

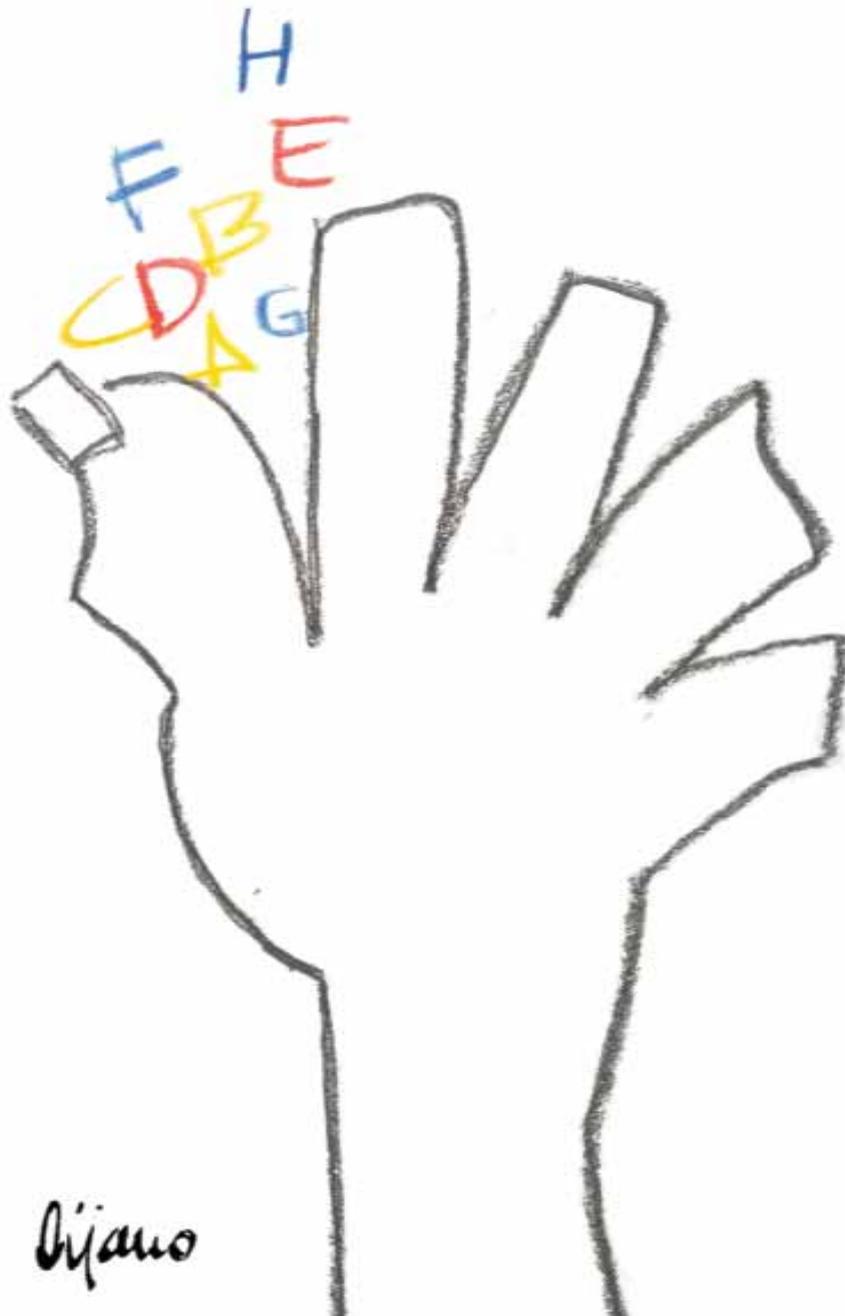
T.E.



Trabajadores /as de la Enseñanza
Treballadors/es de l'Ensenyament
Traballadores/as do Ensino
Irakaskuntzako Langileak
Trabayadores de la Enseñanza
Treballadors/as de l'Amostranza

NÚMERO 265. SEPTIEMBRE DE 2005

www.fe.ccoo.es



La reforma educativa en el Estado español

CC.OO. logra mejoras para los funcionarios



ENTREVISTA

Jordi
Sevilla

Editorial

Un curso vital: del debate a los avances laborales y educativos

José Campos Trujillo..... 3

Miscelánea..... 4

Noticias..... 5

Informe

El CES propone oposiciones anuales contra la precariedad docente..... 8

Entrevista

Jordi Sevilla

"Queremos que se valore al empleado público por "cómo" hace su trabajo"

Jaime Fernández..... 10

Nuevas Tecnologías

Cambiar el chip Obdulio Martín Bernal..... 33

Actualidad profesional

Reconocimiento del servicio militar obligatorio a efectos de trienios y de clases pasivas

Luis Castillejo..... 34

Formación sindical

La afiliación lo primero
Antonio García Orejana..... 35

Actualidad profesional

Comisiones, la garantía de nuestras pensiones

Luis Castillejo..... 36

Consultas jurídicas

Carmen Perona..... 38

Internacional

Charo Rizo..... 40

Cultura

Club de compositores vivos Víctor Pliego..... 40

Libros..... 41

Mujeres

¿Qué pedimos a la negociación colectiva?

Esther Muñoz..... 42

Crónica bufa

La pastilla Paco Ariza..... 42



TEMA DEL MES

La reforma educativa en el Estado español

Reportaje sobre la VII Escuela de Verano de la FE CC.OO.

Jaime Fernández..... 14

Conclusiones de los grupos de trabajo

José Pineda..... 22

La ESO y el currículum ante la LOE..... 23

La promoción profesional docente..... 24

Sistemas educativos europeos..... 25

Nuevas Tecnologías en el desarrollo educativo..... 26

Descentralización y municipalización..... 27

Centros integrados de FP y cualificaciones..... 28

La reforma universitaria..... 29

Nuevos perfiles profesionales que surgen en el ámbito educativo..... 30

La atención a la dependencia: cuestión de justicia y cohesión social..... 31

Mujer y educación..... 32

Ha coordinado el Tema del Mes:

José Pineda Responsable de Formación FE. CC.OO.

T.E.



SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
Cuqui Vera

DIRECTOR
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCIÓN

Bernat Asensi, Xosé Barral, José Campos, Luis Castillejo, Ana Crespo, Belén de la Rosa, María Díaz, Juan Luis Fabo, Antonio García, Pedro González, Natalio González, Matilde Llorente, Luisa Martín, Emilia Moruno, Esther Muñoz, José Pineda, Miguel Recio, Charo Rizo, Nuria Torrado

CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Manuel M. Morales
- Asturias: Ana Silva • Baleares: Sión Massanet
- Canarias: Paqui Martín Cárdenas
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Ángel Ponce
- Castilla y León: Marcos García
- Catalunya: Luz H. Jabardo • Ceuta: Nuria Bofill
- Extremadura: Tomás Chaves • Euskadi: Milla García
- Galicia: Dulce López • La Rioja: Vicente Martínez
- Madrid: José Luis Martínez • Melilla: Angel Cutiérrez
- Murcia: Juan Andrés González • Navarra: Eloy Jordán
- País Valencià: Ferrán G. Ferrer

EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO.
Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 06. Fax: 91 548 03 20
E-mail: te@fe.ccoo.es
Páginas web: www.fe.ccoo.es

DISEÑO: IO, Centro de diseño y animática.
Telf. 91 542 65 09

PORTADA Y MAQUETACIÓN: Graforama.
Telf. 91 725 50 78

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

PUBLICIDAD: H.G. Agentes.
Pza. Conde Valle Suchill, 7. Teléfono: 91 447 43 19

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

Un curso vital: del debate a los avances laborales y educativos



José Campos Trujillo
Secretario General
FE CC.OO.

SIN DUDA el curso pasado estuvo marcado por el debate educativo. El proyecto de reforma puesto en marcha por el Ministerio, con la paralización paralela de la implantación de la LOCE y las propuestas para una nueva normativa de regulación del sistema educativo no universitario han venido condicionando las actuaciones de los agentes educativos.

De hecho la educación en sí estuvo durante buena parte del curso en primer plano de la actualidad política e informativa.

CC.OO., como sindicato mayoritario, no dudó ni un instante en sumarse a este debate y ya, tras el primer documento presentado por el Ministerio de Educación, hizo saber a todos, a la propia Administración educativa, a los trabajadores y trabajadoras del sector, a los diversos colectivos implicados en la educación y a la sociedad en su conjunto, cuáles eran nuestros puntos de vista, nuestras propuestas, nuestros análisis de las deficiencias, de los problemas, de las necesidades de mejora que considerábamos imprescindibles para la Enseñanza en nuestro país.

Paralelamente, hemos sido la organización que más ha defendido la necesidad de alcanzar un Pacto por la Educación que, generado desde el consenso, plantease las medidas básicas de mejora para una enseñanza de más calidad e igualdad, así como de las condiciones laborales de los cientos de miles de trabajadores y trabajadoras que la hacen realidad. Promovimos esta iniciativa primero en el ámbito sindical, concretándose en el acuerdo sindical de las tres confederaciones CSIF, UGT y CC.OO.; después entre y con las organizaciones presentes en el Consejo Escolar del Estado, llegando a concretarse en sucesivos debates un documento que recogía exigencias básicas y de consenso para la mejora de la enseñanza de que hablamos.

La presentación por el Ministerio del anteproyecto de Ley de la Educación supuso un salto cualitativo en este proceso. Si bien no se pudo conseguir el Pacto por la Educación, partes de su contenido que se fueron concretando durante el debate fueron recogidas en el borrador, en el que también figura un considerable número de propuestas que habíamos hecho llegar desde CC.OO. al Ministerio (medidas para la igualdad, atención a la diversidad, admisión del alumnado...). Pero otras quedaron sin recoger, especialmente las relativas a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Por ello calificamos en su momento el anteproyecto como positivo pero insuficiente, al mismo tiempo que insistíamos en dos aspectos básicos que debían concretarse: una Ley de Financiación de

la reforma del sistema educativo y un Estatuto Básico de la Función Pública en el ámbito educativo que determinara y mejorara las condiciones de trabajo a partir de determinados principios generales que considerábamos importantes que quedasen esbozados en la propia LOE.

