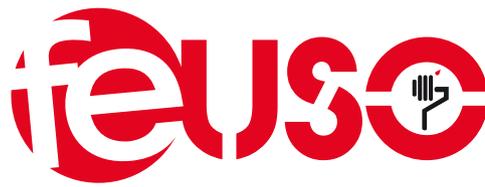


Federación
de Enseñanza



CUIDA TU SALUD LABORAL

SELECCIÓN DE ARTÍCULOS 2020-2022

**SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
IGUALDAD Y SALUD LABORAL**



Seguro.

Índice temático

Condiciones de trabajo y ambiente escolar

- VER FEUSO diseña el Plan Ventilados
- VER Nuevo criterio sobre actuación en riesgos psicosociales
- VER Tecnoestrés
- VER Proteger la seguridad y salud laboral en el teletrabajo
- VER Niksen, el arte de no hacer nada
- VER La seguridad alimentaria en los colegios
- VER La desconexión digital en tiempos de pandemia
- VER Teletrabajo sin correr riesgos
- VER Atención a la discapacidad: USO reclama medidas
- VER Guía de apoyo al profesorado sobre tecnología
- VER Estudio IIdena sobre formación emocional
- VER El abecedario del diablo
- VER La Ballena Azul: un peligroso juego
- VER Guía sobre Acoso escolar: "No estás solo"
- VER Doxing: acoso por Internet
- VER El síndrome de Procusto
- VER El acoso de los padres a los docentes

Efemérides

- VER Día Internacional contra la Violencia y el Acoso escolar
- VER Día Internacional de las Personas con Discapacidad
- VER Día escolar de la Paz y la No-violencia
- VER Día Internacional de la seguridad y salud laboral
- VER Día Internacional contra el Trabajo Infantil
- VER Día Internacional del Alzheimer

COVID-19

- VER ¿Qué es la fatiga pandémica?
- VER El coronavirus: causas y tratamiento
- VER Claves para diferenciar síntomas del coronavirus
- VER ¿Estás vacunado de COVID-19?
- VER Consejos para no perder la voz con mascarilla
- VER La vuelta al cole en pandemia
- VER Proteger la voz de los docentes
- VER COVID persistente: síntomas y cómo afecta
- VER Ómicron: la nueva variante
- VER Reconocimiento como enfermedad el contagio por COVID
- VER Atención a la Discapacidad: Medidas frente al coronavirus
- VER Educación Infantil: la gran olvidada en la pandemia
- VER La guerra psicológica del coronavirus
- VER Cómo enfrentar la cuarentena en casa
- VER Vuelta al colegio

IGUALDAD

- VER Guía Planes de Igualdad de FEUSO
- VER FEUSO, en la vanguardia de los Planes de Igualdad
- VER Obligatoriedad del Plan de Igualdad en las empresas
- VER FEUSO incrementa la formación en Igualdad
- VER Registro Salarial Obligatorio
- VER Herramienta para el Registro Salarial en las empresas
- VER Plan de Igualdad obligatorio a partir del 7 de marzo

SALUD LABORAL

En la vanguardia de tu Salud Laboral

Conscientes de la importancia que tiene todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la enseñanza, en FEUSO hemos reunido una selección de artículos e informaciones que abordan directamente las principales cuestiones relacionadas con esta materia que tanto preocupa a los trabajadores de la enseñanza.

Los temas de estos artículos son muy variados: hemos incluido informaciones muy vinculadas a noticias de actualidad que han sembrado algunos miedos en la opinión pública y en el ámbito educativo; otros contienen una serie de recomendaciones para mejorar el ambiente de trabajo y las condiciones laborales.

También hemos elaborado un conjunto de artículos dedicados a reflexionar y a proponer sugerencias que tienen que ver con la celebración de diferentes Días Internacionales, que sirven para poner el foco en algunos de los problemas educativos, solidarios y laborales más acuciantes.

No podían faltar una selección de artículos relacionados directamente con la pandemia del COVID, que ha marcado la actualidad educativa y de salud laboral en los últimos años.

Y, por último, incluimos artículos que abordan cuestiones relacionadas con el marco legal de la aplicación de la Ley de Igualdad.

Esperamos que esta selección contribuya a mejorar la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y las condiciones de trabajo con el fin de que, entre todos, podamos prestar un mejor servicio educativo a la sociedad.

Imma Badia Camprubí

*Secretaria de Acción Sindical
Federación de Enseñanza de USO*

“NUESTRO PRINCIPAL OBJETIVO ES **AYUDAR Y ASESORAR** A LOS TRABAJADORES EN EL MEJOR EJERCICIO DE SU FUNCIÓN DOCENTE”

ENTREVISTA A **IMMA BADIA,** Secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral



En el VIII Congreso estatal de FEUSO, celebrado en Madrid en noviembre de 2021, Imma Badia Camprubí fue reelegida Secretaria de Acción Sindical de la Federación de Enseñanza de USO. Desde su Secretaría, se abordan todas aquellas cuestiones relacionadas con las actividades sindicales de FEUSO en defensa de los trabajadores de la enseñanza, además de trabajar en la prevención de riesgos laborales y la mejora de la salud laboral de un colectivo sometido a muchas presiones tanto físicas como psicológicas.

Para abordar las cuestiones relacionadas con su Secretaría, hemos entrevistado a Imma Badía, maestra de Educación Primaria y Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología. Es afiliada a la USOC desde 1994.



¿Cuál es el objetivo de la Secretaria de Acción Sindical de la FEUSO?

El objetivo general es proporcionar a nuestros afiliados, delegados y simpatizantes las herramientas necesarias para que puedan ejercer de la mejor manera posible su trabajo docente, aportando la formación, la información y los conocimientos necesarios para defender sus derechos laborales como trabajadores. Además, impulsamos líneas de actuación relacionadas con la Salud Laboral y la Igualdad. En concreto, dar a conocer los aspectos más relevantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los decretos que la desarrollan y todo lo relacionado con la elaboración de los Planes de Igualdad. la enseñanza puedan llevar a cabo una

buena gestión de la prevención.

En relación con la Acción Sindical, ¿cuáles son las prioridades?

FEUSO quiere reforzar su presencia en todos aquellos foros, convenios, mesas de negociación, congresos, etc., donde se debaten y discuten los derechos de los trabajadores de la enseñanza. Contamos con una importante representatividad en muchos sectores (Concertada, profesorado de Religión, Enseñanza Privada, Universidades, Educación Infantil, Autoescuelas...), y también estamos trabajando para que nuestras propuestas educativas y sindicales lleguen también a los sectores de Atención a la Discapacidad, Educación Infantil y Enseñanza Pública.



El modelo de USO se basa en la complementariedad de los modelos educativos, es decir, en la convivencia pacífica de la enseñanza pública, la concertada y la privada. ¿Puede la USO tener más presencia en la escuela pública?

Esta defensa “de verdad” de la complementariedad, que es la espina dorsal de nuestra organización (como se puede comprobar en los documentos aprobados en nuestros Congresos), significa que para USO solo existen trabajadores, sin divisiones de si son de primera o de segunda categoría;

para USO todos son iguales y todos tienen los mismos derechos. Nuestro trabajo consiste en respetar la idiosincrasia de cada modelo en el ámbito laboral y profesional. Eso es la auténtica complementariedad.

En este modelo, la defensa de los trabajadores debe ser la misma, sin acomodar los discursos dependiendo de los foros ni “teledirigir” a los trabajadores con gratuitas simplificaciones. Todos, los de la pública, la privada y la concertada, son trabajadores de la enseñanza y ponen todo de su parte para mejorar el nivel de los alumnos y alumnas y para incrementar la calidad de todo el sistema educativo, sin compartimentos estancos que fomentan egoísmos y faltas de solidaridad. Este mensaje, plenamente aceptado por la sociedad española, debemos hacerlo llegar al conjunto de los tra-

bajadores. Ese es uno de nuestros principales objetivos.

En relación con la Salud Laboral, ¿en qué cuestiones está trabajando FEUSO?

Ahora mismo, los objetivos más específicos son los siguientes: informar y formar a los Delegados de Prevención;

Nuestro objetivo es sensibilizar al conjunto de los trabajadores ante los problemas generales y específicos de las condiciones de trabajo y salud.

FEUSO Federación de Enseñanza www.feuso.es

SALUD LABORAL

Tecnoestrés, cuando la tecnología se convierte en patología

Últimamente han surgido distintas patologías ligadas a la utilización de las nuevas tecnologías que están afectando a gran número de trabajadores. Es el caso de las **tecnodermatitis** o **tecnodermatitis**, que suelen derivar del mal uso de las tecnologías de la información (TIC) en el día a día que se ha visto incrementadas de manera exponencial por culpa de la pandemia de coronavirus, que ha obligado a teletrabajar.

Según un estudio del **Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales** acerca del teletrabajo, entre sus causas se encuentra la **obligada necesidad** de los trabajadores de usar las TIC en sus puestos de trabajo. Además, los trabajadores deben asumir que cambian y se actualizan constantemente.

A esto se le suma que el uso continuado de las TIC invade también la vida personal, como demuestra el estudio del **Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales**.

Peró, ¿qué es el tecnoestrés?

Se trata de una nueva clase de estrés relacionado con el uso de las nuevas tecnologías en el entorno laboral. Es, definitivamente, el **tecnoestrés** está causado por la incapacidad para gestionar de manera satisfactoria las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Los trabajadores perciben un **desajuste** entre la necesidad de usar en su puesto laboral las TIC y sus **habilidades, habilidades o tiempo** de los que disponen para satisfacer esa demanda, lo que le lleva a un estado psicológico negativo.

Tipos de tecnoestrés

Hay tres tipos de tecnoestrés:

- **La TECNODERMATITIS:** consiste en que el trabajador experimenta **algunas reacciones físicas** no placenteras, así como **ansiedad** y **malestar** por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. Esto le lleva a tener **actitudes negativas** respecto al uso de tecnologías y también **pensamientos negativos** sobre la

propia capacidad para manejarlas, llegando en ocasiones incluso a **evitarlas**.

- **La TECNODIADORA:** se caracteriza por sentimientos de **ansiedad** y **agotamiento mental** debido al uso excesivo de las TIC. A veces se complementan con **actitudes escepticas o cívicas de indiferencia** respecto a su uso. Además, existe un tipo específico de **tecnodermatitis**, denominada **estrés de la fatiga informativa**, que se define cuando utilizamos internet y se deriva de los requisitos que impone la **actual sociedad de la información**.
- **La TECNODIADORA:** un uso compulsivo e **incontrolable** de las TIC durante largos periodos de tiempo y en cualquier lugar. Los **tecnodermatitis** son aquellas personas que **quieren estar al día** de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo **dependientes** de la tecnología, que se **convierten en el eje** de su estructura sus vidas. Siempre o con frecuencia, la **persona tecnoestrés se siente mal** si no tiene acceso a las TIC (correo, móvil, internet) y siente un **impulso intenso** que le obliga a usarlas en cualquier momento y lugar.

A pesar de su reciente aparición, y según el **Informe** antes mencionado, el **tecnoestrés afecta** a un **cada tres** personas (2x).

FEUSO Federación de Enseñanza www.feuso.es

SALUD LABORAL

LA VOZ Y LA EXPRESIÓN FACIAL, MOTORES DE NUESTRA COMUNICACIÓN

Proteger la voz de los docentes en tiempos de coronavirus

Tener una voz atractiva que pueda gestionar dinámicas de grupo manteniendo la atención y promoviendo de manera activa el aprendizaje en los alumnos, es y será siempre un reto para cualquier docente.

Actualmente, el uso de mascarillas de modo permanente en el aula reduce la lectura labial y la expresión facial, así como provoca un freno en la voz, lo que obliga que los docentes tengan mucha más dificultad para transmitir una información viva o que sean oídos correctamente por sus alumnos. Todos estos asuntos fueron abordados en un curso organizado por FEUSO que tuvo una excelente valoración entre los asistentes. El curso fue impartido por Alfonso Borragán, médico especialista en fonoaudiología.

El resultado de esta situación puede ser la aparición, para los docentes, de **gran fatiga vocal** al final de la jornada laboral y a los **últimos momentos**, porque el uso de la mascarilla provoca:

- **En el que el oído:** sale de la voz le ha cambiado, las palabras son menos claras, se oye poco, la comunicación ha sido más monótona y se ha perdido la **chispa**. El resultado puede ser que las **comunicaciones** no sean **atractivas**, que se quiera **comunicar** menos con **moderada o baxada** de forma más **superficial** y más **rápida**.
- **En el que habla:** ve que el otro no le entiende como antes y se esfuerza mucho más. Esto le lleva a una **fatiga vocal**, a una **fatiga general** y a una **fatiga mental**. Y, además, a un **aumento del volumen** y de la **fuerza** para hablar. Esto puede generar **malas sensaciones de tensión** a nivel **torácico** y **ansiedad** de **cuerpo** entero. Si existen **factores inflamatorios** anteriores (gripes, sinusitis, rinitis, problemas alimentarios, problemas de hígado, etc.), los **problemas de la voz** aparecen, primero como **voz tensa** y después como **voz** **diáfragma**. El **diáfragma** es una **gran** **agranaje** al intentar comunicarse con **decaído** o con **impulso**.

FEUSO Federación de Enseñanza www.feuso.es

SALUD LABORAL

Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, también en el teletrabajo

El INSS publica una nueva nota técnica sobre “prevención de riesgos laborales” (PRL) y teletrabajo, con indicaciones para proteger la seguridad y salud también en el trabajo a distancia.

La **empresa** debe **desarrollar la modalidad de organización preventiva** en función de su estructura y teniendo en cuenta los **recursos humanos** y **materiales** necesarios. Entre otros factores, hay que **considerar** los **tipos de riesgos** en la organización y en **apoyar** otros **distintos**, como los **ergonómicos**, respecto al **trabajo** **prevenciado** de **forma** **presencial**, así como la **abstracción** de **los** **recursos** de **la** **empresa**.

La **abstracción** del **trabajo** tiene un **gran** **peso** a la **hora** de **desarrollar** el **modelo** **preventivo** de **una** **empresa**. En el **caso** del **teletrabajo** es **necesario** una **adaptación** de **los** **procedimientos** **habituales** en la **forma** de **realizar** la **evaluación** de **riesgos** del **trabajo**.

El **Plan** de “**prevención de riesgos laborales**” (PRL) debe **considerar** el **teletrabajo** **dentro** de **su** **diseño**. El **Plan** debe

que **incluya** una **descripción** de **los** **riesgos** de **teletrabajo** **para** **poder** **gestionar** la **seguridad** y **salud** de **los** **trabajadores** que **prestan** **servicio** en **esa** **modalidad**. Se **recomienda** que **el** **Plan** **incluya**:

- Una **descripción** **completa** y **actualizada** del **mismo** **total** de **las** **personas** que **prestan** **servicios** en **la** **modalidad** de **teletrabajo**, el **porcentaje** de **tiempo** de **teletrabajo**, la **distribución** de **los** **sectores**, los **centros** de **trabajo** a los que **están** **asignados** y **las** **condiciones** **funcionales** de **los** que **dependen**.
- **Desarrollar** el **análisis** de **las** **funciones** **definidas** para **las** **personas** que **forman** **parte** de **la** **modalidad** **preventiva** y **las** **medidas** de **coordinación** en **relación** a **las** **actividades** **pre-**
- **Realizar** una **revisión** del **modelo** de **análisis** de **trabajo** a **distancia**.

Evaluación de riesgos laborales

La **evaluación** de **riesgos** es **clave** para **resolver** la **información** **necesaria** para **que** **la** **empresa** **pueda** **definir** **las** **medidas** **preventivas** **para** **gestionar** **el** **trabajo**. El **proceso** para **realizar** los **riesgos** **asociados** al **teletrabajo** es **similar** al **aplicado** para **realizar** los **riesgos** de **cualquier** **otro** **trabajo**.

acompañar y asesorar a estos delegados y delegadas en sus actuaciones en sus actuaciones en el ámbito de las empresas y responder a sus demandas; impulsar la elección de Delegados de Prevención en las escuelas; asesorar sobre los derechos y deberes en materia preventiva a los trabajadores; y sensibilizar al conjunto de los trabajadores ante los problemas generales y específicos de las condiciones de trabajo y salud.

A la vez, también procuramos proporcionar ayuda técnica y psicológica a los trabajadores para todo lo que tiene que ver con la situación que se está viviendo en la actualidad, con la crisis provocada por el coronavirus en la sociedad y en los centros de enseñanza, que tantos problemas ha provocado en la vida diaria de los centros y de los trabajadores.

¿Y con los Planes de Igualdad?

En USO, llevamos ya más de 15 años negociando Planes de Igualdad en todos los ámbitos empresariales. Por ello, la obligatoriedad de realizarlos en los colegios y empresas educativas está demostrando la profesionalidad de nuestra organización en este apartado, ya que cuenta con personas preparadas que poseen los conocimientos técnicos específicos y llevan años negociando Planes de Igualdad y formando a comités de empresa, delegados, responsables autonómicos de FEUSO y trabajadores y trabajadoras en este campo.

Hasta ahora, todo el trabajo realizado resulta muy positivo. Creemos que en FEUSO estamos colaborando de forma muy positiva en el establecimiento de medidas en los Planes de Igualdad que van a contribuir a promover la igualdad de oportunidades en los centros docentes.

Has comentado la importancia de la información en todas aquellas cuestiones que afectan a los trabajadores. En este sentido, ¿qué se hace desde FEUSO?

La información es para nosotros fundamental. Los trabajadores necesitan estar al día de todas aquellas novedades que afectan al desarrollo de su trabajo y a la calidad con la que lo realizan. De manera muy especial, nuestro objetivo es atender de manera personalizada a todos nuestros afiliados, que pertenecen a diferentes sectores educativos. Se les informa de las novedades en la negociación colectiva, de los cursos de formación que organiza FEUSO para la mejora de su actividad profesional y sindical, novedades legislativas, acciones de FEUSO en diferentes foros, etc. Esta información se proporciona, principalmente, de manera personal en nuestras frecuentes visitas a los centros de trabajo y, también, a través del correo electrónico, nuestra página web y las redes sociales.

De entre toda esta acción informativa quiero resaltar una herramienta informativa esencial, los FEUSO-Informa que ponemos periódicamente a disposición de nuestros afiliados, delegados y simpatizantes. Tenemos tres modalidades de FEUSO-Informa: los generales, en los que incluimos informaciones educativas que afectan al conjunto de los trabajadores; FEUSO-Informa Laboral, donde incluimos aquellas informaciones que afectan a las condiciones laborales de los trabajadores: jubilaciones, permisos, maternidad y paternidad, salarios, vacaciones, negociación colectiva... Aquí pretendemos que los trabajadores conozcan muy bien sus derechos y obligaciones laborales y que tengan una información directa de aquellos cambios que les incumben. Este es uno de los cometidos principales de nuestra organización.

Y, en tercer lugar, están los FEUSO-Informa de Salud Laboral. Los temas de estos FEUSO-Informa son variados: por ejemplo, los relativos a la prevención: seguridad y salud, higiene y ergonomía en el trabajo, enfermedades profesionales, gestión del estrés, síndromes diversos que afectan al trabajador de los docentes... Y los que hemos preparado sobre el COVID: su incidencia en los trabajadores, las medidas sanitarias aprobadas, la evolución de la pandemia, etc.

En relación a la seguridad y salud en el trabajo queremos hacer hincapié en aquellas medidas preventivas relativas a la seguridad y salud tanto



3 DE DICIEMBRE Día Internacional de las Personas con Discapacidad



El 3 de diciembre, se conmemora en todo el mundo el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Este día fue declarado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1990 con el objetivo de visibilizar la realidad de las personas con discapacidad, acabar con los prejuicios y estereotipos que se asocian a ellas, así como para promover su plena inclusión en la sociedad, de manera que puedan vivir con dignidad y en condiciones de igualdad. En USO, nos sumamos a esta efeméride recordando la situación de la discapacidad en el mundo y en España.

Convención de la ONU
La Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ha sido el instrumento jurídico que ha permitido que una gran variedad de países y organizaciones para mejorar la vida de millones de personas y su cambio de forma en la que se entiende la discapacidad.

La discapacidad es un concepto que evoluciona con el tiempo. El bien estar es en parte el resultado de las circunstancias individuales, sobre el resultado de la interacción de las características personales y del entorno social. Este cambio de enfoque es importante, pues ha permitido que se valoremos de forma integral a la transformación del entorno para eliminar barreras y discapacidades, y no solo a las soluciones médicas individuales.

Según la Convención, la discapacidad es un factor de discapacidad y de exclusión, pero también es una consecuencia de ellas, especialmente allí donde hay una carencia de recursos y por las condiciones de bienestar



La figura de los coordinadores contra el acoso escolar entrará en servicio a partir de septiembre de 2022



El 47,8% de los casos de acoso escolar se quedaron sin resolver el año pasado y, según los datos de la UNESCO, uno de cada tres alumnos es intimidado por sus compañeros. La situación es tan preocupante que el Gobierno ha decretado que el próximo curso 2022-23, todos los centros educativos, ya sean públicos, privados o concertados, deberán contar con un coordinador de bienestar, que será la figura de referencia en los centros educativos o la que el ultimísimo podrá acudir en caso de que sean víctimas de violencia, desde el bullying al abuso, violencia o maltrato. Además, también se ha creado la figura del delegado de protección en las entidades deportivas y de ocio.

El cometido principal en ambos supuestos es ser la figura de referencia para la prevención y protección frente a la violencia en el ámbito educativo y el ámbito del deporte y del ocio, respectivamente. Esta persona se encargará de que se implementen los planes y protocolos en el ámbito educativo, en el ocio y el deporte, de escuchar a las víctimas y a sus entornos sobre cualquier tipo de violencia, y comunicar las situaciones de riesgo.

Los mínimos de acciones a realizar consisten en: desde ahora hasta el 31 de agosto de 2022 se designarán 1.232 casos de bullying, un 22% más que en el período anterior, así como todos el Informe del Observatorio para España de la ONU Bullying sin Fronteras. El plan de acción se ha diseñado por la Conferencia Sectorial de Educación y Adoctrinamiento, que se celebró el 15 de noviembre de 2021, y que reúne a las Comedidas Autonómicas y al Ministerio de Educación, Superior y Formación Profesional, que se encargará de coordinar y supervisar la implementación de la figura del coordinador de bienestar infantil en los centros educativos y del delegado de protección en las entidades deportivas y de ocio.



FEUSO, en la vanguardia de los Planes de Igualdad



En USO, llevamos ya más de 15 años negociando Planes de Igualdad en todos los ámbitos empresariales. Por ello, la obligatoriedad de realizarlos en las empresas de más de 50 personas trabajadoras que establece el Real Decreto-Ley 28/2019, de medidas urgentes para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, está demostrando la profesionalidad de FEUSO en este apartado, ya que cuenta con dos personas preparadas y especializadas: **Ismael Bello, secretario de Acción Social y Salud Laboral**, y **Cristina Albaladejo, Técnica de Igualdad**. Las dos poseen los conocimientos técnicos específicos y llevan años negociando Planes de Igualdad formados a comités de empresa, delegados, responsables autonómicos de FEUSO y trabajadores y trabajadoras en este campo.

Desde FEUSO volcamos de forma positiva este paso en el compromiso de avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector de la enseñanza y creemos que en FEUSO estamos colaborando de forma muy positiva en el establecimiento de medidas en los Planes de Igualdad que van a contribuir a promover la igualdad de oportunidades en los centros docentes.

Gran cantidad de centros docentes, escuelas infantiles, centros de discapacidad, universidades... (más de 200) se han dirigido a FEUSO para solicitar su colaboración en la negociación y puesta en marcha de sus Planes de Igualdad.

Desde FEUSO volcamos de forma positiva este paso en el compromiso de avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector de la enseñanza y creemos que en FEUSO estamos colaborando de forma muy positiva en el establecimiento de medidas en los Planes de Igualdad que van a contribuir a promover la igualdad de oportunidades en los centros docentes.

VER GUÍA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE FEUSO

de los trabajadores como del resto de usuarios de los centros docentes, especialmente del alumnado. Por este motivo, trabajamos para que los centros tengan unas condiciones mucho más seguras y saludables.

Mucho se está hablando últimamente de la incidencia del confinamiento y de la pandemia en la salud psicológica de los docentes.

Es un asunto que nos preocupa, pues en nuestras asiduas visitas a los colegios comprobamos la necesidad de reforzar la formación de los docentes en estos temas y en la prevención de riesgos psicosociales; por eso, desde hace años, en FEUSO ponemos a disposición de los docentes un programa de intervención basado en la formación y autoformación en prevención y gestión del estrés, el Proyecto Estafor.

Otro aspecto sobre el que FEUSO insiste es en la formación.

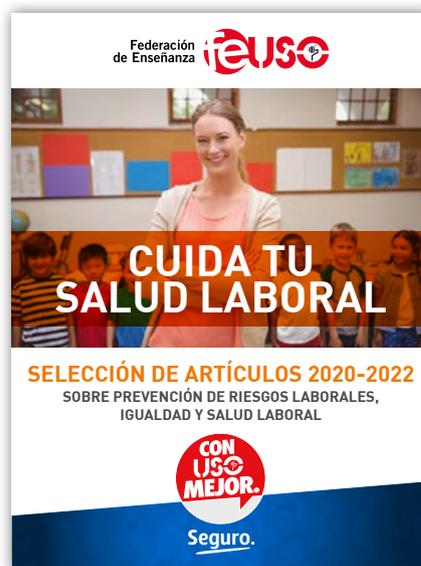
Sí, lógicamente. En colaboración con la Secretaría de Formación, se han organizado cursos sobre prevención de riesgos laborales en los que se proporciona una formación básica; también cursos sobre igualdad, mediación, gestión de conflictos, manipulación de alimentos..., jornadas formativas dirigidas a delegados y delegadas de prevención para dar a conocer la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cómo se elaboran los Planes de Igualdad, dar pautas y herramientas para poder llevar a cabo una correcta actividad preventiva en los centros. Además, hemos organizado unas Jornadas específicas sobre Educación Infantil, Atención a la Dis-



capacidad, Enseñanza Pública, Profesorado de Religión, etc.

Toda la actividad sindical de FEUSO en esta materia, como os hemos detallado, tiene como objetivo ayudar a los trabajadores de la enseñanza en el mejor ejercicio de su función docente. Esta es la única razón de ser de FEUSO: estar codo con codo con los trabajadores para proporcionarles el asesoramiento, la formación e información necesarias para mejorar la calidad de su trabajo y para defender sus derechos laborales.

De esta manera, hacemos realidad uno de nuestros lemas: que somos un sindicato independiente, pluralista, autónomo, democrático y cercano donde lo más importante es la defensa de los derechos de todos los trabajadores de la enseñanza, sin distinción.



Seguro.



CONDICIONES
DE TRABAJO Y
AMBIENTE ESCOLAR

FEUSO diseña el Plan Ventilados

Ventilar las aulas es una forma para protegerse del coronavirus en los centros escolares. Pero el frío ha llegado y surgen problemas. Por ello, la Federación de Enseñanza de USO (FEUSO) ha diseñado el Plan Ventilados para dar respuesta a la inquietud generada en la comunidad educativa con respecto a la ventilación de las aulas ahora que ha llegado el frío.

Los investigadores insisten estos días en la necesidad de revisar los protocolos de ventilación de los centros educativos e incluso contemplar la compra de aparatos en lugares con climas más extremos. Si algún centro se plantea empezar a cerrar ventanas, es necesario que utilicen herramientas como los sensores de CO₂ o purificadores de aire con filtro HEPA.

Por este motivo, FEUSO ha lanzado el Plan Ventilados, cuyo objetivo es “guardar el equilibrio entre garantizar la suficiente ventilación y calidad del aire del aula (y así cuidar las condiciones de trabajo de los docentes y del alumnado) y evitar un consumo excesivo e innecesario de los recursos energéticos de calefacción. De esta manera, no se tendrá que elegir entre reducción de riesgos sanitarios o confort térmico; es decir, entre contagiarse o pasar frío”, explica Imma Badia, secretaria de Salud Laboral de FEUSO.

¿En qué consiste el Plan Ventilados?

El Plan Ventilados es específico para medir y valorar la calidad del aire ambiental. Contribuye a ventilar correctamente las aulas y evitar contagios por coronavirus.

Consiste en tomar muestras de tiempos de ventilación y niveles de CO₂ a lo largo de una jornada lectiva, que se recogen en una plantilla. Estos valores se trasladan a una herramienta informática que resume en un informe los valores de concentración de estado estable de CO₂ (valor máximo); el valor promedio y máximo del aula, y el caudal objetivo de aire exterior.

Si el valor de concentración de CO₂ del aula está próximo y es

inferior al valor de concentración de estado estable (valor máximo) se habrá optimizado el tiempo de ventilación. Si no es así, se realizarán nuevos ensayos con otros tiempos de ventilación. De esta forma, se conseguirán niveles aceptables de calidad del aire con un menor consumo de los recursos energéticos.

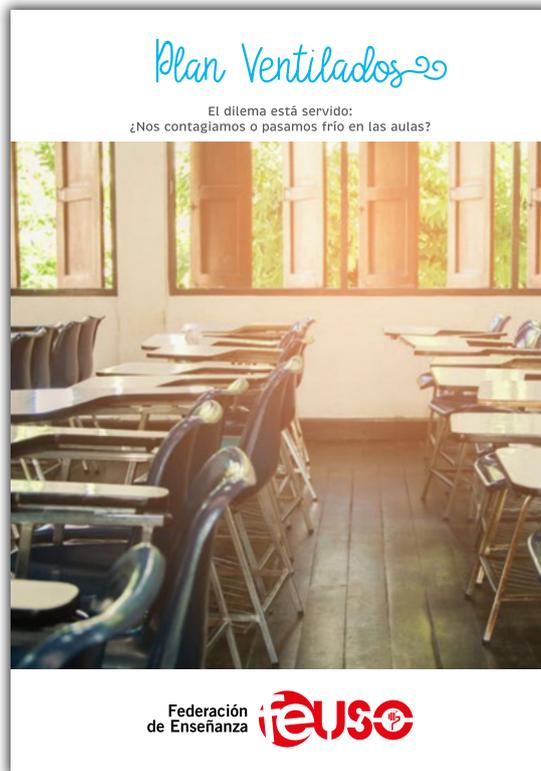
FEUSO considera que sería muy recomendable tener un monitor de CO₂ visible por el profesorado de manera permanente, en su mesa junto con el informe. De esta forma, si la concentración de CO₂ del aula es próxima a la máxima, se puede actuar inmediatamente, ventilar y garantizar la calidad del aire.

De no ser posible, FEUSO recomienda muestrear inicialmente las aulas con mayor densidad de alumnos por su dimensión, verificar los valores y adecuar los tiempos de ventilación. Una vez logrados los niveles de ventilación en esas aulas se debería comprobar el resto. Se establecerá, además, un calendario de muestreo para comprobar que los valores de los primeros ensayos se mantienen en el tiempo.

Sistemas de filtración HEPA

FEUSO pide también a las Administraciones que doten a los centros docentes de sistemas de filtración con filtros de alto rendimiento, como los HEPA, ya que pueden resultar útiles como complemento a la ventilación sin pasar frío y contribuir a la mejora de la calidad del aire y en la prevención de contagios por covid-19.

Igualmente, FEUSO recuerda que, además de las soluciones que se proponen para mantener la calidad del aire en el interior de las aulas, siempre será necesario seguir usando mascarilla, mantener las distancias de seguridad y las medidas de higiene necesarias. “El riesgo de contagio cero no existe, aunque ventilar adecuadamente pueden reducir la propagación del coronavirus”, insiste Badia.



*Guía Plan Ventilados,
elaborada por Imma Badia
(Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral FEUSO)
y Tomás Seco
(Secretario de Acción Sindical
FEUSO-Castilla La Mancha)*

VER GUÍA

Inspección de Trabajo ha publicado un nuevo criterio técnico sobre actuación en riesgos psicosociales en los centros de trabajo



Desde USO valoramos la oportunidad de este nuevo criterio técnico de la Inspección de Trabajo que va a posibilitar una mayor seguridad jurídica acerca de cómo van a actuar las personas habilitadas para comprobar la correcta gestión de los riesgos psicosociales en las empresas.

El Criterio Técnico 104/2021 determina que las evaluaciones de riesgo tienen que llevarse a cabo teniendo en cuenta la diversidad. Por tanto, las medidas de gestión del riesgo deben prestar atención a los riesgos específicos a los que están expuestos las mujeres, los hombres, los trabajadores jóvenes, los de más edad, los inmigrantes o las personas con discapacidad. Esto exige diseñar medidas específicas de prevención y protección según las necesidades de estos grupos.

El Criterio Técnico 104/2021 se estructura en torno a las tres actuaciones inspectoras más frecuentes:

1. Actuaciones de control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.
2. Actuaciones inspectoras motivadas por denuncias de las personas trabajadoras sobre exposición a estos riesgos.
3. Las actuaciones sobre daños a la salud y accidentes de trabajo motivados por dicha exposición.

