

### La Rioja

# Repercusiones del Acuerdo 2008/2011 para el personal docente

EL NUEVO Acuerdo-Convenio para el personal docente es el fruto de un consenso logrado con dificultad. En una valoración global no podemos por menos de reconocer que buena parte de los avances se deben a las propuestas de CCOO. Se trata de un pacto que, en una coyuntura económica complicada, incluye mejoras sustanciales en derechos y retributivas.

En cuanto a las retribuciones, ningún empleado público ganará menos de 1.000 euros. Este era uno de los principales objetivos de CCOO. Con ese objetivo se elevará el nivel mínimo de la Comunidad Autónoma de La Rioja (CAR) para los grupos E, C2 y C1, al nivel 13, 15 y 17 en los años 2009, 2010 y 2011, respectivamente.

Durante los años 2009 y 2010 se constituirá un fondo del 1% de la masa salarial distribuido linealmente y consolidado, adicional además al incremento establecido con carácter general para todas las administraciones públicas, y que en 2009 podrían ser cerca de 25 euros en cada una de las catorce pagas.

Con este reparto se mejoran proporcionalmente los sueldos de los puestos peor retribuidos, al revés de lo que ha sucedido con el anterior Convenio-Acuerdo que CCOO no firmó.

Más polémica es la aplicación de la nueva carrera profesional prevista para el año 2011, especialmente porque supone, en principio, que a partir de ese momento haya determinadas personas que no perciban más incrementos que los establecidos con carácter general.

Es cierto que la carrera profesional era una aspiración de la mayoría del personal de la CAR. Pero también lo es que en CCOO siempre hemos analizado críticamente ese modelo. Nos preocupa el elevado número de personas que no son fijos -personal laboral temporal o interinos- que corren el riesgo de ser excluidos de determinadas condiciones económicas. Con este acuerdo La Rioja será una de las primeras comunidades que regulará la carrera profesional adicional a los sexenios. Pese al compromiso de revisarla si se pactase, a nivel estatal, un Estatuto Docente, supone toda una garantía de mínimos. Es una prueba más de que nuestra apuesta por unir la negociación del profesorado al del resto de los compañeros de la Administración es correcta y refuerza a sindicatos como CCOO frente a los sindicatos sectoriales o corporativos.

Otras mejoras que lleva aparejadas este Acuerdo son el avance en la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, se incrementará en dos semanas más el permiso de maternidad y desde enero de 2009 se amplía hasta tres el permiso de paternidad y hasta las cuatro semanas en 2011.

También se implantará un permiso para asistir a tutorías de hijos en edad de escolarización obligatoria, siempre y cuando éstas no puedan realizar fuera del horario de trabajo, con justificación previa y debidamente acreditada.

Aquellos que desempeñen puestos con jornada reducida o sean fijos-dis-continuos y no hayan visto reducida su jornada como consecuencia de la aplicación de otros derechos contenidos en el Acuerdo, recibirán el reconocimiento de la compatibilidad.

Se reducirá en una hora la jornada diaria para los mayores de 60 años, sin merma de sus retribuciones. En la Mesa Sectorial de Educación deberemos negociar cómo se aplicará esta medida al personal docente, ya que su jornada comprende la actividad lectiva, de permanencia en el centro y otras actividades. Se trata de una reducción real no de la sustitución de horas lectivas por actividades de otra naturaleza para docentes mayores de 55 años.

El seguro de defensa jurídica no sólo se aplicará cuando el docente sea demandado, también lo hará cuando éste entienda que se han lesionado sus derechos en el desempeño de su trabajo. En ese caso, el seguro se pondrá a su disposición para que pueda presentar la oportuna demanda o entablar las acciones jurídicas que sean procedentes.