Ante el inicio de este nuevo curso, que va a ser también vital para la enseñanza, queremos dejar muy claras nuestras posiciones: el proyecto de la LOE, que aprobó el Gobierno el pasado 22 de julio, adolece básicamente de las deficiencias que ya denunciábamos del anteproyecto, especialmente en lo relativo a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Consideramos que en la nueva ley deben recogerse los avances laborales que afectan a la formación, acceso, promoción, reconocimiento de la acción tutorial, jubilaciones, mejora de las retribuciones, etc. Al mismo tiempo, exigimos que se impulsen definitivamente las negociaciones y que se concrete el Estatuto Docente atendiendo a las reivindicaciones de las organizaciones sindicales, que son las de la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Si no se atienden nuestras reclamaciones, y esto lo sabe muy bien el Ministerio, no dudaremos en convocar cuantas medidas de presión sean necesarias

En lo que se refiere a las enseñanzas universitarias, no ha sido igual la actitud de la Administración educativa: se ha aplicado una estrategia claramente dilatoria, cuando por nuestra parte insistíamos en que había que emprender también las negociaciones y el debate para su reforma, no conociéndose aún el proyecto ni las intenciones claras del Gobierno a este respecto. Es insostenible que no se haya avanzado nada. Exigimos el debate en torno a una Ley de Universidades y unas negociaciones reales con las fuerzas sindicales, interlocutores tan válidos y necesarios como cualquier otro organismo o institución de ese ámbito.

Si no se atienden nuestras reclamaciones, y esto lo sabe muy bien el Ministerio porque se lo hemos hecho saber repetidas veces, no dudaremos en convocar cuantas medidas de presión sean necesarias para luchar por nuestras reivindicaciones. Ahí está nuestro anuncio de recogida de firmas en el ámbito educativo, de concentraciones y encierros de delegados sindicales y trabajadores, sin descartar, por supuesto, ninguna otra medida por contundente que pueda parecer. La mejora de la calidad de nuestro sistema educativo, el avance en los parámetros y medidas para la igualdad, así como la mejora de las condiciones de trabajo, se merecen cualquiera de nuestros esfuerzos.

Los salarios españoles, un 28% inferiores a la media de la UE

Los salarios en España son inferiores a la media europea en todos los sectores de actividad, sobre todo en la construcción, según un informe de CC.OO. de Catalunya que recoge datos de la oficina europea de estadísticas Eurostat. El salario medio español es de 19.220 euros brutos al año, frente a los 26.850 euros de media de la UE, y sólo supera a los de los países recién incorporados del antiguo bloque del Este. La diferencia aumenta entre los asalariados con estudios superiores (un 31% por debajo de la media europea). Las mujeres cobran un 25% menos que los hombres. En España, el desequilibrio es del 29% (21.200 euros los hombres por 15.030 las mujeres).

Un 46% de las mujeres trabajadoras ha sufrido acoso en el trabajo

Un 46% de las mujeres trabajadoras asegura haber sufrido algún tipo de acoso en su trabajo, en un 67% de las ocasiones a cargo de un superior, según un estudio de Secretariaplust, el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) y el Fondo Social Europeo en el que han participado más de 70.000 mujeres. De ese 46%, el 68% corresponde a *mobbing* y un 32%, a acoso sexual. Un 41% de las encuestadas se siente discriminada en su puesto de trabajo por su sexo. Entre un 20 y un 50% cobran menos que sus compañeros varones con responsabilidades similares. Las encuestadas dicen que también se sienten discriminadas en caso de maternidad.

Campaña de CC.OO. por la inserción laboral de los discapacitados

Continúa la campaña organizada por la Secretaría de Política Social de CC.OO. en el seno de la estructura sindical y dirigida a los responsables sindicales con el objetivo de mejorar la sensibilización y la igualdad de trato para las personas con discapacidad y evitar su exclusión social. Con una población de 3,5 millones de personas con algún tipo de discapacidad, muchas de ellas capacitadas para tener una vida social y laboral autónoma, este grupo presenta una brecha socialmente injustificada respecto a la población trabajadora ya que sólo trabajan cerca de 320.000 personas.



(*) Docente pelin preocupado por la estabilidad del Sistema Educativo

Sin comentarios

"La actitud pasiva de los alumnos, la excesiva burocratización de su trabajo y otros problemas relacionados con la docencia son las principales causas que provocan estrés laboral y el síndrome de *burnout* o «queme laboral» entre los profesores universitarios. Así lo indica una tesis doctoral presentada por la investigadora del departamento de Psicología Clínica de la universidad compostelana María José Santiago, que se basa en un estudio realizado entre 628 profesores de esta institución"

La Voz de Galicia,
19 de julio de 2005

"El estudio [de la Fundación Germán Sánchez Ruipérez] ha puesto de manifiesto el "escaso compromiso de los profesores con la lectura". El 40% de los profesores encuestados no acude nunca a la biblioteca del colegio, un 24% la visita semanalmente, y un 22%, mensualmente."

El País,
9 de julio de 2005

Rincón de citas

"Está en marcha una nueva ley de educación. Y van... ¿Hasta cuándo vamos a seguir politizando estúpidamente la política educativa? Nos entretenemos discutiendo sobre si la escuela pública o la privada, sobre si la religión es computable o no, sobre si las escuelas tienen que abrir más horas y más días... Pero la cuestión más importante es de fondo: la educación suspende porque los valores mayoritarios no la sostienen".

Oriol Pi de Cabanyes
La Vanguardia, 29 de junio de 2005

"Pero en días como los nuestros, que parecen preñados de conflictos religiosos y tensiones culturales profundas, no es ni prudente ni moral continuar en la vieja obcecación de introducir la religión en la vida civil o en los grandes procesos de socialización".

Francisco J. Laporta
El País, 12 de julio de 2005

Acuerdo entre la Administración y CC.OO. y otras centrales

En 2006 las pagas extras de los funcionarios serán como las mensualidades e incluirán el complemento de destino

En el año 2006 las pagas extraordinarias que perciben los funcionarios tendrán un importe equivalente a una mensualidad de sueldo y trienios más un 100% del complemento de destino mensual, en la paga de diciembre, percibiéndose el 80% en la de junio. Así se prevé en el Acuerdo sobre medidas de carácter retributivo y de oferta de empleo público que han alcanzado la Administración y las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de las administraciones públicas, entre ellas CC.OO.

EN 2006 la paga extraordinaria correspondiente al 100% del complemento de destino se percibirá en diciembre de ese año y se consolidará en el ejercicio presupuestario siguiente. Según el acuerdo, el resto del personal funcionario al servicio activo incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo incorporará a cada paga extra un porcentaje de la retribución complementaria equivalente al complemento de destino, de modo que resulte, por aplicación de esta medida, un incremento de las pagas extraordinarias que guarde similitud con el experimentado por los funcionarios del grupo de titulación equivalente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/84.

Los aumentos retributivos aprobados relacionados con la percepción en las pagas extraordinarias de un porcentaje del complemento de destino, no podrán ser compensados o absorbidos por mejoras retributivas conseguidas en los pactos o acuerdos previos, y por tanto, generarán un derecho efectivo a percibir los incrementos en su cuantía total. Para el personal laboral se aplicará un incremento anual por aplicación de esta medida equivalente en su cuantía según el grupo profesional o asimilado que se ostente. Su distribución se hará en el ámbito de su negociación colectiva.



José Campos, junto al resto de los compañeros del Área Pública de CC.OO., momentos antes de la firma del Acuerdo entre el Ministerio de Administraciones Públicas y las centrales sindicales

El Acuerdo prevé el inicio de negociaciones con vistas a incorporar el valor del complemento específico en las pagas extraordinarias entre los años 2007 y 2008.

Además, los firmantes se comprometen a comenzar en este mes las negociaciones sobre los fondos que el año próximo se destinen como aportación al Plan de Pensiones y medidas de mejora de resultado e incremento de la eficacia en la prestación de los servicios públicos así como medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de profesionalización de los empleados públicos. En cualquier caso se partirá al menos de la misma cuantía que se destinó en este ejercicio de 2005.

También este mes se prevé que comiencen las negociaciones sobre el anteproyecto del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

El Acuerdo contempla que en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 se incluya un incremento de las retribuciones de los empleados públicos igual al incremento del IPC previsto para dicho año. Este incremento (2%) se aplicará al personal funcionario de forma proporcional sobre todos los conceptos retributivos de carácter fijo y periódico y sobre los créditos que financien los incentivos al rendimiento. Para el personal laboral el incremento retributivo se aplicará sobre la masa salarial correspondiente.

Una tasa de temporalidad inferior al 10%

EN CUANTO a la oferta de empleo público, el Acuerdo firmado por Administración y sindicatos especifica que en aquellos ámbitos de las administraciones públicas donde se detecte un importante volumen de empleo temporal de naturaleza estructural y permanente, podrán proceder a su sustitución por empleo fijo, no computando estas plazas a efectos de la correspondiente tasa de reposición, con el fin de que en las administraciones la tasa de temporalidad no supere el 10% en los cuatro próximos años.

OPOSICIONES DOCENTES
Infantil, Primaria, Secundaria y P.T.F.P.
Preparación presencial y a distancia



La mayoría de
nuestros alumnos/as ya
son funcionarios
Enhorabuena a todos
Reserva tu plaza ya
ACADEMIA GLOBAL
Alicante, Cádiz, Granada, Madrid,
Málaga, Sevilla, Almería
Tlf.: 902 333 365
www.academiaglobal.info

El Gobierno aprobó el anteproyecto de la Ley

Comienza el debate parlamentario del proyecto de la LOE

El proyecto de la Ley Orgánica de Educación (LOE), aprobado por el Gobierno el pasado mes de julio, será tramitado en otoño en el Parlamento. Según la ministra de Educación, María Jesús San Segundo, se trata de una propuesta "seria, coherente, con ambiciones y con una clara corresponsabilidad por parte del Gobierno". Para la Federación de Enseñanza de CC.OO, supone un avance importante en lo educativo, porque introduce medidas que mejoran la calidad del sistema y la igualdad, pero insuficiente en lo laboral

CC.OO. considera un avance sustancial la presentación de la Memoria Económica, pero al mismo tiempo recuerda que históricamente ha venido reclamando una ley de financiación para afrontar los gastos derivados de la aplicación de dicha norma y corregir los desequilibrios territoriales y sociales en la asignación de recursos económicos a las necesidades educativas.