¿Qué debe contemplar la evaluación de riesgos psicosociales?

Este Criterio Técnico establece las particularidades que debe contemplar la evaluación de riesgos psicosociales:

La Inspección de Trabajo ha publicado un nuevo Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo sobre la actuación frente a los riesgos psicosociales. Se trata de un criterio muy necesario, dada la conflictividad que encontramos en las empresas para que sean evaluadas y se adopten medidas, tal y como denunciábamos en la campaña realizada por USO para el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: “Nuestra prioridad, tu salud mental”

- Identificación y valoración de los factores de riesgo.
- Fuentes de información que deben ser consideradas.
- Protección de la intimidad y confidencialidad de los datos.
- Elección del procedimiento y el método de evaluación (validez y fiabilidad).
- Utilización de técnicas cualitativas.
- Herramientas de evaluación complementarias, si el método no abarca a todos los factores de RPS presentes en la empresa.
- Uso de métodos de evaluación más simplificados en empresas pequeñas (herramienta EVALUA-T) y las unidades de análisis.

El inspector deberá tener en cuenta que las medidas preventivas que se adoptan deben buscar la integración de la prevención en la gestión ordinaria de la empresa. Es decir que la plantilla debe conocer y poder aplicar las medidas de prevención y actuación frente a los riesgos psicosociales que afectan a su trabajo.

Si no se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, está desfasada o presenta deficiencias, Inspección de Trabajo efectuará un requerimiento en el que han de constar datos como la organización preventiva; si existen riesgos específicos como violencia de terceros, trabajos solitarios, teletrabajo o actividades de conexión permanente (24/7); exposición a fatiga informática y si la empresa ha elaborado una política interna sobre el derecho a la desconexión.

Recordemos que, si existe requerimiento por falta o deficiencias en la evaluación de riesgos psicosociales, *es obligación de la empresa dar traslado a los delegados de prevención.*

Lista de comprobación de la evaluación de riesgos

A través del Anexo I del Criterio Técnico, se incluye una lista para comprobar la efectiva realización de la evaluación de riesgos psicosociales y verificar su calidad. En ella se deberá constatar, entre otras cuestiones, si:

- La dirección de la empresa ha estado implicada en la evaluación.
- El evaluador reúne la cualificación necesaria.
- La evaluación abarca a toda la plantilla.
- Se ha consultado sobre la percepción de los factores psicosociales mediante cuestionarios, entrevistas o grupos de discusión.
- La evaluación se estructura por unidades de análisis homogéneas.
- Se han contemplado todos los factores de riesgos psicosociales presentes en la empresa.
- En la empresa se han implantado políticas antiacoso y procedimientos para evitar y solventar posibles situaciones de acoso o ciberacoso.

Esta lista de comprobación no solo sirve de guía para Inspección, sino que tiene una gran validez para la actividad de los delegados de prevención. A través de ella es posible comprobar el propio proceso de evaluación como discernir si los riesgos son origen de discriminación de colectivos vulnerables.

Medidas de la actuación inspectora frente a los riesgos psicosociales

Entre las medidas como resultado de la acción inspectora, se diferencian entre situaciones en las que resulta de aplicación la LPRL o el ET. Así, ante situaciones de estrés laboral, burnout y violencia de terceros se estará a lo regulado en la LPRL. Por otro lado, para conductas que vulneran el derecho a la dignidad, la violación de las normas sobre jornada laboral, el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, tendrán la aplicación preferente del ET.

Como medidas complementarias, existe la posibilidad de que el inspector dicte una orden de paralización de las actividades por riesgo grave e inminente para la salud de la persona afectada. Podrá comunicar la existencia de posibles ilícitos penales al Ministerio Fiscal. En ese caso se paralizaría el procedimiento sancionador cuando haya plena coincidencia de sujetos, hechos y fundamento entre el ilícito penal y la infracción administrativa que se pretende imputar.

Regulación de las actuaciones inspectoras

Como último punto, el Criterio regula las actuaciones inspectoras ante aquellos supuestos en los que la salud haya resultado dañada como consecuencia de la exposición a riesgos psicosociales. Las actuaciones más comunes son:

- Las relativas a la investigación de los daños a la salud. Cuando el empresario conozca o sospeche que un daño a la salud puede deberse a un factor de riesgo psicosocial, tiene el deber de llevar a cabo una investigación al respecto.
- La vigilancia de la salud de las personas afectadas, que debe comprender la vigilancia de la salud mental. Esta acción de vigilancia es de especial importancia para prevenir o tratar el estrés postraumático en los supuestos.
- Violencia física o psicológica en el trabajo y en el examen de aptitud de las personas que se reincorporen al trabajo tras una larga ausencia por enfermedad que esté posiblemente motivada por la exposición a riesgos psicosociales.
- Las condiciones en las que se produce la vuelta al trabajo y el examen de compatibilidad y adaptación al mismo. La empresa tiene la obligación de adscribir a las personas trabajadoras a puestos de trabajo que sean compatibles con sus características personales y estado psicofísico sobrevenido, de forma permanente o transitoria.

En el procedimiento de determinación de contingencia, Inspección puede intervenir informando sobre la causalidad de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la enfermedad. Esta intervención puede ser a petición de la entidad gestora o de oficio.

Si la Entidad Gestora o los órganos judiciales reconocen que la enfermedad es consecuencia de su exposición a riesgos psicosociales y se trata de un accidente laboral, la Inspección puede investigar las causas del accidente y determinar la posible ausencia de medidas preventivas que hubieran podido motivarlo. En este caso, podrán realizar una propuesta de recargo de prestaciones.

Como siempre, USO está al lado de los trabajadores; por eso, instamos a todos nuestros delegados y afiliados a que ante cualquier duda o pregunta se pongan en contacto con los representantes de USO de nuestra zona.

Tecnoestrés, cuando la tecnología se convierte en patología

Últimamente han surgido distintas patologías ligadas a la utilización de las nuevas tecnologías que están afectando a gran número de trabajadores. Es el caso de las tecnoadicciones o el tecnoestrés, que suelen derivar del mal uso de las tecnologías de la información (TIC) en el día a día y que se han visto incrementadas de manera exponencial por culpa de la pandemia de coronavirus, que ha obligado a teletrabajar.

Según un estudio del [Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales](#) acerca del tecnoestrés, entre sus causas se encuentra la obligada necesidad de los trabajadores de usar las TIC en sus puestos de trabajo. Además, los trabajadores deben asumir que cambian y se actualizan constantemente.

A esto se le suma que el uso continuado de las TIC invade también la vida personal, como demuestra el estudio del [Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Pero, ¿qué es el tecnoestrés?

Se trata de una nueva clase de estrés relacionado con el uso de las nuevas tecnologías en el entorno laboral. En definitiva, el tecnoestrés está causado por la incapacidad para gestionar de manera saludable las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Los trabajadores perciben un desajuste entre la necesidad de usar en su puesto laboral las TIC y los recursos, habilidades o tiempo de los que dispone para satisfacer esa demanda, lo que le lleva a un estado psicológico negativo.

Tipos de tecnoestrés

Hay tres tipos de tecnoestrés:

- **La TECNOANSIEDAD:** consiste en que el trabajador experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, así como tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. Esto le lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías y también pensamientos negativos sobre la



propia capacidad para manejarlas, llegando en ocasiones incluso a evitarlas.

- **La TECNOFATIGA:** se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental debido al uso excesivo de las TIC. A veces se complementan con actitudes escépticas o creencias de ineficacia respecto a su uso. Además, existe un tipo específico de tecnofatiga, denominado *síndrome de la fatiga informativa*, que se basa en la sobrecarga informativa que sufrimos cuando utilizamos internet y se deriva de los requisitos que impone la actual sociedad de la información.
- **La TECNOADICCIÓN:** un uso compulsivo e incontrolable de las TIC durante largos períodos de tiempo y en cualquier lugar. Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo dependientes de la tecnología, que se convierte en el eje sobre el cual estructuran sus vidas. Siempre o con frecuencia, la persona tecnoadicta se siente mal si no tiene acceso a las TIC (correo, móvil, Internet) y siente un impulso interno que le obliga a usarlas en cualquier momento y lugar.

A pesar de su reciente aparición, y según el Informe antes mencionado, el tecnoestrés afecta a un de cada tres personas (34%).



10 Claves para afrontar el tecnoestrés laboral

1. Organiza bien tu jornada laboral.

Planifica tu agenda del día, sin sobrecargarla de actividades y gestionando los imprevistos con flexibilidad.

2. No te lleses el trabajo a casa.

Desconecta en todos los sentidos: no te mantengas pendiente del móvil o el portátil.

3. Separa tu vida laboral de la personal, incluidas las tecnologías.

Emplea líneas de teléfono o incluso aparatos diferentes para ambas facetas de tu vida

4. Prioriza: la inmediatez no siempre te afecta.

Si no puedes desconectarte totalmente del trabajo en el tiempo de ocio, aprende a distinguir lo urgente de lo importante. Prioriza y trata de delegar los asuntos urgentes cuando estás en tus horas de ocio, vacaciones o fines de semana.

5. Fórmate, si es necesario, en nuevas tecnologías.

Con el conocimiento adecuado, harás que las herramientas trabajen para ti y ganarás confianza para afrontar situaciones difíciles relacionadas con el uso

diario de las tecnologías, lo cual redundará en que tu nivel de ansiedad o angustia vaya desapareciendo.

6. Aprende técnicas de autocontrol.

Practicar de manera regular actividades como relajación, meditación, mindfulness o yoga te ayudará a neutralizar la activación fisiológica del organismo que produce el estrés y te proporcionará un mayor control de los pensamientos y de las emociones.

7. Cuida tu dieta.

Sigue una dieta saludable, variada y equilibrada. Mantén horarios regulares y tómate siempre tu tiempo para comer con calma. Evita las bebidas con cafeína o alcohol.

8. Haz deporte de manera regular.

El ejercicio físico reduce la intensidad del estrés, además de fomentar una sensación de bienestar, siempre que no se haga por obligación.

9. Respeta las horas de sueño.

Trata de ir a dormir siempre a la misma hora y descansa, como mínimo, siete u ocho horas cada noche.

10. Recurre a ayuda profesional si es necesario.

Si, tras aplicar las anteriores medidas, sigues sin ser capaz de manejar el estrés en el trabajo, recurre a una ayuda profesional.

Recomendaciones para las empresas:

- Formar y capacitar a las personas trabajadoras en el uso de las TIC es uno de los factores indispensables que permitirían reducir el tecnoestrés.
- Se debe mejorar la comunicación con el personal para atender dudas y sugerencias, ya que trae consigo beneficios operativos y organizacionales.

- Hay que contar con una agenda de trabajo que proporcione actividades bien programadas para motivar la autonomía del personal y organizar el calendario.
- Generar canales de comunicación no invasivos dentro y fuera del trabajo para disminuir la sensación de dependencia y la tecnofatiga.

Fuentes:

- www.isbl.eu

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, también en el teletrabajo

El INSST publica una nueva nota técnica sobre “prevención de riesgos laborales” (PRL) y teletrabajo, con indicaciones para proteger la seguridad y salud también en el trabajo a distancia.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado una **nueva nota técnica de prevención** con el objetivo de integrar el teletrabajo en la “prevención de riesgos laborales” (PRL). La normativa de PRL es de plena aplicación al teletrabajo, es decir, la Ley de Prevención debe aplicarse en todos sus términos sin perjuicio de las particularidades que pueda determinar la Ley de Trabajo a Distancia. Así, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que cada empresa tenga implantado debe considerar las particularidades del teletrabajo, tanto en el desarrollo de las actividades especializadas como en las acciones necesarias para integrar la prevención.

Decidir la modalidad de organización preventiva y plan de prevención

La empresa debe decidir la **modalidad de organización preventiva** en función de su estructura y teniendo en cuenta los recursos humanos y materiales necesarios. Entre otros factores, hay que considerar los tipos de riesgos en la organización y si aparecen otros distintos, como los ergonómicos, respecto al mismo trabajo prestado de forma presencial, así como la ubicación de los centros de trabajo.

La ubicación del trabajo tiene un gran peso a la hora de diseñar el modelo preventivo de una empresa. En el caso del teletrabajo es necesario una adaptación de los procedimientos habituales en la forma de realizar la evaluación de riesgos del puesto.

El Plan de “prevención de riesgos laborales” (PRL) debe de considerar el teletrabajo durante su diseño. El Plan tiene



que incluir una descripción de los puestos de teletrabajo para poder gestionar la seguridad y salud de los trabajadores que prestan servicio en esa modalidad. Se recomienda que el Plan incluya:

- Una descripción completa y actualizada del número total de las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo; el porcentaje de tiempo de teletrabajo; la duración de los acuerdos; los centros de trabajo a los que están adscritas y las unidades funcionales de las que dependen.
- Determinar el alcance de las funciones definidas para las personas que formen parte de la modalidad preventiva y las medidas de coordinación en relación a las actividades preventivas ligadas al teletrabajo.
- Incluir una referencia al modelo de acuerdo de trabajo a distancia.

La integración de la prevención en los departamentos que teletrabajan incluye su participación en el diseño, ejecución y control en las actividades preventivas que les afecten. Es el caso de la elaboración de procedimientos o protocolos en para cumplir con las medidas recogidas en la ley de trabajo a distancia como la desconexión digital, la protección de la intimidad o la confidencialidad de la información.

Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos es clave para recabar la información necesaria para que la empresa pueda definir las medidas preventivas para gestionar el teletrabajo. El proceso para evaluar los riesgos asociados al teletrabajo es similar al seguido para analizar los riesgos de cualquier otra actividad.



El artículo 16 de la Ley de Trabajo a Distancia recoge:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad, con especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”.

- La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, “no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”. De este modo se excluye la necesidad de considerar en la evaluación otras áreas, equipos o instalaciones del domicilio, o lugar elegido para teletrabajar, ajenas a esta zona habilitada.
- La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta el teletrabajador mediante una metodología que ofrezca confianza y que prevea las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. La evaluación de riesgos puede aprovechar el uso de diferentes medios para recabar información, incluidos los ligados a las nuevas tecnologías e incluso el teletrabajador también puede aportar información realizando mediciones sencillas, tomando fotografías del puesto, mediante descripción telefónica telefónicamente o cuestionario u otra herramienta definida por la empresa, bajo las instrucciones del servicio de prevención.
- Para obtener esa información es posible también la visita de alguna persona con competencias en materia preventiva, que deberá emitir un informe escrito, y deberá contar con el permiso de la persona trabajadora.

Planificación y ejecución de las actividades preventivas y actuación frente a cambios

Una vez realizada la evaluación de riesgos, la empresa definirá y planificará las medidas preventivas de acuerdo con la propuesta elaborada por su servicio de prevención. Y el teletrabajo va a precisar una atención especial en relación con una de las actividades preventivas básicas: la formación.

Trabajar en un lugar diferente del centro de la empresa requiere que la persona trabajadora disponga de herramientas

para analizar el entorno, para identificar situaciones en las que precisa un asesoramiento particular o para poder corregir las condiciones de trabajo cuando se necesite.

En cuanto a la actuación frente a cambios, hay tres tipos que se pueden considerar básicos en la prevención: adquisición de nuevos equipos o productos; contratación de obras o servicios, o contratación de una persona o cambio de puesto de trabajo. Frente a una posible adquisición de equipos para el teletrabajo, la empresa debe seleccionar los equipos informáticos o de telecomunicaciones teniendo en cuenta unas disposiciones mínimas de seguridad y salud.

Por otro lado, la empresa debe gestionar adecuadamente la designación del personal que vaya a prestar su servicio mediante teletrabajo. Se debe garantizar que la persona que teletrabaja tenga la formación e información necesaria, cuente con los equipos apropiados y su estado de salud sea compatible con el puesto.

Falta de concreción en la normativa de PRL y teletrabajo

La NTP publicada por el INSST recoge que el marco legal de la PRL de aplicación al teletrabajo es el de la Ley 31/1995 (LPRL); el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y el resto de normativa de desarrollo pertinente en cada caso.

En nuestro [análisis del RD de trabajo a distancia](#), ya evidenciábamos una falta de concreción de la normativa aplicable en el ámbito de la prevención de riesgos. USO considera que la evaluación de riesgos generales y específicos se deberá realizar en el momento previo a iniciar el teletrabajo, cuestión que no se ha regulado ni se ha explicitado en la nota técnica

Surgen también dudas sobre la aplicación de los Anexos del RD 486/97 sobre lugares de trabajo en relación a la temperatura, ventilación o iluminación, aunque solo sea en la zona habilitada para la prestación de servicios. No aclaran si debe ser una habitación concreta independiente o puede realizarse en cualquier estancia del domicilio.

La NTP, en su punto 4.2, entiende que la utilización de una grabación o videollamada es bastante para recabar información suficiente para poder asesorar a la empresa en cuanto a las medidas a adoptar. A nuestro parecer, la evaluación siempre debe ser realizada por una persona con formación preventiva suficiente.

Como se expone en las conclusiones de la NTP, el lugar donde se desarrolle el teletrabajo no debe ser obstáculo para realizar las actividades preventivas con el mismo alcance y rigor que si la actividad se ejecutara de forma presencial. Desde USO consideramos que para que se cumpla con esta premisa, se debe desarrollar una normativa, al menos en el ámbito preventivo, para proporcionar mayor seguridad jurídica a todas las partes. Así, solicitamos al INSST que profundice en el estudio de estas cuestiones y que promueva e intervenga en el desarrollo reglamentario del teletrabajo.

PON UN “PAUSE” EN TU VIDA

Niksen, el arte holandés de no hacer nada



¿Perdido? ¿Estresado? ¿Abrumado? ¿Sientes que nunca llegarás al final de la lista de cosas por hacer? En general, nuestra cultura no fomenta que estemos sentados sin movernos y sin pensar en nada, lo que puede tener consecuencias para la salud mental, el bienestar, la productividad y otros aspectos de nuestra vida. Librarte de las presiones externas y apaciguar tu caos interno se puede conseguir aceptando el Niksen como una forma de resistencia a la cultura del estar siempre activo. Y es que tratar de ser productivos todo el tiempo aumenta el estrés, empeora la salud y nos vuelve menos eficientes.

Pero, ¿qué es el Niksen?

Niksen significa literalmente no hacer nada. Practicar el “arte del Niksen” consiste en disfrutar de las pequeñas pausas de la vida, una filosofía de vida fácil de introducir en el día a día y esencial para cuidarnos de nosotros mismos” (Annette Lavrijsen autora de *Niksen. El arte neerlandés de no hacer nada*).

El *Van Dale* (el principal diccionario del neerlandés) define niksen justamente como «no hacer nada». No se trata de simple holgazanería, o incluso de parecer un comportamiento antisocial. “El Niksen consiste en pulsar el botón de pausa, tomarse un momento para apartarse del trabajo diario y los compromisos sociales, y permitirnos estar ociosos, sin la presión de sentimientos de culpabilidad o de pensamientos acerca de todo lo que deberíamos estar haciendo. Ya que no requiere ninguna habilidad especial, es una práctica que puede hacer cual-

quier cosa. El Niksen contribuye a ponerte a ti como prioridad sobre el mundo, sacarte de la vorágine del trabajo -independientemente de lo ocupado/a que estés- y hacer que mejores tu día. Además, aumenta la creatividad, mejora el estado de ánimo, ayuda a ser más productivos y a disfrutar de las pequeñas pausas de la vida. Cuando nos habituamos a tomarnos un momento para descansar, aumentan las probabilidades de convertirnos en personas más felices: padres más relajados, trabajadores/as más eficientes y mejores amigos.

El Niksen no es una corriente más dentro del mindfulness. Dominar el mindfulness requiere trabajo duro y perseverancia. El Niksen es muchísimo menos complicado, no obliga a nada salvo a que te permitas a ti mismo/un momento durante el cual no hacer nada, sin ningún objetivo o propósito específico. Y es aquí donde se vuelve especialmente interesante. El Niksen no requiere d



mente *inútil* en lo que a generar beneficios económicos, ponerse en forma o prosperar socialmente.

El Niksen podría ser en este sentido el antídoto para liberarse de las presiones externas, una forma de resistencia a la cultura de estar siempre activo que podemos utilizar para discriminar lo que realmente importa de aquello que, en realidad, no es tan relevante.

El truco está en que la práctica del Niksen sea algo breve y frecuente, y es básico que lo integres en tus rutinas diarias, ya sea durante el trabajo o en la comodidad de tu hogar. Se trata de rascar tiempo de nuestro horario habitual, empezar por tomarse un descanso de cinco minutos e ir aumentándolo poco a poco hasta alcanzar la media hora, la hora completa e incluso una tarde entera. Y dedicar ese tiempo a nosotros mismos, solo a eso y nada más.

¿Quieres empezar a practicar ya el Niksen? Sólo tienes que seguir su manifiesto:

1. **Voy a hacer del no hacer nada una prioridad**, porque sé que eso me volverá más productivo, más creativo, y, sobre todo, alguien más sano y más feliz.
2. **Voy a permitirme no hacer nada**, aunque eso signifique no ser productivo o parecer antisocial. Ignoraré a cualquiera, ya sea un amigo, un compañero de trabajo o a mi crítico interior, que diga que no hacer nada es sinónimo de pereza, inutilidad o egoísmo.
3. **Sacaré algo de tiempo cada día para no hacer nada**, poniendo límites saludables que abran ventanas de tiempo y oportunidad tanto en mi agenda como en mi mente, así como a través de una mejor gestión de mis horas.
4. **Haré de esos momentos de nada en absoluto una parte integral de mi vida**, tanto profesional como privada, recibiendo de buen grado el potencial de cambio de Niksen.
5. **Haré del no hacer nada un hábito para toda la vida**, dedicando el tiempo a la relajación activa y pasiva y a las actividades sin objetivo, lo que permitirá que mi mente se suelte y divague.

Practicar el método Niksen nos servirá para:

- Romper esos mitos de que estás demasiado ocupado y de que no hacer nada es una locura.
- Encontrar nuevas formas de relajarte, ir más despacio y combatir el estrés. Mejora tu salud.
- Comunicar honestamente tus límites y reajustar tus prioridades.
- Encontrar el equilibrio entre el trabajo y tu vida personal. Mejorar tus relaciones de amistad.
- Impulsar tu creatividad, tu estado de ánimo e incluso la productividad.
- Al tomar pequeños descansos para no hacer nada, se pueden recargar el cuerpo y la mente, por lo que aumenta la energía.
- Ser más eficiente porque aumenta la capacidad de concentración.
- Mejora la autoconciencia ya que desarrolla una mejor comprensión de lo que es (realmente) importante.
- Cuando apartamos la mente de las rutinas diarias, podemos examinar los problemas y las dudas con mejor perspectiva y mayor claridad. Además, adquirimos más recursos y somos más capaces de dar con soluciones e ideas creativas.
- Proporciona más tiempo para diseñar objetivos a largo plazo.

Consejos para ayudarte a parar y simplemente estar:

1. **Busca el tiempo para no hacer nada, y hazlo con un objetivo.** La intención detrás de la decisión es lo que cuenta.
2. **Evita la cultura de la ocupación**, piensa que el Niksen no es una señal de pereza, sino una habilidad relevante para la vida. Elige la incomodidad inicial del Niksen sobre la familiaridad de la ocupación.
3. **Controla tus expectativas.** Aprender requiere tiempo y esfuerzo, así que no te desanimes sino empiezas a sentir de inmediato los beneficios de la inactividad.
4. **Reorganiza tu entorno.** Mantén tus dispositivos alejados para que sea más difícil utilizarlos y convierte tu hogar en una zona apta para el Niksen.
5. **Piensa de forma creativa.** Si no puedes quedarte quieto en tu casa o en tu lugar de trabajo, ve al parque o agenda un día de relajación en el spa. Experimenta con distintos estilos de vida para encontrar el adecuado para ti.

La seguridad alimentaria en los colegios



Según la FAO, se dice que una persona, un hogar, una comunidad, una región o una nación gozan de **seguridad alimentaria** “cuando todos sus miembros tienen en todo momento acceso físico y económico para adquirir, producir, obtener o consumir alimentos sanos y nutritivos en cantidad suficiente como para satisfacer sus necesidades de dieta y preferencias alimentarias de manera que puedan tener vidas dinámicas y saludables”. Tanto la higiene como la seguridad alimentaria son temas de vital relevancia para padres, personal de cocina, monitores, dirección... de los comedores escolares.

Es lógico interesarse por la calidad de la comida en el colegio, el tratamiento de los alimentos o incluso por la variedad en la dieta. En este sentido, hay que destacar que en España la seguridad alimentaria está bastante regulada.

La normativa europea sobre seguridad alimentaria, en el Reglamento (CE)852/2004 habla de que las empresas son responsables de los alimentos que ofrecen y en la otra, Reglamento (UE) 1169/2011 sobre la implantación de un plan de control de alérgenos. En junio de 2011, el Gobierno de España aprobaba una ley que limita las grasas, los azúcares y la sal en los menús que comen los niños en los comedores escolares. A esto hay que añadir toda la normativa vigente en

materia de seguridad alimentaria, sobre la limpieza e higiene, la conservación y preparación de alimentos y otros aspectos relacionados con la elaboración de menús.

La seguridad alimentaria en un comedor escolar debe ser abordada siguiendo las estipulaciones que recoge el [Documento de Consenso sobre la Alimentación en los Centros Educativos](#). Este escrito, elaborado conjuntamente por el Ministerio de Sanidad, el de Educación y la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN), recoge las siguientes garantías mínimas:

- **Calidad higiénica.** Hay que garantizar la correcta conservación y almacenaje de la materia prima. El protocolo de manipulación de alimentos debe ser estricto y riguroso.
- **Garantías sanitarias.** Debe haber personal de vigilancia profesional que vele por la integridad de las personas. Deberá estar preparado para atender alergias e intolerancias, respetar los tiempos de comida y promocionar hábitos saludables.
- **Valor nutricional.** Es indispensable la supervisión del menú, así como la inspección y seguimiento de los alimentos empleados. Además, tiene que haber información clara y detallada accesible para alumnos y familiares.

Exigencias de seguridad en un comedor escolar

Durante un curso normal, se estima que 1,7 millones de niños y adolescentes hacen su comida principal en un comedor escolar. Esta cifra revela la importancia de contar con un minucioso protocolo de limpieza, mantenimiento y supervisión. Solo así se puede asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en los centros escolares.

Cuando las comidas se elaboran de principio a fin en las instalaciones del colegio, este es el responsable de aplicar todas las medidas de seguridad. En cambio, si el menú lo elabora un proveedor externo, la responsabilidad es compartida.

En cualquier caso, todos deben seguir las siguientes recomendaciones y normas de obligado cumplimiento:

- Empleo de materiales no absorbentes en paredes, suelos, techos y superficies. Así se evita la acumulación de suciedad (cerámica, baldosas de PVC y acero inoxidable).
- Estricta higiene personal de los trabajadores que están en contacto con los alimentos.
- Presencia de dispensadores de jabón, gel bactericida y servilletas. Su presencia no lo es todo. Deben ser acordes a las dimensiones de la cocina y de la cantidad de personal que trabaja en ella.
- Planes específicos de desinfección y limpieza de las instalaciones.
- Mantenimiento de la cadena de frío/calor ('línea fría' o 'línea caliente') durante la preparación y el servicio de comidas, sobre todo en el caso de la contratación de un catering.
- Plan obligatorio de control de plagas y registro HA (desinfectantes y bactericidas) para el contacto seguro con alimentos.

La normativa vigente está elaborada pensando en la globalización, en la toma de medidas para prevenir intoxicaciones alimentarias y en ofrecer a las personas alérgicas una alternativa al menú habitual.

En este sentido, los aspectos más destacados son:

- Conservar en buen estado la comida congelada y, la que lo precise, refrigerada hasta su consumo.
- Lavarse las manos con frecuencia y, sobre todo, si quien está manipulando los alimentos ha ido al baño, ha tocado otros alimentos o ha realizado alguna labor de limpieza o fuera de la cocina.
- Seguir con exactitud las instrucciones de conservación de la comida envasada.
- Seguir las recetas elaboradas según el tiempo y la temperatura de preparación.
- Mantener limpias las superficies donde se estén elaborando los alimentos.

- Lavar correctamente todos los utensilios de cocina cuando se estén utilizando y se vaya a cambiar de alimento.
- A la hora de conservar, guardar cada alimento por separado para prevenir la contaminación de unos a otros.
- Consumir la comida inmediatamente después de ser preparada. En caso de no ser así, conservar el preparado en óptimas condiciones.

Además de las normas previas, en un comedor escolar es necesario seguir otras pautas adicionales para evitar males mayores a los pequeños.

- Conocer la trazabilidad de los productos que se van a utilizar, desde que salen de la granja o almacén hasta que van a ser servidos.
- Evitar los alimentos y bebidas con alto contenido en ácidos grasos saturados, así como los que contienen una proporción elevada de azúcares, sal o grasas trans.
- Elaboración de los menús con un correcto equilibrio nutricional. Es necesario contar con un profesional de la nutrición para garantizar la buena salud de los niños usuarios del servicio de comedor.
- Ofrecer menús especiales para aquellos niños celíacos (alérgicos al gluten) o que presenten otro tipo de alergias o intolerancias (frutos secos, marisco, lácteos...).
- Conocer a los niños que presentan intolerancias y alergias para evitar servirles menús que puedan perjudicarles.
- Se deben tener registradas las recetas y los productos que hay que utilizar para la elaboración de los menús. De esta forma, la Administración puede comprobar el contenido de ácidos trans en los productos.
- Fomentar hábitos de vida saludables.

Retos en seguridad alimentaria

Por último, cabe destacar que los requisitos de higiene de un comedor escolar no difieren especialmente de los de cualquier establecimiento de restauración, ya que existen unas normas comunes aplicables a cualquier lugar donde se manipulen alimentos.

Además, nuestra sociedad cada vez está más concienciada sobre la importancia de garantizar el buen estado de los productos y velar por una correcta higiene. Por ese motivo, si alumnos, familias y monitores de comedor están correctamente informados sobre la importancia de este asunto, podemos mejorar la seguridad alimentaria entre todos.

TIEMPO PARA EL OCIO Y LA VIDA PERSONAL

La desconexión digital en tiempos de pandemia: **hoy más necesaria que nunca**



La entrada en vigor el pasado 14 de marzo del Estado de Alarma debido a la pandemia causada por el COVID-19 provocó el cierre de los centros educativos. De un día para otro, los docentes tuvieron que adaptarse a una nueva situación profesional: el teletrabajo. Este cambio, no solo ha alterado la forma de impartir las clases, sino que también ha multiplicado la cantidad de horas que los docentes están dedicando a esta manera de trabajar.

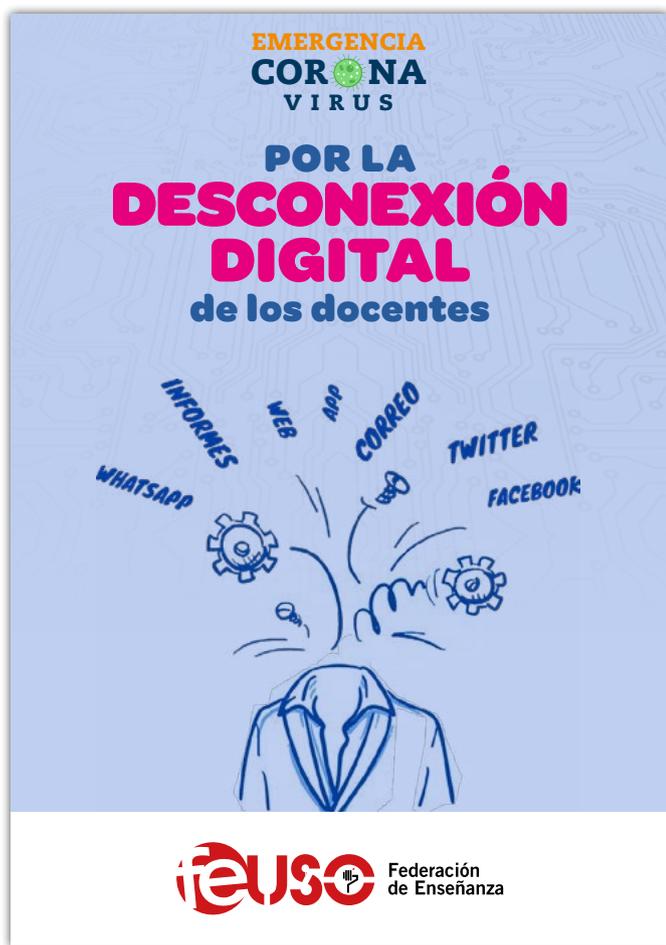
Los libros, cuadernos, bolígrafos, lapiceros y pizarras digitales o convencionales han dado paso a tablets, móviles, ordenadores, cámaras de vídeo y conexiones más o menos estables para poder realizar sus clases, enviar y responder correos electrónicos, contestar llamadas telefónicas y whatsapp, grabar vídeos o sesiones en streaming, hacer tutorías individuales o grupales a través de video llamadas... Es decir, el trabajo y la vida de los docentes ha dado un giro de 180 grados. La actual situación ha multiplicado la atención a las familias y al alumnado sin horario de ningún tipo, estando

Desde FEUSO hemos alabado la actitud del profesorado en este tiempo excepcional, pues ha sabido estar a la altura de las difíciles circunstancias que han tenido que vadear para continuar con su trabajo educativo y con la atención personalizada a sus alumnos. Pero lo excepcional no puede ser lo normal, tampoco en el terreno laboral. Y los docentes, tras meses de confinamiento y de entrega absoluta a su trabajo, necesitan, como todos los trabajadores, tiempo para su descanso, ocio y vida personal.

disponibles las 24 horas del día, siete días a la semana.

