes y realidades educativas.

Las enormes posibilidades que nos da el mundo de la comunicación tienen que ser aprovechadas por los docentes. Debemos contarnos qué proyectos y actividades han ayudado realmente a educar, a introducir a los alumnos con pasión en cada una de nuestras asignaturas.

En este sentido, para la escuela de hoy creemos que será decisivo el ejemplo de algunas escuelas y realidades educativas, donde de alguna manera se exprese de manera creativa eso que muchos profesores desearían para sus propios centros. Cambiar toda la realidad educativa es imposible, pero sí podemos dar luz a aquellas experiencias que están funcionando.

En todo este recorrido, el papel de la tecnología tanto para los docentes como para los alumnos, es algo decisivo. Es una tarea para los docentes su uso y enseñanza responsable.

Las necesidades educativas son inseparables de las situaciones y necesidades personales. Por eso, pensamos que la escuela debe ser un lugar de encuentro. Debemos favorecer la relación entre profesores, padres y alumnos para que los alumnos puedan ser adecuadamente acompañados, atendiendo a toda su realidad y situación. Sólo así la innovación se podrá integrar de manera coherente y humana en la realidad de cada centro.

El trabajo y colaboración diaria entre los profesores hace crecer exponencialmente nuestras propuestas. Tenemos que favorecer en las escuelas proyectos comunes, interdisciplinarios, porque esto impulsa enormemente la creatividad y la eficacia de las propuestas docentes, al mismo tiempo que permite a los alumnos una comprensión más pertinente y completa de los problemas estudiados.

Hay enseñanza eficaz si se explicita la relación entre lo que se estudia y la experiencia de los alumnos. Un contenido interesa cuando responde a las exigencias racionales y personales de los estudiantes. Con frecuencia hemos desistido de la tarea educativa y nos hemos conformado con distraer a los alumnos o hacerles estudiar aspectos superfluos o desconectados de su experiencia. Todos los contenidos y asignaturas pueden llegar a ser interesantes si se integran de manera real e inteligente en su experiencia.

Como decíamos al principio, hay innovación si hay cambio real, respuesta a las necesidades del contexto. En este sentido, la escuela, poco a poco, debe abrir caminos para que los docentes afronten problemas y situaciones reales. Un aspecto de esta dimensión es la contribución e implicación en el contexto social.

La escuela será un motor de cambio si favorece el paso al mundo universitario y al mundo del trabajo, entendido como apertura y tensión al mundo real. Si la escuela es un trámite o un mero peaje estaremos cavando nuestra propia tumba, a nivel educativo y social. La escuela tiene que emprender una reflexión profunda sobre las exigencias y competencias propias del mundo del trabajo para desarrollarlas y aplicarlas de manera coherente en la escuela. Además de los contenidos propios de cada asignatura no podemos descuidar aspectos fundamentales, como la capacidad argumentativa, capacidad de expresión oral y escrita, capacidad crítica, resolución de problemas, trabajo en equipo, etc., aspectos que con frecuencia son afrontados sólo de manera tangencial.

Es evidente que en todo este recorrido el papel de los docentes es fundamental. Ya hemos indicado que la relación entre profesores y la comunicación de proyectos y experiencias es una clave muy importante. Debe estar, acompañada, eso sí, con una propuesta formativa. Los centros deben saber identificar las necesidades de sus profesores para dar una respuesta satisfactoria.

Los profesores tienen que ser capaces de adaptar los contenidos a su propia realidad y experiencia. Debemos favorecer en este sentido, la creación de materiales y el desarrollo de los mismos por parte del profesor. No podemos ser repetidores acríticos de contenidos que no hemos hecho nuestros ni hemos examinado de manera adecuada.

La evaluación es un elemento imprescindible para valorar adecuadamente los pasos dados, ya sea de los docentes en procesos de cambio, como de los propios estudiantes. Se está generalizando una cultura de la evaluación y es importante que se asiente como ayuda a la mejora, tanto de los profesores como de alumnos. En este sentido, no hay reflexión ni cambio serio, si no se da una evaluación rigurosa de los pasos dados y de los resultados alcanzados.

El sentido social de la clase de Religión

Partimos de que la Enseñanza de la Religión en la Escuela es fruto de un consenso político en el que todos los posicionamientos políticos e ideológicos cedieron en su momento para alcanzar una convivencia pacífica. La ERE surge del principio básico de aceptación de los valores de los que partíamos para construir nuestra sociedad. En ese clima de tolerancia y respeto se quiso dar especial importancia, en el ámbito de la educación, a los padres, principales responsables de la educación de los hijos, siendo el papel del Estado el garante de ese derecho y el que con objetividad diera coherencia al sistema educativo.