La Federación espera que el Ejecutivo y los grupos parlamentarios asuman sus responsabilidades en este sentido y no dejen pasar una vez más la oportunidad de garantizar la financiación de las mejoras contempladas en la ley.

El sindicato exige responsabilidad política a los grupos políticos para que acerquen sus posturas durante el debate parlamentario del proyecto de LOE y allanen el camino hacia un gran Pacto de Estado en materia educativa, similar al que se alcanzó en su día en mate-



María Jesús San Segundo

ria de pensiones o de sanidad, con el fin de blindar el sistema educativo de los vaivenes políticos. Para CC.OO. este pacto de Estado debe ir acompañado de los correspondientes pactos autonómicos.

También demanda sensibilidad y responsabilidad a los grupos parlamentarios para que mejoren sustancialmente el proyecto en relación con el profesorado y el resto de colecti-

vos, que son quienes tienen que aplicar las reformas educativas. "La ansiada dignificación de este colectivo pasa por la mejora de sus condiciones laborales y su reconocimiento en un marco legal específico, como es el Estatuto Docente, que en estos momentos negociamos los sindicatos con el Ministerio de Educación", concluye CC.OO., que advierte de que no descarta movilizaciones contundentes en los próximos meses si no se recogen las mejoras laborales planteadas y si no se inicia, en paralelo a la tramitación de la Ley la negociación del Estatuto-Docente.

Por otra parte, a partir de este mes el Gobierno iniciará la modificación del marco legislativo para integrar el sistema universitario en el espacio europeo de la educación superior, según anunció la vicepresidenta primera del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega en los Cursos de Verano de la Universidad Complutense.

Formación Profesional

El MEC planea incorporar 350 nuevas cualificaciones de FP antes de fin de año

Antes de fin de año, el Gobierno aprobará 350 nuevas cualificaciones de Formación Profesional. Así lo anunció la ministra de Educación en la presentación de la Campaña de Comunicación 2005 sobre FP reglada promovida por el MEC bajo el lema "Empieza a trabajar en tu futuro".

SEGÚN datos del Ministerio, entre el 67 y el 70% de los alumnos consiguen trabajo en los primeros seis meses siguientes al término de sus estudios.

Ya se han aprobado 97 de estas nuevas cualificaciones, otras 67 se encuentran en trámite y 57 en fase de consulta externa con expertos en las diferentes disciplinas. Además, próximamente se aprobará el real

decreto para crear los nuevos Centros Integrados, donde se impartirán conjuntamente los tres tipos de FP existentes: la reglada, la ocupacional y la de formación continua.

En los últimos años, el número de matriculados en FP "ha rozado el medio millón", apuntó San Segundo, quien quiso hacer hincapié en los más de 180.000 estudiantes que realizan prácticas en más de 90.000 empre-

sas como parte de su formación.

Por otra parte, CC.OO. espera que el Gobierno agilice la publicación del decreto sobre Centros Integrados de FP, previstos en la Ley de las Cualificaciones y de la FP.

El sindicato recuerda que estos nuevos centros de FP deben servir para avanzar en la integración real y efectiva de los tres subsistemas de Formación Profesional existentes, mejorar la gestión de los recursos públicos disponibles en el sistema de formación profesional, favorecer la aplicación del derecho a la formación a lo largo de la vida, incrementar la vinculación de la FP con el sistema productivo y mejorar la calidad y el prestigio de estos estudios.

Propuesta global

La OCDE lanza una campaña para hacer atractiva la profesión docente

ANTE las insuficiencias "cualitativas" de docentes constatadas en casi todos los países, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha recomendado a los Gobiernos que elaboren con los agentes sociales una estrategia global para los docentes. En un informe titulado *El papel crucial de los docentes: captar, formar y conservar enseñantes de calidad* se advierte de que, si no se hace atractiva la profesión docente y si la enseñanza no cambia de forma fundamental, la calidad de los centros escolares puede resentirse y será difícil invertir una espiral descendente. Muchos países de la OCDE, especialmente en sus regiones desfavorecidas, sufren una

penuria de enseñantes cualificados en disciplinas como las matemáticas, las ciencias y los idiomas y deben adoptar una estrategia global para captar a nuevos profesionales para la educación. La estrategia que preconiza la OCDE se articula en torno a cinco ejes. El primero pretende "hacer de la enseñanza una opción profesional atractiva" lo que exige mejorar la imagen y el prestigio de esta carrera, así como "la competitividad de las remuneraciones" y de las condiciones de trabajo. En segundo término, propone «reforzar los conocimientos y las competencias de los docentes» lo que pasa por flexibilizar su formación inicial, adaptarla mejor a las nece-

sidades de los centros escolares y reforzar su perfeccionamiento profesional. El tercer eje consiste en "reclutar, seleccionar y emplear a los mejores enseñantes posibles", flexibilizando sus condiciones de empleo y dar a los centros de enseñanza más responsabilidades en la selección y gestión del personal. En cuarto lugar, la OCDE quiere "conservar a los docentes de calidad", aspiración que pasa por la evaluación y recompensa de la eficacia pedagógica y por ofrecerles posibilidades de diversificar su trayectoria profesional. Finalmente, se propone hacer participar a los docentes en la elaboración de la política de educación.

Funcionarios

MUFACE negocia ofertar a los mutualistas créditos hipotecarios preferentes

EN EL ÚLTIMO Consejo General de MUFACE, la directora general de la Mutualidad informó de que se ha sacado a concurso el depósito y la gestión de las cuentas del organismo a cambio de que la entidad bancaria adjudicataria oferte a los mutualistas préstamos hipotecarios para vivienda habitual en condiciones más beneficiosas que las vigentes en el mercado. Está previsto que la concesión de los mismos

se haga efectiva a partir del 1 de enero de 2006. A instancias de los representantes sindicales en el Consejo, se ha comprometido la continuidad de las actuales ayudas para compra de vivienda, de modo que cada mutualista pueda optar por la opción que considere más favorable. En la misma reunión del Consejo se aprobaron las Cuentas Anuales y la Memoria del año 2004 y se informó de la convocatoria de

un procedimiento concursal para la cobertura de la asistencia sanitaria al personal con destino en el extranjero, que se adjudicará en el último trimestre del año para su entrada en vigor el 1 de enero de 2006. Este nuevo sistema de concertación posibilitará la publicación de un catálogo oficial de las prestaciones vigentes y avanzar en la igualación de los servicios sanitarios en el extranjero a los prestados en territorio nacional.

Español Lengua Extranjera



Español Segunda Lengua es un curso intensivo de enseñanza de español como segunda lengua en el contexto escolar, dirigido a estudiantes extranjeros de Secundaria de habla no hispana. La orientación metodológica del material combina los planteamientos del enfoque comunicativo con los de tareas, junto con aportaciones del español como lengua de instrucción.



GRUPO **ANAYA** INFORMACIÓN: w: www.anaya.com e: info@anaya.es t: (91) 81 83 11 11

El CES propone oposiciones anuales contra la precariedad docente

LA EXISTENCIA de “un muy numeroso” colectivo de profesores interinos en la enseñanza pública exige reestructurar una oferta de empleo suficientemente amplia y coordinada capaz de transformar la mayor parte del empleo temporal en empleo fijo. Esta recomendación figura en el informe *La temporalidad en el empleo en el sector público*, del Consejo Económico y Social (CES) editado recientemente, aunque aprobado en el pleno que este organismo celebró el pasado 22 de diciembre.

Según este documento, la estabilización de la profesión docente pública requiere articular convocatorias periódicas, preferentemente anuales, y completas, que respondan a las necesidades reales de los servicios y que cubran la mayor cantidad de plazas vacantes en puestos existentes o de nueva relación. El objetivo es que cada centro tienda a completar su relación

de puestos de trabajo con plantilla fija.

En consecuencia con este proceso, el informe del CES aconseja tender a una temporalidad meramente técnica en la docencia pública, evitando la acumulación de interinidades prolon-

gadas en el tiempo. En este sentido, señala que las bolsas de empleo interino pueden ser una herramienta necesaria siempre que sean ajustadas para la cobertura de necesidades coyunturales e imprevisibles.



Creciente feminización del empleo público

EL PESO relativo del empleo público sobre el empleo asalariado ha descendido dos puntos y medio con respecto al año 1987, pasando de un 22,6% a un 20%. Del empleo asalariado creado en este periodo, que asciende a algo más de 5,5 millones de nuevos empleos, alrededor del 16,3% pertenecen al sector público. Por sexos, la mayor parte del empleo público creado en esos años ha recaído en las mujeres, que han incrementado su presencia en dicho sector a tasas anuales notablemente superiores a las de los varones desde el comienzo de la serie.

El informe señala que una parte sustancial de este mayor crecimiento del empleo de mujeres obedece a la creciente feminización

registrada en grandes ramas de actividad, como la educación y la sanidad.

Atendiendo a la distribución del empleo público por tipos de administración, el mayor volumen se concentra en la administración autonómica, con un 53% del total de empleados públicos. La transferencia de los grandes servicios públicos de educación y sanidad explican en gran parte el intenso crecimiento del empleo registrado en este nivel de la Administración. El informe asegura que se ha entrado en una fase de estabilización de las cifras de empleo en las comunidades autónomas.

En 2004 había en España 2,34 millones de empleados públicos. Andalucía, Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana concentraban más del 50% de los efectivos de las administraciones públicas. El 55% eran funcionarios de carrera y el 31% personal laboral. El 8% restante está clasificado en la categoría de “otro personal”, en la que se encuadran los funcionarios de empleo eventual, los funcionarios de empleo interino y los de plazas no escalafonadas y los contratados administrativos y personal vario.

Asimismo propone que las ofertas anuales de empleo público atiendan también a las necesidades del personal de servicios educativos complementarios.

Otra medida propuesta en el informe es que se proceda a catalogar los nuevos perfiles profesionales, con sus correspondientes ofertas de empleo público, que permita dotar con carácter estable las nuevas necesidades docentes y no docentes que aparecen en el sistema educativo.