La situación actual y los cambios que se vienen dando en los centros en los últimos años están provocando una gran preocupación entre los docentes debido a la gran cantidad de horas que, como nos han confirmado nuestros afiliados y delegados, pasan diariamente delante de las pantallas. Si sumamos el tiempo de teletrabajo a la actividad presencial, la jornada laboral es muy superior a la que debería realizar. Y esta situación se ha agravado durante la pandemia por la falta de formación en estas materias, la inexperiencia en la actividad online y la escasez de recursos. Tenemos que pensar que muchos docentes no tenían ni tienen los medios técnicos necesarios para afrontar estos retos. Además, el hecho de estar disponibles en todo momento puede provocar problemas de salud, agotamiento, ansiedad y estrés.

Estamos viendo también cómo pasados los días de confinamiento y, tras iniciarse la desescalada, el



consideren las implicaciones que esta modalidad pueden tener en materia de salud laboral y desconexión digital.

Para USO, el teletrabajo es una herramienta útil y positiva que necesita de más recursos y adaptaciones para que su implantación en la enseñanza sea la apropiada. Este sistema de trabajo tiene grandes posibilidades, pero, a su vez, muchos peligros laborales y de salud laboral. Su regulación debe hacerse a través de la negociación colectiva, protegiendo como prioridad los derechos de los trabajadores.

En este momento, además, resulta imprescindible una regulación que proteja a los trabajadores más expuestos ante la nueva crisis económica que se avecina provocada por el COVID-19. Por ejemplo, Alemania ya ha anunciado que está elaborando una ley de teletrabajo como un derecho de los trabajadores, ley que está previsto se apruebe a finales del 2020. Esperamos que España no se quede atrás.

La Federación de Enseñanza de USO reivindica que se regularice la conexión digital del profesorado para que se respeten sus horas de descanso. FEUSO llevará a la negociación colectiva la desconexión digital como una necesaria reivindicación que garantice la justa limitación de la jornada laboral y la salud laboral de los trabajadores.

fomento del teletrabajo sigue siendo una prioridad legislativa, pues el trabajo a distancia se ha convertido en una herramienta fundamental para la protección de la salud y la contención de la pandemia.

Por la generalizada aceptación del teletrabajo, ha llegado el momento de negociar y establecer las bases para aplicar este sistema de trabajo de manera adecuada, buscando regulaciones que

La nueva Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, que entró en vigor en diciembre de 2019, ampara al trabajador que no quiera responder mensajes fuera de su jornada, hasta el punto de que, si su superior le exigiera responder, podría denunciarle y ganar con relativa facilidad, pues se trataría de una sanción grave.

El artículo 88.1 de dicha Ley lo deja bien claro: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su

tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

Además, el punto 3 del mismo artículo dice: “El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.

Teletrabajar, sí, pero sin correr riesgos



Son muchas las personas que, por primera vez, experimentan el teletrabajo. La delicada situación actual debido al Estado de Alarma declarado por la pandemia de coronavirus ha provocado que miles de ciudadanos tengan que realizar sus tareas profesionales desde casa durante este período de confinamiento.

Por eso, el Gobierno, a través del RD-Ley 8/2020, ha hecho una regulación específica del teletrabajo mientras dure esta situación.

De esta regulación que aparece en el RD destacamos:

- Se deben establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente el trabajo a distancia.
- Las empresas deben priorizar el teletrabajo frente a la cesión temporal o reducción de la actividad.
- Las empresas deben adoptar las medidas oportunas si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario es proporcionado.
- En los sectores, empresas o puestos de trabajo en los que no estuviera prevista la modalidad de trabajo a distancia, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (art. 16 Ley 31/1995, 8 de noviembre), a través de una autoevaluación realizada por la propia persona trabajadora.

Cuando el teletrabajo se vuelve una necesidad y los hogares deben transformarse en oficinas, es fundamental saber cómo organizarse para encontrar un equilibrio entre lo laboral y lo personal.

En un contexto como este, se vuelve necesario sentar unas bases que permitan a los trabajadores seguir desarrollando sus funciones de manera productiva de cara a poder cumplir sus objetivos, sin perjudicar su bienestar físico, cognitivo y emocional. En definitiva, debemos velar por nuestro bienestar y por continuar manteniendo nuestra rutina y productividad.

¿A qué riesgos estoy expuesto trabajando desde casa?

Riesgos Psicosociales:

- Largas jornadas laborales.
- La soledad y la incomunicación.
- Menor implicación en el trabajo.
- Aburrimiento.



- La incertidumbre, dado que a menudo hay que tomar decisiones en solitario y gestionar de forma independiente el trabajo.
- Problemas de concentración.
- Enlentecimiento del trabajo.
- Estrés y ansiedad.

Riesgos para la salud física:

- Sensación de fatiga.
- Cefaleas.
- Trastornos del sueño.
- Trastornos digestivos.
- Tensiones musculares.
- Problemas respiratorios.
- Fatiga visual.
- Vértigos.
- Problemas musculoesqueléticos.
- Sedentarismo.

Riesgos sobre la ciberseguridad:

- **Phising** es una técnica usada por los ciberdelincuentes para atacar tu equipo y robar datos confidenciales.

Algunos consejos antes de ponerte a teletrabajar:

1. Aprende a crear rutinas.
2. Quítate el pijama: Se trata de una trampa para nuestro cerebro. Los simbolismos nos ayudan a cambiar el chip para que nos resulte más sencillo trabajar.
3. Muévete y cambia de estancias.
4. Realiza alguna actividad física.
5. Mantén una dieta equilibrada, sana y saludable.
6. Reserva momentos para poder concentrarte y avanzar en las labores diarias.
7. Trabaja las relaciones personales: tanto a nivel familiar como profesional.

8. Programa igualmente reuniones regulares con los equipos para saber qué tal van y mantener los vínculos con ellos.
9. Crea maneras de relacionarse con compañeros de equipo que permitan mantener el contacto de manera natural.
10. Planifícate: La ausencia de presión por las jerarquías propias en los trabajos puede ponerte difícil la elección del qué hacer en cada momento y de qué manera.
11. Cambia el horario por un plan: La libertad que ofrece el teletrabajo hace que sea mejor estrategia decidir unos objetivos para cada jornada en lugar de cumplir con un número concreto de horas. El estar encerrado en casa favorece los descansos breves a cambio de mayor flexibilidad, aunque debe existir cierto margen acotado para la comunicación entre los trabajadores.
12. La ciberseguridad es clave para que el teletrabajo no suponga un riesgo. Por eso es aconsejable cambiar las contraseñas de tu correo electrónico, así como del acceso a otras herramientas y a las plataformas en línea que uses para conectarte con tu empresa. Conéctate a través de la WiFi privada de tu hogar. Pero aun así toma ciertas precauciones con la red inalámbrica de tu hogar como cambiar la contraseña predeterminada de tu router wi-fi doméstico y averigua cómo activar la encriptación WPA.
13. Conciliación familiar: Es un reto difícil que depende de muchos factores, como la edad de los niños, el número de ellos o su nivel de dependencia. Hay que ser capaz de atender al trabajo y a niños y saber elegir qué cosa tiene prioridad en cada momento.

La mejora de la situación depende necesariamente de cumplir con las precauciones y medidas que se están tomando, por lo que desde el ámbito empresarial, implementar adecuadamente el trabajo desde casa es no solo la opción más responsable y segura, sino una manera de ganar experiencia y mejorar en el proceso de aprendizaje.

Por último, enfréntate a esta nueva situación con talante. La situación viene impuesta, lo que puede generar frustración por quedarnos en casa. Es importante ser conscientes de la realidad actual y de las decisiones que se tienen que tomar por esta circunstancia.

¡TU SALUD Y LA DE TU ENTORNO ES IMPORTANTE!
#QUEDATEENCASA

ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

USO reclama medidas más eficaces de protección individual para los trabajadores del sector de Atención a la Discapacidad



Estos días de emergencia sanitaria y social, miles de trabajadores del sector de Atención a la Discapacidad, entre los que se encuentran los centros asistenciales y residencias que tratan a personas dependientes o personas con discapacidad y los de los centros especiales con o sin discapacidad, están en sus puestos de trabajo, cumpliendo con su labor y enfrentándose al Covid-19 en unas condiciones de seguridad mínimas.

Estos trabajadores continúan desempeñando sus ocupaciones habituales en cumplimiento de los artículos 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18, del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y al que hace referencia el Real Decreto 29 de marzo que regula la paralización de actividades no esenciales.

En USO valoramos muy positivamente el trabajo humanitario que están realizando todos ellos y entendemos que merece todo nuestro reconocimiento social, educativo, laboral y profesional y más en unos momentos tan críticos como los actuales.

Dada la gravedad del momento actual, desde USO pedimos a las empresas que se tomen y extremen las medidas sanitarias que establece la autoridad competente, el Ministerio de Sanidad, para que se cumpla con la legislación actual, que se indica en el Real Decreto 8/2020 donde se determina el Estado de Alarma.

Desde USO, exigimos a las Administraciones competentes que se dote a todos los trabajadores de estos centros de la protección individual necesaria (EPIs), como son mascarillas, guantes y ropa de protección adecuada. De esta manera, se evitarían innecesarios riesgos tanto para la salud de todos los trabajadores como para la de los usuarios que están atendiendo. Ante cualquier sintomatología, se deben tomar las medidas de confinamiento y cuarentena oportunas para no contribuir a la expansión del virus.

Dado el trabajo específico que realizan los trabajado-

res de este sector, que en muchas ocasiones requiere el contacto directo con los usuarios –que dependen en un altísimo grado del personal cuidador y sanitario-, solicitamos que se este tipo de centros y su personal cuidador sean declarados de atención prioritaria y sus trabajadores de nivel 1 y, por tanto, se incluyan dentro del colectivo al que se le deben realizar los Test PCR, dadas las dificultades para el aislamiento que presenta este sector.

Además, pedimos a las empresas más responsabilidad para que, de manera especial, se extremen las medidas de protección de los trabajadores con discapacidad que desempeñan su labor en los centros de empleo, un colectivo que por sus circunstancias son los trabajadores más débiles e indefensos. Pedimos a las empresas que, si tienen que llegar a algún tipo de regulación de la jornada ante la situación de emergencia sanitaria, esta no suponga ningún abuso laboral para estos trabajadores.

Por último, en relación a la Orden SND/307/2020, de 30 de marzo, por la que establecen los criterios imperativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, se facilite a todas las personas trabajadoras la declaración responsable que debe emitir la empresa para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y su trabajo.

[ENLACE ORDEN SND/307/2020](#)

Guía de apoyo al profesorado para educar en el uso seguro y positivo de la tecnología

Esta Guía fomenta el uso responsable y seguro de Internet y las redes sociales entre alumnos con necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad. Para ello, ofrece a los docentes y educadores diferentes materiales compuestos por una Guía de orientación al docente con actividades de aprendizaje para los alumnos sobre el uso seguro de las redes sociales. Además, incluye vídeos para trabajar en el aula la prevención de conductas inapropiadas, peligrosas o delictivas en Internet y siete unidades didácticas adaptadas para los alumnos.

La Guía se ha confeccionado con una visión práctica. Entre sus objetivos hay que destacar el de generar conciencia en los alumnos de la importancia de aprender a disfrutar de Internet como medio de comunicación e información, lo que implica adoptar pautas, normas y límites en su uso y saber que el uso no correcto puede tener graves consecuencias personales y para otros.



Guía para el docente
Recomendada para aquellos que tengan en sus aulas **alumnos con necesidades educativas especiales**

La Guía se organiza sobre tres ejes principales que apuntan a los ámbitos de riesgo identificados por expertos en la materia: Contenidos, Contactos, Conductas. La Guía aborda todas estas cuestiones de manera muy didáctica. Por ejemplo, las sesiones estudian la vertiente social de la tecnología y la necesidad, entre otras cuestiones, de comportarse adecuadamente en el entorno on-line.

Al final, como material didáctico, se incluyen vídeos tomados de la web www.pantallasamigas.net. Son vídeos adaptados que han sido seleccionados y revisados por profesores y por los propios alumnos con discapacidad de los centros educativos que han colaborado en el proyecto.

En este proyecto se ha contado con la participación de expertos y colegios, y ha sido cofinanciado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Descarga la guía en: <http://bit.ly/2kcpGoi>

REALIZADO POR IDIENA, SE PUBLICAN LAS CONCLUSIONES DEL I ESTUDIO DE EDUCACIÓN EMOCIONAL

Los docentes reclaman más formación emocional



Este novedoso estudio, en el que ha colaborado la Federación de Enseñanza de USO, resalta la importancia de implantar la educación emocional en el sistema educativo español, una necesidad que ha incrementado con la pandemia. En concreto, el 94% de los docentes afirman que mejorarían en su trabajo con los alumnos si tuvieran formación en educación emocional. Por otra parte, también según este estudio, los alumnos suspenden en competencias emocionales como la empatía, la comunicación, la escucha activa y el trabajo en equipo.

IDIENA (Instituto de Inteligencia Emocional y Neurociencia Aplicada) ha realizado el I Estudio de Educación Emocional en el que han participado 109 colegios, 44 directores de centros escolares y 557 docentes. Según los datos de este estudio, el 94% de los docentes afirman que mejorarían en su trabajo con los alumnos si tuvieran formación en educación emocional. El 73% de los encuestados añaden que la importancia de formación en competencias emocionales es mucho más importante que antes de la pandemia. En sus encuestas, los directores de los centros escolares apuntan que esta formación sería muy beneficiosa para los alumnos. El 55% de los encuestados creen que la inteligencia emocional puede reducir mucho el acoso escolar, y el 100% entre bastante y mucho.

Asimismo, el 100% de los directivos aseguran que mejoraría la motivación y el gusto de los alumnos por aprender, el rendimiento escolar y los prepararía para el mundo laboral; además el 68% cree que mejorarían como personas, un 66% manifiesta que mejoraría la relación entre los alumnos y el 55% piensa que disminuiría el acoso escolar.

Según los educadores, los alumnos suspenden en empatía, una competencia emocional que es la base y soporte de otras como la comunicación, la escucha activa y el trabajo en equipo. Sin embargo, cuando se les pregunta por las competencias emocionales más importantes para los alumnos el 36% destacan la autoestima, el 32% se decanta por el autocontrol y otro 32% por la comunicación. Si se les pregunta por las suyas propias, para los docentes, el primer lugar lo ocupa la comunicación (88%), el segundo lugar la autoestima (73%) y el tercer lugar el optimismo (71%); a las que siguen trabajo en equipo (69%), flexibilidad (67%), autocontrol (66%) y resiliencia (64%).

Las encuestas se han realizado entre febrero y abril de 2021 y la muestra obtenida es representativa de toda España; han participado 109 colegios (12 públicos, 22 privados y 75 concertados), 44 directores de centros escolares y 557 docentes. Para Michael José Belzunce, de IDIENA, “hemos obtenido una colaboración única en la historia, que nos ha permitido analizar y obtener unos resultados sobre el sector de altísimo valor, tanto para el propio colectivo docente como para la sociedad en general (padres y madres, autoridades públicas)”.

IDIENA es una entidad innovadora cuya misión es aportar a las personas, las organizaciones y la sociedad enfoques y técnicas derivadas de la inteligencia emocional, la psicología positiva y la neurociencia que les ayuden a desarrollarse al máximo y de forma integral y equilibrada como personas, trabajadores y ciudadanos.

[ACCEDER AL INFORME](#)

Alerta por otro macabro juego escolar

“El abecedario del diablo”



Si no hay bastante con el juego de “La Ballena Azul” (ver FEUSO-Infirma 493), que ha hecho que muchos padres de adolescentes estén atentos a lo que sus hijos hacen o dejan de hacer con las nuevas tecnologías y a poner más atención a los comportamientos de sus hijos, ha aparecido otro nuevo y macabro juego entre los niños. Este juego, “El abecedario del diablo”, consiste en que los niños se maltratan unos a otros o con autolesiones. Parece que no es algo aislado y es una práctica que se está realizando en las escuelas con niños de edad escolar.

El juego lo dio a conocer la Asociación Contra el Acoso Escolar (ACAE) tras una denuncia por parte de una madre, quien notó heridas en las manos de su hijo de ocho años.

Así se “juega”

Parece un juego inofensivo, pero no lo es en absoluto. Las reglas del juego siguen un patrón: un niño o niña que es líder escoge a las víctimas según su propio criterio y las víctimas deben superar el juego para poder ser aceptados en el grupo, si no serán rechazados. Tiene un carácter más serio de lo que parece, sobre todo cuando los agresores quieren infligir daño real a las víctimas.

Cada letra del abecedario es una herida. Se trata de un juego para hacer daño, en el que la víctima tiene que recitar el abecedario de la A a la Z; mientras verbaliza una palabra que empiece por cada letra, otro niño le hace daño en la mano. La

forma de hacer daño es pellizcando, rascando o haciendo heridas en las manos cada vez más fuerte, e incluso se han conocido casos de que utilizan objetos cortantes como tijeras, punzones o con cúter. Se crean heridas profundas y pueden infectarse generando complicaciones de salud a los niños.

Se trata de un juego donde la humillación y la falta de dignidad están presentes, por lo que, tanto si la víctima acepta o no, estará sometido a presión social por parte de los demás. Aunque muchos padres piensan que son “cosas de niños”, no lo es en absoluto y se podría comparar perfectamente con problemas de *bullying* donde hay líderes que escogen a víctimas.

¿Qué hacer si se sospecha de que se está “jugando” al abecedario?

Es muy importante detectar las heridas en ambas manos, buscar quién lo ha iniciado y hasta dónde llegar. A nivel físico, las heridas pueden tener complicaciones. Especialmente entre los niños y niñas que padecen diabetes u otras enfermedades que dificultan la cicatrización. Por eso instan a vigilar las lesiones, ya que “los niños suelen intentar ocultar a los adultos para evitar preguntas y acusar a sus amigos”. A partir de ahí, ir al centro de salud y a la comisaría para denunciar lo que está ocurriendo.

Detrás de este tipo de prácticas, hay un fondo mucho más complicado y pueden ser la semilla o un síntoma de los casos de *bullying*. “El abecedario del diablo”, demuestra que el maltrato entre menores existe.

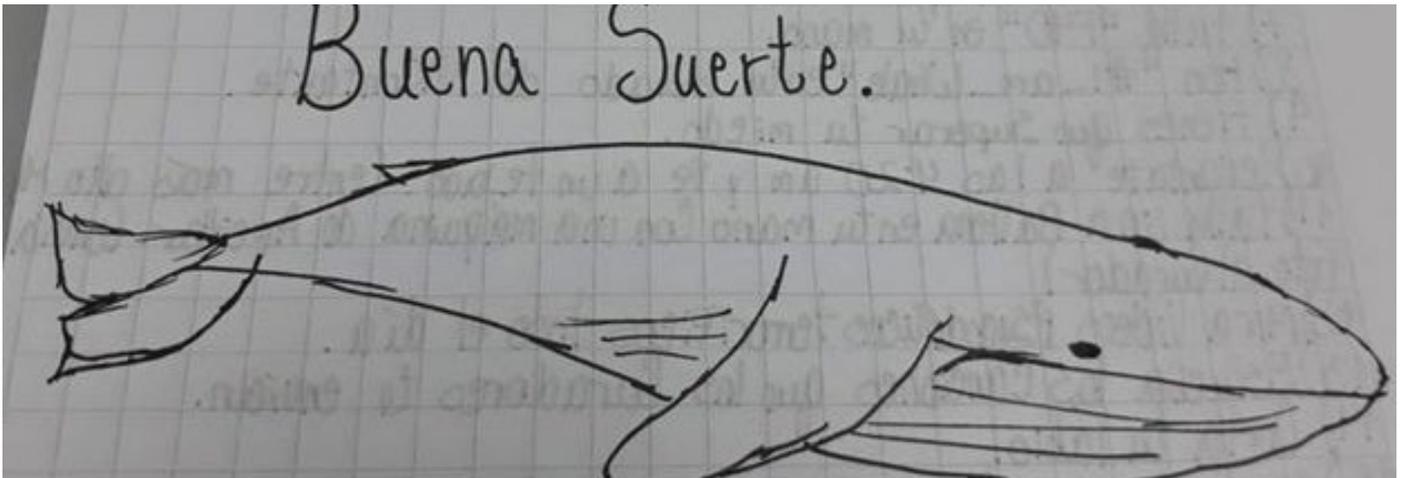
Para evitarlo, prevención

Es necesario que los padres estén atentos a posibles heridas que tengan sus hijos en las manos, puesto que esta práctica de maltrato entre los niños se manifiesta de esa manera. Igualmente los docentes, que si detectan alguna lesión en uno o varios alumnos, deben ponerlo en conocimiento de la dirección del centro y a los padres.

Es imprescindible hablar con los hijos y los alumnos y enseñarles buenas habilidades sociales para que no pase por este tipo de “rituales” solo por ser aceptado por sus iguales.

La “Ballena Azul”, el peligroso juego que se extiende por las Redes Sociales

Una oscura forma de ciberacoso



Decenas de jóvenes en el mundo están haciendo el reto de la *Ballena Azul*, una escalofriante lista de pruebas que pasan por cortes en las muñecas hasta saltar de un edificio muy alto. Algunos casos han terminado en suicidio. La manera de propagarse este “juego” es a través de las Redes Sociales.

La *Ballena Azul* (se refiere al fenómeno de los varamientos en los cetáceos, que se compara con el suicidio) es un juego en línea potencialmente lesivo al que se atribuyen casos de suicidio entre adolescentes, supuestamente a causa de las reglas del juego. Su difusión comenzó a través de Internet en mayo de 2016 y se originó en la red social rusa *Vkontakte*.

El juego fue creado por un ruso llamado Philipp Budeikin, un estudiante de psicología que fue expulsado de su universidad. Budeikin afirmó que su propósito era

“limpiar” a la sociedad, empujando al suicidio a quienes él consideraba como inútiles. La *Ballena Azul* empezó en 2013 como “F57”, uno de los nombres del llamado “grupo de la muerte” en *Vkontakte*. En los casos iniciales de suicidios en Rusia, no se pudo establecer una conexión directa con el juego.

¿De dónde viene la “Inspiración” del juego?

En 2016 se estrenó la película *Nerve, un juego sin reglas*, donde los actores Emma Roberts y Dave Franco se someten a un juego del tipo “verdad o te atreves” en una versión en línea. Los protagonistas entran como “jugadores” y todos los que los están viendo en la red pueden ponerles retos; si los cumplen, les entregarán una suma de dinero; pero si fallan, les vacían sus cuentas bancarias. En la película, los retos van aumentando su intensidad: desde hablar con un extraño hasta cruzar dos edificios a través de una escalera de madera. Y el



reto para alcanzar el premio final consiste en asesinar a su oponente dentro de la dinámica del juego.

¿Cómo funciona el juego?

La *Ballena Azul* se basa en la relación entre los *jugadores* (participantes) y los *administradores*. Consiste en una serie de pruebas, ordenadas por los *administradores*, que los *jugadores* deben completar, por lo general una al día. Algunas implican desafíos, como ver sin descanso durante más de un día películas de terror, pero las pruebas pueden ganar en intensidad y violencia, como autolesionarse, grabarse con un cuchillo en el brazo una ballena y otras pruebas que sólo pueden acarrear trastornos psicológicos o físicos.

Recomendaciones para evitar caer en el reto de la *Ballena Azul*

PARA LOS PADRES:

- Comprobar –para conocer su alcance y contenidos– cualquier contenido raro o página sospechosa que detecte que esté usando su hijo en la página www.teprotejo.org o el CAI Virtual de la Policía Nacional.
- Restringir el acceso a móviles y redes sociales a edades tempranas. Una vez que se les autorice, se debe fijar un horario de uso y establecer que solo puedan acceder a Internet en casa.
- Revisar con ellos sus contactos en las Redes Sociales.
- Restringir la entrada a sitios específicos.
- Retirar los dispositivos móviles y ordenadores de las habitaciones, especialmente por las noches.
- Permanecer en alerta ante extrañas señales de los hijos, como alteraciones del sueño, aislamiento social o comportamientos y preguntas sin sentido.
- Avisar a las Redes Sociales de publicaciones que no cumplan las reglas.
- Prohibir encuentros con desconocidos a través de Redes Sociales.

Algunas pruebas se pueden ordenar de antemano, mientras que otras pueden ser dadas por los *administradores* el mismo día. Por la peligrosidad del juego, se dice que la última tarea puede ser el suicidio. Se cree que el primer caso de suicidio relacionado con el juego se produjo en 2015, en Rusia.

El cumplimiento de los 50 desafíos, que son las pruebas que tiene el juego, es supervisado por unos *curadores*, adolescentes con perfiles falsos o personas que viven en otros países, sin ninguna relación con los participantes, y que mandan los mensajes con las pruebas a las 04:20 de la madrugada.

Los participantes deben mandar fotografías de que han cumplido con los retos a sus curadores e, incluso, subirlos a redes sociales como prueba bajo las etiquetas *#i_am_whale* y *#bluewhalechallenge*.

Los adolescentes reciben mensajes en su teléfono o en perfiles de Facebook para unirse a grupos cerrados y poder participar en el juego.

- Bloquear los perfiles que inciten a jugar a esos juegos y borrar las publicaciones que etiqueten a los menores sin autorización.

PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS:

- Definir y socializar protocolos para manejar situaciones de riesgo en Internet donde se establezcan canales y responsables a quienes los niños u otros miembros de la comunidad educativa puedan acudir en busca de ayuda.
- Hacer un acompañamiento cercano con el apoyo de los padres de familia o tutores legales.
- Incluir herramientas tecnológicas que permitan rastrear la actividad en Internet de los estudiantes.
- Observar los comportamientos, estados de ánimo y cambios en los hábitos de los alumnos.
- Tratar el tema de la peligrosidad de las Redes Sociales a través de conferencias, charlas o tutorías.
- Introducir y mantener asignaturas de educación en valores, un eficaz antídoto.
- Intervenir de una forma rápida, directa y contundente en el caso de haya sospechas de que algún alumno tenga problemas con las Redes Sociales.

“Guía para actuar en caso de acoso escolar”, de Escuelas Católicas

“No estás solo”



La *Guía para actuar en caso de acoso escolar*, que ha elaborado Escuelas Católicas, es una importante publicación, útil, práctica, oportuna y necesaria, que tiene como principal objetivo ayudar a los responsables de los centros educativos a reaccionar adecuadamente ante los casos de acoso escolar que se puedan presentar. Además, la *Guía* proporciona pautas para fomentar en los centros educativos un ambiente que impulse la solidaridad, el compañerismo, la educación en valores y el trato personalizado con el alumnado. En este sentido, la *Guía* pone el acento en la importancia de la prevención.

La *Guía* transmite también a las víctimas el mensaje de que “no están solos” y de que cuentan con todo el apoyo educativo, social y jurídico necesario para abordar este fenómeno complejo que nunca debe quedar sepultado en el silencio. En este sentido, la *Guía* analiza estas situaciones de una manera integral desde los ámbitos pedagógico, pastoral, jurídico y de comunicación. Y no estamos ante un recetario, sino ante “una propuesta novedosa en cuanto que pretende prevenir, avanzar y dar respuestas contundentes, planificadas y comprometidas ante el acoso escolar”.

FINALIDAD DE LA GUÍA

Como se dice en la Introducción, esta *Guía* tiene la finalidad de “acompañar a los responsables de un centro edu-

cativo a reaccionar adecuadamente cuando se presenta una situación de acoso a un alumno o a un grupo de ellos y, sobre todo, ayudarles a crear un clima colegial que aleje el riesgo de que se produzcan situaciones parecidas”.

También la *Guía*, dándole la importancia que tiene a este problema, intenta desdramatizar, pues, subraya, “no son lo habitual en un centro educativo. El acoso escolar es de gran actualidad y en muchas ocasiones trasciende las paredes del aula, pero no debemos crear una alarma social innecesaria”.

MODALIDADES DEL ACOSO ESCOLAR

Comienza la *Guía* con unas aclaraciones previas que merece la pena tener en cuenta. La primera de ellas es qué es acoso escolar: “Entendemos por acoso escolar o *bullying* la conducta de persecución física o psicológica que realizan uno o varios alumnos contra otros, ante la indiferencia o complicidad de los compañeros. Los sujetos intervinientes son, por tanto, los agresores, los acosados y los alumnos observadores”. Por tanto, hay que distinguir entre acoso escolar y discriminación (diferenciar, excluir o tratar a otro alumno como un ser inferior por características físicas, ideas, religión, cultura, orientación sexual) y, también, entre acoso escolar y violencia escolar: “en este último caso, dos o más alumnos discuten o pelean, de manera abierta, con carácter puntual y

no tiene por qué haber desequilibrio de poder”.

También la *Guía*, en este apartado, habla del acoso escolar en las redes sociales (ciberacoso o *ciberbullying*), e introduce en conceptos muy presentes hoy día en el ámbito de internet: *sexting*, *happyslapping*, *ciberbaiting* y *grooming*.

CONTRA LA LEY DEL SILENCIO

El siguiente apartado está dedicado a la detección, indicadores y criterios a considerar ante el acoso escolar. Este punto es una necesidad y una de las claves, pues cuanto antes se detecte un caso, antes se podrá actuar. Por ello, los responsables del centro deben prestar atención a los indicios o evidencias de acoso.

El peligro en este punto es “la ley del silencio”: “en torno a estas situaciones existe, además, una ‘ley de silencio’ entre los alumnos por miedo a ser tachados de chivatos o a que el acoso se acrecienta; por la confusión y la falta de confianza y por no saber a quién contar lo que sucede; por vergüenza de la víctima. Además, el agresor suele buscar ese silencio cómplice de los testigos”.

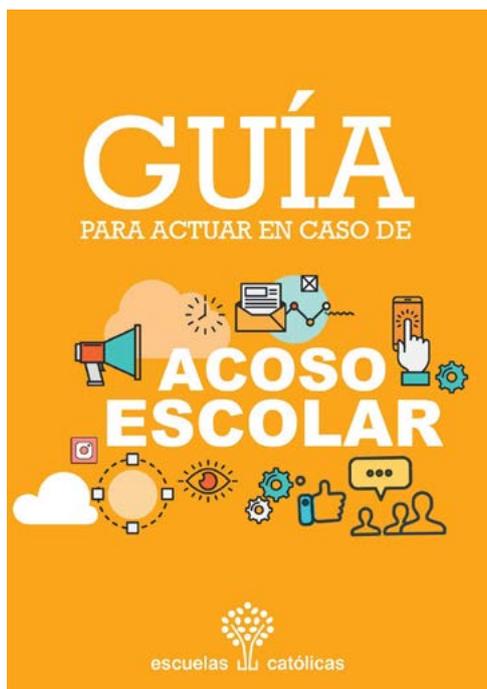
La *Guía* describe algunos indicadores en las supuestas víctimas, que pueden ser de corte físico, psicológico, emocional, de rendimiento y de vida social escolar. También proporciona una serie de indicadores para identificar a alumnos potencialmente agresores.

Para poder considerar un comportamiento como acoso escolar se han de cumplir tres criterios simultáneamente: desequilibrio de poder, intencionalidad y conciencia, cronicidad y sistematicidad.

PASOS PARA UN CERTERO DIAGNÓSTICO

El siguiente capítulo está dedicado a diagnosticar un posible caso de acoso escolar. Si se han observado indicios consistentes, hay que comunicárselo cuanto antes al director del centro. Se recomienda que se haga por escrito y con acuse de recibo. A continuación, la dirección debe convocar una reunión urgente con el orientador y el tutor para evaluar los hechos, así como con la Comisión de Convivencia, si la hubiese. Habrá que estar pendiente en estos momentos de los protocolos que han elaborado las Comunidades Autónomas para ver en qué momento se “debe informar a la Inspección Educativa”.

