

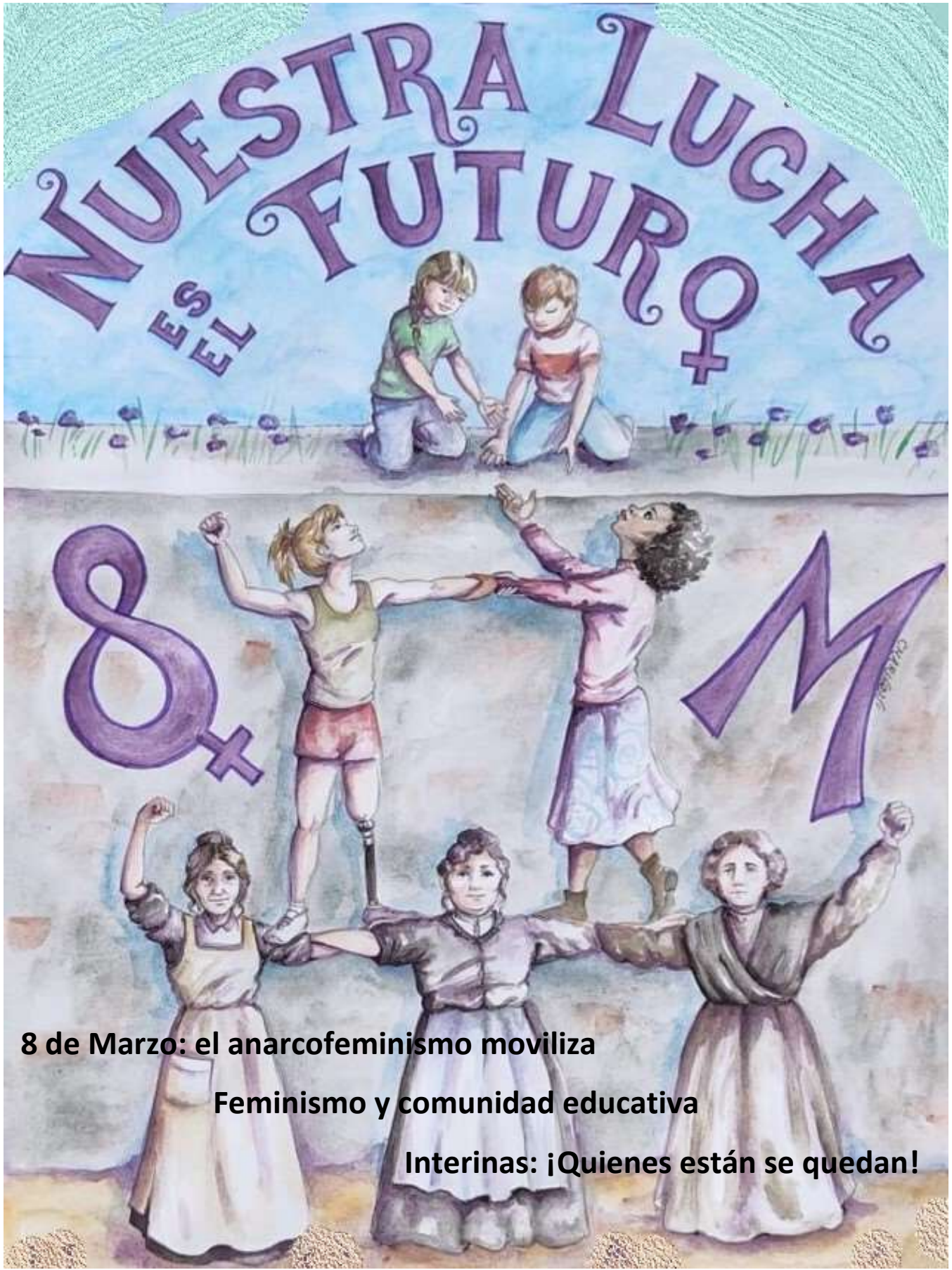


CGTe-comunica

Sindicato de Enseñanza de Madrid

Marzo 2021
Número 52

“Llevamos una escuela nueva
en nuestros corazones”



8 de Marzo: el anarcofeminismo moviliza

Feminismo y comunidad educativa

Interinas: ¡Quienes están se quedan!

ÍNDICE

8 de Marzo:

¡El miedo paraliza, el anarcofeminismo moviliza!1

Comunicado de la Confederación General del Trabajo

Feminismo y comunidad educativa3

Ana Gorría Ferrín

Compañeras interinas: ¡Quienes están se quedan!6

Comunicado de la Federación de Enseñanza de CGT

Ripio LIII.....9

Gustavo Amorfo Bécquer

CGT en las Juntas de Personal Docente 11

Daniel Martín Martín

Aula Libre Nueva Época..... 15

Secretaría Comunicación Enseñanza Madrid

Competencia y colaboración.....17

Félix García Moriyón

Hasta siempre compañero: Manuel Vázquez20

SINDICATO DE ENSEÑANZA CGT DE MADRID

c/ Alenza 13 - 1ª - 28003 - Madrid

Tel: 915 335 910 (directo) 915 547 205 (centralita)

cgtmadrid.enseñanza.org || cgt_ensemadrid@cgtmadrid-enseñanza.org



@CGTMadrideduc



CGT-MADRID ENSEÑANZA



Portada: Cartel (retocado) de la Huelga General del 8 de marzo convocada en Andalucía por CGT

¡EL MIEDO PARALIZA, EL ANARCOFEMINISMO MOVILIZA! 8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Comunicado de la Confederación General del Trabajo

Una vez más, la patronal, la clase política y los sindicatos verticales se han unido para atentar contra la clase trabajadora, invisibilizando y silenciando aún más las desigualdades que sufrimos las mujeres.

La reanudación paulatina de la actividad en los servicios no esenciales, la estafa del permiso retribuido recuperable, el teletrabajo reconocido como medida de conciliación y no como medida preventiva para evitar la exposición al contagio del covid 19, la omisión de permisos retribuidos para conciliar, las escasas medidas de protección en los centros de trabajo y la pérdida de empleo que ha derivado en muchos casos en la pérdida de la vivienda, han azotado con mayor intensidad en los sectores feminizados y en consecuencia sobre las mujeres y las familias monomarentales, sometiéndonos al aumento de todas las brechas que sufrimos por el hecho de ser mujer y clase trabajadora.