También se aconseja la puesta en marcha de medidas de consolidación coordinadas entre las distintas administraciones a partir del diálogo y el acuerdo con los agentes sociales.

En el informe se demanda una revisión en profundidad de la política de externalización de servicios y actividades que vienen realizando las administraciones, con el fin de delimitar "con claridad y certezas jurídicas" qué actividades y servicios pueden ser objeto de externalización y cuáles deben permanecer en el ámbito de la gestión directa por las propias administraciones. A este respecto, se recuerda que el Acuerdo suscrito por la Administración y los sindicatos para la mejora y modernización de la Administración pública prevé dictar instrucciones para definir en qué circunstancias y con qué criterios puede acudir la Administración a agentes externos para que realicen estos servicios.

De los más de 140.000 temporales que arroja la Encuesta de Población Activa (EPA) en las administraciones educativas, la mayor parte corresponde a funcionarios docentes, de los que se ha venido conformando una importante bolsa de profesorado interino a lo largo de estos años. El informe del CES subraya que una evolución semejante en otros importantes ámbitos, como la Sanidad, ha dado lugar a un proceso extraordinario y único de consolidación de empleo que está afectando a un importante volumen de personal.

Esta aumento creciente de la temporalidad en la enseñanza pública se ha producido en paralelo al crecimen-

to de la plantilla del profesorado, en todos los niveles de enseñanza, necesario para el desarrollo del sistema educativo. El informe recuerda que primero la universalización de la enseñanza básica y el crecimiento de la enseñanza no obligatoria, Bachillerato y FP, y la expansión de la universidad, han constituido procesos sociales de primer orden que, junto con las reformas educativas desarrolladas, han determinado importantes necesidades de crecimiento de las plantillas de personal docente.

La educación pública presenta en España una tasa de temporalidad de un 22%, similar a la que registra el conjunto del empleo público, un porcentaje que el CES tilda de excesivo esta temporalidad afecta mayoritariamente a las mujeres si se tiene en cuenta el elevado nivel de feminización de la profesión docente. Además,

es más frecuente en profesionales de edades jóvenes o intermedias, hasta los cuarenta años aproximadamente, un fenómeno del que se infiere que la prestación temporal de servicios es con frecuencia una etapa dentro de un largo proceso de incorporación a las plantillas de funcionarios docentes.

Desde el punto de vista territorial, alrededor del 59% del total de temporales se concentran en las cuatro comunidades autónomas de mayor población y, por tanto, con un mayor número de efectivos, aunque en otras comunidades las tasas de interinos sean superiores.

En términos generales, la Administración central presenta una tasa de temporalidad relativamente baja (12,9%), si se compara con la que se registra en las Administraciones autonómica y local (20,5 y 29,7%, respectivamente).

Un 56% de empleo temporal en siete años

SEGÚN la Encuesta de Población Activa, de los cerca de 2,8 millones de empleados públicos, un 22,8% (637.100 personas) están vinculados a la Administración por una relación jurídica de carácter temporal. De los 441.700 nuevos empleos en el sector público entre 1997 y 2004, el 56,1% (247.000) corresponden a temporales, frente al 43,9% (198.000) de indefinidos. El CES destaca que esta composición del nuevo empleo del sector público contrasta abiertamente con la composición del empleo creado en el sector privado, donde entre 1997 y 2004 estos porcentajes fueron de un 8% de temporales, frente al 82% de indefinidos.

No obstante, las tasas de 2004 reflejan un freno en la tasa de temporalidad en el sector público que venía siendo constante en los anteriores siete años. Por otra parte, las tasas de temporalidad superan a la media la Unión Europea antes y después de su última ampliación en las tres principales ramas del sector público: Administración pública, Sanidad y Enseñanza.

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

OPOSICIONES ENSEÑANZA 2006

LA PREPARACIÓN MÁS PRÁCTICA

E-mail: preparadores@arrakis.es - www.preparadoresdeoposiciones.com

SEDE CENTRAL: Génova, 7, 2º - 28004 Madrid. Tel.: 91 308 00 32

EN CUENCA: Academia CEL. General Fanjul, 13. Tel.: 969 21 37 19

EN SALAMANCA: Cº Sto. Tomás de Villanueva. Avda. Agustinos Recoletos, 2. Tel.: 661 21 19 58

EN VALENCIA: Centro de Estudios "Tirant lo Blanc". Cº Malilla 14, bajo. Tel.: 96 334 48 74

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !

“Queremos que se valore al empleado público por «cómo» hace su trabajo”

por **Jaime Fernández**



Jordi Sevilla Segura (Valencia, 1956) es licenciado en Ciencias Económicas y pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado. En los años noventa, bajo la Administración socialista, ejerció de asesor en el Gabinete de la Presidencia del Gobierno y fue jefe del Gabinete de los ministros de Agricultura y de Economía. Portavoz de Economía del Grupo Socialista en el Congreso en la VII Legislatura y secretario de Política Económica y Ocupación de la Comisión Ejecutiva del PSOE, en las pasadas elecciones generales fue elegido diputado por el PSOE por Castellón. Desde el 18 de abril de 2004 es ministro de Administraciones Públicas.

En el Estatuto del Empleado Público que prepara el Ministerio de Administraciones Públicas se prevén medidas destinadas a valorar el trabajo de los empleados públicos y, como señala en esta entrevista el titular del Departamento, Jordi Sevilla, principalmente “cómo” lo desarrolla

¿Cuáles tendrían que ser los objetivos de la reforma del empleo público y de la Administración?

La mayor parte de las medidas que estamos poniendo en marcha, y de las que vamos a impulsar en el futuro, tienen un objetivo muy claro: la modernización de la Administración entendida como una herramienta clave para garantizar mejor los derechos y las libertades de los ciudadanos. El hecho de crear Administración, es decir, modernizarla, hacerla más eficaz, transparente, flexible y próxima al ciudadano, supone modernizar la propia sociedad.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que hoy en día, tanto la Administración central como el resto de los ámbitos administrativos son el fruto directo de profundos cambios ocurridos en los últimos años, derivados del proceso de transferencias territoriales. Por lo tanto, tenemos que convertir la Administración que nos ha quedado en la Administración que necesitamos para el futuro. Por eso, uno de los ejes de estas reformas es conseguir que el servicio que prestan las administraciones sea cada vez de mayor calidad.

Uno de esos cambios ha sido la progresiva descentralización.

Así es. La Administración actual tiene muy poco que ver con la que existía en 1984, cuando se aprobó la Ley de Medidas. Por ejemplo, la Administración General del Estado ha pasado a ser la más pequeña de las administraciones territoriales, incluso por debajo de las locales. El uso de las tecnologías de la información se ha generalizado. Los ciudadanos han dejado de ser meros administrados pasivos y han pasado a exigir unas prestaciones acordes a los impuestos que pagan... Estas son algunas de las razones que nos llevan a cambiar esta realidad heredada y promover las

reformas que sean necesarias para impulsar una Administración acorde con la época y las circunstancias en las que vivimos.

¿Qué opina del informe sobre el futuro Estatuto Básico del Empleado Público?

El informe, que es el fruto del trabajo realizado por un grupo de expertos en la materia, dirigido por el profesor Miguel Sánchez Morón, nos servirá de punto de partida para la elaboración de un anteproyecto de ley que sea asumido por las partes implicadas y satisfaga las necesidades de todos. En este sentido, considero de vital importancia abrir espacios de debate profundos y generosos entre los diferentes agentes antes de dar por concluida la elaboración de normas tan trascendentales como es este Estatuto, que va a cambiar el entorno normativo y laboral de más de dos millones de empleados públicos.

¿Confía en que las autonomías se sumen al futuro Estatuto?

Hace tiempo que las comunidades autónomas ya han manifestado con sus matices propios la necesidad de afrontar una reforma del régimen jurídico del empleo público en sus respectivos ámbitos competenciales. No en vano, entre todas suman un total de un millón de empleados públicos. Sin embargo, y como es lógico por otra parte, la perspectiva de las diferentes comunidades autónomas no es homogénea, como fruto de su propia diversidad. A pesar de ello, estoy convencido de que seremos capaces de elaborar una legislación básica que sabrá conjugar dos necesidades fundamentales. Por un lado, establecer unos principios comunes para todo el territorio nacional, pero que, por otro lado, deje a la comunidades autónomas mayor margen de maniobra que el que tienen en la actualidad a la hora de proceder a sus respectivos desarrollos legislativos. Para todo ello será muy importante poder alcanzar un amplio consenso con estas administraciones.

¿Tiene planes el Gobierno para reducir el número de interinos en el sector público?

La reducción de la temporalidad en las administraciones públicas es uno de los objetivos prioritarios de este Gobierno. En la Declaración para el diálogo social en las Administraciones Públicas, firmada con los sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-CSIF el 21 de septiembre pasado, esta voluntad quedó patente. De hecho, en uno de los primeros puntos de este acuerdo se decía textualmente que "se pondrán en marcha los procesos necesarios para alcanzar el objetivo máximo de temporalidad que se determine globalmente", un objetivo



La reducción de la temporalidad en las administraciones públicas es uno de los objetivos prioritarios de este Gobierno

que ahora está fijado en un 8% para la Administración General del Estado. Tampoco hay que olvidar el acuerdo alcanzado en junio pasado con las comunidades autónomas, destinado a buscar la reducción progresiva de la temporalidad en todas las administraciones hasta una tasa que no supere el 10%. Entre las medidas que estamos adoptando para reducirla se encuentran los procesos de consolidación de empleo

No fuerce su voz utilice la técnica



El Amplificador Personal SPOKEMAN le permite, gracias a su sorprendente sistema de amplificación, dirigirse a sus alumnos sin necesidad de aumentar su tono normal de voz.

Regule el volumen del pequeño amplificador y su voz sonará clara y potente en el aula.

Incluye baterías recargables y cargador para 220V.