Estas páginas de la *Guía* son muy importantes para



hacer las cosas bien: hay que recoger toda la información posible, nombrar un instructor, implicar al equipo docente y al Departamento de Orientación, realizar entrevistas a los alumnos implicados... A continuación, se elaborará un Informe que se abordará en una reunión con el equipo directivo, el orientador, el tutor y el instructor. Se valorará la gravedad y alcance y se concretarán las medidas a adoptar. De ello, se encargará el Comité de Crisis, que será el responsable de decidir qué se hace para la resolución del problema, qué se dice y cómo, además de nombrar un portavoz.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Luego viene un capítulo clave: “Protocolo de actuación en caso de confirmación de acoso escolar”, uno de los platos fuertes de esta *Guía*, donde se describen las medidas pedagógicas y pastorales que deben abordarse; también las medidas jurídicas: adopción de medidas disciplinarias/correctoras y reparadoras de los daños físicos y morales correspondientes a los alumnos implicados” y la “comunicación al Servicio de Inspección Educativa, a la Comisión de Convivencia, si se tiene, y a la Fiscalía de Menores si se consideran que los hechos pueden ser constitutivos de faltas o delitos”.

Además, se hará un estudio de la responsabilidad civil y penal en los centros. Por último en este punto, se apuntarán las medidas para una correcta comunicación.

PREVENCIÓN, BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS

Al “Seguimiento y Evaluación” está dedicado el siguiente capítulo, que tiene como objetivo diseñar un plan de acompañamiento de las medidas adoptadas. Aquí sí que vendría bien trabajar en un Plan de Prevención con el fin de garantizar un buen clima de convivencia. Este es un asunto fundamental, y a él dedica la *Guía* otro de sus capítulos, totalmente necesario para el correcto funcionamiento de los centros y para reforzar la educación en valores.

La *Guía* proporciona después una actualizada bibliografía y un conjunto de enlaces de interés muy útiles para profundizar en este tema. El contenido práctico de la *Guía* se concreta en los Anexos.

[VER la Guía](#)

Doxing: una forma de acoso por Internet de largo alcance



“El doxing es una forma de acoso, una especie de escrache virtual que puede dejar de serlo si alguien te espera en la puerta de tu casa porque por la red se ha difundido tu dirección”.

Enrique Dans

A menudo, valoramos Internet como muy positivo porque nos deja hacer casi todo manteniendo un relativo anonimato. Sin embargo, este aparente anonimato puede ser, en realidad, un espejismo. La red nos permite, supuestamente, navegar con una máscara puesta, pero también es cierto que existe la posibilidad de que miles de personas conozcan y vean datos privados sobre nosotros o que, incluso, algunas consigan averiguar cosas de nuestra vida que difícilmente podrían llegar a saber si no fuese por Internet. Aunque parezca pura ficción, con unos cuantos clics y algunos conocimientos de informática y/o programación, es suficiente para retirar la máscara que se antepone entre una persona real y un foro o una red social. Y esto puede llevar a ser acosados en la red.

El *doxing* es un tipo de acoso adaptado a los tiempos recientes. Es una muestra de cómo la manera de dañar a los demás evoluciona a la vez que se van desarrollando las nuevas tecnologías.

El *doxing* es, técnicamente, un conjunto de estrategias destinadas a investigar, recopilar información y difundir información de una persona que fue específicamente seleccionada con un objetivo concreto o como vendetta. Esta búsqueda es de una naturaleza tal que revela información privada de contacto, la localización o, en algunos casos, la identidad real de la persona investigada.

No se trata simplemente de almacenar datos, sino que este tipo de información privada se utiliza como una forma de acoso por Internet, amenazando y extorsionando



a la víctima con hacer público lo que se ha descubierto sobre ella. El objetivo, además de una persona, también puede ser una organización o asociación.

¿Qué pasa en la red?

Cuando navegamos por la red, cuando dejamos comentarios, cuando nos registramos o interactuamos con páginas web, dejamos una huella digital. El *doxing* se aprovecha de esa huella para ir estirando del hilo y encontrar datos como nuestro lugar de residencia, el nombre de los amigos más cercanos, nuestras aficiones, nuestras opiniones políticas... o incluso confesiones, fotos o vídeos que nos pueden comprometer.

En una era digital en la que publicar una fotografía desafortunada en Facebook o un comentario en Twitter nos puede costar el despido del puesto de trabajo, el *doxing* supone una manera de extorsión que prácticamente no tiene límites. Si una fotografía, un vídeo o una historia publicada en Internet llegan a alcanzar unas cotas de difusión que se acercan a lo viral, una persona puede pasar a recibir docenas de burlas y amenazas de la noche a la mañana, de parte de personas que no conoce y no conocerá jamás pero que, a la vez, tienen el poder de maltratarla psicológicamente. Se produce un efecto de bola de nieve que se hace cada vez más grande, ya que cada vez participa más gente en su difusión.

¿Quién está expuesto al doxing?

Los menores son los más expuestos. Teniendo en cuenta de que el *doxing* frecuentemente va de la mano del *ciberbullying*, sus efectos en los jóvenes son especialmente

perjudiciales. El final de la etapa de la niñez y la adolescencia son momentos de la vida en los que la pertenencia al grupo suele tener una importancia capital; es, en este momento, cuando un menor está más expuesto al *doxing*. Cuando un niño o adolescente se ve expuesto de esta manera puede llegar a ver peligrar la posibilidad de recibir aceptación social o, incluso, a hacer que sea más posible que el *bullying* aparezca o se intensifique. Además, al ser un tipo de amenaza para el que no se está preparado, la indecisión sobre el qué hacer y la dependencia de los adultos llevan a la aparición de unos niveles de ansiedad muy altos que pueden llegar a provocar que el acosado no se sienta seguro en ningún lugar, ni en su propia habitación, ya que las amenazas en la red se producen en cualquier lugar y en cualquier momento. Estos menores suelen sentirse extremadamente amenazados y con altos grados de estrés que perjudican su vida.

¿Cómo defenderse del doxing?

No hay una manera sencilla de evitar ser víctima de un *doxéo*. La mejor forma de combatir el *doxing* es “teniendo claro qué dice la red de ti o qué puede encontrar una persona si busca con ciertas intenciones”. Por ejemplo: puede ser que tengas una multa pendiente de pago que

se ha publicado en el BOE. Hay que ser consciente de que alguien la puede sacar, porque eliminar de la red este tipo de informaciones es prácticamente imposible.

Por tanto, debemos tener claro que toda la información que subamos a la red o que exista sobre nosotros en ella es susceptible de ser utilizada para controlarnos. Es por este motivo que debemos securizar nuestros perfiles sociales y evitar dejar una huella digital de la que el día de mañana podamos arrepentirnos. El principal problema de internet tal y como hoy está estructurado es que resulta muy sencillo subir algo, y muy complicado eliminarlo.

El principal problema de internet es que resulta muy sencillo subir algo y muy complicado eliminarlo.



El síndrome de Procusto

Intolerancia a la diferencia

La incapacidad para reconocer como válidas ideas de otros, el miedo a ser superado profesional o personalmente, la generalizada envidia... todo ello nos puede llevar a eludir responsabilidades, tomar malas decisiones y frenar las iniciativas, aportaciones e ideas de aquellos que pueden dejarnos en evidencia.

Hablamos del *Síndrome de Procusto*, un nombre de origen mitológico que retrata una figura que resulta nefasta para cualquier organización o sociedad.

¿Dónde nace este mito?

Procusto o Damastes era uno de los hijos del dios Poseidón, según narra la mitología griega. Trabajaba como posadero del Ática en lo alto de las colinas, ofreciendo alojamiento a los viajeros solitarios. Una vez que entraban en su casa, eran invitados a tumbarse en una cama de hierro. Después de atarles y amordazarles, les cortaba las partes del cuerpo que sobresalían de la estructura para que cubrieran la cama si eran de estatura pequeña. Esta historia terrorífica no acabó hasta que Teseo mató a Procusto.

¿Qué tipo de personas lo padecen?

Por lo general, se da en personas con un elevado nivel de frustración y poca sensación de control, teniendo una autoestima baja o lábil. También puede ocurrir el caso contrario, una persona con una autoestima exagerada hasta límites casi narcisistas que vea que otros destacan y son más tenidos en cuenta que ellos mismos. Estas personas se caracterizan por ser grandes manipuladores, aunque no todos son conscientes de ello.

Quien ejerce esta actitud puede llevarla a cabo tanto de manera consciente como inconsciente.

Inconscientes de sus actos

- Les afecta emocionalmente cuando otra persona tiene razón y ellos no.
- Creen que son empáticos, pero en realidad juzgan desde su egocentrismo las reacciones de otros.
- Suelen hablar de trabajo en equipo, escucha, tolerancia, intercambio de idea..., pero siempre como argumentos para ser escuchados, no para escuchar.

Conscientes de sus actos

- Tienen miedo de conocer a personas proactivas, que tienen más conocimientos, capacidades o iniciativas que ellos. Si lo encuentran, les invade una sensación de desconfianza y malestar.
- Enfocan sus energías en limitar las capacidades, creatividad e iniciativa de otros para que no queden en evidencia sus propias carencias.
- Son capaces de modificar su posicionamiento inicial si con ello deslegitiman al otro.
- Suelen buscar la complicidad de otros para, entre todos, acabar con aquel que destaque más que ellos.

De este modo, se establecen actitudes de discriminación e incluso cierto nivel de acoso hacia la persona que sobresale, se ignoran o tergiversan sus ideas y se critican los intentos de proactividad y creatividad.

A menudo el contacto entre ambos sujetos pretende ser correcto, sin manifestarse aparentemente ningún tipo de conflicto de manera directa, si bien las relaciones tienden a deteriorarse con el tiempo.



Ámbitos en los que se observa

El *Síndrome de Procusto* puede observarse en cualquier entorno. Algunos de los ámbitos en los que resulta visible son los siguientes:

Ámbito académico

Quien sobresale es muchas veces mal considerado, tanto por algunos de sus compañeros como por los propios docentes. De hecho, en la infancia muchos superdotados se esfuerzan por obtener calificaciones dentro de la media precisamente para no sentirse menospreciados.

En algunos casos, se ha visto cómo alumnos y docentes han criticado y humillado públicamente a otros debido a que han podido sentirse inferiores en capacidades. Esto puede ocurrir incluso en la relación profesor-alumno cuando el primero tiene una baja autoestima. Se provoca así un ambiente que puede llegar a generar acoso y limitación de las capacidades.

Ámbito laboral

Es el ámbito en el que este síndrome puede resultar más evidente, al existir una gran competitividad y ser posible que otras personas más preparadas o con mejores capacidades resulten más aptas para el propio

puesto. En el ámbito laboral se intenta que la persona que sobresale no lo haga, minusvalorando sus aportaciones o incluso apropiándose de ellas, estableciendo un excesivo nivel de control sobre el sujeto en cuestión; en algunos casos, se extienden rumores respecto a su persona o su trabajo con el fin de desacreditarla.

Para la empresa, el *Síndrome de Procusto* supone un perjuicio evidente, al no permitir la potenciación de las capacidades y de los recursos de la empresa y supone una dificultad añadida a la hora de expandirse y gozar de éxito. Se dificulta el trabajo en equipo, genera tensiones y problemas de salud y bienestar corporativo. Este clima de tensión es claramente perjudicial tanto para las personas implicadas como para la institución a la que representan. Lastra el desarrollo de las capacidades de los empleados más brillantes y desaprovecha los recursos de la empresa.

Ámbito personal

También puede extenderse a lo personal. En estos casos, familia, amigos o parejas son criticados constantemente; los fracasos y el malestar que pueda sentir la persona son vistos como una amenaza y producen cierto nivel de alegría y satisfacción (si bien en ocasiones puede verse empañada por la culpabilidad cuando se hace de forma inconsciente).

Tanto la persona con *Síndrome de Procusto* como la víctima se verán afectadas, causando una relación tóxica si es que esta llega a producirse.

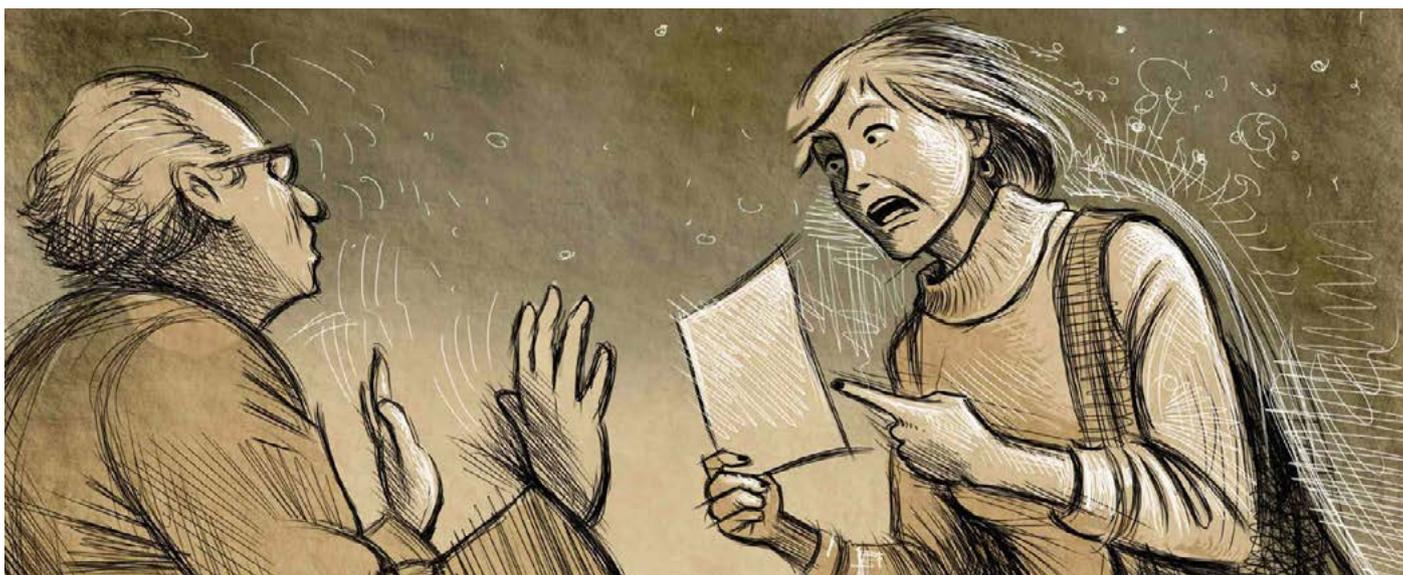
El miedo a verse superado lleva a muchas personas a vivir en una continua mediocridad, donde ellos no avanzan pero tam-

poco permiten que otros lo hagan.

Roban tus sueños y tus energías... Y, ¡cuidado!, todos conocemos a alguien así.

El Síndrome de Procusto se da, normalmente, hacia personas que pueden estar por encima, pero en ocasiones también se rechaza a las que considera tienen menores capacidades que las propias.

El acoso de los padres: un problema para los docentes españoles



No hace mucho, la relación de las familias con la escuela era mínima, aunque desde lejos se basaban en el respeto y la autoridad de los docentes. Luego, las familias entraron en la escuela al aliarse con los docentes para conseguir la modernización de los centros y la enseñanza. La mayoría de expertos coinciden en la importancia de establecer lazos de confianza, ya que favorece el rendimiento del alumno, la relación padres-hijos y una mejor percepción mutua del colegio y la familia.

A pesar de ser de gran importancia, la relación entre docentes y familias no siempre es ideal, nunca ha sido de 10, pero parece que las notas empeoran. Hoy en día, los padres se implican más en la educación de sus hijos, lo que se considera positivo, pero también genera más conflictos con los docentes, que se sienten cuestionados. A su vez, éstos critican la sobreprotección de los hijos.

Actualmente, los padres no dudan en enfrentarse al profesor, denunciarle o injuriarle si con ello consiguen que su hijo saque partido de la situación, aunque se salten las normas, falseen hechos, pisoteen los derechos de sus propios compañeros o difamen al profesor.

Por este motivo, los docentes se sienten cada vez más cuestionados ante cualquier decisión que adoptan en clase. A menudo, las familias desautorizan a los docentes. El acoso y amenazas de padres es el principal motivo por el cual los docentes solicitan ayuda a profesionales en casi un 30% de los casos.

Conflictos más comunes que podemos identificar en la relación docente-padres:

- Los padres se sienten amenazados por la idea de que alguien más esté educando a sus hijos, generalmente porque consideran que la educación que reciben sus hijos en el aula contradice a la educación familiar.
- Los docentes tienen algún desacuerdo con los alumnos y éstos comunican de manera alterada la información sobre dicho desacuerdo a sus padres.
- Los padres consideran que el docente no pone suficiente atención a su hijo(a) o que lo controla demasiado.
- Los padres consideran que el docente está siendo injusto con sus hijos en alguna situación específica.



Perfiles de padres conflictivos

Natalie Schwartz describe en *The Teacher Chronicles* tipos de padres y madres que pueden ser conflictivos y cómo deben lidiar con ellos los profesores de sus hijos:

- **Hiperimplicado.** Agobia con correos electrónicos y visitas repentinas. Schwartz aconseja establecer un calendario razonable de contactos para tenerle al día (cada dos o tres semanas) y que le tranquilicen sobre su hijo.

- **Ausente.** No responde a avisos ni acude a reuniones. Hay que intentar adaptarse a su horario, llamarle por teléfono si no puede ir a la escuela.
- **El muy exigente.** Que pide que se ponga a su hijo en el grupo avanzado, que se eleve el nivel... El profesor debe reflexionar si el alumno podría dar más de sí o explicar al padre que si se le exige más de lo que puede dar, se puede frustrar al alumno.
- **El que se pone a la defensiva.** Culpa al profesor o la escuela si el alumno tiene un mal comportamiento o malas notas. El profesor debe tener una actitud positiva, destacar lo bueno del alumno y pedir a la familia que ayude a mejorar el aspecto conflictivo.
- **El que no coopera.** Que considera más importante que las clases un certamen de ballet o una minigira con el equipo de fútbol. Los profesores no deben aceptar excusa alguna que no sea una enfermedad o emergencia familiar.

La escuela del futuro seguirá necesitando una relación fluida con las familias, lo que exige esfuerzos por ambas partes.

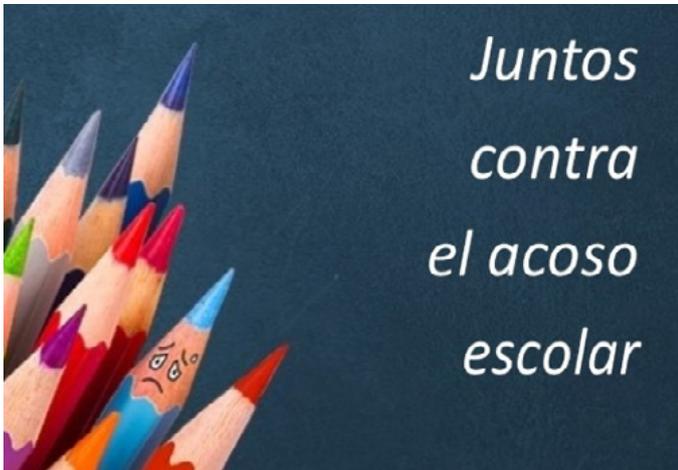
Consejos para lidiar con situaciones de conflicto en la relación padres-docentes

- Actuar de manera **asertiva** para solucionar el conflicto.
- Establecer una conversación presencial de comunicación donde haya un **clima de confianza y respeto**.
- Asegurar a las familias que el objetivo de la reunión es generar un clima donde puedan aportar su experiencia y habilidades para llegar a una solución que beneficie al alumno. El **trabajo en conjunto** y la opinión de más voces siempre resulta beneficioso.
- Durante estas entrevistas, es muy importante que el docente **escuche de manera honesta** y active lo que tienen que decir los padres. Independientemente de si estamos de acuerdo o no, sentirse escuchados es un primer paso hacia la construcción de una solución.
- En caso de haber un malentendido en cuanto a alguna comunicación previa, aclarar de **manera precisa y respetuosa** lo que sea necesario. Para lograrlo, es importante tener información que avale su posición.
- Independientemente de la situación, es importante que el docente se refiera al alumno no solo desde sus errores, sino también desde sus éxitos y logros. De esta manera queda claro que no es nuestra intención perjudicar al alumno por algún prejuicio personal, sino que hemos hecho un **análisis profundo sobre su situación con el objetivo de ayudarlo**.
- Al discutir posibles soluciones, es importante enfatizar la **naturaleza colaborativa** de esta tarea. Hay que evitar decir qué es lo que los padres o el alumno deben hacer para solucionar el problema. En lugar de eso, proponer cómo se puede trabajar en conjunto para resolver las cosas.
- Una vez que tanto los padres como el docente hayan propuesto soluciones, es importante procurar **llegar a un acuerdo y activar un plan de acción** que indique qué acciones se van a llevar a cabo para resolver el problema.
- En caso de no lograr llegar a un acuerdo: asegurar a las familias que **se puede solucionar desde otra perspectiva** a cargo de un tercero que ejerza de árbitro, en este caso la dirección escolar.
- Independientemente del resultado de la reunión, es importante **programar una forma específica y clara de seguimiento** y comunicación entre el docente y los padres. Esto promueve la construcción de una mejor relación entre ellos a partir del respeto y la confianza mutuos. De estar disponible, un canal apropiado para este seguimiento es el correo electrónico, ya que es de fácil acceso para ambas partes y genera un registro de la comunicación.

EFEMÉRIDES

5 NOVIEMBRE

Día Internacional contra la Violencia y el Acoso en la Escuela (y también el ciberacoso)



Este Día Internacional, declarado por la UNESCO en 2019, tiene como objetivo eliminar la violencia y el acoso en la escuela, incluido el ciberacoso, para que todos los niños y jóvenes puedan ejercer su derecho a la educación, la salud y el bienestar. Ya es hora de abordar verdaderamente las causas fundamentales de la violencia y promover una cultura de respeto entre los estudiantes y de tolerancia cero frente a la violencia. Conviene no olvidar que uno de cada tres estudiantes es acosado de alguna forma por sus compañeros.

Los Estados Miembros de la UNESCO designaron el primer jueves de noviembre de cada año como *Día Internacional contra la Violencia y el Acoso en la Escuela* (incluido el Ciberacoso), reconociendo de este modo que la violencia en el entorno escolar bajo todas sus formas atenta contra los derechos de los niños y los adolescentes, la salud y el bienestar. La UNESCO hace un llamamiento a los Estados, a organizaciones internacionales y regionales y a la sociedad civil, para que promuevan este Día Internacional. **La Federación de Enseñanza de USO también se adhiere a este llamamiento.**

El acoso se define como un comportamiento agresivo que implica acciones negativas no deseadas y repetidas a lo largo del tiempo y un desequilibrio de poder o fuerza entre los perpetradores y las víctimas. Afecta a estudiantes de

todas las edades, en todos los países y regiones del mundo. Las pruebas revelan que casi uno de cada tres estudiantes ha sido acosado en el último mes, lo que hace que sea la forma de violencia más frecuente en las escuelas. Uno de cada diez estudiantes ha sido acosado cibernéticamente, y esta forma de acoso, tan difícil de descubrir, va en aumento. Las consecuencias del ciberacoso, y más en tiempos del COVID-19, son graves.

El acoso se asocia a graves consecuencias para la salud. Los estudiantes que son acosados tienen el doble de probabilidades de sentirse solos, de no poder dormir por la noche y de haber pensado en el suicidio que los que no son acosados.

No sólo las víctimas se ven afectadas por la violencia y el acoso en la escuela, incluido el ciberacoso. Toda la comunidad escolar se ve afectada. La mala disciplina y un entorno escolar inseguro se traducen en un menor rendimiento académico en general.

Demasiadas personas piensan que el acoso en la escuela, incluido el ciberacoso, es un rito inofensivo de paso a la edad adulta y que poco se puede hacer para detenerlo. En cambio, hay pruebas sólidas de que la violencia y el acoso en la escuela, incluido el ciberacoso, pueden prevenirse. Ningún estudiante debe vivir con miedo de ir a la escuela.

El liderazgo político y marcos normativos sólidos, planes de estudio que promuevan un clima escolar propicio y la capacitación de los maestros, son la base en la prevención del acoso. La creación de entornos escolares físicos y psicológicos seguros también desempeña un papel fundamental en el éxito, incluidos los mecanismos para denunciar el acoso y el apoyo a los estudiantes afectados. Todos los interesados de la comunidad escolar, incluidos los padres de familia, deben participar y colaborar para prevenir esta lacra.

3 DICIEMBRE

HACEMOS UN RECONOCIMIENTO ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES QUE SE DEDICAN A ATENDER A ESTAS PERSONAS

Día Internacional de las Personas con Discapacidad



En octubre de 1992, la Asamblea General de Naciones Unidas decidió elegir el 3 de diciembre como Día Internacional de las Personas con Discapacidad con el objetivo de llamar la atención y movilizar apoyos para aspectos claves relativos a la inclusión de personas con discapacidad en la sociedad y en el desarrollo.

Más de 1.000 millones de personas viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad, cifra que representa el 15 % de la población mundial. De ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables de funcionamiento. En España, hay 2,5 millones de personas con movilidad reducida y el 74% de ellas, 1,8 millones, precisan de ayuda para poder salir de sus casas y mayoritariamente (el 73%) la obtienen de amigos y familiares. El 4%, alrededor de 100.000, no tienen esa ayuda y nunca salen de casa.

Detrás de todas las cifras, hay personas humanas con nombre y apellidos, y es que la discapacidad, además de la persona que la tiene y la sufre, impregna además a su entorno más próximo, padres, hijos, hermanos, familias y amigos en las tareas de atención y cuidados.

La discapacidad, para la OMS, es un “fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”, cambiando la forma de sentir-pensar-estar-hacer de las personas que las padecen y los familiares y personas más cercanas.

Durante la pandemia, más de 200.000 trabajadores de Atención a la Discapacidad se enfrentaron en sus puestos de trabajo al COVID'19 bajo unas condiciones de seguridad mínimas.

Desde USO, y a través de su Federación de Enseñanza, reconocemos el trabajo que han realizado los trabajadores del sector

de Atención a la Discapacidad desde el mes de marzo, trabajo que merece un gran reconocimiento social, educativo, laboral y profesional, así como que se añada el cobro de un plus de peligrosidad al tratar con personas de conductas imprevisibles y, a veces, agresivas.

Ya hemos denunciado cómo algunas empresas del sector están cometiendo actuaciones totalmente irresponsables, abusando especialmente de las personas trabajadoras más vulnerables, como son los trabajadores con discapacidad que trabajan en los centros de empleo y especiales. Estos centros se han convertido, habitualmente, en caladeros de mano de obra muy barata y en los que los trabajadores se encuentran totalmente desprotegidos, tanto laboral como sanitariamente. La falta de protección, los hace aún más débiles e indefensos.

En estos momentos, pedimos a las empresas que, ante la actual situación de emergencia sanitaria, se llegue a algún tipo de regulación de la jornada para que sus condiciones no supongan un abuso.

TRABAJANDO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL COLECTIVO

Desde hace años, desde USO trabajamos para mejorar las condiciones laborales de estos profesionales, que se merecen un convenio colectivo más digno que el que tienen en la actualidad. Se debe trabajar en la negociación colectiva para que realicen unas jornadas razonables y se les reconozca económicamente con un sueldo justo, teniendo en cuenta que la mayoría de personas en el sector son mujeres.

Además, desde USO consideramos necesaria una reforma del sector que dé respuesta a las verdaderas necesidades que tienen tanto trabajadores como usuarios, pues durante todo este periodo de pandemia se ha visto la gran importancia de las tareas de cuidados. Se debe trabajar por su estabilidad laboral, la justa regulación de la jornada de trabajo, el control de los calendarios laborales -especialmente en los Centros Especiales de Empleo-, la clarificación de funciones, la regulación de los periodos vacacionales, etc. Esta es la mejor manera de prestigiar e indispensable trabajo que realizan en beneficio de toda la sociedad.

30 de enero

Día escolar de la **Paz** y la **No-violencia**

En 1998 la ONU proclamó el Decenio Internacional para una Cultura de la Paz (2001-2010). En ese momento, el Día Escolar de la Paz y la No Violencia llevaba ya 36 años practicándose en centros escolares de todo el mundo. El 30 de enero se celebra este día, dedicado a conmemorar en los centros educativos una cultura de no violencia y paz.

En ese día se celebra el aniversario de la muerte del Mahatma Gandhi India, 1869-1948), líder pacifista que defendió y promovió la no violencia y la resistencia pacífica frente a la injusticia y que fue asesinado por defender estas ideas.

Para Gandhi, la paz no era solo una postura acomodaticia para evitar conflictos. Para él, la paz era el único camino que debían recorrer los seres humanos, para seguir evitando tanto daño, tanto mal y tanta injusticia en el mundo. Como dijo el propio Gandhi, “No hay camino para la paz: la paz es el camino”.

Actualmente son muchos los conflictos que siguen abiertos en todo el mundo, pero también es mucho mayor la cantidad de información que se consigue al respecto. Los niños y jóvenes están siendo bombardeados constantemente con textos, datos, infografías, entre otros, que los exponen, queramos o no, a una realidad cada vez más violenta.

La educación en y para la tolerancia, la solidaridad, la concordia, el respeto a los Derechos Humanos, la no-violencia y la paz son motivos para recordar este día. En el Día de la Paz, los centros educativos se comprometen a ser defensores de la paz y entendimiento entre personas de distinta procedencia y modos de pensar.

Respeto, amor, justicia, libertad, paz, equidad o igualdad, tolerancia, lealtad, responsabilidad, honestidad... son valores que el Día de la Paz pretende sembrar en el alumnado con el objetivo de crear hombres y mujeres que prefieran hablar en vez de golpear, conciliar en vez



**“No hay camino para la paz:
la paz es el camino”**

-Mahatma Ghandi-

de gritar y unirse en vez de competir fieramente unos contra otros.

Una educación inspirada en una cultura de no violencia y paz permite a nuestro alumnado adquirir conocimientos, actitudes y competencias que refuercen su desarrollo como ciudadanos globales críticos y comprometidos con sus derechos y los de otras personas.

El Día de la Paz, por su temática general de no violencia, resolución de conflictos y convivencia, puede trabajarse en todos los niveles educativos desde Educación Infantil hasta Bachillerato.

28 DE ABRIL. DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Con la prevención no se juega



Con motivo del Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, desde USO seguimos denunciando, día a día, el aumento de la siniestralidad laboral y la falta de reconocimiento del origen laboral de la mayor parte de las dolencias que sufrimos. Para USO, la prevención salva vidas y es necesario que, en este país, de una vez por todas, se tome en serio.

En 2021, se produjeron un total de 1.137.523 accidentes de trabajo, un 13,2 % más que el año anterior. 705 personas han perdido la vida en el trabajo, de los cuales 575 han fallecido durante la jornada laboral y 130 en accidentes in itinere. Los accidentes de trabajo leves y graves se han disparado un 16,3 % y un 5,6 %.

De esta escalofriante cifra, solo 6 fallecimientos han sido reconocidos como consecuencia del covid-19. Esta bajísima cifra, deja a las claras la infradeclaración del origen laboral de la Covid-19. Desde USO seguimos exigiendo que se haga extensivo su reconocimiento como enfermedad profesional, que se hizo en 2021 solo para los sanitarios, para los trabajadores y trabajadoras de empresas auxiliares que desarrollan su trabajo en centros sanitarios y sociosanitarios.

Durante 2021 han aumentado las enfermedades profesionales notificadas, que ascienden a 20.010 un 11,5 % más que en 2020. A pesar del incremento de enfermedades profesionales notificadas en 2021, su infradeclaración sigue existiendo. Las enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo son, en muchas ocasiones, consideradas dolencias y pasan a ser contingencias comunes. Esta infradeclaración tiene dobles consecuencias: menor cobertura económica y sanitaria para la persona trabajadora afectada y falta de prevención para el resto de la plantilla.

Por tanto, desde USO reclamamos poner fin a esa infradeclaración, primer escollo para prevenir una enfermedad profesional. Si no se declaran, no existen, y no se previenen. Así, pedimos la reforma del RD 1299/2006, para acabar con esto.

Desde USO seguimos denunciando la gravedad y el aumento de los problemas de salud mental que sufren muchos trabajadores, que se han visto aumentados con la pandemia, y continuamos exigiendo su reconocimiento y prevención. Por eso, trabajamos para que sea efectiva su regulación y que se incluyan los riesgos psicosociales en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

USO continúa reivindicando la figura de los delegados y delegadas de Prevención, única figura que vela por el cumplimiento de la ley y cuya labor de denuncia se hace imprescindible como única alternativa para obligar a las empresas y a las Administraciones públicas a actuar frente los riesgos laborales.