Aprovechando la pandemia el estado ha creado unas medidas más represivas para nosotras. Mientras nos encarcelan dentro de nuestras casas, condenándonos a la sobrecarga que supone asumir todos los cuidados y paralizan nuestras vidas, nos

obligan a mantener activo el sistema capitalista a través del teletrabajo. Vulneran nuestros derechos conquistados (implantando ERTE, flexibilización total de horarios...) dando así, continuidad a la aspiración eterna de la patronal que poco a poco va consiguiendo su propósito: trabajadoras disponibles en un breve espacio de tiempo, sin derechos y sin protestas.

Nombrar y visibilizar las desigualdades que sufrimos es imprescindible para tomar consciencia hacia esa transformación por un mundo libre e igual.

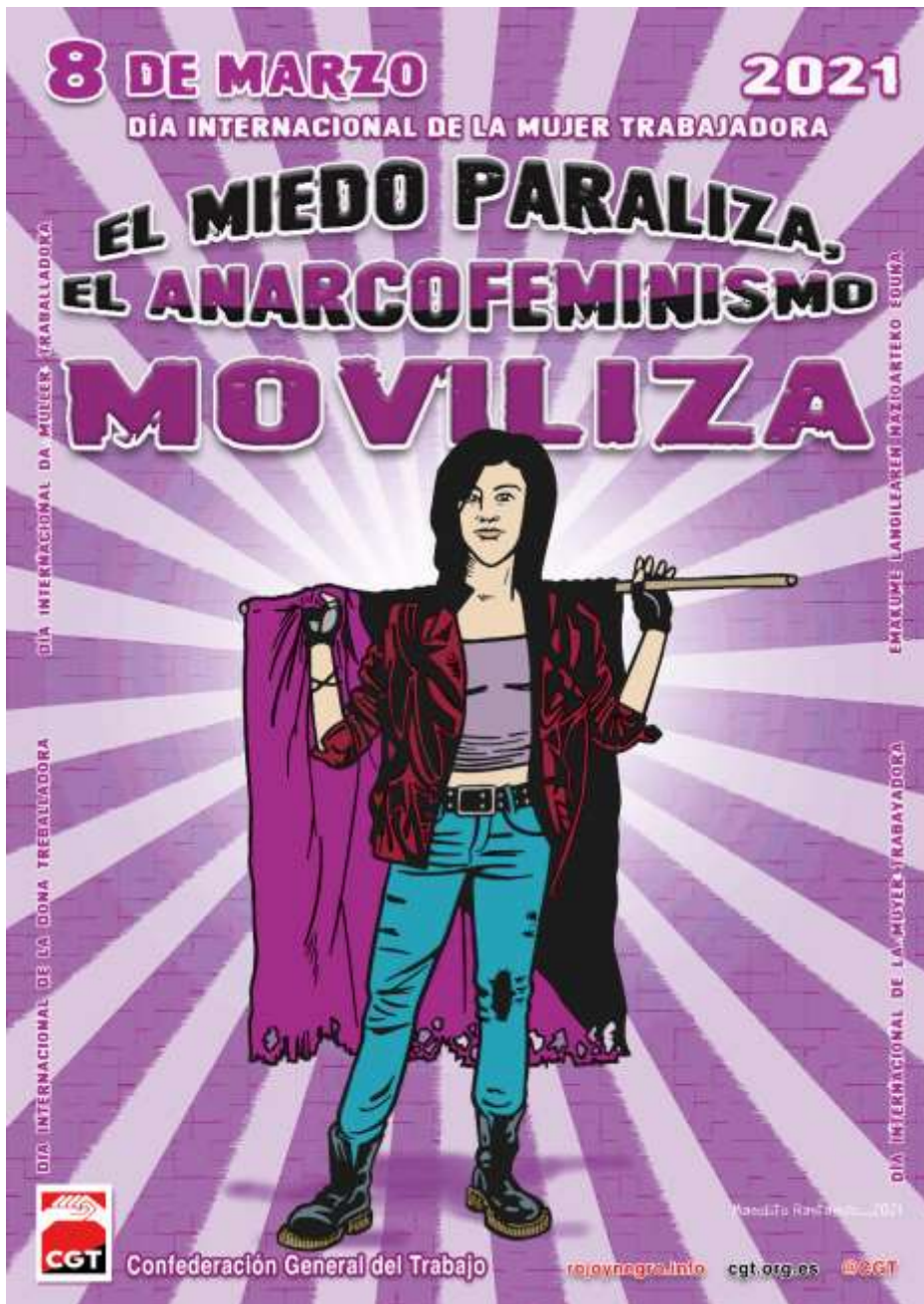
Una vez más, las mujeres nos hemos autoorganizado para cubrir todas esas carencias que la clase política no ha querido resarcir. Nosotras mismas hemos creado redes de apoyo para ayudar a las personas vulneradas, a las mujeres que han sido encerradas con su maltratador y a todo ese gran sector feminizado que forma parte de la economía sumergida y son olvidadas por los medios de comunicación y los estados.

La educación feminista y la autoorganización de las mujeres son nuestras principales herramientas.

Somos anarcofeministas, queremos un mundo nuevo, pero no esta nueva normalidad.

Por ello, llamamos a la revolución, para juntas, destruir la sociedad machista y heteropatriarcal que nos asfixia y que busca la desintegración de nuestra fuerza feminista.