916347786

Mencione este anuncio y podrá adquirir el conjunto a un precio de 125 euros, IVA y gastos de envío incluidos



AMPLIFICADOR PERSONAL DE VOZ
Utilice SPOKEMAN





Debemos considerar la formación desde una faceta doble, como un derecho, pero también como un deber

ENTREVISTA / Jordi Sevilla

organizaciones. Un buen ejemplo de este interés por la mejora formativa de los empleados públicos lo constituye el Instituto Nacional de Administraciones Públicas. Hemos reforzado para este año 2005 su oferta, tanto en el área formativa como en la de selección, hasta alcanzar más de 1.500 acciones, con un total de 34.000 alumnos previstos. Con especial atención a determinadas áreas como son los idiomas o las nuevas tecnologías de la información. Todo ello teniendo en cuenta, además, que debemos considerar la formación desde una faceta doble, como un derecho, pero también como un deber.

¿Cómo garantizar la objetividad e imparcialidad en la evaluación del rendimiento de los empleados públicos?

La introducción de sistemas reales y efectivos de evaluación del rendimiento de los empleados públicos es una de las asignaturas pendientes de nuestra Administración. Hasta ahora, el funcionario no había sido sometido a ningún tipo de valoración por su trabajo, lo que ha repercutido de forma muy negativa en su imagen, en su propia motivación, y, en consecuencia, también en su promoción profesional, al no tener apenas consecuencias la forma en la que desarrollaba sus responsabilidades. Con el nuevo Estatuto vamos a dar un paso adelante en esta dirección. Se va a valorar al empleado público no tanto por ser lo que es, sino también por lo que hace y, sobre todo, por el "cómo" lo hace.

¿De qué forma se concretará esta evaluación?

Como es lógico, los instrumentos que se van a utilizar para efectuar esta medición deberán adaptarse a la situación y circunstancias concretas de cada organización o unidad. No se pueden utilizar los mismos indicadores para calibrar el trabajo, por ejemplo, de un auxiliar o el de un ingeniero de caminos. Pero en ambos casos vamos a establecer sistemas objetivos y mucho más justos que los que existen en la actualidad.

Uno de los principales retos a la hora de impulsar la promoción profesional es que exista, de verdad, la posibilidad de desarrollar una carrera profesional atractiva dentro de la Administración, algo que, en la actualidad, está bastante limitado. Y uno de los elementos determinantes para lograrlo será la evaluación periódica del rendimiento.

temporal o el aumento del control en la autorización de contratos temporales derivados de necesidades urgentes e inaplazables. A ello hay que añadir la sustitución de personal interino por personal fijo a través de la Oferta de Empleo Público, con lo que ésta se convierte en un verdadero instrumento de planificación.

¿Qué modelo propone para la formación permanente de los empleados públicos?

Estamos en plena sociedad de la información y del conocimiento, en la cual las personas, los trabajadores se han convertido en el factor productivo más importante. Y las administraciones públicas no pueden permanecer al margen de esta nueva situación. Por eso el capital humano debe ser cuidado de forma muy especial. De ahí que la formación permanente de los empleados públicos, su reciclaje y la posibilidad de promoción vinculada al mérito y a la capacidad -algo que muchas veces viene determinado por la propia formación-, sean herramientas fundamentales a la hora de reforzar y potenciar el capital humano en nuestras

"Con el plan de prejubilaciones se rejuvenecerá la plantilla de la Administración"

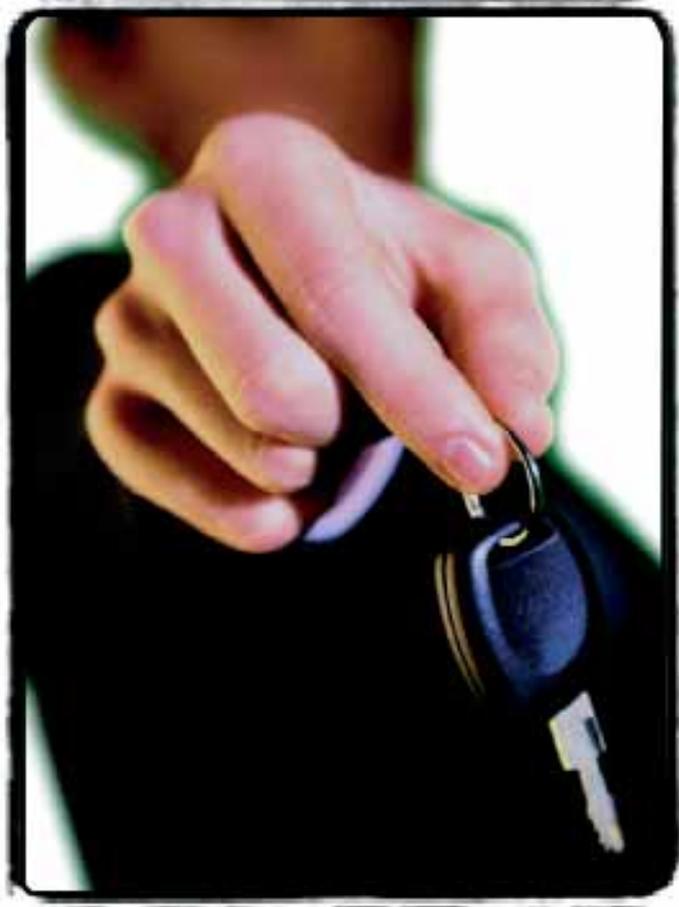
¿Cuál es la vigencia del plan de prejubilaciones de empleados públicos? ¿Se repondrán las vacantes?

En la Declaración firmada en septiembre con las organizaciones sindicales, ya se recogía la negociación de medidas para poner en marcha jubilaciones flexibles y

anticipadas para colectivos específicos. Con esta medida, se tenía en cuenta tanto las necesidades de la Administración como los derechos de los funcionarios. Estamos dialogando con los sindicatos sobre los sectores, tramos de edad y colectivos a los que se aplicaría el plan, teniendo en cuenta los procesos de

traspasos de competencias que ha experimentado la Administración General del Estado en los últimos años. Con la aplicación de este plan vamos a conseguir un rejuvenecimiento de la edad media de los empleados públicos, que actualmente asciende a cuarenta y siete años, una cifra a todas luces demasiado elevada.

ATLANTIS
seguros



¡No pierdas
esta
oportunidad!

Asegura tu
coche
con nosotros y...

¡Llévate un mes gratis!

ATLANTIS
seguros

CC.OO.

¡Infórmate ya!

901 500 400

www.atlantis-seguros.es



La reforma educativa en el Estado español

LA REFORMA educativa en el Estado español fue el tema monográfico de la VII Escuela de Verano de la Federación de Enseñanza de CC.OO. que se celebró en Toledo, en la Universidad de Castilla-La Mancha, los días 2, 3 y 4 de junio.

Varios expertos presentaron sus reflexiones y propuestas en torno a las reformas de la enseñanza no universitarias y universitaria previstas por el Gobierno del PSOE. Una vez más, se planteó la necesidad de alcanzar un pacto social y político que garantice la estabilidad del sistema educativo.

Pep Pineda

Responsable de Formación de la FECC.OO



El acto inaugural de la VII Escuela de Verano de la FE CC.OO. estuvo presidido, entre otros, por el presidente de Castilla-La Mancha, José María Barreda, el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo y de la FE CC.OO., José Campos

Secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO.



José Campos: "Sin un pacto educativo de Estado no habrá salidas"

En la inauguración de la VII Escuela de Verano de la Federación de Enseñanza de CC.OO., el secretario general del sindicato, José Campos, dijo estar convencido de que sin un Pacto de Estado por la Educación "no habrá salidas para el futuro educativo" de España

A SU JUICIO, este pacto debe edificarse sobre un acuerdo sindical entre las confederaciones representadas en la función pública, un acuerdo educativo entre la mayoría de las organizaciones representadas en el Consejo Escolar, un acuerdo administrativo entre las comunidades autónomas y el Ministerio, y, por último, un acuerdo de Estado entre el Gobierno y los partidos de la oposición y los correspondientes acuerdos autonómicos

Para José Campos, el proyecto de LOE aprobado por el Gobierno y presentado ya en el Parlamento para su discusión y votación, asegura el papel del Estado y deja un margen normativo a las comunidades autó-

nomas. Además, apuesta por la equidad, al favorecer la cohesión social, y por la autonomía organizativa y pedagógica de los centros, recupera el papel democrático de los consejos escolares y devuelve el de carácter educativo a la Educación Infantil. Por último, subrayó que cierra las puertas a sistemas de acceso a la función pública como el acceso restringido y elimina la reválida prevista en la derogada LOCE.

No obstante, para el secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO. los avances contenidos en el proyecto son insuficientes "porque no apuesta por una ley de financiación y no adquiere el compromiso de ele-



var la inversión al 6% del PIB ni de los fondos de compensación interterritorial, olvida al profesorado y, sobre todo, al resto de los profesionales de la educación". También echa de menos que olvide cuestiones como la promoción profesional, el horario lectivo, las retribuciones, o la formación; y al colectivo del PSEC y a los servicios educativos complementarios como fuente importante para la mejora de los centros la calidad, la igualdad y el empleo una demanda permanente de las familias.

José Campos dijo que el sindicato "ha hecho sus deberes", por lo que pidió a la comunidad educativa, y en especial a las asociaciones de padres, para que "de una vez por todas se pongan de acuerdo y faciliten el pacto". Campos cree que este acuerdo sería el argumento de más peso para demandar en el trámite parlamentario de la ley que las fuerzas políticas alcancen también un pacto en el ámbito educativo, al menos en elementos tan decisivos como una ley de financiación.

Campos dijo que ni la enseñanza de la religión ni la repetición de curso pueden convertirse en los ejes centrales del debate educativo y subrayó que los problemas reales giran alrededor de la financiación, la cohesión social, el papel del profesorado y de los trabajadores de la enseñanza y la mejora de sus condiciones laborales, reforzar los servicios complementarios educativos y la autonomía de los centros.

Por lo que respecta a la universidad, expresó su preocupación ante la próxima reforma de la normativa universitaria, exigiendo que el anteproyecto de ley de universidades se debata y se pacte con los agentes sociales, en la comunidad universitaria y en la sociedad. Asimismo, reclamó una Ley de universidades con su correspondiente Ley de Financiación, que prevea el 1,6% del PIB y un incremento del 2,2% en investigación.