La Constitución otorga el derecho a elegir la formación para sus hijos, a las familias, en las diferentes opciones y dentro de un marco consensuado por todos. Llegaron sabiamente al acuerdo de ponerlo en el catálogo de derechos más importantes y, por tanto, más protegidos, en un acto de generosidad y entendimiento por parte del constituyente. Si entonces fue así, y era de sentido común, poner como claves el respeto al ejercicio de este derecho, ¿qué pasa ahora? La educación como tal debe ser enriquecedora y estar llena de matices, sin tener que estar sujeta al absoluto control e intervencionismo.

Es un hecho, que pese a la crítica por parte de algunos sectores, sigue existiendo una demanda y una respuesta muy positiva de los alumnos y de los padres hacia la asignatura de Religión. El contenido conecta bien con las inquietudes de los jóvenes y desarrolla en ellos un modo de entender la propia sociedad y el mundo actual desde un empoderamiento solidario y colaborativo, integrador y acogedor, de maduración personal e integración social, aspectos todos ellos que satisfacen las expectativas de las familias para la educación de sus hijos. Es decir, tiene como principal objetivo la humanización integradora y la comprensión de la propia historia y su proyección futura.

Porque la asignatura de Religión atiende, se preocupa y cuida las cuestiones que el hombre se plantea con objetividad y autenticidad.

Promueve el desarrollo de valores universales, alumnos más responsables, solidarios, críticos, libres...

Hace un riguroso tratamiento del hecho religioso para profundizar en la dignidad de la persona.

Promueve un desarrollo integral de la persona en todos los aspectos básicos.

Permite descubrir la significación de muchos puntos fundamentales del patrimonio europeo cultural, histórico, artístico, y literario.

Presenta con rigor intelectual la esencialidad de la propuesta cristiana.

Ante esto, el Estado debe ser exigente y coherente, avalando que la asignatura de Religión promueva los valores que deseamos tener en nuestro país, siendo en este caso un país plural con res-

peto a los valores ajenos, lo que debe servir para promover una cultura de todos que permita luchar contra los radicalismos. Los docentes podemos trabajar, y de hecho trabajamos, en cualquier tipo de barrio, entorno y zona, y nuestros alumnos proceden de cualquier tipo de nivel socioeconómico.

Por ejemplo, hay profesores en colegios maravillosos de barrios estupendos del sur de Madrid, con niños y niñas de la periferia de la Capital. En zonas con la mayor tasa de paro de la Comunidad de Madrid y la menor renta per cápita. Algunos niños están condicionados por situaciones que giran a su alrededor y que generan tristeza e inseguridad. Paro, familias desestructuradas, marginación...

Ante esto, el profesor o profesora de Religión, como cristiano, se pregunta en primer lugar cómo obrar. Como siempre, pensará en la manera en que cree que actuaría Jesús: tranquilidad, comprensión, amor, solidaridad... Y así intentar hacer.

El perfil de profesor/a de Religión debe tener estos matices, sin lugar a dudas. Ya Lorenzo Milani, sacerdote Italiano que iniciara la escuela de Barbiana con un pensamiento muy cercano al de San José de Calasanz, pensaba que en el niño debía fomentarse la comprensión y con ello la capacidad de reflexión, algo complicado en el actual mundo de Internet y de proliferación masiva de medios de comunicación... Por tanto si en la escuela todo se debe asimilar desde el razonamiento, la cordura y el entendimiento, en clase de religión aún más.

Puestos a dar un matiz a cada educador, el de esta asignatura debe ser persona que busque la problemática del menor para entenderla, y si es posible ayudar en relación a nuestras posibilidades a resolverla.

Amor, paz, solidaridad... Sí, es verdad, no somos trabajadores sociales, pero ¿no es esencia del cristianismo la solidaridad, el amor a los demás y la comprensión? Y esto se comprueba en la educación solidaria que se practica con los propios jóvenes a través de iniciativas solidarias y voluntariado, con algunos ejemplos notables de centros trabajando por la solidaridad y el compromiso en red y organizado por los profesores de Religión, como sucede en Madrid Este con la Red de Aulas Solidarias.

Por otro lado, este afán nos da una gran ventaja con respecto a otras asignaturas, donde pueden primar otros objetivos pedagógicos o intelectuales. Entendiendo la Educación, con mayúscula, la que integra las múltiples inteligencias de cada niño y joven y entre las que también está una "inteligencia espiritual" que orienta a vivencias y valores presentes en las raíces y actualidad de nuestra sociedad.

Corren tiempos difíciles, por ello debemos hacer ver a todos que la nuestra es una asignatura muy importante, puede que la que más, porque nosotros formamos personas, con sus valores y creencias. Escuchamos, reflexionamos, pensamos, creemos y, con todo, ayudamos a crear mejores seres humanos, en primer lugar, y también niños y niñas más seguros, más solidarios y más felices.