**Por un mundo en el que la igualdad no sea una utopía,
sino esa realidad que las mujeres libres luchamos por construir.**



FEMINISMO Y COMUNIDAD EDUCATIVA

Ana Gorriá Ferrín

En un artículo reciente, la activista Semiramis González agradecía a una de sus docentes, veinte años después de haber impartido su docencia, el haber advertido que las faltas de respeto que se daban hacia la figura de la docente eran una cuestión de género. La profesora lo reconoció: era machismo. Más de veinte años después, una de sus alumnas agradece a la docente de la siguiente manera, la violencia a la que ha sido sometida su profesora de secundaria: “Mercedes tenía razón, era machismo. Quizá yo necesité 20 años para darme cuenta, pero aquí está el reconocimiento a su trabajo, a su paciencia ante interrupciones constantes por parte de quienes, sociabilizados en los roles sexistas de género. No nos dábamos cuenta de que a ellas sí las juzgábamos, ignorábamos e interrumpíamos, mientras que a ellos no. Probablemente, gracias a su frase (que se me quedó grabada) hoy veo las cosas con una perspectiva más crítica e igualitaria. Eso también es mérito de una profesora que enseña a su alumnado. Gracias.” Enfrentarse a la docencia siendo mujer, en los tiempos que corren, que son los nuestros implica apelar a muchas responsabilidades: claustro, familias. Las mujeres entramos desautorizadas en la actividad natural y regular de la docencia. Una vez introducidas en los claustros, qué hacer. En el mejor de los casos nuestros compañeros y compañeras son solidarios, y aperciben tanto el riesgo como el desafío que corremos y que obedece a roles de socialización muy claros, dentro del sistema patriarcal: nosotras somos las madres, ellos son la autoridad paternal. La autoridad moral, todavía, no es cosa de mujeres. Hasta que no exista la corresponsabilidad en los cuidados, somos conscientes de que normativamente cae sobre nosotras la carga de cuidados, bien sea la crianza o la dependencia. Y todavía más complejo, que la posibilidad de desarrollar este espacio, que desgraciadamente solo nos compete históricamente a nosotras tenga un peso más específico para las



personas que ejercen la interinidad (las mujeres que no pueden asumir la carga de lactancia, por ejemplo). Hemos de tomar conciencia de esta situación, que implica partir de la precariedad de la autoridad moral de la que partimos las docentes al dialogar con la comunidad educativa. Habitualmente los claustros son solidarios y ponen límites al ejercicio patriarcal que deviene de las aulas. Y queda lo de siempre, una vez asumido que somos minoría simbólica en el ejercicio del aula ¿cómo educar para que la violencia no se reproduzca? En mi caso, apporto mi experiencia personal como punto de partida. En la primera huelga feminista, yo era profesora de FP básica en la Escuela de hostelería de Alcalá de Henares. Tuve muchas dudas sobre si participar o no en la huelga general que convocaban los sindicatos. Pensé en mi alumnado. Y el 8 de marzo del 2018 a las ocho de la mañana estaba en el aula, porque así lo decidí. Un alumnado sumamente golpeado y precario, en su mayoría hombres (porque en las especialidades de hostelería son más los hombres todavía, cocineros sí). Y ese día, tras hablar con Nuria, la persona responsable de administración y con Agustín, el responsable de mantenimiento, decidí dar clase. ¿Cómo? Era evidente. Ante mi alumnado en el que solo había dos chicas en el aulario, tenía el boletín oficial del estado advirtiéndome de los contenidos de cuarto de la eso: la explotación infantil y femenina en la primera revolución industrial...Y ese día, alguno de los alumnos me decían mientras les hablaba de la explotación femenina e infantil en la revolución industrial: “Profe, a las jambas estas (sic) no les da miedo salir

a la calle el día que sale el Volosia”.... y se referían con ese apelativo de jambas a la colectividad del movimiento feminista frente a doscientos ultras del partido de fútbol. Para los adolescentes, la mitad del mundo sigue siendo invisible y sin peso específico en la vida de la comunidad dada la ausencia de modelos de relación presente ya en el mismo currículo educativo.

Esto no es más que una pequeña experiencia con un alumnado muy específico en un centro muy específico. Pero en algunas cuestiones, también en género, es necesario decir que la parte vale por el todo. Y si vale.

Las veces que he impartido docencia me he sentido sumamente desautorizada, a priori, frente al alumnado. A pesar de que luego me haya arropado el claustro. Y frente a los contenidos educativos, todavía manejamos un curriculum absolutamente androcéntricos. Hecho a la medida del hombre blanco hetero. Sin meterme demasiado en profundidad en los contenidos: ¿dónde queda Florencia del Pinar? ¿Hay memoria de la esclavitud de los siglos XVI y XVII? ¿Es posible referir la diversidad sexoafectiva en el aulario de la educación secundaria, con casos como Lucía Sánchez Saornil o las poetisas hispanoárabes de la Edad Media? ¿Tenemos herramientas para acompañar al pueblo gitano en su escolarización? ¿Consideramos que podemos responder a la violencia que engendra la diversidad étnica y racial? ¿En algún momento se nos han dado herramientas para acompañar las adolescencias trans o LGTBI? Mujeres en los claustros,

minorizadas, por los roles en los que se distribuye la sociedad frente a un alumnado diverso y rico, intentando enseñar, propiciando que la educación suponga el derecho que tiene que ser para el desarrollo de todas las personas.

Por supuesto que es posible diseñar un curriculum a la altura de la diversidad sexoafectiva, étnica y racial y de género. Es empeño de la voluntad más allá de normativas ministeriales y libros de texto. Hay documentos más que suficientes a disposición de cualquier persona que ejerza la docencia para desarrollar estos contenidos, que son modelos de formación, que son formas de vida. ¿Por qué no lo hacemos?



En la Pública
cabemos todas.
¡Sumate!

igualdad + inclusión +
diversidad + solidaridad
= (Educación Pública)

Federación
de Enseñanza

www.cgtaeducacion.org
@fasecgt

CGT

COMPAÑERAS INTERINAS: ¡QUIENES ESTÁN SE QUEDAN!

Comunicado de la Federación de Enseñanza de CGT

La Federación de Enseñanza de CGT pide al gobierno que aplique el artículo 61.6 del EBEP para solucionar el problema del personal interino docente y consolidar su acceso a la función pública. 18 de febrero de 2021

La Federación de Enseñanza de CGT tiene claro -no así otros sindicatos- que cuando hablamos de estabilidad o consolidación pensamos siempre en personas con nombres y apellidos, no en plazas o puestos de trabajo en abstracto, y menos en estadísticas y porcentajes de interinidad. Hablamos de personas con un bagaje y una trayectoria dentro de la educación pública que suponen un caudal de conocimiento y experiencia que en ningún momento podemos despreciar ni dejar marchar.