También resaltó la importancia de una propuesta de estatuto docente universitario así como del personal investigador y en formación. En este



José Campos es observado durante su intervención en la VII Escuela de Verano por el Secretario general de la FE CC.OO. de Castilla-La Mancha, Francisco Ariza

sentido, CC.OO. ha elaborado un documento de 29 medidas para un nuevo marco legal donde se recogen la reducción de jornada, la jubilación anticipada y los planes de formación y reciclaje permanentes. En cuanto al gobierno de las universidades, Campos pidió que se respete el principio de autonomía, potenciando los órganos colegiados. Ante la trascendencia del proceso de convergencia de la universidad española con el Espacio Europeo de Educación Superior, demandó presencia de representación sindical en todos los órganos

consultivos de la universidad. Por último, consideró irrenunciable que en la modificación de la LOU se tenga en cuenta a CC.OO. en tanto que sindicato mayoritario en la universidad.

La Federación se plantea recoger firmas a favor de sus propuestas en todos los centros, Juntas de Personal, Comités de Empresa, y entre personalidades y expertos así como organizar grandes actos sindicales y reivindicativos en septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Tampoco descarta movilizaciones más contundentes.

Editorial MAD Textos para el curso 2005-2006 **eduforma** COLLEGE

Preparación de Pruebas para	Educación Secundaria de Adultos
<ul style="list-style-type: none"> • Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior • Graduado en Educación Secundaria • Acceso Universidad mayores de 25 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Ediciones para todas las áreas • Guías didácticas • Cuadernos de actividades
Programas de Garantía Social	Ciclos Formativos
<ul style="list-style-type: none"> • Área Formación y Orientación Laboral • Área Formación Básica 	<ul style="list-style-type: none"> • FOL para Ciclos Formativos Grado Medio • FOL para Ciclos Formativos Grado Superior
Orientación Académica y Profesional	Bachillerato ¡NOVEDAD!
<ul style="list-style-type: none"> • 3º ESO "Tú decides" • 4º ESO "Conoce, compara y elige" 	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de la Filosofía 2º Bachillerato

Más información en: www.eduforma.com

Editorial MAD
Políg. Merka, s/B, Naves 1-9. 41500 Alcalá de Guadaíra, Sevilla.
Tfno: 902 45 29 00. Fax: 955 63 07 13

www.mad.es



Secretario general de CC.OO.



José María Fidalgo: "La reforma exige un esfuerzo inversor sostenido durante diez años"

En su intervención, el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, dijo que la propuesta de memoria económica elaborada por el Gobierno supone un notable incremento de la inversión educativa. Añadió que un país tan descentralizado como España "tiene que ser exigente con la transparencia en las cuentas públicas y con la corresponsabilidad de todos los niveles de las Administración y la corresponsabilidad fiscal"

SEGÚN Fidalgo, la reforma requiere un esfuerzo sostenido durante diez años y coordinado por las diferentes autonomías, lo que, en su opinión, sólo se puede hacer realidad a través de un Pacto de Estado. Fidalgo dijo que la nueva ley educativa debe estar dotada de "un fuerte contenido básico con el fin de favorecer la cohesión y la igualdad" y durar veinte años. Lamentó que la opinión pública conozca más el debate educativo por la relación de la enseñanza religiosa en el currículo escolar.

Para Fidalgo, la Ley Orgánica de Educación (LOE) debe ser la ley estrella de esta legislatura y obligar a todas las administraciones a financiar de manera sostenida la educación para cerrar el diferencial de gasto educativo con Europa.



Puso como ejemplo a Finlandia, donde el acceso a la docencia es muy disputado y para la que se requiere una

elevada cualificación, lo que el responsable de CC.OO. atribuyó a que en este país escandinavo "la función docente tiene mucha legitimación y está bien retribuida".

Fidalgo reconoció que España tiene la balanza comercial más deficitaria de la OCDE y un tasa elevada de empleo inestable y precario, que dobla la media comunitaria, a pesar de ser el país que ha creado más puestos de trabajo en la última década, y presenta graves deficiencias en la cohesión social. Igualmente denunció que en gasto educativo el país se halla por debajo de la media comunitaria así como en capital tecnológico.

"Hay que ser solidarios con las siguientes generaciones, no sólo con la nuestra", concluyó.



Presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

José María Barreda: "Carecemos de un sistema educativo vertebrador"

DURANTE su intervención en el acto inaugural de la VII Escuela de Verano organizada por la Federación de Enseñanza de CC.OO., el presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, José María Barreda, achacó el discurso sobre el esencialismo territorial que abunda en España "a la ausencia de un sistema educativo vertebrador". En este senti-

do, subrayó que el fracaso del país en los dos últimos siglos se explica por el fracaso de su sistema educativo.

Tras reconocer que CC.OO. es un eje cohesionador del territorio español, afirmó que la descentralización administrativa ha permitido que los procesos de modernización de la sociedad española hayan llegado hasta los últimos rincones de España.

José María Barreda añadió en su intervención que ninguna de las comunidades autónomas "había salido del mismo punto del partida" al asumir las competencias en materia educativa. Por ello subrayó que "no puede ser diferente el punto de llegada". "Es imprescindible avanzar en la cohesión social y mejorar la vertebración territorial y social", concluyó.



Secretario general de la FE.CC.OO. de Castilla-La Mancha

Francisco Ariza: "Las leyes educativas no deben ser de un partido"



El secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Castilla-La Mancha, Francisco Ariza, abogó por un consenso "para que las leyes educativas sean de todo el estado y no de un partido".

ARIZA DIJO que había llegado el momento de replantearse la diferencia de partida entre las comunidades autónomas para conseguir que la ley educativa "sirva para igualar en calidad en inversión y en objetivos el sistema del todo el Estado y para alcanzar el 6% de PIB en inversión educativa"

Francisco Ariza dijo confiar en que el Gobierno "corrija algunos de los errores cometidos por los anteriores", ya que a su juicio, las leyes no deben crear problemas laborales ni inseguridad en el sistema. Finalmente, pidió al Ejecutivo que soluciones los problemas del profesorado a través del Estatuto de la función docente.

Por su parte, el secretario de la Unión Regional de CC.OO. Castilla-La Mancha, José Luis Gil, dijo en su intervención que para un sindicato de clase "es difícil defender un sistema público de enseñanza y al mismo tiempo los intereses de los trabajadores que desarrollan su función en ese ámbito". Recordó que en Castilla-La Mancha se había alcanzado un "importante" acuerdo educativo.

Responsable del Gabinete de Estudios de la FE.CC.OO.



Miguel Recio: "La ley de financiación tiene que estar integrada en la LOE"

El responsable del Gabinete de Estudios de la FE.CC.OO., Miguel Recio, precisó que la ley de financiación tiene que estar integrada en la LOE y en el acuerdo de política fiscal y financiera que debe reformular el sistema de financiación autonómica y que supondrá una modificación de la LOFCA

RECIO dijo que no era lógico que de los 1.700 millones de euros que se gastarán demás en el 2010 con respecto a los que se gastan ahora el 60% lo aporte el MEC, por lo que propuso que las comunidades aumenten sus presupuestos en educación en más de un 60%. "Si esto se cumple, en 2010 habremos alcanzado un gasto educativo del 6% del PIB, frente al actual 4,4%. En cambio con la memoria económica sólo se incrementaría este gasto en dos décimas", agregó.

Según Recio, con su propuesta económica el MEC "busca la compensación pero no de una forma explícita, ni tampoco en lo que se refiere a cen-

tros". Cree que el Ministerio firmará convenios de colaboración con las autonomías que se hallan en una posición de desventaja con respecto a los indicadores educativos.

También dijo echar en falta partidas para el PSEC y sus 80.000 trabajadores, para la atención a la diversidad en Primaria, para los inmigrantes, para la integración de alumnado con necesidades educativas especiales, la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria, el aprendizaje permanente de los adultos y para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza concertada.



MAD OPOSICIONES A CUERPOS DOCENTES 2006
 Editorial MAD te ofrece la formación que buscas. Te interesa:

- **Cursos de Formación Permanente del Profesorado**
 Consigue la puntuación máxima para la fase de concurso de la Oposición.
- HOMOLOGABLES!**
- **Nuevos Cursos Online**
 Para oposiciones a Maestros. Con tu tiempo.
- **3 Años de Servicio Exclusivo por Internet**
 Actualización legislativa. Material adicional.

TEMARIOS COMPLETOS

¡Toda la información de bases convocatorias, temarios en:

www.oposiciones-primaria.com
www.oposiciones-secundaria.com
www.infoformacionmad.com

Infórmate y haz tu matrícula llamando al 902 111 163



Presidenta de la
Plataforma de Mujeres Artistas

Cristina del Valle: "La violencia es la punta del iceberg de la desigualdad de género"



LA presidenta de la Plataforma de Mujeres Artistas y cantante, Cristina del Valle, afirmó en su ponencia central de

la Escuela de Verano, titulada "Educando en la igualdad y contra violencia de género", que "no es un hecho natural sino un problema político el que las mujeres cobremos el 30% menos que los hombres por realizar los mismos trabajos".

Cristina del Valle comentó que la violencia de género "es la punta del iceberg de esta desigualdad". "Quien arremete contra las mujeres lo hace porque puede —añadió— y tiene un sentimiento de impunidad social y porque está convencido de que el papel de un hombre es ése."

La cantante recordó en su intervención que cada año son asesinadas cien mujeres en España y se suicidan más de 400 ante un cuadro de violencia, mientras que más de tres millones de mujeres sufren en sus hogares episodios de agresiones por parte de sus parejas. En opinión de la cantante, el maltratador no es un enfermo, como lo prueba el que no arremeta contra su jefe o a sus amigos, "sino contra quien puede". Con respecto a la Ley Integral contra la Violencia de Género —promulgada recientemente para contribuir a la erradicación de esta lacra social—, señaló que "no es de un partido político sino de muchas mujeres de este país".

Concluyó insistiendo en la necesidad de "cortar el círculo de la transmisión generacional de la violencia".