Para USO, es necesario un Pacto de Estado donde participemos todos los agentes implicados y abordar, de una vez por todas, la salud en el trabajo como prioridad nacional. Es necesario que haya un debate social al respecto, siendo necesario visibilizar el problema de la siniestralidad laboral en los medios de comunicación y mediante campañas, para que la ciudadanía sea consciente de la gravedad de la situación.

12 de Junio, Día Mundial contra el Trabajo Infantil



El 12 de junio es el Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Millones de niños de todo el mundo se dedican a algún tipo de trabajo peligroso o en el que son explotados, por lo general a expensas de su salud y su educación y, sobre todo, de su bienestar general y desarrollo. Trabajan para sostener a sus familias, pero el trabajo infantil se vuelve inaceptable cuando lo hacen niños que deberían estar en la escuela. Además, hay muchos niños que están desarrollando un trabajo inadecuado para menores de 18 años.

UNICEF calcula que unos 150 millones de niños de entre 5 y 14 años, o casi 1 de cada 6 niños en este grupo de edad, son víctimas del trabajo infantil. Según las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 7,4 millones de niños en el mismo grupo de edad se dedican al trabajo doméstico, que se lleva a cabo de manera desproporcionada por niñas.

Los niños que se dedican a los trabajos domésticos se encuentran entre los más explotados y maltratados por una serie de razones, como la discriminación, la exclusión de las leyes laborales, el aislamiento y su naturaleza oculta. Los niños tienen mayor riesgo, debido a su corta edad, la falta de conocimiento de sus derechos, la separación de su familia y la dependencia de su empleador.

Si bien es cierto que el número de niños en situación de trabajo infantil ha disminuido en 94 millones desde 2000, la tasa de reducción se desaceleró en dos tercios en los últimos años. Una de las metas del Obje-

tivo de Desarrollo Sostenible 8 exige el fin del trabajo infantil en todas sus formas para 2025. ¿Cómo debe encaminarse la comunidad mundial hacia la eliminación del trabajo infantil?

* * *

Muchos niños en todo el mundo participan en formas de trabajo remuneradas y no remuneradas que no son perjudiciales para ellos. Sin embargo, se considera niños trabajadores cuando son demasiado jóvenes para trabajar en actividades peligrosas que pueden comprometer su desarrollo físico, mental, social o educativo. En los países menos adelantados, algo más de uno de cada cuatro niños (de 5 a 17 años) realiza trabajos que se consideran perjudiciales para su salud y desarrollo.

El Día Mundial contra el Trabajo Infantil de este año se centra en las medidas adoptadas con miras al Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil. Es el primer Día Mundial desde la ratificación universal del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, y tiene lugar en un momento en el que la crisis de la COVID-19 amenaza con revertir años de avances para afrontar el problema.

Para el Día Mundial de este año, se promueve una “Semana de acción”, comenzando con la publicación de las nuevas estimaciones mundiales del trabajo infantil. Los eventos y actividades que se llevan a cabo durante esta semana brindan una oportunidad para que los socios muestren los avances en el cumplimiento de sus “Compromisos de acción 2021”.

Con objetivo de sensibilizar sobre la explotación infantil, UNICEF España lanzó la campaña “#TheUnescapeRoom”. Con este [vídeo](#) buscan ponernos en la piel de los niños que trabajan en las condiciones más extremas.

www.un.org/es • www.unicef.es

21 de septiembre, Día Mundial del Alzheimer



El 21 de septiembre se celebra el Día Mundial del Alzheimer, proclamado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y respaldado por Alzheimer's Disease International (ADI).

La enfermedad de alzhéimer se considera la nueva epidemia del siglo XXI. Se estima que para el año 2050 el número de personas con alzhéimer ascienda a 131 millones. Con este Día Mundial Se trata de concienciar sobre esta enfermedad, que afecta no solo a los pacientes sino también a los cuidadores directos y familiares. Y, entre otras cuestiones, también se pretende:

- Conocer las necesidades reales de los enfermos. Brindarles terapias de estimulación para la memoria y ejercicios mentales.
- Ofrecer apoyos públicos a las personas con alzhéimer y sus cuidadores.
- Investigación sobre el alzhéimer y sus tratamientos.
- Campañas de prevención de la enfermedad, trabajando en los factores de riesgo modificables.

¿Qué es el alzhéimer?

La enfermedad de alzhéimer es la forma más común de demencia las personas mayores. La demencia es un trastorno cerebral que afecta gravemente la capacidad de una persona de llevar a cabo sus actividades diarias. La enfermedad comienza lentamente. Primero afecta las partes del cerebro que controlan el pensamiento, la memoria y el lenguaje. Las per-

sonas con el mal pueden tener dificultades para recordar cosas que ocurrieron en forma reciente o los nombres de personas que conocen.

Con el tiempo, los síntomas empeoran. Las personas pueden no reconocer a sus familiares; pueden tener dificultades para hablar, leer o escribir; pueden olvidar cómo cepillarse los dientes o peinarse el cabello. Más adelante, se pueden volver ansiosos o agresivos o deambular lejos de su casa. Finalmente, necesitan cuidados totales.

Suele comenzar después de los 60 años. El riesgo aumenta a medida que la persona envejece. El riesgo es mayor si hay personas en la familia que tuvieron la enfermedad.

Ningún tratamiento puede detener la enfermedad. Sin embargo, algunos fármacos pueden frenar por un tiempo limitado que los síntomas empeoren.

Consejos para ayudar a familiares y cuidadores de enfermos de alzhéimer

1. No pierdas los nervios. La conducta del paciente no responde a una lógica, sino que el deterioro de su estado mental le ha convertido en una persona enferma.
2. Háblale lentamente y dirigiéndote a él. Dirígete al enfermo por su nombre, estableciendo contacto visual y hablándole suave y lentamente.
3. Facilita que haga las tareas por sí mismo mientras pueda.
4. Seguir una rutina: las comidas, la higiene, las



necesidades básicas o las actividades debemos hacerlas siempre de la misma forma, a la misma hora y en el mismo lugar, componiendo unos hábitos lo más parecido posible a los que existían antes de la enfermedad.

- Planifica y toma decisiones con tiempo. Es recomendable adelantarse a posibles situaciones

- para reaccionar a tiempo.
- Evita discutir o reñirle. Sorteas las discusiones, tengas o no razón; sólo generan frustraciones para todos y la ansiedad puede perjudicar al enfermo.
- Sé tolerante ante su conducta. Una de las manifestaciones del alzhéimer son los trastornos en el comportamiento del enfermo, de forma que a veces puede insultar o reaccionar mal ante las personas de su entorno. El cuidador no debe asumir las conductas incoherentes como un ataque, sino como un síntoma incontrolable y sin mala intención.
- Cuídate para cuidarle. Tómate tu tiempo y espacio para descansar, comer y dormir bien y también para distraerte o disfrutar de alguna afición que te guste.
- Si está en casa, valora la conveniencia de que el paciente asista a un Centro de Día.

Las 10 señales

La *Alzheimer's Association* ha creado esta lista de señales de advertencia de la enfermedad y otros tipos de demencia. Cada individuo puede experimentar una o más de estas señales a grados diferentes.

	SEÑALES ALZHEIMER	CAMBIOS RELACIONADOS CON LA EDAD
1	Cambios de memoria que dificultan la vida cotidiana	Olvidarse de vez en cuando de nombres o citas, pero acordándose de ellos después.
2	Dificultad para planificar o resolver problemas	Cometer errores de vez en cuando al sumar y restar.
3	Problemas para desempeñar tareas habituales en la casa, en el trabajo o en su tiempo libre	Necesitar ayuda de vez en cuando para usar el microondas o grabar un programa de televisión.
4	Desorientación de tiempo o lugar	Confundirse sobre el día de la semana, pero darse cuenta después.
5	Dificultad para comprender imágenes visuales.	Cambios de la vista relacionados con las cataratas.
6	Nuevos problemas con el uso de palabras en el habla o en lo escrito	Tener dificultad a veces para encontrar la palabra exacta al hablar.
7	Colocación de objetos fuera de lugar y la falta de habilidad para retrazar sus pasos.	De vez en cuando, colocar cosas (como los lentes o el control remoto) en un lugar equivocado.
8	Disminución o falta del buen juicio.	Tomar una mala decisión de vez en cuando.
9	Pérdida de iniciativa para tomar parte en el trabajo o en las actividades sociales.	Estar a veces cansado de las obligaciones del trabajo, de familia y sociales.
10	Cambios en el humor o la personalidad.	Desarrollar maneras muy específicas de hacer las cosas y enojarse cuando la rutina es interrumpida.

Qué hacer si se observan estos signos

Si nota alguno de los 10 signos de advertencia del alzhéimer en ti o en alguna persona conocida, conviene no ignorarlos. Se debe programar cuanto antes una cita con tu médico.

Mediante la detección temprana, se pueden explorar tratamientos que podrían aliviar los síntomas y ayudar a los pacientes a mantener un nivel de independencia por más tiempo. También puede aumentar las

posibilidades de participar en ensayos clínicos de medicamentos que ayudan a promover la investigación.

Fuentes:

www.alz.org

www.diainternacionalde.com

COVID

¿Qué es la fatiga pandémica?

SÍNTOMAS Y RECOMENDACIONES PARA AFRONTARLA



A escasos 45 días de cumplir un año de encierros intermitentes, restricciones sociales, emocionales e incluso económicas, estamos que iya no podemos más! Física y psicológicamente estamos agotados. Dejar atrás nuestras actividades diarias, ciertas rutinas, el contacto físico y sobre todo los planes con amigos y familiares nos han hecho perder parte de los reforzadores positivos y estímulos agradables de la vida.

El ser humano tiene una gran necesidad de sentir control. Y el caso de la pandemia es una de esas situaciones que hoy escapan a nuestro control. No sabemos si mañana nos confinarán, si habrá nuevas restricciones, si el plan que teníamos pensado se anulará por un posible positivo y todo ello nos impide pensar en planes a largo plazo. La incertidumbre lleva consigo la idea de no saber qué esperar y esto genera en las personas un estado de hiperalerta, miedo e inseguridad.

La consecuencia directa de este año de pandemia y que ha afectado a cerca del 60% de la población europea, es la denominada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como fatiga pandémica.

La fatiga pandémica es una forma de desgaste emocional derivada del estado de hipervigilancia, la in-

certidumbre en la que nos encontramos y la falta de control que sentimos sobre la pandemia y nuestra propia vida. Aunque al inicio se observaba como el miedo inicial a la pandemia, se ha ido convirtiendo poco a poco en un agotamiento generalizado de la población. La fatiga pandémica se ve afectada por el paso del tiempo y por las emociones, las experiencias y las creencias personales.

¿Cómo se manifiesta?

Los síntomas están relacionados con la ansiedad, la apatía, la depresión, el estrés, la frustración, la irritabilidad, el agotamiento o la desmotivación. Junto a ellos, cada vez es más común ver que también se manifiestan otros de carácter más físico, como alteraciones del sueño, cansancio, dolores de cabeza tensionales, problemas gastrointestinales o sensaciones físicas



relacionadas con la ansiedad (falta de aire, taquicardias, etc.).

Pero también, cada vez más, las personas se sienten desmotivadas para seguir las recomendaciones y restricciones de las autoridades sanitarias. Así, está disminuyendo su esfuerzo por mantenerse informados y las percepciones del riesgo relacionadas con la Covid-19 también se están reduciendo.

Medidas de prevención contra el COVID en el ámbito laboral y de las empresas

Podrían establecerse cuatro posibles estrategias, clave en las empresas, que pueden realizarse a través de las personas responsables de la comunicación y de la prevención del contagio, con el fin de mantener y revitalizar el apoyo de los trabajadores en las conductas de protección.

- Entender a las personas, sus motivaciones y barreras. Identificar a las personas más reticentes en protegerse.
- Potenciar la participación, consultando la eficacia de las medidas adoptadas para poder modificarlas o cambiarlas ágilmente.
- Enfocar la comunicación al beneficio propio y común de seguir las medidas establecidas, tanto en la empresa como fuera de ella, para diferenciar las actividades con mayor riesgo de contagio.
- Reconocer las emociones de las personas que provocan la desmotivación para poder prestarles apoyo psicológico.

Luchar contra el aumento de contagios por COVID, una labor de todos los trabajadores

Para entender a las personas, pueden realizarse visitas en los puestos de trabajo o mantener conversaciones cara a cara, on-line o telefónicamente para identificar específicamente las motivaciones y barreras. De igual forma, pueden recabarse los puntos de vista más generales de los grupos de riesgo implicados, estableciendo indicadores que evalúen de manera periódica el nivel de fatiga de la plantilla.

Puede potenciarse la participación creando espacios de diálogo en los que estén representados todos los actores involucrados, nombrándolos por turno, departamento, área de producción o fábrica.

El acceso a la información es esencial, pero no garantiza por sí misma la adopción de comportamientos preventivos. Existen otros factores que influyen en la adopción de los comportamientos deseados y deben tenerse en cuenta para determinar las estrategias comunicativas más adecuadas en la prevención de la Covid-19:

- La comprensión de las informaciones relativas a la pandemia.
- Confianza en las instituciones que marcan las medidas.
- La propia percepción del riesgo.

Contra la fatiga pandémica, información rigurosa y bidireccional

La transparencia, la escucha a la plantilla, la planificación y la proactividad deben ser herramientas para anticiparse a los rumores y evitar que circule información errónea de otras fuentes no oficiales. Estas actitudes pueden ser claves para disminuir la fatiga pandémica. Para ello, la información ha de ser transparente, veraz, rigurosa, comprensible y accesible. Además, la escucha de las inquietudes y necesidades informativas de la plantilla refuerzan la confianza en la gestión empresarial de la crisis.

Para reducir los efectos de la fatiga pandémica debe evitarse:

- repetir informaciones erróneas.
- sobresaturar.
- polarizar actitudes.
- señalar los comportamientos no deseables como frecuentes.
- inducir a un miedo desmedido.

Debe recordarse que, para que esta comunicación sea efectiva, los canales deben ser bidireccionales. Los



mensajes ofrecidos deben recibir retroalimentación, resultar adecuados y aceptables, y estar contruidos desde el diálogo. Tienen que identificarse y segmentarse los grupos destinatarios para adaptar el contenido.

Recomendaciones personales para reducir la fatiga pandémica

Mensajes como el correcto lavado de manos, el uso de mascarillas o mantener la distancia física de seguridad están dejando de ser eficaces entre la población y, por ello, la OMS recomienda seguir una serie de sugerencias para que la población pueda superar esta sensación y revitalizar el apoyo a las medidas sanitarias de prevención:

Adaptarse a esta situación puede suponer un auténtico desafío para muchas personas; por ello, ofrecemos una serie de recomendaciones para evitar la “fatiga pandémica:

- Cuidar el organismo mediante una alimentación saludable, una correcta higiene del sueño y ejercicio físico.
- Reducir el estrés con ejercicios como el yoga, la lectura o los paseos por la naturaleza.
- Mantener el contacto social con amigos y familiares.
- Aceptar las sensaciones. Las situaciones desafiantes despiertan una mezcla de emociones, pero reprimir los sentimientos e ignorarlos no los hace desaparecer. En cambio, reconozca y nombre sus sentimientos.
- Crear nuevas tradiciones y pasatiempos.
- Es importante que tratemos de centrarnos en aquello que sí depende de nosotros mismos y vivamos día a día.
- En la medida de lo posible también es bueno que busquemos reforzadores positivos. El agotamiento emocional llega porque faltan actividades que nos generan bienestar.

- Es necesario establecer ratos de desinformación. Desconectar del flujo de noticias sobre el Covid. El exceso de información también genera agotamiento.

¿Cómo seguir luchando contra el covid de forma individual?

La fatiga pandémica afecta a todos los ámbitos. El primero es el privado. Es necesario mantener la tensión individual en las medidas de prevención más básicas. Para enfatizar el beneficio propio y común, han de reforzarse las seis medidas preventivas más importantes: las “6 M”:

- Metros de distancia.
- Mascarilla.
- Manos.
- Más ventilación y espacios al aire libre.
- Minimizar número de contactos.
- Me quedo en casa si tengo síntomas, soy contacto o tengo un diagnóstico.

Ser positivo: un arma para luchar contra la fatiga pandémica de las medidas COVID

La fatiga pandémica, que relaja el cumplimiento de las medidas contra el COVID, también se combate con positividad. Debe prevenirse el riesgo de generar tensiones y de estigmatización. Así, optaremos por mensajes inclusivos, positivos y de aliento, en lugar de promover la denuncia de comportamientos no deseados, apelando a la empatía y las emociones: “hazlo conmigo”, “échanos una mano”.

Por último, debe evitarse propagar un miedo injustificado, siempre sin subestimar el riesgo. Aunque un miedo funcional pueda favorecer la adopción de los comportamientos deseados, un miedo descontrolado puede ser nocivo. Es preferible priorizar las soluciones que las personas pueden aplicar, con el fin de desarrollar su sentimiento de competencia y de control frente a los riesgos.

Desde la Federación de Enseñanza de USO, os animamos a que no os relajéis en las medidas de protección estipuladas. Normalizar la convivencia con el virus es una reacción natural, pero no podemos permitirnosla. La tensión en la lucha contra la pandemia debe continuar.

El coronavirus: Causas y tratamiento



A finales de 2019 se notificaron los primeros casos de un nuevo brote de coronavirus (2019nCoV) en la ciudad de Wuhan (China). Desde entonces el goteo de nuevos infectados ha sido continuo, se han producido ya muertes y se ha confirmado que este coronavirus se transmite no solo de los animales a las personas, sino de humano a humano.

De hecho, ya hay personas infectadas en varios países. El 30 de enero, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha declarado la emergencia internacional ante la presencia en casi una veintena de países del coronavirus de Wuhan, y por miedo a que la epidemia pudiera llegar a países con sistemas sanitarios insuficientes para detener la rápida infección. Tanto en Twitter (@sanidadgob) como en su web (www.msbs.gob.es/profesionales) el Ministerio de Sanidad proporciona los datos actualizados sobre el coronavirus.

¿Qué es el coronavirus?

Los coronavirus son un grupo de virus comunes. Se llaman así por sus puntas en forma de corona

¿Cuáles son los síntomas de las infecciones por coronavirus?

- Secreción y goteo nasal.
- Tos.
- Fatiga.
- Dolor de garganta y de cabeza.
- Fiebre.
- Escalofríos y malestar general.
- Dificultad para respirar (disnea).
- Síntomas gastrointestinales, en especial, diarrea.

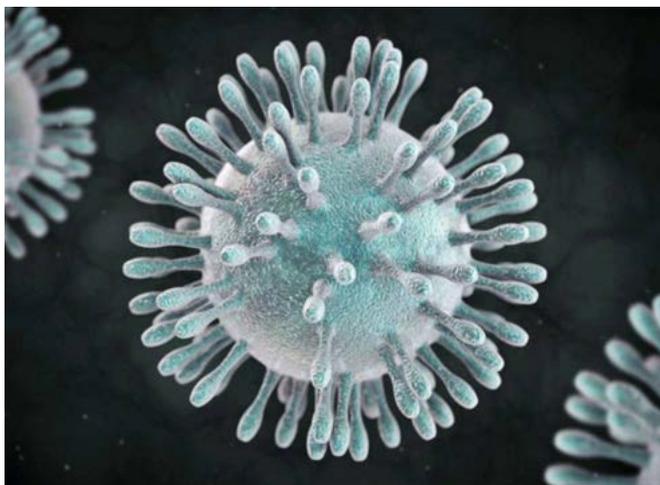
en la superficie del virus. Algunos coronavirus solo afectan a los animales, pero otros también pueden afectar a los humanos. La mayoría de las personas se infectan con estos virus en algún momento de su vida. Generalmente, causan infecciones de leves a moderadas en las vías respiratorias superiores, como el resfriado común. Pero también pueden causar enfermedades más graves, como bronquitis o neumonía.

Existen varios tipos diferentes de coronavirus humanos, incluyendo el nuevo coronavirus 2019 (2019- nCoV), el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo grave (SARS).

¿Cómo se transmiten las infecciones por coronavirus?

En general, los coronavirus humanos se transmiten de una persona infectada a otras a través de:

- El aire, al toser y estornudar.
- Contacto personal cercano, como tocar la mano.



- Tocar un objeto o superficie con el virus para luego tocarse la boca, la nariz o los ojos antes de lavarse las manos.
- A través de las heces (poco común).

¿Cuáles son los síntomas de las infecciones por coronavirus?

Tal y como ocurre con el virus de la gripe, los síntomas más graves (y la mayor mortalidad) se registra tanto en personas mayores como en aquellos individuos con inmunodepresión o con enfermedades crónicas como diabetes y algunos tipos de cáncer o enfermedad pulmonar crónica. En casos extremos, puede ocasionar insuficiencia respiratoria.

¿Cuáles son los tratamientos para las infecciones por coronavirus?

Los casos más leves pueden superarse siguiendo los mismos pasos que un catarro común.

Se pueden aliviar sus síntomas:

- Lavarse las manos de forma frecuente.
- Usar un humidificador de ambiente o tomar una ducha caliente para ayudar a aliviar el dolor de garganta y la tos.
- Guardar reposo.
- Beber líquidos.
- Tomar analgésicos como ibuprofeno o paracetamol para aliviar dolores de garganta o fiebre.

En el caso del coronavirus 2019nCoV, suele ser conveniente el ingreso hospitalario para que se administren antivirales, dosis altas de esteroides, con el fin de reducir la inflamación pulmonar y un soporte respiratorio con oxígeno; en ocasiones

puede precisar antibióticos, pero solo en caso de que existan infecciones bacterianas sobrevenidas, es decir, sobreinfección. Este tipo de infecciones respiratorias se tratan con antivirales y medidas de soporte. El tratamiento se suele adaptar en función de la gravedad del paciente, ya que hay casos en los que se producen neumonías graves, pero en otros las manifestaciones son leves.

¿Se pueden prevenir las infecciones por coronavirus?

En este momento, no hay vacunas para prevenir las infecciones por coronavirus humanos. Pero es posible que pueda reducir su riesgo de contraer o propagar una infección al:

- Lavarse las manos con frecuencia con agua y jabón durante al menos 20 segundos.
- Evitar tocarse la cara, la nariz o la boca con las manos sin lavar.
- Evitar el contacto cercano con personas enfermas.
- Limpiar y desinfectar las superficies que toca con frecuencia.
- Cubrirse la tos y los estornudos con un pañuelo de papel. Luego deseche el pañuelo y lávese las manos.
- Quedarse en casa cuando está enfermo.

Diagnóstico

Para determinar si el malestar que sufre un paciente proviene de un simple resfriado o de un coronavirus, el médico puede realizar un cultivo de nariz y garganta, o incluso un análisis de sangre.

También se suele realizar una tomografía de tórax para determinar los síntomas de neumonía, así como otros análisis de sangre.

El control de la temperatura (con cámaras térmicas y termómetros digitales) de las personas que llegan a un aeropuerto procedentes de zonas afectadas ha sido una de las primeras medidas que se han puesto en marcha para detectar posibles casos del coronavirus, tal y como se hizo con los brotes anteriores. También se realizan cuestionarios a los viajeros; en caso de sospecha, se les somete a evaluación y, en su caso, se les traslada a centros sanitarios.

CORONAVIRUS, ALERGIA RESFRIADO, GRIPE...

Claves para diferenciar los síntomas



La primavera ya está aquí y con ella llegan los síntomas de la alergia. Los primeros días de primavera suponen siempre un quebradero de cabeza para los pacientes con alergia al polen. Este año, además, a las molestias habituales se une la incertidumbre de si los síntomas que se han desarrollado corresponden a una infección por el COVID-19.

Nunca un estornudo había provocado tanta sospecha como en estos días, en los que pólenes y coronavirus se disputan la comparecencia en nuestras vidas. La pandemia mantiene en vilo a los más de ocho millones de personas que tienen alergia al polen en España. Aunque la puerta de casa esté cerrada desde hace varias semanas, fuera la naturaleza cumple con su calendario, y sus efectos en las personas con alergia y asma bronquial son similares a los síntomas del coronavirus. Entonces, ¿cómo podemos diferenciar un problema del otro? ¿Pueden confundirse los síntomas?

Hay varias claves que pueden ser útiles para distinguir si estamos ante una alergia u otra afección. Los principales síntomas del COVID-19 son fiebre, dolor de cabeza y fatiga, acompañados de tos seca y sequedad y, en muchos casos, de disnea (dificultad para respirar) y en menor frecuencia de náuseas/vómitos y diarrea. También se cita como síntomas la conjuntivitis en algunos pacientes, así como la anosmia o, lo que es lo

mismo, la pérdida de olfato y, en ocasiones, del gusto. Si la infección progresa y se agrava, aparecerá la sensación de falta de aire.

La alergia provoca molestias a nivel nasal (picor de nariz, estornudos, destilación nasal acuosa y, a veces, congestión nasal). Pero, en general, no se asocia con malestar ni con fiebre. Los síntomas alérgicos son bastante intermitentes, ya que aparecen en el momento de estar al aire libre y en los días de más viento y desaparecen al rato de entrar en casa. Además, los síntomas de la rinitis alérgica suelen remitir con cierta rapidez tras la toma de antihistamínicos tópicos u orales y la presencia de fiebre es nula, salvo que se complique con sinusitis aguda. Eso sí, la presencia de síntomas tanto de Covid-19 como de rinitis alérgica puede indicar la coexistencia de ambas enfermedades.

Los síntomas de alergia también pueden confundirse, a veces, con los del resfriado común. Pero en esos casos, hay que considerar que, al contrario que el pacien-

SÍNTOMAS	COVID-19	ALERGIA	GRUPE	RESFRIADO
PIEBRE	Frecuente	Nunca	Frecuente	Poco frecuente
FATIGA	A veces	No	Frecuente	A veces
TOS	Frecuente (seca)	A veces	Frecuente (seca)	Suave (con flema)
ESTORNUDOS	No	Frecuente	No	Frecuente
DOLOR MUSCULAR	A veces	No	Frecuente	Frecuente
CONGESTIÓN NASAL	Poco frecuente	Frecuente	A veces	Frecuente
DOLOR DE GARGANTA	A veces	No	A veces	Frecuente
DIARREA	Poco frecuente	No	A veces	No
DOLOR DE CABEZA	A veces	A veces	Frecuente	Poco frecuente
DIFICULTAD PARA RESPIRAR	A veces	A veces	No	No
OJOS ROJOS	No	Sí	No	A veces
DURACIÓN	Variable	Semanas	7-10 días	7-10 días

te con alergia, el afectado por resfriado se encuentra igual estando fuera o dentro de casa, no suele desarrollar tampoco el lagrimeo y el picor de nariz y ojos y que puede sufrir febrícula.

Recomendaciones para un alérgico y asmático con infección leve por COVID-19

Padecer asma provoca que las vías respiratorias sean más susceptibles a las infecciones respiratorias, especialmente las víricas. Esto ocurre porque las infecciones víricas suelen generar mayor inflamación bronquial en la persona asmática que en la no asmática, inducen hiperreactividad bronquial y mayor riesgo de crisis de asma.

Las personas asmáticas sí deben tener mayor precaución porque cualquier infección respiratoria puede desestabilizar su asma. El coronavirus tiene una predilección especial por los pulmones y se podría inducir un mayor grado de inflamación en las vías respiratorias, mayor riesgo de crisis de asma y, posiblemente, mayor gravedad de la infección por el Covid-19.

Por eso, el paciente asmático debe cumplir correctamente y todos los días con el tratamiento prescrito por su médico para mantener el asma controlada. Hacer el tratamiento irregularmente o dejar de tomarlo porque nos encontramos bien puede hacer que la inflamación de los bronquios empiece a descontrolarse, aunque inicialmente el paciente no se dé cuenta de ello. El asma mal controlada de base podría aumentar la susceptibilidad a contraer el coronavirus y, también, una peor evolución de dicha infección respiratoria. Por eso, los alergólogos afirman que los pacientes asmáticos de-

ben seguir un protocolo específico. Cuanto más controlada esté la inflamación de los bronquios en estos pacientes, mejor será su evolución clínica.

Ante las circunstancias actuales, el paciente asmático debe ser más vigilante y disciplinado con las medidas generales de prevención del contagio por coronavirus: lavado frecuente de manos, disminuir las relaciones interpersonales innecesarias, evitar el contacto con las personas que tengan síntomas de infección respiratoria (por leve que sea) y usar mascarilla si precisan frecuentar zonas de mayor riesgo como centros sanitarios o urgencias.

Recomendaciones

- Lavarse las manos frecuentemente y evitar tocarse los ojos, nariz y boca.
- Evitar ventilar las casas entre las 12 y las 17 horas, pues hay más polen en el aire.
- Es importante seguir los tratamientos prescritos para la alergia y/o asma.
- En caso de estar recibiendo una vacuna inyectada para la alergia, si no se pueden administrar determinadas dosis de vacuna en el centro de salud, hay que contactar con el profesional sanitario de referencia.
- En caso de estar recibiendo una vacuna sublingual para la alergia, se debe continuar administrando del mismo modo.

Fuentes: Ministerio de Sanidad y Sociedad Española de Alergiología

¿Estás vacunado de COVID-19?

7 COSAS QUE DEBES TENER EN CUENTA

Buena parte de la población espera con ansia el momento de vacunarse para inmunizarse contra el coronavirus, pero hay que tener en cuenta que estar vacunado no quiere decir que se puede hacer después vida normal sin cumplir las medidas de seguridad contra el COVID-19.

Aunque estés vacunado, tienes que asumir que nada habrá cambiado hasta que pase el tiempo promedio necesario para que el mecanismo de inmunización inducido por la vacuna alcance su máximo de eficiencia, que dependerá del tipo de vacuna recibida.

La mayoría de personas inmunizadas no saben en qué consiste exactamente su nuevo “estado”. En el artículo *Ya me han vacunado frente a la COVID-19: ¿Y ahora qué?*, de Victoria de Andrés Fernández, profesora de biología de la Universidad de Málaga, especialista en análisis clínicos y miembro de la Comisión de Análisis Clínicos del Ministerio de Sanidad, explica que hay siete aspectos importantes que deben saber las personas vacunadas. Vamos a explicarlos:

- 1) **PUEDES CONTAGIARTE.** Estás inmunizado/a por lo que, en principio y en teoría, tiene pocas probabilidades de desarrollar la enfermedad. Pero, ¡cuidado!, sí que puedes contagiarte si contactas con el virus. Dicho de otra forma, la vacuna te protege para no enfermar de COVID-19, pero no evita que el SARS-CoV-2 entre en tu cuerpo.
- 2) **LAS VACUNAS NO SON EFICACES AL 100%.** Aunque las vacunas tengan un altísimo porcentaje de efectividad y eficacia, siempre quedará una duda: ¿y si tienes la mala suerte de estar en la zona estadística residual de la ineficacia? Por tanto, ¡cuidado!
- 3) **HAY NUEVAS VARIANTES, NUEVAS CEPAS:** Aunque tu inmunización será, con alta probabilidad, efectiva, sí puede verse reducida. Las vacunas



actuales usan como referencia antigénica la proteína S del SARS-CoV-2 que primero se secuenció, esto es, la de la corona de la cepa china original generada en Wuhan. Por eso, si se producen mutaciones que afecten a dicha proteína, puede alterarse el efecto neutralizador de los anticuerpos, ya que estos fijan al virus por la corona. De hecho, esto es lo que ha pasado con la cepa sudafricana, aunque no con la británica, ni con la brasileña. En otras palabras, las vacunas se irán quedando obsoletas ante la inevitable evolución coronavírica. Esta es la razón por la que algunas vacunas contra determinados virus (como el de la gripe) hay que ponerse las todos los años.

- 4) **NO HAY INFORMACIÓN CLARA SOBRE REINFECCIONES.** Como no se están secuenciando todos los casos de COVID-19, no se sabe si las reinfecciones se deben a cepas diferentes de las causantes de la primera enfermedad (contra la que se supone que hemos adquirido inmunidad tras superarla), o si, por el contrario, se trata de la misma y hemos perdido la inmunidad con el paso del tiempo (lo que sería mucho peor). Por lo tanto, tampoco es muy clara la información respecto a las reinfecciones.

5) ESTÁS INMUNIZADO, PERO NO ESTERILIZADO.

Esto significa que puedes ser una fuente de contagio para las personas que no están vacunadas. Por tanto, puedes ser una fuente de contagio para las personas que no están vacunadas, lo que incluye sus pertenencias, sus ropas y todo aquello que caiga bajo su radio de acción.

6) QUIZÁ ERES PORTADOR DE LA ENFERMEDAD.

Estás inmunizado, pero no sabemos si eres portador del virus. Tienes que tener en cuenta que puede estar infectado de nuevo por el SARS-CoV-2 y ser completamente asintomático. Por ello, aunque la carga viral que tengas será reducida (algunos estudios adelantan que mínima), puedes seguir siendo peligroso para un no vacunado.

7) ¿CUANTO DURA LA INMUNIZACIÓN? Aún no se sabe por cuánto tiempo será efectiva la inmunización generada por las vacunas. Recordemos que todas las investigaciones se están haciendo en tiempo real.