Después de casi un año de la manida sentencia del TJUE que determinaba el abuso de la temporalidad en el empleo por parte de las diversas administraciones del estado español, nada ha cambiado, salvo que se han abierto numerosos frentes judiciales con visos de permanecer empantanados largo tiempo y no conducir a otra cosa que a incrementar los ingresos de determinados bufetes y organizaciones, sin resolver el problema de fondo que afecta al colectivo interino, cuya situación dista de ser homogénea en las distintos cuerpos de la Administración.

El caso del personal docente interino es especialmente complejo, dado que, por más años de servicio que acumule, sus sucesivos nombramientos y ceses no se vinculan a plazas concretas, aunque es público y notorio que una gran parte de las que hay actualmente son puestos estructurales (no sustituciones) sin cubrir debido a la más que insuficiente oferta de empleo público en las oposiciones de la última década.



¿Cuántas personas de las que actualmente trabajan como interinas docentes han aprobado, incluso en más de una ocasión, las pruebas selectivas de oposiciones sin conseguir una plaza estable porque la Administración no ponía sobre la mesa la totalidad de puestos estructurales necesarios? Tras haber demostrado su capacidad, y años de servicio en la educación pública como mérito, ¿es justo que se vean cada año con la espada de Damocles sobre la cabeza y en riesgo de perder sus puestos de trabajo? ¿A quién beneficia que miles de personas interinas tengan que dedicar -año sí año no- buena parte de su esfuerzo a preparar de nuevo las pruebas y exámenes que en su momento aprobaron? A la educación pública, sin duda, no. A algunas academias y organizaciones sindicales que se lucran con la preparación de oposiciones, tal vez.

La Federación de Enseñanza de CGT tiene muy claro que la solución estructural del problema pasa por que el Gobierno actúe de una vez, y ponga en marcha el poder que le confiere el Estatuto Básico del Empleado Público, que en su artículo 61.6 establece con claridad meridiana que:

... en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

¿Puede alguien negar que atravesamos una situación excepcional?

- Una sentencia europea que determina el abuso de la temporalidad y obliga a reducir la tasa de interinidad de forma considerable a corto plazo.

- Una situación de pandemia que provocó la suspensión de oposiciones el curso pasado.

- Una situación de riesgo que no ha desaparecido y que complica el desarrollo normal de los procesos de oposiciones en marcha.

- Una acumulación de personas candidatas que hace difícil imaginar la organización y desarrollo normal de las pruebas de oposición.

- Miles de personas en riesgo de no poder participar en el último momento por problemas de salud o cuarentenas.

¿Qué más necesita la Administración para entender que el momento de aplicar el añadido del artículo 61.6 del EBEP es éste?

Hasta el propio Gobierno central reconoció en un comunicado del Ministerio de Política Territorial y Función Pública el problema estructural de las administraciones públicas de falta de plantilla estable y elevada temporalidad, así como el fracaso de las medidas adoptadas para la reducción del empleo temporal tras las ofertas de empleo público de 2017, 2018 y 2019.

Locura es hacer lo mismo una y otra vez y esperar resultados diferentes. Esta frase, traída a este contexto, viene a evidenciar que no podemos seguir insistiendo en la aplicación de fórmulas fracasadas que nos llevan a callejones sin salida en el terreno de la consolidación del empleo, y que no han hecho sino agravar la situación año tras año.

Existe un marco jurídico, tanto europeo como nacional, con diversas sentencias que nos exhorta a solucionar el problema de la contratación temporal en la Administración, justificando la

aplicación y adopción de medidas excepcionales como las que nos ocupan.

Existe un marco legislativo que nos permite, en virtud de ley, aplicar esta modificación legislativa, cuyo carácter excepcional está más que justificado.

El concurso de méritos para consolidar los puestos de trabajo de las trabajadoras y trabajadores interinos docentes es el mecanismo que mejor hace justicia al espíritu de la sentencia del TJUE, porque compensaría a las personas que han sufrido el abuso de temporalidad, al tiempo que reduciría las tasas de interinidad al nivel que se considera aceptable.

Además, ahora más que nunca, la educación pública va a necesitar profesionales bien formados y con experiencia, así como una estabilidad laboral del funcionariado que permita afrontar los retos que nos plantea el futuro. La fórmula más sencilla y eficiente para conseguir esto es precisamente estabilizar a quienes llevan tiempo trabajando y han demostrado con creces su capacidad y mérito, manteniendo la vía de las oposiciones para todas las plazas de reposición y de nueva creación que, sin duda, son ahora más necesarias que nunca, en

un contexto en el que la reducción de ratios escolares parece imprescindible y requiere de un incremento de las plantillas docentes. En definitiva, se trataría de plantear la doble vía de acceso a la función pública docente que la Federación de Enseñanza de CGT lleva años pidiendo.

La estabilización es una cuestión de justicia y a su vez garantía de un mejor funcionamiento de la Administración, por el conocimiento y años de experiencia acumulada de estas personas. Dejemos de repetir los mismos errores una y otra vez con un colectivo que demuestra a diario su capacitación profesional y que ha accedido a sus puestos a través de procedimientos que garantizan los principios de igualdad, capacidad y mérito.

El marco legal y jurídico ya existe, solo resta la voluntad política para que se ejecute, en virtud de ley, el artículo 61.6 del EBEP con la consiguiente aplicación del concurso de méritos como medida de consolidación del empleo público, sin cerrar a la puerta a la convocatoria de oposiciones para las plazas de nueva creación y reposición (jubilaciones).



RIPIO LIII

Publicado por la Federación Andaluza de [Sindicatos de Enseñanza](#)

Volverán las docentes interinas
en su balcón pancartas a colgar,
y otra vez con la camiseta verde
saldrán a protestar.

Pero aquellas que no saquen la plaza
y otro año no puedan trabajar,
habiendo aprobado muchas veces,
esas... ¡dime qué harán!