Mesa redonda sobre los cuatro ejes para la implantación de la LOE



De izquierda a derecha, César Coll, Carmen Maestro, Luisa Martín, José Campos, Manuel de Castro, Juan Ramón Medina y Joaquín Oliver

EN LA MESA redonda dedicada a debatir los cuatro ejes para la implantación de la LOE se analizaron la cooperación entre las administraciones educativas y la concertación de las políticas educativas a través de la Mesa sectorial de Educación, la vertebración del sistema y tratar los temas de la compensación territorial para contribuir a la solidaridad. El debate fue moderado por Luisa Martín, responsable de Política Educativa de la

FE. CC.OO. Intervinieron Juan Ramón Medina, consejero de Educación de Murcia; Joaquín Oliver, inspector general de Educación en Andalucía; César Coll, catedrático de Psicología de la Educación y ex director general de Renovación Pedagógica; Manuel de Castro, secretario general de Educación y Gestión y Carmen Maestro, directora del Instituto Nacional de Evaluación y ex directora general de Centros.



Consejero de Educación de Murcia

Juan Ramón Medina: "Veodifícil un pacto de Estado"

EL CONSEJERO de Educación de Murcia, Juan Ramón Medina, se pronunció a favor de un pacto escolar de Estado, aunque dijo que veía difícil alcanzarlo. A su juicio, los puntos centrales de este acuerdo deben ser la vertebración del sistema español de educación y pleno respeto a las comunidades y un Estatuto de la Función Docente, que incluya aspectos laborales y retributivos del profesorado y aspectos de financiación de la ley.

Juan Ramón Medina aboga por una ley de bases, que establezca unos contenidos curriculares mínimos para las 17

comunidades y no que cada una de ellas los organice "como le parezca oportuno". Sin embargo, comentó, la ley fija un máximo, "lo que es una garantía para la comunidad, no para el Estado, porque cualquier gobierno regional puede interpretar que con un 5% de contenidos comunes al menos se satisface la letra de la ley".

El responsable de la Consejería de Educación de Murcia matizó que de los 6.100 millones de euros previstos en la memoria económica de la LOE, la mitad figuran en los presupuestos actuales y la otra mitad deberá repartirlos el Estado entre las comunidades autónomas.



Catedrático de Psicología de la Educación

César Coll: "La LOE da por supuesto que lo que hay está bien"

EL CATEDRÁTICO de Psicología de la Educación, César Coll, dijo que es imposible ofrecer calidad para todos si antes no se establece una relación entre los contenidos adecuados de la enseñanza y el objetivo de que todos los alumnos aprendan. Coll criticó "el seguidismo" de la LOE, alegando que ésta "da por supuesto que lo que hay

está bien", sin plantear las necesidades básicas de formación de los ciudadanos ni definir el papel de la educación, de los centros y de los profesores. En opinión de Coll, se han asignado a la escuela y a los docentes responsabilidades que son inasumibles, "por lo que es imposible que la escuela cumpla todas las funciones que se le atribuyen por lo

que cualquier evaluación escolar será siempre negativa". Este experto cree que el debate debería centrarse en "qué enseñanzas deberíamos garantizar para todos, sin exclusión, y que las aprendan". En este sentido afirmó que el proyecto "se queda corto en la distribución de competencias en el escalón del poder local y municipal.



Inspector general de Educación en Andalucía

Joaquín Oliver: "Hay que vertebrar el sistema con mecanismos de cooperación"

EL INSPECTOR general de Educación en Andalucía, Joaquín Oliver, destacó en su intervención que el nuevo marco competencial exige leyes que lo respeten y una normativa que

vertebre el sistema mediante mecanismos de cooperación que permitan el desarrollo concertado de política educativa de ámbito supracomunitario.

Según Oliver, el cambio educativo

está justificado por la necesidad de homologar los retos de la educación en España con los de la UE trazados en la Cumbre de Lisboa y de abrir un debate participativo.

CAMPAÑA ESCOLAR DE EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

El fuego rompe el equilibrio de la Naturaleza
CUIDAR EL BOSQUE ESTÁ EN TUS MANOS

TODOS CON LA VIDA. TODOS CONTRA EL FUEGO.

CAMPAÑA ESCOLAR DE EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES
Inscripción en: c/Dr. Reina Victoria, nº18, baja A- 28002 - Madrid. Tel: (91) 534 69 64 Fax: (91) 534 69 61
PAG. WEB: <http://www.cortafuegos.com> E-MAIL: dgb@cortafuegos.com

CAMPAÑA ESCOLAR DE EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

FICHA DE INSCRIPCIÓN "EL CORTAFUEGOS"

Dirigido/a: _____
 Director/a: Jefe de Estudios: Tutor/a:

Y/o profesionalizador del área: _____
 del curso: _____

_____ Público: Privado:

Dirección: _____ nº: _____
 Localidad: _____
 Código Postal: _____ Provincia: _____
 Teléfono / e: _____ / _____
 Fax: _____ E-MAIL: _____

¿Inscripción de I.M.I.?
 ¿Inscripción de colegio de educación especial?
 Capacidad: _____
 Número de Alumnos: _____
 Curso: _____
 primaria: _____
 secundaria: _____
 Fines: _____

Firma: _____ Fecha: _____ de _____ de 2005

Inscripción por fax, teléfono, internet, al siguiente correo: DRGB@redcomunidad.org

CAMPAÑA ESCOLAR DE EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES
Inscripción en: c/Dr. Reina Victoria, nº18, baja A- 28002 - Madrid. Tel: (91) 534 69 64. Fax: (91) 534 69 61
PAG. WEB: www.cortafuegos.com E-MAIL: dgb@cortafuegos.com



Secretario general
de Educación y Gestión

Manuel de Castro: "Tenemos que renunciar a estériles luchas internas"



EL secretario general de la patronal de la escuela católica, Educación y Gestión, Manuel de Castro, reconoció

que sólo se alcanzará un pacto social y educativo que establezca el sistema "si todos estamos dispuestos a ceder en nuestras posiciones y renunciamos a estériles luchas internas que para nada nos benefician". "Hemos vivido durante demasiado años un enfrentamiento entre las dos concepciones de la escuela, un desencuentro basado en ideologías y conceptos preconcebidos".

Según Castro "se va imponiendo la cordura en personas e instituciones de que por este camino no llegamos a ningún sitio", lo que explica el que cinco organizaciones educativas hayan elaborado un documento de pacto educativo "que lamentablemente no pudo ser avalado por los directivos de todas ellas".

Después de mostrar la disposición de la escuela católica a implicarse más en la escolarización de todo tipo de alumnos que elijan y acepten su proyecto educativo, sin discriminaciones, y con quienes ofrecen más dificultades de educación, no sólo inmigrantes sino alumnos expulsados del sistema a partir de los 16 años, pidió que "todos contemos con los mismos medios humanos y materiales para atenderlos bien". Además, demandó más transparencia en la admisión de alumnos y expresó su rechazo a los procesos centralizados "porque privan al titular de un derecho legal que le corresponde".



Directora del INECSE

Carmen Maestro: "El eje de la LOE es la evaluación"

LA DIRECTORA del Instituto Nacional de Calidad y Evaluación del Sistema Educativo (INECSE), Carmen Maestro, dijo que la evaluación es el eje fundamental de la LOE, que incluye un compromiso de transparencia y de rendición de cuentas anualmente a la sociedad y al Parlamento. "Evaluamos para compararnos con otros países y centros y establecer indicadores para conocer la realidad, huyendo de interpretacio-

nes catastrofistas", comentó Maestro. Recordó el compromiso de España de participar en las evaluaciones nacionales e internacionales y poner en marcha la evaluación de diagnóstico, que se efectuará en 4º de Primaria y en 2º de la ESO con el apoyo del profesorado, y cuyos objetivos son medir las competencias básicas niveles de rendimiento, teniendo en cuenta los contextos económicos y socioculturales. Estas evaluaciones serán anónimas.

Mesa redonda sobre las reformas universitarias



Ángel Ponce (a la izquierda) y Pedro González durante su intervención en la Escuela de Verano



Responsable de Universidad de la FE CC.OO.

Pedro González: "Debemos participar en las reformas"

"PARA nosotros lo más importante es que en el proceso de reformas universitarias participemos los profesores, ya que hasta ahora en este proceso sólo participaban ministros, estudiantes y universidades". Con este mensaje el responsable de Universidad de la FE.CC.OO, Pedro González, abrió el debate sobre las reformas universitarias.

González señaló que el Espacio Europeo de Educación Superior responde al

mandato de la declaración de Bolonia de 1999 de promover la dimensión europea en la enseñanza superior y hacer que los títulos sean comparables en los Estados de la UE, favoreciendo así la movilidad de estudiantes y profesores. También ofreció un repaso de los avances que se han producido en Europa en los últimos años en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior y cuya conclusión está prevista para 2012.



Miembro de la Secretaría de Universidad de la FECC.OO. de Madrid

Ángel Ponce: "Abogamos por un Estatuto para el Personal Docente Investigador"

Ángel Ponce, de la Secretaría de la Universidad de la Federación de Enseñanza de CC.OO., dijo que el sindicato está esperando el borrador con la modificación de la LOU y que aboga por un Estatuto para el personal docente e investigador (PDI)

SEGÚN Ponce, la ley debe definir las competencias del Estado, de las autonomías y de las universidades, aclarar si el profesorado funcionario es sólo de cuerpos estatales o pertenecerán a cuerpos autonómicos y definir las figuras del profesorado contratado.

La propuesta de la Federación es que se creen dos cuerpos de profesorado funcionario, ambos pertenecientes al Grupo A, aunque con complementos de destino diferenciados: uno, formado por profesores no doctores, y otro integrado por profesores doctores. El primero sería de transición y tendería a desaparecer. En el cuerpo de doctores

habría tres niveles: un nivel uno (28) de acceso, un nivel dos, de promoción (nivel 29), y un nivel tres (30), que es el máximo en la carrera docente.

En el nivel de no doctores propone dos niveles: uno de acceso y otro de promoción horizontal que, mediante una evaluación externa, les permita acceder al cuerpo de doctores. El acceso a estos cuerpos se efectuaría mediante una primera fase de acreditación externa de carácter estatal y una segunda, que sería en la universidad, con unos tribunales examinadores que contarían con presencia sindical y estaría constituido por espe-

cialistas designados por sorteo. Ponce hizo hincapié en que los criterios deben ser claros, públicos y autoevaluables, y negociados con los sindicatos representativos del profesorado.