Entonces, ¿dónde están las ventajas de la vacuna?

- La inmunidad generada por las vacunas es altísima, mucho más que la obtenida tras pasar la enfermedad. Es, por lo tanto, muy improbable enfermarse de COVID-19 estando vacunado.
- A pesar de ello, si te contagias y desarrollas la enfermedad, las consecuencias serán muchísimo más leves porque su carga viral será mucho menor. Así lo determinan las primeras evidencias de los efectos protectores de las vacunas. Los últimos estudios avanzan que la vacunación es muy eficaz contra la

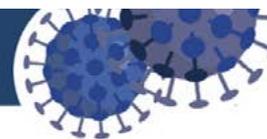
infección por SARS-CoV-2 (incluyendo tanto las infecciones sintomáticas como las asintomáticas).

- En el caso de tener la mala suerte de ser diagnosticado con COVID-19 una vez vacunado, la tasa de hospitalización es un 60 % menor en los vacunados que en los no vacunados.
- El hecho de estar vacunado hace que la posible infección por nuevas cepas traiga como consecuencia unos síntomas mucho más reducidos de la enfermedad. Es decir, es mucho mejor estar vacunado que no estarlo.
- La vacunación masiva tiene un efecto beneficioso fundamental: al romperse la cadena de transmisión, se dificulta la propagación del SARS-CoV-2. Este es el punto clave para terminar con la pandemia. Cuando la vacunación sea masiva, el virus tendrá muy difícil replicarse y la pandemia estará controlada. Eso significa que podremos recuperar la tan ansiada “normalidad”.

Para finalizar, si estás vacunado será muy improbable que enfermes de COVID-19. Y, si acaso enfermas, será muy difícil que lo hagas gravemente.

Aunque estés vacunado, RECUERDA que, hasta que la vacunación no sea masiva, tu imprudencia puede provocar serios problemas a los que no tienen la suerte de estar vacunados aún. Por eso, es importante que sigas manteniendo las mismas medidas preventivas de antes de vacunarte:

LAS 6M SIEMPRE EN MENTE



1
Mascarilla
(úsala cubriendo nariz, boca y barbilla)



2
Metros
(al menos 1,5m entre personas)



3
Manos
(lavado frecuente de manos)



4
Menos contactos
y en una burbuja estable



5
Más ventilación
(actividades al aire libre y ventanas abiertas)



6
Me quedo en casa
con síntomas o diagnóstico de COVID, si soy contacto o espero resultados

17 febrero 2021
Consulta fuentes oficiales para informarte:
www.mscbs.gob.es
[@sanidadgob](https://twitter.com/sanidadgob)



Consejos para no perder la voz dando clase con mascarilla



Veinte o treinta alumnos en clase, ruido ambiental, muchas horas hablando y, además, la mascarilla. Los docentes, una de las profesiones en las que los problemas de garganta y voz son más frecuentes, están empezando a mostrar dolencias que son consecuencia del uso de la mascarilla en clase.

Desde el inicio de este curso escolar tan atípico a causa de la pandemia, los docentes han tenido que adaptarse al uso obligatorio de las mascarillas dentro de las aulas y durante toda la jornada escolar.

Aunque la mascarilla sirve como escudo protector a la hora de comunicarnos con los demás, para no compartir bacterias o virus con otras personas, puede tener también algunas consecuencias negativas, como que nuestra voz se vea perjudicada. La mascarilla reduce el volumen de nuestra voz y distorsiona el sonido de las palabras que utilizamos, por lo que nos vemos obligados a hablar más alto. Además, limitan la expresión y la gestulación, lo que les obliga a forzar la voz para que los escolares reciban el mensaje de manera más directa y sin restricciones. Esta limitación, unida a la necesidad de mantener la distancia social establecida en el protocolo de seguridad, provoca que los docentes se sientan obligados a aumentar la intensidad y el volumen de la voz. Este incremento forzado provoca que las cuerdas vocales se irritan, y, si no realizamos los cuidados necesarios, puede acabar en afonía o disfonía.

A estos problemas puntuales por la pandemia hay que sumar que muchos docentes no conocen técnicas vocales adecuadas que les permitan

proyectar su voz durante horas y que la mayoría tampoco ha adquirido hábitos en el cuidado de su voz. El desgaste masivo que se produce por forzar la voz puede acarrear importantes problemas que pueden derivar incluso en cirugía vocal.

Afonía y disfonía. Dejemos claros algunos conceptos.

La afonía es cuando se pierde la voz completamente; mientras que la disfonía se refiere a la alteración del timbre, tono o volumen de la misma. Aunque comúnmente algunas personas digan que “están afónicas”, si lo pueden decir y les puedes escuchar, realmente estarían “disfónicas”. Algunos ejemplos de disfonía son la ronquera o la incapacidad de hablar o cantar en un tono al que uno está habituado, y pueden ser efectos secundarios de distintas patologías, como los nódulos.

Consejos básicos para hablar con mascarilla y cuidar la voz:

- 1. Entrenar la técnica vocal.** Es básico, ya que permite controlar la voz en clase y evitar episodios de disfonías o afonías. Se recomienda no hablar más de 4 horas seguidas y, antes de empezar la primera clase del día, calentar las cuerdas vocales con ejercicios para este cometido.

2. **Si no se habla, hay que respirar por la nariz**, no por la boca, y menos bajando y avanzando la mandíbula.
3. **Mantenerse hidratado.** Beber alrededor de dos litros de agua diarios ayuda a mantener las cuerdas vocales lubricadas y a que vibren correctamente. Hay que evitar que el agua esté muy fría y, si se nota sequedad en casa, hay que usar un humidificador. También puede resultar efectivo realizar inhalaciones con vapor.
4. **Tomar infusiones con orégano y erísimo** (hierba del cantor), que ayudan a aliviar y relajar la zona laríngea. Se desaconseja el consumo de alimentos ácidos, miel, café, té, alcohol y tabaco, ya que pueden producir deshidratación en los pliegues vocales.
5. **Tener en cuenta las horas de uso de la mascarilla.** El intercambio de aire por la respiración y el habla humidificará la mascarilla más de lo normal, reduciendo progresivamente su efecto protector. Es necesario respetar las horas de uso de una mascarilla y cambiarla cuando convenga. Si no está en condiciones, ya no protege.
6. **Evitar el carraspeo y la tos constante.** Es mucho mejor tomar algún caramelo de limón o beber sorbos de agua.
7. **Potenciar la expresión facial.** Es importante no forzar la voz hasta llegar a la fatiga vocal. A veces, una mirada o un silencio dicen tanto o más que un grito. La mascarilla oculta información no verbal. Cuando esta información no está presente en el acto de habla (un ejemplo sería cuando hablamos por teléfono), la tendencia es aumentar la intensidad de la voz. No es necesario gritar más, sino potenciar la expresión facial en la zona de ojos, cejas y manos.
8. **La sensación de que se nos oye menos con la mascarilla es en principio eso, una sensación.** En general, estamos acostumbrados a una voz proyectada, suficiente para que no nos afecte en caso de que fuese cierto que disminuye la percepción del sonido y dominamos (o deberíamos dominar) lo suficiente la voz como para no alterar el tono. Incluso con dos mascarillas puestas a la vez, casi no se altera la audibilidad. Lo que es muy importante es vigilar para no aumentar la intensidad de la voz de forma innecesaria, dado que en este caso estaríamos aplicando un esfuerzo vocal que podría llegar a ser lesivo para nuestras cuerdas vocales (con o sin mascarilla).
9. **Utilizar mascarillas homologadas.** Ciertas mascarillas de tela, caseras o no, por su diseño, pueden dificultar la articulación y por lo tanto la comprensión por parte del alumnado. Esto no pasa con las homologadas. Es esencial contar con mascarillas homologadas (quirúrgicas, FFP2/3, KN95), no las de tela caseras, ya que en estas la respirabilidad (además de la protección) puede estar comprometida.
10. **La importancia de la ventilación y los amplificadores de voz.** Tan importante como las mascarillas es la ventilación del aula. Las ventanas abiertas hacen que aumente el ruido ambiental que entra habitualmente por las ventanas, lo cual sí que puede afectar a la audibilidad. Para ello es esencial hacer uso de medios técnicos para amplificar nuestra voz por encima de esos niveles sonoros y evitar así forzarla. La utilización de amplificadores de voz sería de aplicación en todos los espacios donde hay más ruido del habitual.
11. **Mantener a raya el “estrés docente”.** Las alteraciones vocales de los docentes tienen, con frecuencia, origen en el estrés que padecen en su trabajo. Este estrés es multifactorial (físico, mental, emocional y vocal) y puede conducir al docente hacia la disfonía funcional, que si se agrava puede dar paso a la aparición de nódulos, edemas, laringitis...
12. **Mantener períodos de reposo vocal.** Las cuerdas vocales, como cualquier otro músculo, también necesitan descansar. Hay que intentar mantenerse en silencio durante largos períodos de tiempo, sobre todo al acabar la jornada de trabajo.
13. **Relajarse y descansar lo suficiente.** Dormir ocho horas diarias también ayuda a evitar el cansancio vocal. El cansancio y el estrés pueden provocar contracciones en la musculatura respiratoria y en las cuerdas vocales; por lo que es recomendable realizar técnicas de relajación, aprender a respirar correctamente y estirar suavemente el cuello y los hombros.
14. **Hacer partícipes a los estudiantes de los peligros de alzar la voz de forma continuada** (la disfonía infantil ronda el 50%, según algunos estudios, y muchos niños acaban desarrollando nódulos). La voz es una de las herramientas de comunicación más importantes y debemos cuidarlas.
15. **Por último, utilizamos más músculos de la cara para sonreír** que para fruncir el ceño, así que, aunque sea con la mascarilla, es bueno sonreír con los ojos a vuestros alumnos todo lo que podáis.

Desde FEUSO te aconsejamos que acudas al especialista si notas que estás padeciendo afonía ocasional o disfonía durante más de una semana. El otorrinolaringólogo es el médico que evalúa y diagnostica las patologías de la voz, y el logopeda el que te podrá ayudar con la prevención y el tratamiento de ésta.

Cómo afrontar la vuelta al cole el tercer año de pandemia



El curso escolar 2021/2022 ya está en marcha, de nuevo marcado por la COVID-19. A diferencia de los cursos precedentes, esta vez –al estar vacunados la mayoría de los docentes y gran parte del alumnado–, el contexto sanitario es algo más favorable, pero la situación requiere que las medidas de prevención sigan acompañando a docentes, alumnos y personal del PAS en esta nueva etapa.

En función del nivel de alerta en cada territorio, el protocolo general acordado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y las Comunidades Autónomas plantea diferentes escenarios:

- Niveles 1 y 2, nueva normalidad, menos de 50 casos por 100.000 habitantes: los centros educativos se mantendrán abiertos durante todo el curso asegurando los servicios de comedor y se garantizará la máxima presencialidad para todos los niveles y etapas.
- Niveles 3 y 4, de 150 a 250 casos por 100.000 habitantes y más de 250 casos: en el caso excepcional de que no se pudieran cumplir las medidas, se podrá pasar a semipresencialidad únicamente a partir de 3º de la ESO.

Uso de la mascarilla

Con independencia de la distancia interpersonal, la mascarilla es obligatoria a partir de 6 años. En actividades al aire libre controladas en las que el alumnado

respete los 1,5 metros, se podrá valorar no usarla durante esa actividad; eso sí, sujeto a su vez a la evolución de la situación, aunque hay que abogar por la “prudencia”.

Su uso es obligatorio en el transporte escolar colectivo a partir de 6 años, y recomendable de 3 a 5 años.

En el caso de que haya alumnado que no pueda usar mascarilla por alguna de las exenciones, se intensificarán el resto de medidas de prevención, sin que esta situación pueda interferir en su derecho a una educación presencial.

Ante un contagio

Los centros, que deben tener planes de contingencia y responsables COVID, informarán a las familias, explícitamente y con confirmación de recepción, que el alumnado con cualquier sintomatología aguda no puede acceder al centro educativo.

No asistirán al centro aquellos estudiantes, docentes y otros profesionales que tengan síntomas compatibles con COVID-19, así como aquellos que se encuentren en aislamiento por diagnóstico de COVID-19, o en período de cuarentena domiciliar por haber tenido contacto estrecho con alguna persona diagnosticada de COVID-19.

Ante una persona que comienza a desarrollar síntomas compatibles con COVID-19 en el centro educativo, se seguirá un protocolo de actuación previsto previamente y se informará a los servicios sanitarios.

Cualquier caso confirmado deberá permanecer en su



domicilio en aislamiento según se refiere en la Estrategia de Vigilancia, diagnóstico y control de COVID-19, aunque este protocolo puede variar ligeramente entre comunidades.

En relación a las ratios

Según lo acordado entre el Gobierno y Comunidades Autónomas, siempre que se respeten las distancias de seguridad, se podrá volver a la misma ratio de alumno por profesor que había antes de la pandemia (25 en Primaria, 30 en ESO y 35 en Bachillerato). Esta decisión, no obstante, queda en manos de los gobiernos regionales, por lo que no en todos los puntos de España serán iguales las ratios.

Cómo nos podemos sentir

Aunque llevemos tiempo con la pandemia, toda esta situación genera dudas, ansiedad, inseguridad, intranquilidad, tanto en adultos como en menores. Desde USO, te explicamos cómo nos podemos sentir y qué podemos hacer para estar más tranquilos.

La vuelta al trabajo reactiva nuestra sensación de inseguridad y produce en nosotros reacciones y emociones diferentes. La dificultad para regularlas es normal en la situación actual. Esto puede provocarnos:

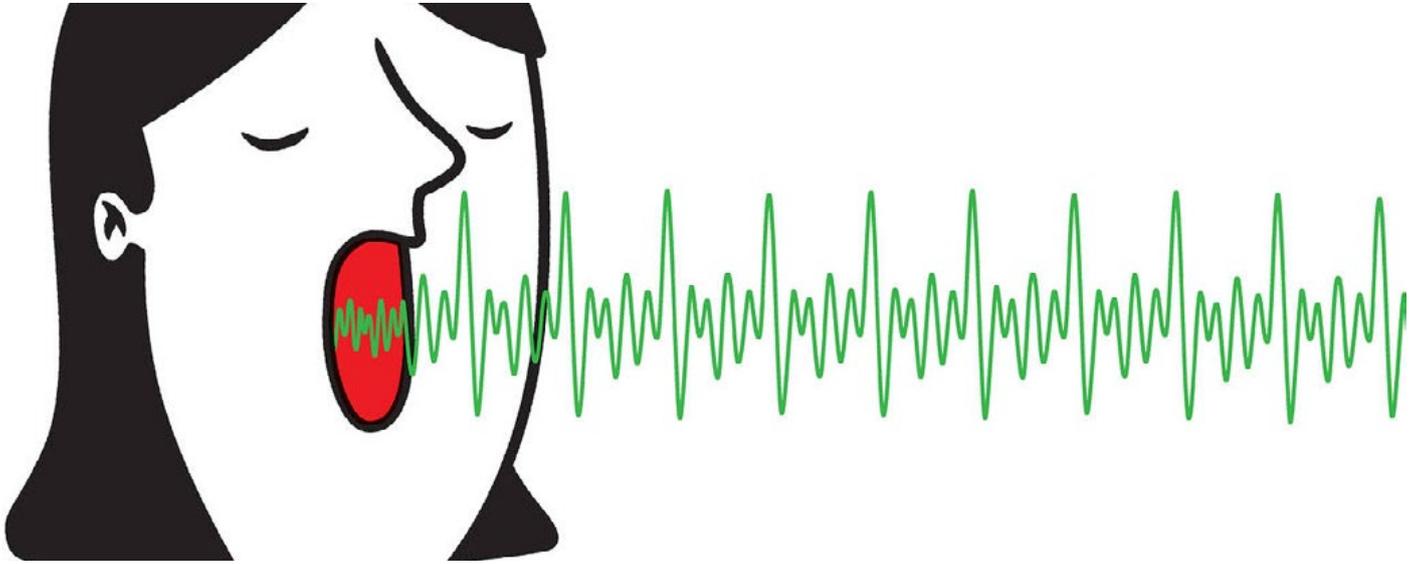
- Que extrememos las distancias y restrinjamos el contacto personal, colocándonos en un estado de hipervigilancia.
- Que podamos sentirnos inquietos y preocupados por nuestra protección o la de los demás.
- Que tengamos que revisar todos los procesos y automatismos y reaprender otros hábitos, lo que requerirá mayor atención, autocontrol y esfuerzo.
- Que podamos notar más tensión emocional al volver al trabajo.
- Los primeros días y/o semanas, podemos estar irritables, tener dificultad para descansar, sufrir desorden en la alimentación o cansancio.
- Durante estas semanas, todos hemos sufrido pérdidas; por eso, la tristeza o el abatimiento pueden aparecer.

¿Y qué podemos hacer?

- Conocer bien los procedimientos de trabajo y resolver todas las dudas. Seguro que hay cambios. Esto aumentará nuestra seguridad y confianza.
- Tomarnos tiempo para decidir, planificar acciones y dosificar esfuerzos sin exigimos demasiado al principio, facilitará la necesaria adaptación.
- Concentrarnos en lo que sí podemos hacer. Mantener una actitud proactiva para afrontar la nueva situación y los cambios que comportan: ¿qué puedo hacer yo?, ¿cómo puedo ayudar a los demás?
- Estar informados evitando la sobreinformación. La exposición continua mantiene activado el sistema de alerta y genera inseguridad.
- Confiar en nosotros. Seguimos haciendo bien nuestro trabajo y nuestras competencias son las mismas. Lo que es nuevo son las condiciones derivadas de esta situación a la que debemos adaptarnos.
- Mostrar empatía, escuchar y compartir ayudará a apoyarnos los unos en los otros. Hay que recordar el poder de la sonrisa y del sentido del humor.
- Mantener visión de equipo. Somos interdependientes y nos necesitamos para que todo funcione. Podemos apoyarnos mutuamente aportando cada uno nuestras capacidades. Estando vigilantes para que todos cumplamos las normas también nos cuidamos como equipo.
- Observar lo que sentimos para tomar conciencia de lo que necesitamos. Compartir emociones para obtener apoyo.
- Cuidarnos. Estar ocupados, hacer ejercicio, desconectar la mente, realizar otras actividades, alimentarnos bien y descansar. Busca un momento del día para ti, para expresar tus emociones y relajarte.
- Reconocer las señales de activación excesiva como la hiperactividad, la falta de sueño o la irritabilidad. Si las reacciones persisten o empeoran contacta con profesionales.

LA VOZ Y LA EXPRESIÓN FACIAL, MOTORES DE NUESTRA COMUNICACIÓN

Proteger la voz de los docentes en tiempos de coronavirus



Tener una voz atractiva que pueda gestionar dinámicas de grupo manteniendo la atención y promoviendo de manera activa el aprendizaje en los alumnos, es y será siempre un reto para cualquier docente.

Actualmente, el uso de mascarillas de modo permanente en el aula reduce la lectura labial y la expresión facial, así como provoca un freno en la voz, lo que origina que los docentes tengan mucha más dificultad para transmitir una información viva o que sean oídos correctamente por sus alumnos. Todos estos asuntos fueron abordados en un curso organizado por FEUSO que tuvo una excelente valoración entre los asistentes. El curso fue impartido por Alfonso Borragán, médico especialista en foniatría.

El resultado de esta situación puede ser la aparición, para los docentes, de gran fatiga vocal al final de la jornada laboral, y a los alumnos cansancio, porque el uso de la mascarilla provoca:

- **En el que oye:** suele decir que la voz le ha cambiado, las palabras son menos claras, se oye peor, la comu-

nicación ha sido más monótona y se ha perdido la chispa. El resultado puede ser que las comunicaciones no sean atractivas, que se quiera comunicar menos con máscara o hacerlo de forma más superficial y más rápida.

- **En el que habla:** ve que el otro no le entiende como antes y se esfuerza mucho más. Esto le lleva a una fatiga vocal, a una fatiga general y a una fatiga mental. Y, además, a un aumento del volumen y de la fuerza para hablar. Esto puede generar más sensaciones de tensión a nivel laríngeo y sensación de cuerpo extraño. Si existen factores inflamatorios anteriores (reflujo, adenoiditis, rinitis, problemas alimenticios, problemas de linfáticos...), los problemas de la voz aparecen, primero como voz tomada y después como voz disfónica. El efecto final es una gran agotamiento al intentar comunicarse con eficacia o con impacto.

EFFECTO DE LA MASCARILLA SOBRE LA COMUNICACIÓN



El resultado es que se pierde el deseo de comunicar y el rendimiento personal y laboral es menor.

Por este motivo, la Federación de Enseñanza de USO organizó un curso dirigido a afiliados y afiliadas para aprender a hacer más resistente la voz en tiempos de coronavirus. En el curso participaron docentes de todas las Comunidades Autónomas que han aprendido, tanto a nivel teórico y práctico, con experimentos muy simples, cómo utilizar la voz para poder ejercer su profesión sin provocar daños en sus cuerdas vocales.

Los objetivos del curso fueron:

- Enseñar cómo hacer un uso inteligente de la voz, al usar mascarilla facial o en la enseñanza no presencial, para que al hablar y comunicarse se produzca una gran sensación de bienestar.
- Actuar sobre un grupo reducido de personas para que aprendan cómo utilizar la mascarilla de forma correcta.

Y para conseguirlo se trabajaron, entre otros, los siguientes contenidos:

- Hidratación y lubricación con el fin de que la voz vuele o resbale cuando se emite.

- Máxima elasticidad y ligereza para buscar el mínimo consumo de la voz.
- Aprender a hablar a través de la máscara facial.

El curso tuvo una gran acogida y los participantes manifestaron un grado de satisfacción muy alto: en un tiempo reducido, observaron, incluso de manera inmediata en algún momento, grandes cambios en su voz, después de pequeñas acciones muy fáciles de llevar a cabo.

Cualquier mascarilla facial va a producir efectos sobre nuestra comunicación.

Con las mascarillas se produce efecto aprendizaje y adaptación. Sin que nadie te enseñe, tu voz y tu forma de comunicar se adapta a lo que tienes y lo mejora. Pero hay personas que NO pueden adaptarse porque su estructura tiene una inflamación crónica, o hay sequedad, o rigidez, o fatiga o mialgias. Hay que adaptarse o buscar la mejor solución para hacerlo.

COVID PERSISTENTE: ¿Cuáles son sus síntomas y cómo nos afectan?

El Covid persistente puede aparecer incluso pasados uno o dos meses desde la curación “clínica” y los síntomas se pueden prolongar durante semanas.



¿Qué entendemos por COVID persistente?

Es una nueva afección presente en personas que han sufrido la infección por el virus SARS-CoV-2, que no tiene relación con cómo ha sido su proceso en la fase aguda. También se conoce como “COVID prolongado”, “síndrome COVID crónico” “long COVID” o “síndrome de COVID postagudo”. El Covid persistente es un síndrome crónico resultante de la tormenta inflamatoria provocada por Covid-19. Se caracteriza por la persistencia de síntomas doce semanas después de superada la fase aguda del covid-19 y dar lugar a más de 50 síntomas.

¿Cuáles son los principales síntomas?

Los síntomas son variados y pueden presentarse tanto individualmente como en diferentes combinaciones. Pueden ser transitorias o intermitentes, cambiar de naturaleza con el tiempo o ser constantes. En general, la extensión de los síntomas es mayor cuanto mayor es la gravedad de la enfermedad. Pero también puede acompañar a personas que en la fase de la infección de Sars-CoV-2 han experimentado solo síntomas leves

Los síntomas más limitantes, en cuanto a su repercusión en el ámbito laboral, son:

- **A nivel físico:** fatiga, astenia, disnea, afonía, tos, dolor en las articulaciones...

- **A nivel psicológico:** ansiedad, depresión, insomnio, trastorno de estrés postraumático...
- **A nivel neurológico:** “niebla mental”, pérdida de memoria, dificultad para encontrar palabras, problemas de atención o abrumarse por tareas simple, desorientación, olvidos, confusión y dificultad para concentrarse, cefaleas, crisis epilépticas...
- **A nivel cardiovascular:** taquicardias o edemas.
- Otros síntomas como dolores musculares, pérdida del olfato o malestar general.

¿Por qué aparece la COVID persistente?

No se conoce muy bien el mecanismo que lo desencadena, aunque hay tres hipótesis principales:

- **El virus se mantiene en el organismo**, originando una infección latente o crónica.
- La infección desencadena una tormenta inflamatoria, generando una respuesta inmunitaria inflamatoria tardía.
- **La existencia de autoanticuerpos**, alterando la función inmunológica.

¿Quién puede presentar COVID persistente?

Los más expuestos al riesgo de desarrollar Covid persistente son los expacientes que han pasado por formas graves, los ancianos, las personas con otras patologías y las mu-



jeros. Aquellos que han tenido síntomas leves, aunque las probabilidades son menores, no están del todo exentos. Los niños también se ven afectados, aunque muy raramente.

¿Qué puedo hacer para prevenir el desarrollo de la COVID persistente?

- **Mantener las medidas que han demostrado eficacia frente al contagio:** Ventilación, higiene de manos, uso de mascarilla, distanciamiento social y reducción de los contactos con otras personas.
- **Vacunarse:** Actualmente hay estudios que demuestran que la vacunación podría producir una mejora significativa de los síntomas en las personas que presentan COVID persistente.

Vuelta al trabajo

El Covid persistente puede dificultar que las personas regresen al trabajo ya que repercute en la población trabajadora en su capacidad laboral y condiciona la prolongación de la incapacidad temporal. Desde USO entendemos necesario conocer cuánto y hasta cuándo los trabajadores van a sufrir estas limitaciones para prolongar su protección.

El procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al virus se verá nuevamente modificado para adecuarse a los nuevos conocimientos sobre el covid persistente, además de establecer nuevos escenarios y niveles de exposición al contagio respecto a las personas vacunadas.

Necesidad de un protocolo específico

El Covid persistente es una nueva patología que condiciona la prolongación de los períodos de incapacidad temporal por infección, dando lugar a limitaciones funcionales que perduran semanas o meses tras la misma. Estas limitaciones pueden ocasionar un retorno laboral dificultoso, por lo que se precisa un protocolo específico para la adecuada valoración de la incapacidad laboral, de las limitaciones fun-

cionales y de la aptitud laboral al momento de evaluar el alta médica, evitando un retorno laboral no saludable

Se debería facilitar la reincorporación al puesto de trabajo adaptándolo para una integración preventiva y efectiva, reduciendo las exigencias en tiempo y carga física y/o mental de forma temporal, procediendo a una incorporación saludable, efectiva y duradera.

Además, la colaboración en la incapacidad temporal de los servicios de prevención es fundamental en la toma de decisiones en el mantenimiento de la baja y o la emisión del alta, realizando una valoración exhaustiva del caso concreto. Los casos límite entre lo incapacitante o no, es decir, esos supuestos con síntomas difusos o de mayor dificultad de objetivar su limitación funcional (como la fatiga, astenia, sensación de falta de aire, trastornos del ánimo, de la atención, de concentración, del sueño, los mareos, las artralgias o las mialgias...), son el mayor conflicto con que se encuentran el personal médico.

Las pruebas diagnósticas, funcionales o analíticas no concluyentes también dificultan la evaluación objetiva de los síntomas del SPC, lo que no es incompatible con tener limitaciones funcionales y que impidan desarrollar el trabajo.

En este sentido, se necesita más tiempo e investigación para comprender los efectos a largo plazo del covid-19: por qué persisten o vuelven a aparecer síntomas; cómo y a quiénes afecta y la evolución clínica y la probabilidad de una recuperación completa.

Hasta ahora, lo que se conoce es que la persistencia de los síntomas se resuelve entre los 3-6 meses tras la fase aguda. Aunque algunos síntomas pueden ir más allá de este plazo. La duración de la incapacidad temporal por el covid persistente deberá adecuarse a la intensidad de los síntomas y al trabajo que se desempeña.

Por ello, es necesario evaluar específicamente los síntomas más habituales de esta patología que conllevan una mayor dificultad para un retorno laboral saludable. Entre estos destacan el cansancio extremo; la dificultad para respirar, el dolor de pecho, los problemas de memoria, atención y función ejecutiva, problemas psicológicos, palpitaciones, mareos o dolor en las articulaciones.

Un momento crítico de la valoración de la capacidad laboral tras una IT por covid-19 se da al evaluar el alta médica que pone fin a la prestación y supone la obligación de la reincorporación al puesto de trabajo. Por este motivo, desde USO solicitamos una nueva modificación del procedimiento, ya que se dan muchos casos, por ejemplo, en hospitales, en los que las personas requieren volver a su puesto de trabajo y no les dan el alta médica; otras que no pueden ser reubicadas en puestos de trabajo sin posible contacto y otras que están vacunadas y tienen la patología subyacente compensada. Así, es necesario articular una nueva modificación del procedimiento que incluya a los vacunados y un protocolo de vigilancia de la salud para los efectos tardíos de la infección. •

Ómicron, la nueva variante del coronavirus que la OMS considera “preocupante”



La Organización Mundial de la Salud ha llamado “Ómicron” a la nueva variante B.1.1.529, identificada por primera vez en Sudáfrica el 24 de noviembre de 2021, mientras que la primera infección confirmada por esta variante de la que se tiene constancia procede de una muestra recogida el 9 de noviembre.

En las últimas semanas, las infecciones han aumentado considerablemente, coincidiendo con la detección de la variante B.1.1.529. Los casos de infección con la Ómicron aumentan en Sudáfrica y en el mundo. La agencia sanitaria mundial urge a los países y a la población a mantener medidas de salud pública.

El Grupo Asesor Técnico sobre la Evolución del Virus del SARS-CoV-2 de la OMS ha calificado esta variante como “preocupante”, ya que “presenta un gran número de mutaciones”. Según los expertos de la OMS, esta calificación es usada por la institución cuando se ha demostrado que está asociada a uno o más de los siguientes cambios:

- Aumento de la transmisibilidad.
- Cambio perjudicial en la epidemiología de COVID-19.
- Aumento de la virulencia.

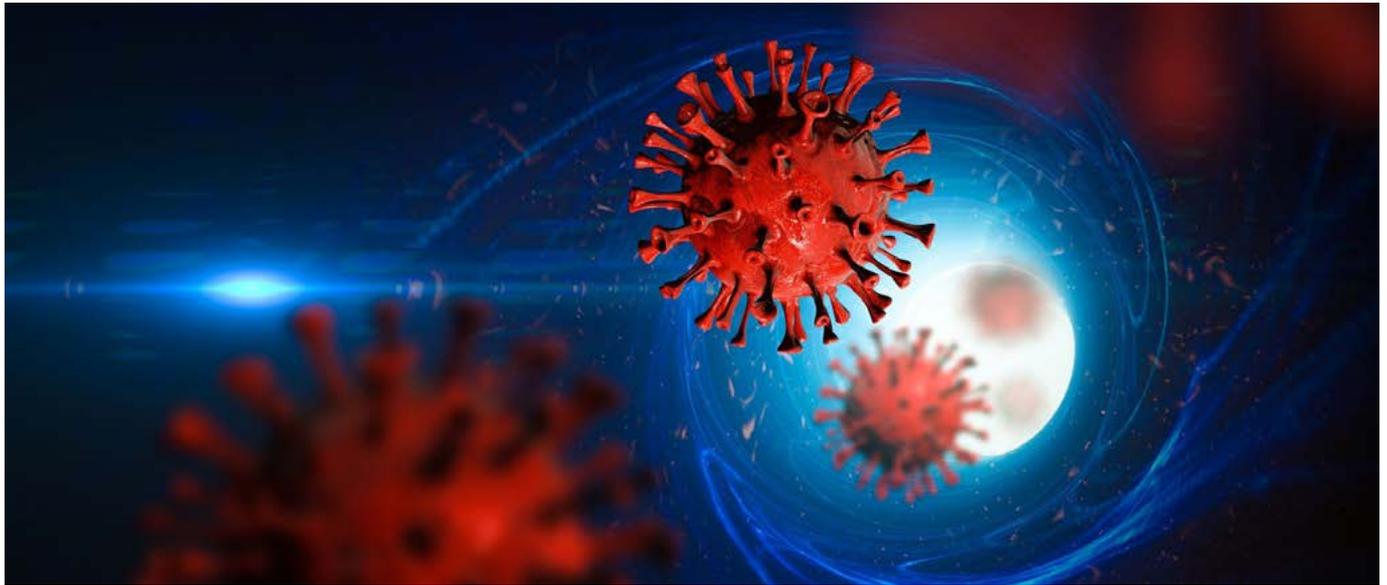
- Cambio en la presentación clínica de la enfermedad.
- Disminución de la eficacia de las medidas sociales y de salud pública o de las pruebas diagnósticas, las vacunas y los tratamientos disponibles.