Volverán interinos e interinas
a exigir su estabilidad,
esgrimiendo sentencias europeas,
y demandas pondrán.

Pero aquellos que no fueron llamados,
que padecieron la precariedad
itinerantes o lejos de casa,
esos... ¡no currarán!

Volverán el concurso de méritos
que contempla el EBEP a reclamar,
y que se ponga de una vez en práctica
de forma excepcional.

Pero aquello que dictamina Europa,
bajar la tasa de interinidad
y dejarla en un ocho por ciento,
eso... ¡no lo verán!

Justino Molfo Becquer



CGT EN LA JUNTA DE PERSONAL DOCENTE

Daniel Martín Martín

1

CGT Enseñanza Madrid @CGTMadrideduc · 4 ene.

●● ¿Sabes lo que son las Juntas de Personal Docente (JPD)?



¡Te lo explicamos en este HILO!

●● Las Juntas de Personal Docente son los órganos de representación colectiva docente.

Están compuestas por l@s delegad@s elect@s en las elecciones sindicales, que se celebran cada 4 años

●● Existe una JPD por cada Dirección de Área Territorial (DAT)

!! En CGT obtuvimos representación en tres de las cinco existentes:

DAT Norte: con 3 de 29 delegad@s
DAT Capital: con 4 de 53 delegad@s
DAT Sur: con 4 de 51 delegad@s

Ya ya... ¿Pero para qué sirven las JPD?



●● A las JPD los sindicatos con representación llevamos RESOLUCIONES con RECLAMACIONES sobre los problemas que nos transmiten desde los centros: falta de plantilla, de recursos...

y que trasladamos a la correspondiente DAT de la Consejería de Educación de Madrid !!

●● Esas reclamaciones son votadas por los y las representantes sindicales que componen la JPD

Si son aprobadas, las resoluciones se trasladan a la administración, y la DAT tiene obligación de responder a las mismas

Cada delegad@ sindical tiene un voto

¿Qué resoluciones se han presentado este curso?

¿Y cuál ha sido la respuesta de la administración?



!! 📢 Creemos importante que se le dé a este órgano la máxima visibilidad y transparencia 📢 !!

2

●● Como CGT presentamos en una JPD extraordinaria, la primera del curso el día 2 de septiembre, una RESOLUCIÓN (nº1) acerca de LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Fue la primera resolución aprobada del presente curso escolar

●● ¿Qué pedíamos?

1 Un PLAN DE PREVENCIÓN ACTUALIZADO !! que incluya ⚠️ EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL COVID-19 ⚠️ para todos los puestos desempeñados por el personal docente

●● ¿Qué pedíamos?

2 MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN AL PERSONAL docente especialmente VULNERABLE así como los CRITERIOS PARA SU VALORACIÓN como tal



¿Y cuál fue la respuesta de la DAT?



Para empezar, RECIBIMOS SU RESPUESTA EN DICIEMBRE !! !!

⚠️ Además, se limitan a indicar que las medidas específicas y criterios de valoración de personal vulnerable de la Comunidad de Madrid se encuentran dentro del marco del Ministerio de Sanidad... ¡y se quedan tan anchos!

También nos adjuntan un listado de los grupos considerados vulnerables, señalando que voluntariamente podrían hacerse una prueba de antígenos (¿qué sentido tiene esto!?).



📢 LO QUE NO RECIBIMOS en ningún caso en su respuesta fueron LAS VALORACIONES DEL RIESGO DE SUS CORRESPONDIENTES PUESTOS DE TRABAJO !!



3

Poco parece importar por enésima vez a la Comunidad de Madrid nuestra salud.



Como decía nuestra eslogan de la Huelga General que convocamos:
"Nuestra salud o su dinero".

●● Otra RESOLUCIÓN (nº21) que planteamos el 3 de noviembre fue respecto a la SITUACIÓN DEL ALUMNADO TEA-TGD en la Comunidad de Madrid

En ella exigimos la retirada de las últimas instrucciones aprobadas por la Comunidad de Madrid !!

Las instrucciones del 14 de octubre son un atropello a los derechos del alumnado TEA de entre 2 y 4 años

📄 Respuesta de la DAT: analizará los argumentos y los trasladará al organismo competente para su valoración, y que respecto a otros aspectos expuestos se atendería a las situaciones planteadas para mejorar la atención del alumnado escolarizado en centros preferentes

●● Sin embargo, aún estamos a la espera de ver cómo se concretan en la realidad esas mejoras...
😞😞😞

●● Ese mismo día presentamos una RESOLUCIÓN (nº22) acerca de CONCILIACIÓN y el COVID-19, relativa a los confinamientos de personal docente por contacto estrecho y de MENORES A CARGO EN CUARENTENA domiciliaria que indicaba el último Protocolo de actuación Covid

●● Con esta resolución exigimos medidas de conciliación al respecto !!



📄 Como respuesta de la DAT recibimos que se trasladaría a Recursos Humanos.

Como ya habréis podido comprobar, recibir por respuesta que trasladan la resolución a otro órgano o dirección de la Consejería es algo que han hecho de forma recurrente...



Y como os señalaremos más adelante, estamos actuando al respecto.

4

●● Asimismo, en la RESOLUCIÓN (nº23) relativa al LLAMAMIENTO DE INTERIN@S, denunciábamos que muchas personas fueron perjudicadas por la premura de los plazos que planteaba la Comunidad de Madrid para incorporarse al puesto adjudicado !!

⚠️ Las prisas por parte de la Comunidad de Madrid venían después de que la administración no estableciera un plan contra el Covid hasta que amenazamos con la Huelga a finales de verano, y tras una gran demora en atender las necesidades presentadas por los centros ⚠️

●● Solicitamos que se diera una SOLUCIÓN a las personas PERJUDICADAS por esos plazos precipitados, y que además se estableciera un mecanismo que funcionara regularmente y diera respuesta inmediata a las INCIDENCIAS presentadas en los llamamientos de personal !!

📄 La respuesta no nos vale una vez más: se traslada a RRHH.

●● También nos preocupaba la justificación de ausencias en el centro de DOCENTES CONFINADOS obligatoriamente por contacto estrecho, por lo que presentamos una RESOLUCIÓN (nº24) para que aclararan la situación.

●● Solicitamos que se explicitase si es necesaria una DOCUMENTACIÓN del centro para estos casos, si no es baja médica !!

📄 Para sorpresa de nadie, una vez más, recibimos como respuesta el traslado de la resolución a RRHH.

●● De las últimas RESOLUCIONES presentadas, la segunda de ellas (nº53) solicitaba el PAGO DE TUTORÍAS Y COMPLEMENTOS COMPLETOS AL PERSONAL EN JORNADA PARCIAL.

📄 Fue presentada y aprobada en la última JPD el 15 de diciembre, pero respondida por la administración exponiendo que las retribuciones tanto básicas como complementarias se fijarán proporcionalmente a la jornada desempeñada.

5

● La primera (nº52) exigía a la DAT que nos DIERA RESPUESTAS EFECTIVAS A LAS RESOLUCIONES !!

Podéis leer en mensajes anteriores de este hilo al respecto.

⚠ Dado que las DAT forman parte de la Consejería de Educación, pueden establecer vías de comunicación interna para que cuando trasladen a otras direcciones generales nuestras resoluciones nos aporten directamente la respuesta que dan desde esas direcciones ⚠

⚠ Hasta ahora nos han respondido habitualmente con un inadmisibile "lo trasladamos", y se han quedado tan anchos desentendiéndose por completo 😞😞😞 No hemos vuelto a tener noticia de las resoluciones que han trasladado y eso es intolerable ⚠

📄 Al igual que la anterior resolución, fue planteada en la última JPD (15 dic) y ha sido respondida de nuevo de forma vergonzosa por parte de la DAT, exponiendo que hay que tener en cuenta su ámbito competencial cuando se presentan resoluciones.

!! No hemos pedido que resuelvan cuestiones que no les corresponden

!! !! Exigimos que cuando las trasladen no se olviden para siempre, mantengan la comunicación abierta y cuando el organismo competente dé una respuesta al respecto, nos la hagan llegar, nada más

📄 Además, añaden que hemos de tener en cuenta el marco de relación de la JPD con la administración.

Y aquí entra en juego otro organismo fundamental, del que hablaremos más adelante, la mesa sectorial **

● Aparte de llevar resoluciones como CGT, en la JPD también hemos apoyado otras de diferentes compas de otros sindicatos con representación: cobertura de vacantes y sustituciones en centros educativos, temas de salud y seguridad laboral, aumento de plantillas, etc.

6

● En CGT tenemos representación en el único órgano para el que pueden votar directamente los y las docentes, la JPD.

🗳 Sin embargo, al final, muchos de los temas tratados en este hilo se deciden en la MESA SECTORIAL 🗳

¿Y qué es la Mesa Sectorial? 👤👤?

Es el órgano en el que los sindicatos negocian directamente con la administración, donde por burocracias de la misma no nos dejan estar.

Estar en esa mesa, conocer las negociaciones y poder influir en ellas es uno de los objetivos que tenemos para el futuro para poder seguir defendiendo a l@s trabajadores/as y a la Educación Pública.

!! !! Pero lo que consideramos fundamental en CGT es que detrás de las resoluciones de la JPD o las negociaciones de la mesa sectorial:

1 ● El profesorado esté organizado y comparta las luchas de sus compas.

#CGTenlaJPD



!! !! Pero lo que consideramos fundamental en CGT es que detrás de las resoluciones de la JPD o las negociaciones de la mesa sectorial:

2 ● Exista una presión sindical y social en las calles y en las aulas que apoye, complemente y supere a esta labor de despachos.

Porque, recuerda: ¡DOCENTE SI NO LUCHAS, NADIE TE ESCUCHA!

● Desde la lucha y el apoyo mutuo conseguiremos mejoras para l@s docentes y la Escuela Pública ●



7

●● En la última JPD hemos presentado 3 nuevas RESOLUCIONES (nº 70, 71 y 72):

👉 DEROGACIÓN TASA 030

👉 Situación Enseñanza SECUNDARIA para personas ADULTAS A DISTANCIA

👉 RETIRADA AMIANTO en Orcasitas

●● Pero fundamentalmente DEMANDAMOS UNA ACTUACIÓN CONJUNTA DE TODOS LOS SINDICATOS con representación en la JPD acerca del inadmisibles anuncio por parte de la Comunidad de Madrid de la posibilidad de modificar el calendario

✅ Esta petición fue aceptada por el resto de sindicatos, y se estableció el compromiso para actuar de forma conjunta defendiendo los derechos y dignidad de todo el colectivo docente

●● Respecto a la nº70 en la que pedíamos LA RETIRADA DEL AMIANTO en un CEIP de Orcasitas:

📅 El CEIP HA SIDO INCLUIDO EN EL PLAN DE ACTUACIÓN DE RETIRADA DE AMIANTO !!



●● Tras más de un año luchando por la retirada del amianto en este centro, recibiendo como respuesta de la Administración que no les constaba dicha situación a pesar de habérsela transmitido, por fin el CEIP es incluido dentro del plan de retirada de este metal

Estamos satisfechos con este avance aunque seguiremos luchando para que las respuestas sean más rápidas y las actuaciones se lleven a cabo de forma inmediata

Vigilaremos el cumplimiento del plan de retirada del amianto y no pararemos hasta que se haga efectivo !!

●● Al igual que llevamos mucho tiempo desde CGT exigiendo que las DAT den respuesta a nuestras solicitudes, algo que hasta este curso no hacían y finalmente conseguimos.

Pero seguiremos trabajando porque sean más rápidas y sobre todo más efectivas

8

●● En referencia a la resolución nº71 relativa a la DEROGACIÓN DE LA TASA 030

📅 Recibimos como respuesta que será transmitida a la Dirección General de Secundaria-FP-Régimen Especial

Buscaremos todas las maneras de realizar el seguimiento de la resolución

●● Por último, en cuanto a la resolución nº72 referida a DEFINIR LAS RATIOS PARA SECUNDARIA EN LOS CENTROS DE PERSONAS ADULTAS, dado que no aparecían en las instrucciones de inicio de curso, también hemos tenido respuesta

📅 La respuesta es que será tenida en cuenta para la planificación del próximo curso escolar

En la misma línea que con contestaciones anteriores, demandamos más premura en las actuaciones !!