Síntomas de la variante Ómicron

Aunque los síntomas parecen ser más leves, la variante Ómicron de la Covid-19 preocupa por lo rápido que se contagia.

Los principales síntomas son:

- Dolor muscular.
- Tos seca.
- Fatiga.
- Dolor de cabeza.
- Taquicardia.
- Fiebre.
- No se pierde el olfato ni el gusto.



Gravedad de la enfermedad

Por el momento, no hay datos que indiquen que los síntomas asociados con esta variante sean distintos a los ocasionados por otras variantes. Es cierto que los primeros casos notificados fueron de estudiantes universitarios y que las personas más jóvenes tienden a presentar un cuadro más leve de la enfermedad, pero es probable que se tarden días o semanas en conocer la gravedad de los síntomas causados por esta variante. Debido a que todas las variantes del virus que causa la COVID-19 —incluida la delta, ahora mismo dominante en todo el mundo— pueden producir síntomas graves y la muerte, sobre todo a las personas más vulnerables, la prevención sigue siendo fundamental.

Eficacia protectora de la infección previa por el SARS-CoV-2

Los datos preliminares indican que, en comparación con otras variantes preocupantes, el riesgo de reinfección por la variante Ómicron puede ser mayor (es decir, las personas que han tenido COVID-19 antes podrían infectarse de nuevo por esta variante con más facilidad). De todos modos, la información es todavía limitada.

Eficacia de las vacunas

La OMS trabaja con sus asociados técnicos para conocer los efectos que pueda tener esta variante en las medidas adoptadas para combatir la enfermedad, incluidas las vacunas. La vacunación sigue siendo fundamental para reducir la frecuencia de los cuadros graves de la enfermedad y las defunciones. Todas las vacunas utilizadas actualmente continúan previniendo

con mucha eficacia los síntomas graves y la muerte por COVID-19.

Eficacia de las pruebas actuales

Las pruebas de PCR que se vienen usando ampliamente siguen detectando la infección por las distintas variantes del virus, incluida la Ómicron.

Aunque la enfermedad parece más leve, preocupan los efectos que puede tener en poblaciones vulnerables. Por eso, en Europa, se pide un esfuerzo en la vacunación.

Medidas recomendadas para la población

Las medidas más eficaces que toda persona puede tomar para reducir la propagación del virus causante de la COVID-19 son:

- Mantenerse a una distancia de al menos un metro de las demás personas.
- Llevar una mascarilla bien ajustada
- Abrir las ventanas para ventilar las estancias
- Evitar los lugares abarrotados o poco ventilados
- Mantener limpias las manos.
- Toser y estornudar en la flexura del codo o en un pañuelo desechable.
- Vacunarse.

Fuente: OMS

Reconocido como enfermedad profesional el contagio por COVID en las Residencias



Tras reconocerse como enfermedad profesional el contagio por COVID de una trabajadora de residencia de mayores, USO pide que se extienda a otros colectivos. Una auxiliar de geriatría de una residencia de mayores ha recibido el reconocimiento como enfermedad profesional del contagio por coronavirus COVID-19.

Se trata de una importante sentencia que permite trasladar la protección a otros colectivos distintos del personal que presta sus servicios en centros sanitarios o sociosanitarios. Por ello, **USO vuelve a reclamar, como ya lo hizo en febrero pasado, que el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional se extienda a todos los trabajadores presenciales.**

El artículo 157 de la Ley General de Seguridad Social expone que se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena en actividades especificadas por la ley y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que se determinen para cada enfermedad profesional.

Por tanto, da una presunción a favor de su existencia cuando la enfermedad está catalogada y se contrae en una de las actividades previstas como causantes del riesgo, requiriendo una simple relación de causalidad entre el trabajo ejecutado y las sustancias o agentes que reglamentariamente se señalen.

Contagio por COVID de una auxiliar de geriatría

La situación de incapacidad temporal que se solicitaba para su reconocimiento como profesional ocurre en el periodo de marzo a mayo de 2020. La trabajadora interpuso reclamación previa ante el INSS, que fue desestimada por silencio administrativo, alegando que la profesional no estaba incluida dentro del ámbito del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.

La mutua denegaba el reconocimiento de contingencia profesional del proceso de incapacidad temporal, por ser un proceso a la entrada en vigor de lo establecido en el art. 9 del Real decreto ley 19/2020, de 26 de mayo.

El Juzgado, tras analizar los hechos, desestimó los argumentos que utilizaban la Mutua y el INSS para no reconocer la contingencia como profesional.



Claves de la sentencia

Ni la disposición adicional cuarta del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el Real Decreto-Ley 19/2020, de 26 de mayo, estaban vigentes en el momento en que se inició la situación de incapacidad temporal. Y, por consiguiente, no podrían aplicarse a esta situación.

Las instrucciones de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social no son, desde el punto de vista de jerarquía normativa, normas reglamentarias que vinculen a los tribunales en la interpretación y aplicación de las normas legales.

La norma general que regula la enfermedad profesional está vigente, en el grupo A del Real Decreto 1299/2006, donde se listan las enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos, concretamente en el subgrupo 01 las enfermedades profesionales causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se haya probado un riesgo de infección. En el epígrafe 3A0104, se lista el personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales o de cuidados de enfermos, tanto en ambulatorios como en instituciones cerradas o a domicilio.

La auxiliar trabajaba en una clara exposición al coronavirus; durante muy pocos días, hubo varias infecciones de trabajadores del centro. La empresa no adoptó medidas de seguridad suficientes para prevenir las infecciones.

Otras sentencias que reconocen el contagio por COVID como enfermedad laboral

No es la única sentencia que determina el contagio por coronavirus COVID-19 como enfermedad profesional. Este es el caso de un administrativo en la recepción de un centro de salud, contagiado en el trabajo y en situación de incapacidad temporal durante cuatro meses. Así lo expone la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Talavera de la Reina, de 21 de mayo de 2021.

En esta, se explica que no solo es enfermedad profesional el primer período de IT, sino también la posterior recaída sufrida con alteraciones respiratorias, ya que entre ambas situaciones existe una inmediatez que impide separar uno y otro proceso.

Estas nuevas sentencias no crean doctrina jurisprudencial, pero sí establecen criterios para reclamar la correcta determinación de la contingencia. Es imprescindible una correcta calificación de la contingencia puesto que se desconocen las secuelas que el covid-19 produce a largo plazo.

No es la única sentencia que determina el contagio por coronavirus COVID-19 como enfermedad profesional

ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

TU SALUD, LO MÁS IMPORTANTE

Medidas de salud laboral frente al coronavirus



Las autoridades sanitarias han ido tomando medidas de aislamiento o prohibición de ciertas actividades para evitar la propagación del coronavirus Covid-19. Pero algunos sectores siguen con su trabajo diario, como es el caso de los trabajadores del sector de Atención a la Discapacidad, un ejemplo de profesionalidad y de entrega educativa y social.

Desde FEUSO queremos reconocer explícitamente la importancia de los trabajadores del sector de la **Atención a la Discapacidad**, la capital importancia del servicio humano y social que prestan y el bien que realizan al conjunto de la sociedad.

Si eres uno de los trabajadores de este sector, ¿cómo puedes mantener tu actividad laboral habitual minimizando los riesgos de contagio por coronavirus? Desde USO, te ofrecemos las siguientes indicaciones con el único fin de velar por tu seguridad y salud.

El papel de las empresas

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, en el entorno laboral las medidas preventivas que deben tomar las empresas se enmarcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Según este RD, el deber de protección de la empresa implica que ésta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección.

Dado que el contacto con el virus SARS-CoV-2, como agente biológico, puede afectar a todas las personas trabajadoras, corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición

y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita cada servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias. En el caso que nos ocupa, el Ministerio añade que es posible que «las empresas puedan verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc.)». Es decir, son las indicaciones del Ministerio de Sanidad las que prevalecen sobre las empresas.

¿Qué deben hacer las empresas?

- Cada empresa debe implantar un protocolo de actuación teniendo en cuenta la actividad propia de cada centro de trabajo y de las personas que en él prestan servicio.
- El protocolo debe incluir los objetivos del plan, los responsables de la gestión, las medidas generales de prevención y la forma de actuar en el caso de detectar síntomas de la enfermedad.



Los objetivos de este protocolo son:

- o Minimizar los efectos en la salud de la plantilla.
- o Asegurar el funcionamiento normalizado de la actividad, preparándose para las ausencias de plantilla en el centro de trabajo, bien por aislamiento, por incapacidad temporal o por teletrabajo.
- Debe designarse un grupo de gestión con responsabilidades y gestiones bien definidas para que se ocupen de la planificación y las labores de respuesta durante el período de actuación del virus.
- El equipo tendrá la función de dar instrucciones para ejecutar las medidas establecidas en el plan.
- El grupo podría estar compuesto por la persona responsable del absentismo en la empresa, por un miembro del servicio de prevención (propio o ajeno) y por la representación legal de los trabajadores.

¿Qué medidas de prevención tomar para evitar la propagación del coronavirus

Las medidas generales de prevención pasan, en primer lugar, por informar y formar a la plantilla. El principal objetivo debe ser evitar un estado de alarma en el seno de la empresa. Debe comenzarse por informar sobre el virus: formas de transmisión y medidas individuales a tomar, en función del puesto ocupado en la empresa. No se puede aumentar un riesgo para protegerse del otro; por eso, debe evaluarse cada puesto.

Se recomienda:

- Todos los trabajadores encargados deben seguir estrictamente las medidas de protección encaminadas a controlar y reducir la transmisión del coronavirus.
- Extremar el orden y la limpieza en el centro de trabajo, sobre todo en superficies con alto riesgo de favorecer la transmisión.

- Los equipos de trabajo debe usarlos solo la persona titular del puesto.
- Deben desinfectarse, después de su uso, con soluciones hidroalcohólicas.
- Mantener la distancia de seguridad con la persona a la que se atiende.
- Limitar las reuniones presenciales y fomentar las videoconferencias.
- Promover el teletrabajo para que las personas afectadas por el cargo de menores o mayores puedan favorecer las situaciones de aislamiento.

Además:

- Realizarán higiene de manos antes y después del contacto con los residentes, después del contacto con superficies o equipos contaminados y después de quitarse el equipo de protección individual (EPI). La higiene de manos es la medida principal de prevención y control de la infección. Deberá realizarse según la técnica correcta.
- Recoger el cabello largo en una coleta o moño bajo, pudiéndose ayudar de un gorro de quirófano.
- Evitar el uso de lentillas. Si se necesitan gafas, éstas deberán estar bien pegadas a la frente o, si es necesario, se llevarán gafas de protección individual.
- Se recomienda retirar el maquillaje u otros productos cosméticos que puedan ser fuente de exposición prolongada en caso de resultar contaminados.
- Si tiene síntomas respiratorios, debe cubrirse la boca y nariz al toser o estornudar con un pañuelo desechable y tirarlo en un contenedor de basura. Si no se tiene pañuelo de papel, debe toser o estornudar sobre su brazo en el ángulo interno del codo, con el propósito de no contaminar las manos.
- Si sufre un acceso de tos inesperado y se cubre accidentalmente con la mano, evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.
- Organizar el trabajo de tal modo que se evite y reduzca la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- Adoptar medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- Proporcionar información sobre medidas higiénicas (lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, mantener distancias de seguridad si es posible, etc.).

En este aspecto, la fuente más fiable y precisa para obtener información acerca de recomendaciones en medidas higiénicas será el Ministerio de Sanidad

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/ciudadania.htm>

**¡TU SALUD Y LA DE TU ENTORNO ES IMPORTANTE!
#QUEDATEENCASA**

LA EDUCACIÓN INFANTIL: LA GRAN OLVIDADA EN ESTA PANDEMIA

“Algunas medidas preventivas para hacer frente a la pandemia”



Cuando se refieren, aunque sea indirectamente, a cuestiones educativas, las comparencias del Presidente del Gobierno o de algún miembro de su Gabinete suelen provocar una cascada de dudas. Como nos han comentado muchos de nuestros afiliados, estas informaciones van de sorpresa tras sorpresa, pues en vez de aportar certezas siembran nuevas incertidumbres que generan ansiedad y preocupación por el futuro profesional y laboral.

En este artículo queremos centrarnos especialmente en cómo afecta todo esto a un sector que se está sintiendo olvidado y abandonado por las Administraciones públicas: el sector de la Educación Infantil.

Este sector incluye dos etapas: Primer Ciclo (0-3 años) y Segundo Ciclo (3-6 años). Como nos han comentado muchas de sus trabajadoras (la gran mayoría son mujeres en este sector), esta etapa educativa está siendo tratada durante esta crisis sanitaria, social y económica como un sector de segunda clase, como “maestrillos” de bajo nivel, meros cuidadores de niños y niñas.

El carácter educativo de esta etapa

Con el trato que les están dispensando, los trabajadores de Educación Infantil ven así escasas posibilidades de que algún día cambie en la sociedad la importancia y valoración de su trabajo educativo. En líneas generales, nos comentan, se les sigue viendo como la etapa en la que se “guardan” bebés (en el Primer Ciclo) y se “pinta y colorea y se canta” en el Segundo. Tras muchos años de trabajar para reforzar los componentes educativos de esta etapa, las trabajadoras ven que todo su trabajo no ha servido para nada.

Desde FEUSO, siempre hemos defendido el carácter educativo de esta etapa, que además tiene un componente asistencial. Y para sus trabajadores hemos pedido la misma consideración laboral y profesional que para el resto de los docentes. Durante esta crisis, además, FEUSO ha denunciado que cientos de Escuelas Infantiles se están viendo ninguneadas por el Gobierno y las Comunidades Autónomas. Es el sector, con diferencia, más castigado por los ERTES, los despidos, los cierres..., sin que hasta ahora, salvo puntuales excepciones, se haya hecho nada por ellos.

La polémica apertura de los centros de Educación Infantil

Si ya estaban las cosas complicadas de por sí, el último anuncio hecho por el Gobierno vuelve a sembrar todavía más incertidumbre en el sector. El Gobierno permitirá la apertura de centros de Educación Infantil para niños cuyos padres certifiquen que estén trabajando fuera de casa. Este anuncio, en vez de tranquilizar, ha generado nuevas inquietudes que estas trabajadoras nos han hecho llegar:

- ¿Qué medidas de protección deben tener las personas trabajadoras: docentes, técnicas, auxiliares, personal de limpieza o comedor?
- ¿Cómo se mantendrá el distanciamiento social de 2 metros con niños de 0 a 6 años tanto en el aula como en el patio?
- ¿Cómo se deben llevar a cabo las tareas de higiene de los niños?
- ¿Cómo se mantiene la distancia social para darles de comer? ¿Y para levantarse de la cama?
- ¿Traerán las mascarillas de su casa? ¿Marcadas?



- ¿Cómo hacer para que no se quite la mascarilla un niño de 1, 2 3 años? ¿O, mejor dicho, que se la pongan ellos?
- ¿Y guantes, deben llevar guantes?
- ¿Cómo se hace para que no se toquen la cara, la nariz o los ojos?

Resulta contradictorio que si a nivel general se está pidiendo una “desescalada” en la que se recomienda el distanciamiento social, una de las primeras medidas sea la incorporación a las escuelas del grupo más vulnerable, los bebés, los niños pequeños, los que no entienden ni de distanciamiento social, ni de mascarillas, ni de guantes y mucho menos de coronavirus.

Ciertamente, por el futuro de las empresas y de los trabajadores, y como estamos defendiendo desde FEUSO, hay que volver progresivamente a la normalidad, pero hay que hacerlo con las mejores garantías de seguridad y salud para todos: trabajadores, niños, familias...

Las reivindicaciones de las trabajadoras

Por eso, desde la Federación de Enseñanza de USO, recogiendo las aportaciones que nos han hecho llegar las trabajadoras de Educación Infantil, pedimos al Gobierno y a las Administraciones públicas que aclare de manera urgente y con criterios profesionales cómo debe ser esta incorporación al centro, que especifique las normas y dé los criterios a seguir para poder ofrecer tranquilidad al sector.

Lo que pedimos es que el Gobierno y las Comunidades Autónomas establezcan una comunicación directa con los representantes de este sector para, entre todos, abordar este asunto con la seriedad y profesionalidad que se merece. Lo que los trabajadores exigen es sentido común y garantías, no improvisaciones y decisiones mediáticas de las que luego haya que arrepentirse.

Un conjunto de sugerencias

De todas formas, desde FEUSO queremos aportar algunos consejos para que puedan abrirse estos centros educativos con las mejores garantías para todos:

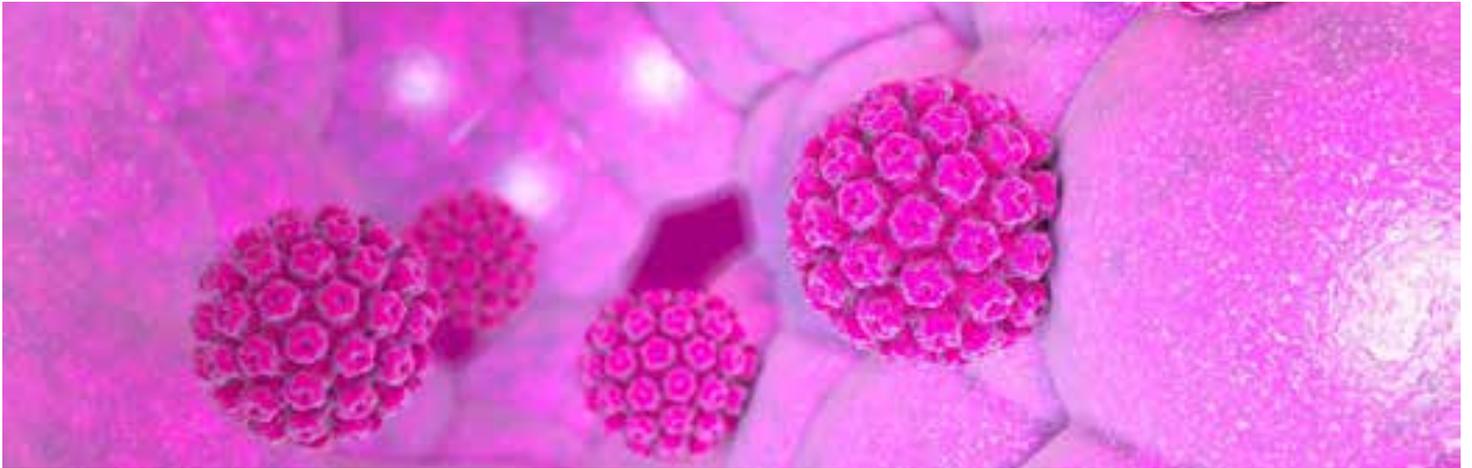
1. Se debe controlar la temperatura tanto de trabajadores como de usuarios para acceder al centro.
2. Deben desinfectarse constantemente las instalaciones.
3. Lavarse las manos al salir de casa, al llegar al centro y/o desinfectarse las manos (con gel con base alcohólica) y de forma frecuente mientras se está en el centro de trabajo.
4. Tras su uso diario, hay que limpiar y desinfectar pomos, juguetes y todos los objetos que se utilicen.

5. Usar mascarilla, siguiendo las normas del fabricante para su correcta utilización.
6. También se debe facilitar el uso de guantes.
7. Cubrirse la boca y la nariz con pañuelos desechables al toser o estornudar y lavarse las manos.
8. Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca, ya que las manos facilitan la transmisión.
9. Mantener la distancia social, 2m, siempre que sea posible.
10. Utilizar papel desechable para secarse las manos y limpiar los niños.
11. No acudir al centro de trabajo si...
 - se presenta cualquier sintomatología que pueda estar asociada al COVID-19.
 - si has estado en contacto estrecho o compartido espacio sin guardar distancia con una persona afectada por el COVID-19.
 - si eres más vulnerable por edad, por estar embarazada o por padecer afecciones médicas anteriores (enfermedades cardiovasculares, enfermedades respiratorias crónicas, cáncer, inmunodepresión...).
12. Si empiezas a notar síntomas, avisa a tus compañeros y superiores, extrema las precauciones tanto de distanciamiento social como de higiene mientras estés en el puesto de trabajo y contacta de inmediato con tu médico de atención primaria o con el teléfono de atención al COVID-19 de tu Comunidad Autónoma.
13. Cuando te desplaces para ir al trabajo o volver a casa:
 - Prioriza opciones de movilidad que mejor garanticen la distancia interpersonal de aproximadamente 2m. En esta situación, es preferible el transporte individual.
 - Guarda distancia interpersonal caminando por la calle.
 - Si te desplazas en un turismo, extrema las medidas de limpieza del vehículo.
 - En los viajes en autobús, en transporte público o autobús de la empresa, metro o tren, guarda la distancia interpersonal con tus compañeros de viaje. Es recomendable usar una mascarilla higiénica si vas en transporte público.
 - Cuida las distancias y las medidas de prevención de contagios e higiene en el hogar, máxime si conviven con personas de grupos de riesgo.
14. Y, por supuesto, que se realicen test a las trabajadoras.

Todas estas medidas deben ser, lógicamente, sin coste alguno para los trabajadores. Y, además, el centro educativo debe actualizar y modificar su Plan de Acción Preventiva. En la evaluación de riesgos ha de aparecer ahora el riesgo por coronavirus y las medidas preventivas que hay que tener para evitar el contagio, incluyendo nuevos tiempos y costes debidos al coronavirus y la relación de EPIs con que la empresa debe dotar a los trabajadores.

Por último, instamos a todas las Administraciones a que apoyen a los centros de Educación Infantil para que puedan mantener su oferta educativa. Si no, el futuro laboral de cientos de trabajadoras va a estar muy en el aire.

¿Cómo ganar la guerra psicológica al coronavirus?



Es imposible hablar de otro tema. Es imposible pensar en otra cosa. El coronavirus nos ha superado a todos. Pero podemos manejar una serie de claves para superar psicológicamente esta situación. Por ejemplo, optimismo, rutinas asequibles, mantener una actitud positiva, apoyarse en la familia y acudir a fuentes fiables para superar también en la mente la crisis sanitaria.

El miedo es una emoción desagradable, pero muy saludable, necesaria y adaptativa. Sin embargo, el miedo intenso y extremo lleva a un bloqueo emocional que lo que hace, en muchas ocasiones, es paralizarnos. La consecuencia es que nos anula la capacidad de reaccionar o de buscar soluciones o alternativas que nos ayuden a estar mejor.

Esta pandemia está poniendo en jaque la salud física de la sociedad española, pero también la estabilidad mental de los ciudadanos. Nos enfrentamos a emociones incómodas, nos agobia el miedo, nos estremece escuchar a los sanitarios informando de las situaciones que viven, y no parece que las cosas vayan a mejorar en el corto plazo. Un encierro obligatorio de por lo menos dos semanas, el miedo a la enfermedad, la cancelación de proyectos vitales, la incertidumbre económica... Todos ellos son enemigos terribles a los que la población

debe enfrentarse ahora y una vez se supere el estado de alarma. Sin embargo, existe una verdad incuestionable: todo pasa. El coronavirus también.

Esta pandemia va a afectar a muchos niveles (social, económico y político). La huella psicológica del coronavirus a nivel individual va a depender de cómo cada persona gestione esta situación y de la red de apoyo con la que cuente.

Debemos afrontar el problema con una mentalidad positiva. Para eso necesitamos conocer las etapas y las emociones a las que nos vamos a enfrentar. Reconocerlas nos ayudará a afrontarlas de un modo más amable. A desarrollar una mentalidad positiva a pesar de las circunstancias. Esta posición nos permitirá entender que, en todo cambio, por difícil que sea, siempre existen oportunidades para seguir aprendiendo y avanzar como personas y como sociedad.



Pero, ¿qué emociones estamos viviendo estos días y en qué orden?

1. **Llamada: “Hay un virus en China”.** Ese fue el comienzo. Toda llamada a la aventura puede ser de dos tipos, como dice paradójicamente la medicina tradicional china: llamada del cielo, cuando es algo deseado, o llamada del trueno, cuando no lo buscamos y rompe nuestros esquemas. El coronavirus pertenece a las llamadas del trueno para la mayor parte de los mortales. Pocos esperaban que sucediera.
2. **Negación: “Esto no va a ocurrir aquí”.** La negación es una fase habitual en casi todos los cambios no deseados y la más difícil de asimilar. Nunca creemos que nos vaya a afectar a nosotros. Nos llenamos de excusas, como que China está muy lejos o que solo es una gripe más, y nos olvidamos de las evidencias: de que el mundo está globalizado, incluso hasta para las enfermedades, o que estas pueden resultar tan contagiosas que pueden colapsar el propio sistema. Durante el periodo de negación, cuando nos damos cuenta de que sí nos puede afectar, podemos desarrollar una variante: la ira o la rabia. Nos enfadamos con el sistema, con la falta de medidas que toman las autoridades, con los eventos deportivos, manifestaciones o reuniones que nos han expuesto al contagio. **El enfado hay que pasarlo, tengamos razón o no.** Si nos quedamos en esta fase, estamos perdidos, porque desaprovecharemos la oportunidad de aprendizaje que existe ante cualquier crisis.
3. **Miedo: “¿Qué nos va a pasar?”** Esta es la emoción más profunda y paralizante que existe. Hay un miedo sano, que es la prudencia, que nos obliga a protegernos y a quedarnos en casa. Y existe otro, el miedo tóxico, que nos lleva a la histeria colectiva, a las compras compulsivas o a no dormir por las noches. El miedo es otra fase que tenemos que transitar rápidamente. Es inútil dejarse vencer por la emoción, que en muchas ocasiones llega a ser más contagiosa que la propia enfermedad. Posiblemente,

porque nos daña profundamente y nos vacía de la posibilidad de afrontar la crisis desde la mentalidad positiva del cambio, el sentido común y la fuerza.

4. **Travesía por el desierto: “Estoy triste y soy vulnerable”.** Ya no hay miedo ni rabia, solo desazón y tristeza en estado puro. Estamos abatidos por las cifras de enfermos y fallecidos, conocemos personas afectadas o lo estamos nosotros mismos. Es un momento de aceptación de la realidad. La mentalidad positiva sin tocar el desierto es falsa y temporal (excepto para quien vive en el positivismo artificial constante o tiene problemas con la empatía, que no deja de ser negación). La buena noticia es que los desiertos también se abandonan. Nos podemos quedar atascados en la rabia o en la negación, pero la mayoría de las personas, tarde o temprano, conseguimos remontar la tristeza.
5. **Nuevos hábitos y confianza. Una vez aceptada la realidad comienzan los nuevos hábitos y la confianza en nosotros mismos.** Normalizamos la realidad. Si estamos reclusos, encontramos los aspectos positivos. Nos ofrecemos a ayudar a otros desde la serenidad y no desde el miedo; nos reímos de la situación y, lo más importante, nos abrimos al aprendizaje. Cuanto más nos esforcemos en ver qué aspectos quiere enseñarnos esta nueva crisis, más rápido podremos atravesar la curva del cambio.
6. **Fin de la aventura. El coronavirus ha pasado y soy más fuerte.** Esta crisis será historia, como todas. Vendrán otras crisis, nuevos problemas, y eso significa que estamos vivos. Si hemos sido conscientes del proceso y hemos aprendido como personas y como sociedad, habrá valido la pena, a pesar de las numerosas pérdidas que hayamos tenido en el camino.

Las fases descritas no son lineales, pero sí progresivas. Es decir, podemos estar en una y regresar por momentos a otra anterior. Casi siempre sucede, pero no hay que sentirse culpable por ello. Cuanta más conciencia pongamos, más sinceros seamos con nosotros mismos, más rápido podremos atravesarlas y más capacidad tendremos para despertar el valor que cada uno de nosotros llevamos dentro.

Seguiremos hablando de estos temas en los próximos FEUSO-Infirma de Salud Laboral.

¡TU SALUD Y LA DE TU ENTORNO ES IMPORTANTE!
#QUEDATEENCASA

Fuente: Pilar Jericó, “El País”

Cuarentena en casa

¿Cómo salir airoso del confinamiento?



La **crisis sanitaria** que atraviesa España como consecuencia de la expansión del **coronavirus** (Covid-19) ha llevado al Gobierno a declarar, y después alargar 15 días más, el Estado de Alarma y a activar el **artículo 116.2 de la Constitución** con aplicación efectiva en todo el territorio español.

Una de las principales medidas aplicadas ha sido la **recomendación de no salir de nuestras casas** salvo excepciones muy acotadas. El confinamiento de la población se ha erigido como el mejor de los aliados para **frenar los nuevos contagios por coronavirus: se trata de una de las medidas preventivas más eficaces** ante un riesgo biológico de estas características.

El confinamiento en nuestros hogares es un escenario imprevisto que tiene **consecuencias en nuestro estado de ánimo y salud psicológica**. Las reacciones más habituales son las de **miedo**, en primer lugar, y luego **ansiedad**. Más tarde vendrán las **reacciones de desánimo y desesperación**. Por eso es importante subrayar que estas reacciones son normales ante la situación que estamos atravesando.

Cómo encajamos la noticia, cómo gestionamos las emociones que nos produce el confinamiento y de qué manera nos organizamos en casa, serán la clave para poder superar esta situación de forma que afecte lo menos posible nuestra salud tanto física como psicológica. Está claro que esto también dependerá de la situación laboral y económica con la que nos encontremos.

En este momento se produce un cóctel de sentimien-

tos desagradables que incluyen la incertidumbre, la confusión, la indefensión, el pánico colectivo y el miedo.

ALGUNOS CONSEJOS PARA SOBRELLEVAR ESTA SITUACIÓN DE CONFINAMIENTO

- **COMPRENDER LA REALIDAD.** La realidad, lamentablemente, es la que es. Es imprescindible que colaboremos permaneciendo en casa. Está siendo la recomendación más segura y eficaz para que salgamos pronto de esta situación. Ser honestos y cumplir con las recomendaciones es ahora nuestra principal responsabilidad.
- **AFRONTAMIENTO POSITIVO:** “Vamos a hacer lo correcto”. Es imprescindible asimilar que permanecer en casa es lo más correcto. Aceptarlo debe ser una idea constante en nuestro pensamiento y en las conversaciones con quienes nos acompañan en casa. Debemos centrarnos en que “no es que no nos dejan salir”, sino en que, gracias a nuestro sacrificio personal, “estamos haciendo un bien a los demás y a la sociedad”, que estamos haciendo algo que es esencial para el bien común. Aunque resulte difícil quedarse en casa, esto está ayudando a salvar vidas.
- **EVITAR LA SOBREENFORMACIÓN.** El exceso de información puede generar mucha ansiedad. Lo ideal es informarse en un momento concreto del día



que se haya elegido previamente y solo una vez al día. El resto de horas, se aconseja estar ocupados con actividades que no estén relacionadas con el tema.

- **PLANIFICAR LA NUEVA SITUACIÓN: CREAR UNA RUTINA DIARIA.** Es imprescindible planificar el tiempo: que los niños (si están en casa) hagan las actividades escolares y los adultos las laborales. Es importante planificar momentos de ocio y actividades lúdicas ya sea en familia o solos.
- **MANTENER LOS CONTACTOS.** Mantengámonos conectados con nuestros familiares, amigos, compañeros de trabajo y, especialmente, con los mayores. Conversar con ellos sobre cómo estamos afrontando la situación nos ayudará también a nosotros y evitará alimentar miedos e inquietudes. Utilicemos cuando sea posible las videollamadas para facilitar el contacto y aportar tranquilidad. También nos beneficiará mantener la calma y la visión de que estamos haciendo lo correcto.
- **APROVECHAR EL MOMENTO.** Es importante esta nueva situación, que sabemos será temporal, para hacer cosas y disfrutar de momentos que casi nunca podemos tener por el ritmo y organización de nuestra vida, siempre acelerada. Esta sensación puede que nos resulte rara e, incluso, podemos llegar a pensar que no vamos a saber vivirlas. Pero esto no tiene por qué ser así. Al contrario. Es importante buscar la complicidad de quien te acompaña.
- **TIEMPO PARA LA CREATIVIDAD.** Puede ser el tiempo perfecto para la creatividad. En solitario o en compañía. Cuando todo esto pase, puede que haya menos momentos para estas actividades.
- **HACER DEPORTE EN CASA.** Planifiquemos esta actividad que nos mantendrá en forma y aumentará las sustancias estimulantes de nuestro cuerpo que

nos hacen sentir bien. Hacer deporte reduce los síntomas de depresión y ansiedad, mejora el funcionamiento de nuestro cerebro, activa nuestro cuerpo, aumenta la sensación de bienestar.