📅⚠️ En octubre presentamos una resolución exigiendo MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA DOCENTES CON MENORES A CARGO

●● Hoy hemos trasladado a los sindicatos de la Mesa Sectorial la urgencia de convocar la misma para dar solución al problema

Nos han respondido que están trabajando en ello

●● Desde CGT consideramos muy necesario que se actúe por una regulación de estos permisos ya: solicitamos añadirlo al orden del día y seguiremos reivindicando la importancia de esta medida hasta que sea efectiva !!

●● Además, presentamos dos resoluciones:

👉 Una exigiendo por enésima vez recibir respuesta del órgano competente cuando la DAT traslada las resoluciones a otras direcciones

👉 Otra relativa a la situación de especialistas en orientación en los CEPAs

#CGTenlaJPD

Síguenos en @CGTMadrideduc

AULA LIBRE NUEVA ÉPOCA

Secretaría Comunicación Enseñanza Madrid

En el Pleno de la Federación Estatal de junio de 2019, se aprobó una ponencia con el título “Difusión de la pedagogía libertaria desde los sindicatos y secciones sindicales de enseñanza de la Federación de Enseñanza de CGT”, por fin, unos cuantos meses más tarde, el trabajo colaborativo de unos cuantos compañeros de distintos territorios ha fructificado en la publicación del número 1 de la revista Aula Libre. Sin duda una nueva época de la revista y con terribles dudas a la hora de ponerle el “número 1”, dada la amplia familia de publicaciones con el mismo nombre en Aragón, Madrid, Andalucía, etc. (como bien se recoge en uno de los artículos donde Lolo Trives hace una exhaustiva labor de documentación bibliográfica).

La revista empieza con ilusión, con el objetivo de una periodicidad cuatrimestral y tres principios básicos para este nuevo proyecto:

1. Un principio de continuidad con la labor durante 37 años de esta cabecera.
2. Un compromiso con la educación libertaria en general: desde los centros organizados desde principios libertarios, propuestas de no escolarización en la escuela formal, así

como los planteamientos alternativos de muchos docentes en la escuela pública.

3. Y un tercer principio es hacer una revista no solo desde todas las secciones y sindicatos de la CGT, sino procurando acoger a aquellas personas que defienden y ponen en práctica una educación libertaria.

Además de la investigación sobre la trayectoria del Aula Libre, dos artículos de Yayo Herrero y Luis González Reyes con la pandemia como trasfondo; una interesantísima entrevista a Zilan Diyar, militante kurda y miembro del Comité Europeo de la Jineolojî; un eje violeta *Caminando con el feminismo por las aulas hacia la libertad*; una sección de historia dedicada en este caso a las experiencias de los docentes en la CENU de Cataluña conducido por Emili Cortavitarte; por último, dos lecturas recomendadas.

A lo largo del mes de febrero la revista ha llegado a todos los centros educativos públicos de la Comunidad de Madrid, os invitamos a leerla, difundirla y a seguirla en <https://aulalibrefecgt.com/>



Portada y contraportada del del número 1 del Aula Libre Nueva Época

COMPETENCIA Y COLABORACIÓN

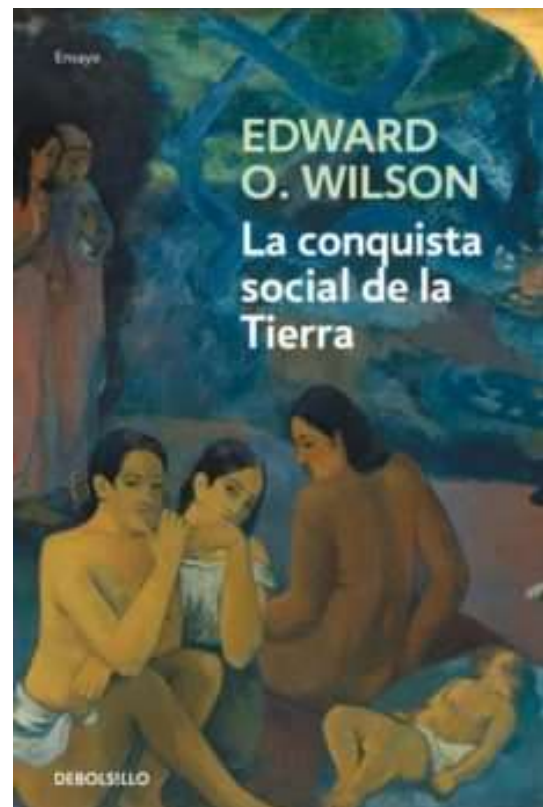
Félix García Moriyón

El pasado 8 de febrero se cumplía el centenario de la muerte de Piotr Kropotkin. Geógrafo, naturalista, filósofo y uno de los principales teóricos del anarcocomunismo. Escribió muchos libros y artículos pero su principal obra científico-social fue “El apoyo mutuo”. Como recuerdo y homenaje recogemos aquí un artículo publicado en el Aula Libre Nueva época nº1 por Félix García Moriyón.

No hace mucho tiempo, apareció en España un libro de uno de los etólogos más prestigiosos en la actualidad, Edward O. Wilson; el libro se titula *La conquista social de la Tierra*. Wilson ha sido un científico muy discutido por las posibles implicaciones sociales y políticas de sus obras. En algunos momentos llegó a ser físicamente atacado bajo la pobre excusa de considerarle un defensor del racismo, la misoginia, la eugenesia e incluso el capitalismo; era una manifestación extrema de lo que habitualmente se llama la censura de lo políticamente correcto. En otras ocasiones ha sido alabado como uno de los héroes en la defensa de la biodiversidad y en el ecologismo en general.

Lo interesante de este libro es que explora con detalle una tesis presente a lo largo de su carrera: la especie humana es casi seguramente la especie existente más solidaria y cooperativa. En este libro realiza una defensa clara de esa propuesta: es la solidaridad del grupo, no de la familia genética próxima, la que explica el enorme éxito adaptativo de la especie humana.

No es algo exclusivo de esta especie, como él mismo ha explicado en su obra anterior, sino que está presente en muchas especies de seres vivos; ahora bien, en el caso de la especie humana es un rasgo que está especialmente desarrollado, alcanzando niveles de cooperación que no se dan en otras especies. Populariza en este libro esta



tesis central: el fenómeno llamado eusocialidad, en el que los miembros adultos se dividen en castas reproductivas y (parcialmente) no reproductivas y estas últimas cuidan de las crías. ¿Cómo puede surgir el comportamiento desinteresado y solidario prescrito genéticamente por la selección natural, que es aparentemente su antítesis? Es decir, una tesis con gran audiencia es que la evolución está regida por la lucha y la competición, con el triunfo de los más fuertes como factor de evolución.

Una variante importante de esa lucha por la vida bien presente en la sociedad actual, y sobre todo en el sistema educativo, es precisamente la meritocracia: las personas mejores son las que llegan a ocupar los puestos sociales relevantes, los que proporcionan más poder y más dinero para satisfacer las propias necesidades. El sistema educativo tiene como misión fundamental legitimar esa meritocracia.

La tesis de Wilson no es nueva, pues ya la defendió Pedro Kropotkin hace más de un siglo, en 1902, fecha en la que publicó un espléndido libro con un claro título *El apoyo mutuo. Un factor en la evolución*. El científico y anarquista ruso polemizaba entonces contra un darwinismo social que simplificaba excesivamente la tesis de que la evolución se produce en una lucha de todos contra todos en la que gana el más fuerte. En lugar de eso, Kropotkin señalaba, como lo hace ahora Wilson, que son las especies que mejor ha sabido colaborar las que han logrado más éxito en su adaptación al medio ambiente. La evidencia empírica la obtenía a partir de sus observaciones naturalistas en Siberia y de sus lecturas de la historia europea.

Siempre he defendido, y sigo defendiendo, la hipótesis de Kropotkin, posiblemente el pensador anarquista más potente del que celebramos el centenario de su muerte justo el 8 de febrero. Es una tesis avalada por una enorme evidencia empírica. Es más, en estos momentos podemos decir que el planteamiento de Kropotkin es el que goza de más aceptación. No obstante, Wilson aporta una interesante distinción: en la evolución social genética impera una regla de hierro: *los individuos egoístas vencen a los individuos altruistas, pero son los grupos altruistas quienes ganan a los grupos egoístas*. El equilibrio de las presiones de selección no puede desplazarse hacia ninguno de los dos extremos. Si llegara a dominar la selección individual, las sociedades se disolverían. Si acabara dominando la selección de grupo, los grupos humanos acabarían pareciendo colonias de hormigas.

La distinción entre dos factores diferentes, pero también complementarios, puede favorecer una mejor comprensión del problema, ofreciendo además una manera de resolver un enfrentamiento entre posiciones que no deben ser vistas como contradictorias sino como complementarias. Las diferencias genéticas y epigenéticas explican parte del proceso, el ascenso social de los individuos mejor dotados, pero la capacidad cooperativa de los individuos dentro de un mismo grupo explica otra parte importante del proceso evolutivo, el crecimiento y mejora de las especies.

El equilibrio entre ambas no es sencillo, mucho menos en la sociedad humana. Las sociedades que

cultivan exclusiva o preferentemente el triunfo de los individuos mejor dotados pueden provocar duros enfrentamientos internos que terminen siendo destructivos para la propia sociedad y para los individuos que la componen. La codicia y el egoísmo campan a su aire y eso no es bueno: algo esencial en el actual capitalismo neoliberal. Por el contrario, las sociedades que priman en exceso la cooperación pueden terminar ahogando la iniciativa individual sin la cual las sociedades terminan convertidas en poblaciones homogeneizadas, apegadas a prácticas rutinarias e incapaces de hacer frente a los constantes cambios del ambiente. La lealtad y el patriotismo en su versión débil, el tribalismo y el chauvinismo en sus versiones fuertes, conducen igualmente a un

colapso social, cambiando los nocivos enfrentamientos intragrupos por enfrentamientos intergrupos tan nocivos como los anteriores. La idea general que se desprende de los estudios de Wilson es, por tanto, clara y es muy próxima al anarquismo, que siempre ha buscado el equilibrio entre la defensa radical del individuo y del apoyo mutuo aportado por la comunidad. Sacar conclusiones eficaces para configurar adecuadamente las instituciones sociales que regulan los comportamientos humanos no está tan claro. Y mucho menos en la educación, en la que predomina sobre todo el individualismo y la meritocracia y es más bien infrecuente una enseñanza que sea al mismo tiempo personal y colaborativa, crítica y solidaria



HASTA SIEMPRE COMPAÑERO

En febrero nos ha dejado Manolo Vázquez. Maestro de profesión, militante de corazón y de actuación.

Maestro de alumnado con problemas, de niñas y niños que sólo buscaban una salida diaria a sus vidas. Maestro que lo fue por toda la geografía, la peninsular y la transoceánica. Militante de la solidaridad y la ternura entre los pueblos, entre las gentes.

En el Sindicato de Enseñanza de Madrid de CGT dejó su impronta, su trabajo y su sonrisa muchos años. Su voluntad de tirar pa' lante y no dar pasos atrás ni pa coger impulso. Compañero Manolo, compañero que también tejió un trocico de enseña rojinegra, la misma que sigue luchando por crear el mundo que él quería.

Hasta siempre compañero. Gracias por tu vida.



VACÚNATE

**CONTRA LA
EXPLOTACIÓN**



**CONTRA LA
PRECARIEDAD**



**CONTRA LA
OPRESIÓN**



AFÍLIATE

@CGT

rojonegro.info

cgt.org.es

Confederación
General
del Trabajo



8 DE MARZO

2021

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

POR LA ENSEÑANZA
POR TUS DERECHOS
PORQUE NO TODO VALE
SÚMATE A LA CGT
¡AFÍLIATE!



Confederación General del Trabajo

rajoynogro.info

cgt.org.es

@CGT