- **OBSERVA EL ESTADO DE SALUD DE QUIENES TE RODEAN.** Evitando la obsesión, por supuesto, valora el estado salud en el que os encontráis. Si detectas alguna situación que te preocupe, procede según la información de las autoridades. Debemos dar importancia del autocuidado: recibir luz natural 20 minutos al día, dieta equilibrada, dormir un número de horas adecuadas y, muy importante, no perder el sentido del humor. Pedir ayuda en tu red de apoyo.
- **SER ESPECIAL PARA LOS NIÑOS.** La crisis del coronavirus es también un test de estrés para todas las familias, pero especialmente las que tienen hijos. Los pequeños se preguntan qué está ocurriendo, por qué la gente tiene miedo y por qué ellos no pueden salir a la calle. Tenemos que transmitirles información contrastada y fiable, explicarles que esta situación es transitoria y pedirles que hagan un esfuerzo. Los niños deben comprender por qué no debemos salir de casa: no por el miedo a contagiarnos, sino porque de este modo estamos protegiendo a personas de salud frágil. Hacerles entender que estamos haciendo un acto lleno de valor y sentido.
- **MIMO CON LOS MAYORES.** Si las personas obligadas al aislamiento son mayores, la ayuda de los seres queridos es fundamental. Hay que asegurarse de que están cuidando la alimentación, de que se toman los medicamentos tal y como su médico les indica, que la información que les llega del avance de la enfermedad y las medidas a adoptar sea veraz.

VUELTA AL COLEGIO DE NIÑOS Y MAYORES EN UN AÑO ESPECIAL

Con una renovada energía positiva, a pesar de los problemas



La vuelta al cole ya está aquí. Y este curso escolar no será una vuelta a las aulas ordinaria ni sencilla. Al estrés típico del inicio de curso se suman este curso un alud de emociones, miedos y de dudas tras muchos meses en casa y con una pandemia que no cesa.

El principal temor es el contagio de Covid-19 al interactuar con otras personas en la escuela. Docentes, PAS, alumnos, familias... están sumidos en un mar de dudas sobre cómo se reanudarán las clases...

A eso se suma que los niños vuelven a las clases tras haber pasado más de medio año en casa, de modo que están muy desconectados de sus compañeros, profesores y rutinas. Y si otros años ya cuesta retomar los hábitos escolares o despegarse de los padres, este año puede resultar aún más difícil, provocándoles miedo y ansiedad.

¿Qué nos puede pasar a los mayores?

La vuelta al trabajo **reactiva nuestra sensación de inseguridad** y produce en nosotros reacciones y emociones diferentes. La dificultad para regularlas es normal en la situación actual. Esto puede provocarnos:

- Que extrememos las distancias y restrinjamos el contacto personal, colocándonos en un estado de **hipervigilancia**.
- **Que podamos sentirnos inquietos y preocupados** por nuestra protección o la de los demás.
- Que tengamos que revisar todos los procesos y automatismos y **reaprender otros hábitos**, lo que requerirá mayor atención, autocontrol y esfuerzo.
- Que podamos notar más **tensión emocional** al volver al trabajo.
- Los **primeros días y/o semanas**, podemos estar irritables, tener dificultad para descansar, sufrir desorden en la alimentación o cansancio.
- Durante estas semanas, todos hemos sufrido **pérdidas; por eso**, la tristeza o el abatimiento pueden aparecer.

¿Y qué podemos hacer?

- **Conocer bien los procedimientos de trabajo y resolver todas las dudas. Seguro que hay cambios.** Esto aumentará nuestra seguridad y confianza.
- **Tomarnos tiempo** para decidir, planificar acciones y dosificar esfuerzos sin exigimos demasiado al principio, facilitará la necesaria adaptación.
- **Concentrarnos en lo que sí podemos hacer.** Mantener una actitud proactiva para afrontar la nueva situación y los cambios que comportan: ¿qué puedo hacer yo?, ¿cómo puedo ayudar a los demás?
- **Estar informados** evitando la sobreenformación. La exposición continua mantiene activado el sistema de alerta y genera inseguridad.
- **Confiar en nosotros.** Seguimos haciendo bien nuestro trabajo y nuestras competencias son las mismas. Lo que es nuevo son las condiciones derivadas de esta situación a la que debemos adaptarnos.
- **Mostrar empatía**, escuchar y compartir ayudará a apoyarnos los unos en los otros. Hay que recordar el poder de la sonrisa y del sentido del humor.
- Mantener **visión de equipo**. Somos interdependientes y nos necesitamos para que todo funcione. Podemos apoyarnos mutuamente aportando cada uno nuestras capacidades. Estando vigilantes para que todos cumplamos las normas también nos cuidamos como equipo.
- **Observar lo que sentimos** para tomar conciencia de lo que necesitamos. Compartir emociones para obtener apoyo.
- **Cuidarnos.** Estar ocupados, hacer ejercicio, desconectar la mente, realizar otras actividades, alimentarnos bien y

descansar. Busca un momento del día para ti, para expresar tus emociones y relajarte.

- **Reconocer las señales de activación excesiva** como la hiperactividad, la falta de sueño o la irritabilidad. Si las reacciones persisten o empeoran contacta con profesionales.

¿Y a los pequeños, que les puede pasar?

Igual que los adultos, los niños y adolescentes pueden sentir inseguridad, vulnerabilidad, inquietud, preocupación, miedo.... Por eso es importante que vuelvan al colegio: los alumnos necesitan socializarse para desarrollar sus habilidades físicas, cognitivas y sociales. El contacto con otros niños y con los profesores es imprescindible para que progresen en sus capacidades psicomotrices, de comunicación oral y escrita, resolución de problemas, agilidad, autoconfianza, empatía, curiosidad, imaginación... También es importante que los niños y adolescentes aprendan a convivir con la pandemia y a relacionarse con los nuevos parámetros de prudencia que requiere la actual situación.

Es importante reforzar la idea de que volver a clase es positivo y tiene múltiples ventajas tanto para lidiar con sus propios miedos, incertidumbres y angustias como para facilitar la gestión de todas estas emociones y la recuperación de los hábitos escolares.

¿Qué podemos hacer desde el colegio?

Acotar el miedo: el virus no va a desaparecer y hay que aprender a vivir con él e intentar vivir con normalidad. Hay que tener claro que esta situación va para largo, así que el miedo, la incertidumbre, la angustia se van a alargar, hemos de admitirlo.

Para gestionar el alud de nuevas emociones y la ansiedad de estos días, la clave es vivir el presente. La base para facilitar la vuelta al colegio es que los adultos empiecen por controlar su miedo, por asumir que el riesgo cero de contagio no existe (ni aunque los niños se queden en casa, porque los adultos trabajan, se relacionan...) y por entender que la vuelta a las aulas es fundamental para el desarrollo de sus hijos.

Comenzar la adaptación

Además de gestionar estas nuevas emociones que acompañan la vuelta al colegio este año, también hay que seguir el proceso de adaptación escolar de cada curso: hay que ir cambiando los horarios y las rutinas a las que serán cuando empiece el curso; debemos ser motivadores y hacer de la vuelta al colegio algo ilusionante; hay que facilitar si es posible contactos con compañeros; darles la responsabilidad de preparar los materiales, la ropa y todo lo que vayan a necesitar en el futuro...

Necesitamos continuar con nuestra vida y **este retorno nos brinda una oportunidad** para recuperar nuestro bienestar. Debemos afrontar el miedo y la incertidumbre. Nuestras

fortalezas, así como lo aprendido en esta experiencia y el esfuerzo de adaptación realizado gestionando emociones diferentes y a veces intensas, pueden ayudarnos mucho.

Desde USO, ponemos a disposición de todos los centros educativos y de los docentes y trabajadores del sector el *Gabinete de Prevención de Ayuda al Docente*, para poder resolver las dudas y preguntas relacionadas con la vuelta al cole. Además, emplazamos tanto a las Administraciones correspondientes como a las direcciones de los centros educativos a que cumplan con las medidas preventivas correspondientes para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores y alumnos.

Fuente: www.mutuauniversal.net

UNAS PAUTAS

0-6 años: Transmitir seguridad

Frente a los niños pequeños hay que adoptar una postura segura y transmitir tranquilidad, aunque los adultos no se sientan seguros. Si los niños ven miedo en los padres o en adultos de referencia, esto puede impactarlos a largo plazo. Recordar que la angustia también se transmite por el tono de voz, el estado de ánimo, etc.

6-12 años: Tranquilizar sin negar la realidad

En esta edad, la gestión de los miedos depende de lo que perciben en casa y de cómo procesan las informaciones que escuchan de otros niños y de lo que ven en internet o en la televisión. Se trata de dar a los chavales seguridad, de preguntarles qué necesitarían para no tener miedo de ir al colegio.

Preadolescentes y adolescentes: Transmitir información

Por lo que respecta a preadolescentes y adolescentes, en sus miedos impacta más lo que les digan los amigos que lo que les diga su padre o su madre o su profesor, pero hay que ser transparentes con ellos, explicarles qué es lo que nos genera sensación de inseguridad o por qué estamos preocupados, qué medidas de prevención han de seguir y cumplir (aunque otras familias tengan otros criterios), qué pasará si se contagian o qué protocolos ha establecido la escuela... Hay que involucrarles en la idea de que no sabemos qué va a ocurrir, que hay que convivir con esa incertidumbre, pero que mientras dure, hemos de ser bastante prudentes.

IGUALDAD

Guía de FEUSO sobre los Planes de Igualdad

La Ley de Igualdad considera los Planes de Igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, hasta el punto de obligar a determinadas empresas a elaborar e implantar estos Planes. Con este motivo, la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral de FEUSO ha elaborado una completa Guía en la que aparecen los contenidos y documentos necesarios para la elaboración de estos Planes.

La aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de desarrollar una serie de actuaciones en el campo de la igualdad y la no discriminación, es decir, a elaborar un Plan de Igualdad.

Desde FEUSO, que siempre ponemos en valor la negociación colectiva, consideramos que la elaboración de un Plan de Igualdad es una herramienta de desarrollo y modernización que favorece las relaciones humanas y la implicación de la plantilla en la empresa, lo que repercute directamente en la mejora. Entre otras cosas, favorece la calidad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, la productividad, el clima laboral, la flexibilidad de la organización, además de racionalizar los horarios y desarrollar la creatividad y la innovación. Además, también son un instrumento para incorporar propuestas en los Convenios Colectivos.

La Federación de Enseñanza de USO apuesta fuerte por introducir la igualdad de oportunidades en las empresas a través de la realización de los Planes de Igualdad. Por este motivo, hemos elaborado esta Guía que tiene como principal objetivo aportar una herramienta de trabajo a todas aquellas perso-

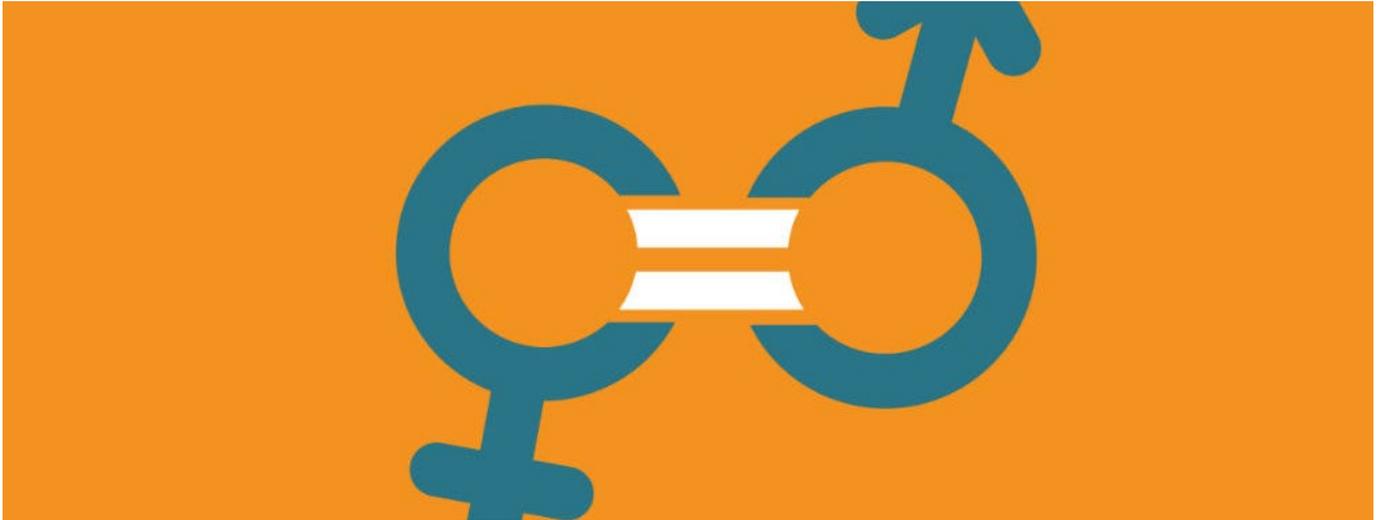


nas que forman parte de una mesa de negociación para que puedan realizar de la mejor manera posible su trabajo.

Esta Guía ha sido elaborada siguiendo las directrices de la Guía para la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas del Instituto de la Mujer.

Si eres delegado o afiliado a FEUSO, puedes solicitar esta Guía en tu sede de USO más cercana.

FEUSO, en la vanguardia de los Planes de Igualdad



En USO, llevamos ya más de 15 años negociando Planes de Igualdad en todos los ámbitos empresariales. Por ello, la obligatoriedad de realizarlos en las empresas de más de 50 personas trabajadoras que establece el Real Decreto-ley 6/2019, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, está demostrando la profesionalidad de FEUSO en este apartado, ya que cuenta con dos personas preparadas y especializadas: **Imma Badia, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral, y Cristina Albaladejo, Técnica de Igualdad**. Las dos poseen los conocimientos técnicos específicos y llevan años negociando Planes de Igualdad y formando a comités de empresa, delegados, responsables autonómicos de FEUSO y trabajadores y trabajadoras en este campo.

Para FEUSO, la elaboración de un Plan de Igualdad es una herramienta de desarrollo y modernización que favorece las relaciones humanas y la implicación de la plantilla en la empresa. Entre otras cosas, repercute en la calidad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, la productividad, el clima laboral, la flexibilidad de la organización, además de racionalizar los horarios y desarrollar la creatividad y la innovación. Los Planes de Igualdad son también un instrumento para incorporar propuestas en los Convenios Colectivos.

La elaboración del Plan de Igualdad en las empresas supone aprobar un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Gran cantidad de centros docentes, escuelas infantiles, centros de discapacidad, universidades... (más de 200), se han dirigido a USO para solicitar su colaboración en la negociación y puesta en marcha de sus Planes de Igualdad.

Desde FEUSO valoramos de forma positiva este paso en el compromiso de avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector de la enseñanza y creemos que en FEUSO estamos colaborando de forma muy positiva en el establecimiento de medidas en los Planes de Igualdad que van a contribuir a promover la igualdad de oportunidades en los centros docentes.

VER GUÍA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE FEUSO

Ya es obligatorio que las empresas de más de 100 trabajadores cuenten con Plan de Igualdad



A partir del 7 de marzo de 2021, se ha establecido la obligación de que las empresas de más de 100 trabajadores tengan que aprobado su Plan de Igualdad.

Esta regulación se está aplicando de forma gradual, de modo que dentro de un año, el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de más de 50 personas en plantilla deberán contar con un Plan de Igualdad.

Plazos para la negociación del plan de igualdad

La aprobación del RD 901/2020, que entró en vigor el 14 de enero de este año, estableció unos plazos para el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad que hasta la fecha no existían:

- Tres meses para constituir la comisión negociadora desde el momento en que se tiene el número de plantilla a partir del cual es obligatorio el Plan de Igualdad.
- Doce meses para tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del Plan de Igualdad, desde la finalización de los tres meses anteriores.

Cómo adaptar un plan vigente antes del RD 901/2020

La guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ante la controversia que crea la norma con los plazos, establece:

- Para aquellas empresas que tengan Planes de Igualdad vigentes a 14 de enero de 2021, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho Real Decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en

todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho Real Decreto.

- Aquellas que no cuenten con un Plan de Igualdad en dicha fecha, deberán aplicar el Real Decreto 901/2020. Pese a que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, exige que lo tengan aprobado antes del 7 de marzo de 2021, se considera que con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del Plan de Igualdad.

El incumplimiento de las obligaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad podrá ser sancionado con multas de entre 626 € y 6.250 €. Y de 6.251 € a 187.515 €, en caso de considerarse grave. Además, es posible la pérdida automática de ayudas y bonificaciones aplicadas a través de los programas de empleo. En caso de incumplimiento de los Planes de Igualdad, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control de aplicación y sanción.

**EN LA ACTUALIDAD, LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE USO
NEGOCIA MÁS DE 200 PLANES DE IGUALDAD**

FEUSO incrementa su oferta formativa en materia de Igualdad



La aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de desarrollar una serie de actuaciones en el campo de la Igualdad y la no discriminación. Este Real Decreto y otros publicados con anterioridad ha provocado un tsunami en las empresas que ha desembocado en la constitución de gran cantidad de Mesas de Comisiones de Igualdad cuyo objetivo es la negociación de los Planes de Igualdad.

Por este motivo, gran cantidad de centros docentes, escuelas infantiles, centros de discapacidad, universidades... han comenzado a negociar sus Planes de Igualdad para dar cumplimiento a la norma dentro de los plazos establecidos. A partir de marzo de 2022, estos Planes de Igualdad serán obligatorios también para las empresas de más de 50 trabajadores. Tal como prescribe la legislación vigente, en estas comisiones deberán participar delegados de USO tanto si la empresa tiene RLT (representación legal de los trabajadores) o cuenta con repre-

sentantes del sindicato en aquellos en los que no los hay. Unos y otros, deberán contar siempre con la asesoría técnica sindical en materia de igualdad.

Los conocimientos técnicos específicos y la habilidad negociadora que se requiere en este campo, han cobrado un peso determinante en la negociación colectiva y en la formación de los sindicalistas. Por ello, y después de la entrada en vigor del registro salarial obligatorio y las auditorías salariales para empresas de más de 50 personas en plantilla, la Federación de Enseñanza de USO ha impartido un primer curso online dirigido a más de 70 sindicalistas que han recibido así la formación necesaria para poder participar y asesorar a las empresas en la realización de sus Planes de Igualdad.

Esta formación no acaba aquí sino que tendrá una constante continuidad para que los delegados y sindicalistas de USO se pongan al día en materia legislativa y normativa con el fin de afrontar con garantías la negociación de estos Planes. Recordamos que en USO llevamos ya más de 15 años negociando Planes de Igualdad en todos los ámbitos.



Los puntos clave de esta formación han consistido en profundizar en la importancia de los Planes de Igualdad y en la nueva normativa establecida en el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020 y en el nuevo decreto de igualdad retributiva que ha entrado en vigor el 14 de abril de 2021.

Recordemos que el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad deberán fijar los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La iniciativa de crear el Plan de Igualdad debe correr a cargo de la empresa; si no es así, la RLT debe solicitar a la empresa por escrito la constitución de la Comisión de Igualdad. De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo. Si no se crea el Plan de Igualdad, la empresa puede recibir una sanción grave, según la nueva redacción del art.7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Insistimos en que no es suficiente que el Plan de Igualdad lo haya elaborado únicamente la empresa, ya que debe ser un documento negociado con la representación legal de los trabajadores. La ley habla de “medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores” (Art. 45, Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Desde la perspectiva sindical, se busca sensibi-

lizar en esta materia también a los representantes de los trabajadores para conseguir una mayor presencia de mujeres en las mesas negociadoras y asegurar una mayor defensa de la igualdad en las empresas. Con esta formación, nuestros delegados y delegadas están aprendiendo a llevar cabo la negociación de los Planes de Igualdad: desde la constitución de la mesa negociadora, pasando por el análisis del diagnóstico de situación, y hasta su firma.

La Federación de Enseñanza de USO está participando en estos momentos en la negociación de más de 200 Planes de Igualdad. Desde FEUSO valoramos de forma positiva este paso en el compromiso de avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector de la enseñanza y creemos que estamos colaborando de forma muy positiva en el establecimiento de medidas en los Planes de Igualdad que van a contribuir a promover la igualdad de oportunidades en los centros docentes.

Desde USO, valoramos este trabajo como una oportunidad para seguir implementando medidas de igualdad en la empresa. También, que los Planes de Igualdad son una herramienta para evitar la brecha salarial y conseguir una sociedad más corresponsable. Por todo ello, desde USO seguiremos impulsando la formación de delegados en esta materia y la negociación y firma de los Planes de Igualdad.

Registro Salarial Obligatorio



El Registro Salarial es, desde el 14 de abril, obligatorio para las empresas. Además, las empresas con más de 100 personas en plantilla, que ya están obligadas a tener un Plan de Igualdad, deberán realizar la auditoría retributiva.

A partir del 14 de abril de 2021, se hace obligatorio el Registro Salarial para todas las empresas. En 2019, con la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ya se incluía esta herramienta para alcanzar la igualdad retributiva.

Además, las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad, es decir, aquellas con más de 100 personas en plantilla, deben realizar la auditoría salarial. Estas empresas deberán realizar una valoración de puestos de trabajo que deberá ser incluida en la nueva auditoría retributiva para luchar contra la brecha salarial en las empresas.

Los planes registrados antes de enero de 2021 y que aún no tienen la auditoría, tendrán hasta el 14 de enero de 2022 para incorporarla.

¿Cuál será el contenido del registro salarial?

Las empresas que realicen auditorías retributivas deberán tener un registro de salarios que incluya:

- Valoración de puestos de trabajo y las agrupaciones de los trabajos de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de clasificación profesional.
- Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

Deben estar desglosados por sexo y desagregados por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. También la distribución por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%, el Registro Salarial deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

¿Cuál es el objeto de la auditoría retributiva?

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para intentar evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



¿Cuál es el contenido que debe tener la auditoría retributiva?

Para realizar la auditoría retributiva, la empresa deberá:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, para el que se requiere:

1. Tener hecha la evaluación de los puestos, en relación al sistema retributivo y al sistema de promoción. La referencia a la promoción relacionada con la retribución es algo novedoso, que debe aparecer en la auditoría salarial.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

2. También se requiere la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando:
 - Objetivos.

- Actuaciones concretas.
- Cronograma.
- Persona/as responsable/s de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

USO reclama un esfuerzo al Gobierno y patronal

A día de hoy, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ya debería haber publicado la guía técnica para realizar la auditoría salarial. Además, queda pendiente la publicación de la orden del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad que establezca un procedimiento de valoración de puestos, procedimiento fundamental para poder ajustar el valor y el salario de los puestos de trabajo y poder realizar estas auditorías retributivas de forma eficiente.

A todas las dificultades de esta nueva normativa y la falta de criterios comunes para desarrollar las auditorías retributivas, se suma el recurso presentado por la CEOE ante el Tribunal Supremo. Esta situación añade aún más obstáculos para acabar con la brecha salarial de género, todo ello a pesar de que ya existe una sentencia de este Tribunal que reconoce que los Planes de Igualdad se equiparan con los convenios colectivos.

USO considera que los avances en materia de igualdad salarial son significativos, pero reclaman un esfuerzo al gobierno y patronal para evitar que las mujeres sean las peores pagadas del mercado laboral en general.

¿Cómo funciona la herramienta para elaborar el Registro Salarial obligatorio en las empresas?



Los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres han presentado la tan esperada herramienta para facilitar el Registro Salarial, obligatorio desde el 14 de abril.

A pesar de ser una herramienta oficial, la han puesto en marcha en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Desde USO hemos denunciado la utilización partidista de esta herramienta, pues de manera descarada les han regalado a CC.OO. y UGT un escaparate publicitario gratuito.

El formato de registro publicado consta de una guía con las instrucciones de uso de la herramienta retributiva y una hoja de cálculo con varios modelos de tablas que tienen para facilitar el [registro salarial y auditoría retributiva en las empresas que estén obligadas a ello](#). Se trata de un modelo orientativo y automatizado, que deberá ser adaptado a los datos retributivos de cada empresa. A través del modelo, una vez incorporados los datos en la hoja de cálculo, se obtendrán los resultados necesarios que posteriormente hay que analizar.

Cómo usar la hoja de cálculo del registro retributivo

En la hoja de cálculo se deberá introducir la información actualizada y desagregada por sexo de cada una de las personas trabajadoras de la empresa. El objetivo es conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia salarial en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la

información. Se hará mediante la elaboración de promedios y medianas, desglosados por sexo, grupo/clasificación profesional aplicable.

Características generales de la herramienta:

- Se trata de un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar el citado registro de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece el artículo 28 del Estatuto de las personas trabajadoras.
- En la hoja de cálculo, las empresas deben incorporar de forma correcta todos los datos referentes a las retribuciones de la plantilla en las diferentes hojas que componen el fichero. Posteriormente, obtendrán de él resultados a través de los cálculos automatizados y tablas dinámicas.
- Con carácter general, el periodo de referencia de los datos será de un año.
- Se deben introducir datos como los diferentes tipos de contratos y el registro retributivo. Es posible contemplar hasta un máximo de 36 conceptos retributivos.
- Además, hay que detallar las agrupaciones, según clasificación profesional, de acuerdo con el convenio de aplicación para todas las empresas. También las agrupaciones según la valoración de puestos, para las empresas obligadas a la auditoría retributiva.



Registro salarial: cómo lo genera la herramienta

Tras la introducción de todos los datos, se generará de forma automática la hoja de registro retributivo. Esta contendrá:

- Tablas para todas las empresas, que darían los promedios y las medianas como importes efectivos y equiparados.
- Tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva (trabajos de igual valor). Darían también los promedios y las medianas como importes efectivos y equiparados.

En nuestra [Guía de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), podéis resolver las dudas frecuentes sobre una auditoría retributiva.

¿Qué debo saber de la herramienta de igualdad retributiva?

La herramienta que han llamado IR! (Igualdad Retributiva) incluye una utilidad que permitirá ver las informaciones en dos formatos a través de diferentes tablas:

1. Unas con las retribuciones efectivas: información obligatoria. El registro debe recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia, el año natural, por las personas trabajadoras de la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas deben estar desglosadas por sexo, categoría, grupo profesional, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa (Art.22 ET).
2. Otras con las retribuciones equiparadas: como información voluntaria. Para este cálculo, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia del registro, y se procede a la equiparación, normalización y/o anualización, de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional comparable (importes equiparables. Criterios de equiparación:

1. Misma jornada a lo largo del año. Las empresas deben realizar una normalización de las retribuciones a la misma jornada, lo que se conoce como elevar las retribuciones a jornada completa, para poder tener cantidades comparables. Supuestos:
 - Personas con contrato a tiempo parcial.
 - Reducciones de jornada.
2. Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Las cantidades efectivas deberán aumentarse proporcionalmente hasta el año, por ejemplo, si alguien ha trabajado 6 meses se deberá anualizar multiplicando por dos. Supuestos:
 - Contratos de duración determinada, que no hayan estado contratadas todo el año o este se extinguiera antes de finalizar el año.
 - Personas que se encuentren en suspensión de contrato del artículo 45 del ET o excedencia en algún momento del año.

¿Cómo equiparar los datos retributivos?

Según la *Guía de uso de la herramienta*, cuando alguien ha tenido más de una situación contractual diferente en el periodo de referencia, se tendrá en cuenta la última.

Aunque la herramienta incluye el formato de registro para las empresas obligadas a tener auditoría salarial, queda pendiente de regulación, a través de orden ministerial, el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo regulado en el artículo 28.1 del estatuto de los trabajadores. Su plazo de publicación está previsto en el plazo de 6 meses, a contar desde el 14 de abril de 2021.

Además, hay que tener presente que las fórmulas ya introducidas en el fichero pueden sufrir cambios al adaptarlas en cada empresa. Por ello, será necesario más que un nivel usuario/a para el manejo del mismo.

Desde USO, consideramos esta herramienta imprescindible para guiar a empresas y representantes sindicales. Sin embargo, afeamos que ministerios y organismos oficiales utilicen esta plataforma como medio para seguir privilegiando el bisindicalismo en España. Se pervierte así el espíritu de una igualdad de género como problema plural de toda la sociedad, pues no han tenido en cuenta las propuestas que otras organizaciones sindicales, como USO, podemos aportar desde nuestra amplia experiencia en la negociación de planes de igualdad.

Por último, decir que USO ya ha denunciado que la herramienta para elaborar el registro salarial, de los ministerios de Igualdad y Trabajo, incluyan publicidad gratuita de CCOO y UGT.

PLAN DE IGUALDAD 2022

El Plan de Igualdad es obligatorio a partir del 7 de marzo de 2022 para las empresas de 50 o más trabajadores



La obligatoriedad del Plan de Igualdad ya existía para empresas de más de 250 trabajadores, en 2021. El periodo transitorio finaliza con el último tramo de empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, aquellas que cuenten con 50 o más trabajadores, cuya fecha de cumplimiento será el 7 de marzo de 2022.

El registro retributivo y la auditoría retributiva

Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28.2, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla desglosados por sexo, mujeres y hombres, desde 2019. El registro debe incluir al personal directivo y los altos cargos.

Conviene recordar que todas las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad deben incorporar al mismo la auditoría retributiva y tener el registro salarial adecuado a la normativa que establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para realizar la auditoría retributiva, se debe tener hecha la valoración de puestos con perspectiva de género. No se está registrando ningún Plan de Igualdad que no cuente con dicha auditoría retributiva.

La obligatoriedad del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 46 de esta Ley define el Plan de Igualdad como: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,

tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Real Decreto 901/2020 establece que: “En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto”. Por lo tanto, todas las empresas de 50 o más trabajadores tienen la obligación de tener un Plan de igualdad.

Ahora bien, existen otras situaciones que también puede exigir la realización de dicho Plan:

Obligación establecida por el número de trabajadores

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, redujo de más 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un Plan de Igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- Desde el 7 de marzo de 2021, ya deben tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla. *Pese a que a que la Ley de Igualdad exige que lo tengan aprobado antes del 7 de marzo de 2021, se considera que, con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo de los planes, su solidez, su oportunidad y la naturaleza negociada de los mismos, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del RD 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del plan de igualdad (Ministerio de Trabajo y Economía Social).*
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla.

Los Planes de Igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme establece el reglamento aprobado a través del Real Decreto 901/2020, que entró en vigor el 14 de enero de 2021.

A la hora de computar el número de trabajadores de una empresa, se deberá sumar todos los trabajadores, indepen-

dientemente de si están a jornada completa o parcial, así como si son trabajadores temporales o indefinidos. Puede generar cierto problema en aquellas empresas cuyo número de empleados varía en función de la época del año. En dicho caso, deberá analizarse cada caso de manera concreta; pero en caso de duda, siempre es mejor realizar el Plan de Igualdad. Es decir, *si la empresa llega a 50 trabajadores en algún momento*, lo recomendable es realizar el Plan.

Sigue siendo obligatorio un Plan de Igualdad independientemente del número de personas en plantilla:

Obligación establecida en el convenio colectivo

Cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, en los términos previstos en el convenio, como establece el artículo 45.3 de la LO 3/2007.

Obligación establecida por la autoridad laboral

Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores en los términos que fije el indicado acuerdo, como queda refrendado en el artículo 45.4 de la LO 3/2017.

Por lo tanto, la autoridad laboral, principalmente la inspección de trabajo, podrá obligar a la empresa a realizar un Plan de Igualdad cuando exista un procedimiento sancionador por una infracción en materia de discriminación.

En estos Planes de Igualdad -obligatorios por establecerlo el convenio colectivo o el acuerdo sancionador- se aplicará el Real Decreto 901/2020, que entró en vigor el 14 de enero de 2021, salvo en aquello que expresamente diga el convenio colectivo o el acuerdo.

Los Planes de Igualdad vigentes, ¿tienen un plazo para adaptarse a la nueva normativa que establece el Real Decreto 901/2020?

Sí, los Planes de Igualdad que estaban vigentes a fecha 14 de enero de 2021, deberán adaptarse a la nueva normativa en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, previo proceso negociador. El plazo de adaptación finalizará el 14 de enero de 2022; dicho de otro modo, se deberán adaptar los Planes hasta el día 13 de enero, si no se quiere tener una sanción en el caso de denuncia o inspección.

Infracciones por las cuales se puede obligar a realizar el Plan de Igualdad:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos



de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Sanciones a la empresa si no lo hace

La Liso recoge en el apartado 13 del artículo siete como falta grave: *“No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”*.

El citado artículo regula la falta de una manera amplia, es decir, que será falta grave no tener el Plan de Igualdad, o tenerlo y no cumplirlo o que éste no cumpla con el contenido mínimo. Por ello, la empresa podrá ser sancionada con una multa de 626 a 6.250 euros.

Esta sanción es compatible con otro tipo de sanciones adicionales en función del incumplimiento empresarial.

Por otro lado, cuando la obligación de realizar el plan de igualdad sea por exigencia de la autoridad laboral, el apartado 17 del artículo 8 considera como falta muy grave: *“No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”*. En este caso, la sanción puede ser de 6.251 a 187.515 euros.

MÁS INFORMACIÓN
Guía de Planes de Igualdad de FEUSO



Seguro.