Tras proponer tres tipos de concurso -uno de acceso libre, otro de traslados entre funcionarios del mismo cuerpo y nivel, y un tercero de promoción interna-, Ángel Ponce se pronunció a favor de que el profesorado no funcionario tenga una contratación laboral, aunque cuando se encuentre en periodo de formación este contrato sería temporal y no debería exceder los seis años.



Secretario general de Educación del MEC

Alejandro Tiana: "La LOE es sensible a visiones progresistas, aunque realistas"

El secretario general de Educación del MEC, Alejandro Tiana, resaltó en su intervención que la LOE "intenta dar soluciones, siendo sensible a visiones progresistas, pero realistas, para la educación"

TIANA aclaró que en la elaboración de la ley, el Ministerio había tratado de huir de la contraposición entre la LOGSE y la LOCE y que, por el contrario, su estrategia había consistido en desechar aquello que no había funcionado en el pasado y aprovechar o mejorar lo que se había demostrado útil para el funcionamiento del sistema educativo, como la diversificación curricular. "Hay que tomar las decisiones adecuadas, apostando por una organización educativa que tenga visos de poder funcionar".

Recordó que mientras el anterior Gobierno envió la LOCE al Consejo Escolar del Estado por el trámite de urgencia, y este órgano consultivo debió emitir su informe en quince días, "lo que provocó la protesta de algunas personalidades de reconocido prestigio", el actual equipo ministerial ha enviado el anteproyecto "en el tiempo reglamentario, que es de dos meses, y no hemos intentado coartar el debate". Tiana lamentó que no se haya alcanzado al deseado pacto social "y más cuando desde todos los ámbitos

se nos está reclamando estabilidad para el sistema". "Para nosotros es fundamental la idea de que si queremos una mejora de la enseñanza hay que hacerlo por la vía de la corresponsabilidad, porque hoy por hoy lo que el Ministerio gasta en educación es un 6% y las autonomías un 94%, por lo que resulta fundamental el esfuerzo de éstas para incrementar el gasto educativo en España".

El responsable ministerial pidió la colaboración y el apoyo crítico de CC.OO. en las negociaciones en torno al futuro Estatuto docente.



Conclusiones de los grupos de trabajo de la VII Escuela de Verano

José Pineda

Responsable de Formación FE CC.OO.

EL CONTENIDO de la VII Escuela de Verano de la Federación de Enseñanza de CC.OO surgió de la necesidad de reflexionar sobre los cambios sufridos en el sistema educativo, tanto universitario como no universitario de nuestro país durante los últimos tiempos y considerar qué reforma educativa es la que mejor se ajusta a los conceptos de calidad y equidad para todos, valores estos que propugnamos como ejes vertebradores de un buen sistema educativo. La finalidad prioritaria es la contribución en la presentación de propuestas que hagan factible la mejora de la educación.

Nuestro objetivo con esta escuela

fue reivindicar, además de calidad y equidad, unas condiciones laborales satisfactorias presionando a las administraciones para un incremento en la financiación del sistema educativo.

El diseño de la escuela se articuló en sesiones de plenario, con conferencias y mesas redondas y en sesiones de grupos de trabajo, que se detallan a continuación.

VII Escuela de Verano de la FE CC.OO.	
GRUPOS DE TRABAJO	COORDINACIÓN
1. FP y los centros integrados	Nuria Torrado
2. Nuevos perfiles que surgen en el ámbito educativo	Joan Collell
3. La reforma universitaria	Pedro González
4. Descentralización y municipalización	Vicent Tirado
5. Sistemas educativos en Europa	Charo Rizo
6. Mujer y educación	Esther Muñoz
7. La ESO y El Currículum ante la LOE	Luisa Martín / José Barral
8. Promoción en el ámbito educativo	Luis Castillejo
9. Ley de Dependencia	Bernat Asensi
10. Nuevas Tecnologías en el desarrollo educativo	Juan M. González





La ESO y el currículum ante la LOE

En este seminario se analizaron las cuestiones más candentes en el debate educativo actual sobre la ESO, tras el informe y la tramitación del anteproyecto de la LOE en el Consejo Escolar del Estado. Los debates permitieron conocer con mayor precisión los puntos de vista sobre los apartados de la futura ley, así como las líneas de discusión más marcadas en lo que será la tramitación parlamentaria de la misma

EL DEBATE se organizó en torno a doce puntos, con un sistema de discusión flexible que permitió abordar conjuntamente distintos apartados. En cualquier caso, el contenido de este artículo es el resultado del debate del seminario, con un esquema inicial de conclusiones que ha sido mejorado con las aportaciones de quienes participaron en él. Las conclusiones en general son compartidas por la mayor parte de los participantes en el seminario, si bien en algunos apartados se matizarán opiniones y puntos de vista particulares.

1. Transición de Primaria a Secundaria

Se plantea esta primera cuestión tras comprobar que el borrador de la Ley Orgánica de Educación (LOE) es más parco que el documento de debate ministerial, a la par que se señalan que algunas organizaciones que inicialmente apoyaban estas medidas, han variado su parecer en cuanto se intuía una afectación en términos de profesorado. La conclusión sobre el particular comienza por participar de la preocupación del cambio de una etapa educativa a otra, entendiendo que esta transición ha de ser lo más atenuada posible.

Se considera acertada la fórmula de reducir el número de materias en el primer ciclo -si bien cabría una ampliación de la carga horaria de las asignaturas instrumentales en el primer ciclo, en su caso-, así como la posibilidad - a través de una activa política de formación y de las administraciones educativas y con el correspondiente reconocimiento profesional- de que el profesorado impartiera más de una materia. Se apunta el dis-

tinto tratamiento de las especialidades formativas de maestros y profesorado de Secundaria, si bien se entiende que la formulación ha de mirar más adelante, pues la coexistencia de maestros en el primer ciclo de la ESO no se entiende como problemática y estará acotada a un determinado período de tiempo. Igualmente, se hace hincapié en la necesidad de una política de formación activa por parte de la Administración educativa hacia este profesorado, huyendo de fórmulas de adscripción generalizadas que difícilmente serían entendidas por el conjunto del profesorado.

2. Potenciación de la tutoría

Se considera imprescindible una revalorización del papel del tutor, para lo que será precisa mayor formación,

mejor coordinación y apoyo con el departamento de orientación y una definición de funciones que conlleve atribuciones específicas del tutor respecto al profesorado que imparte en un mismo grupo. Así, se entiende que la coordinación horizontal, del grupo que imparte en una clase, adquiere mayor interés que la organización por departamentos de materias. Si bien algún participante no concordaba con el pago de la tutoría, en general se compartía la existencia de un complemento específico que la retribuya. Se observaba alguna dificultad para trasladarla a Primaria, apuntando la opción de percibir el complemento todo aquel profesorado que asuma colegiadamente la tutorización de un grupo. Se pide un mayor horario para ejercerla y se critican las limitaciones espaciales que supone la

Admisión y escolarización del alumnado

LA ADMISIÓN y escolarización del alumnado constituye un asunto controvertido, con múltiples vertientes y con grandes aristas que debemos tener presentes. Pese a todo, se considera que éste es un buen momento para determinar el compromiso de los centros educativos en cuanto a la escolarización del alumnado y su progresión académica. Se considera que no ha de haber diferencias en cuanto al sistema de admisión del alumnado, abogando por fórmulas de "ventanilla única" para las solicitudes de escolarización.

Todos los centros han de vincularse a este procedimiento, así como se ha propiciar una política de plantillas similar entre centros públicos y privados. Se entiende que ha de haber una vigilancia extrema sobre este particular, cuestión abordada con gran laxitud por parte de todos los partidos que han tenido responsabilidades de gobierno.

Asimismo, se ha de insistir en un funcionamiento democrático de los centros concertados, con una definición de competencias similares a los centros públicos y con presencia de la Administración local en el consejo escolar.

Sobre la concertación en Educación Infantil, hay opiniones que manifiestan alguna esperanza en cuanto a que sea una fórmula adecuada para evitar la selección del alumnado en el acceso a la escuela, mientras hay otras voces más escépticas tras las experiencias en alguna comunidad autónoma.

También planteó una observación respecto a las cooperativas, pues en alguna comunidad autónoma se revelan como los centros escolares más selectivos y segregadores.



arquitectura y la distribución espacial de los institutos actuales, con pocos espacios para el encuentro, la discusión y la reunión del equipo docente.

3. Evaluación y promoción

Se considera que el borrador de la LOE era muy exhaustivo en cuanto a la determinación del número de asignaturas suspensas que impidan la promoción del alumnado de un curso a otro, entendiendo esta discusión como una derivación innecesaria de la LOCE. En todo caso, se mantiene que la decisión sobre la promoción ha de tener un carácter colegiado, en el cual el tutor ha de jugar un papel fundamental. En cuanto a la evaluación de diagnóstico en 2º de ESO, no se aprecian objeciones sobre la misma.

4. Desdobles de materias, diversificación curricular, programas de cualificación profesional, plan de atención a la diversidad

Estos puntos se han abordado conjuntamente para facilitar su discusión. Se coincidió en otorgar un margen de

autonomía a los centros para que elaboren su proyecto educativo en el que se estipulen las medidas de carácter organizativo en cuanto a la atención de un alumnado cada vez más diverso. Para ello se precisa una dotación adecuada de personal y de recursos, ya que su escasez constreñiría y limitaría una propuesta de estas características. Las medidas de carácter individual han de partir de un detenido análisis del alumnado, en el cual tutores y el departamento de orientación determinen en cada caso las medidas adecuadas.

Las adaptaciones curriculares, los grupos flexibles, los programas de refuerzo, los grupos de diversificación, los programas de cualificación profesional -estos con sus peculiaridades- han de formar parte del plan de atención a la diversidad del que se ha de dotar cada centro. Se echa en falta un mayor rigor en cuanto al carácter de cada una de las medidas de carácter individual de la enseñanza, pues se ha de hacer hincapié en el sentido específico que tiene cada una de ellas.

No se objeta nada sobre el adelanto de los programas de diversificación

a los 15 años de edad, como tampoco al reconocimiento profesional de la credencial que se otorgue tras la superación de un programa de cualificación profesional. Finalizamos este apartado insistiendo en la flexibilidad que debe impregnar la organización de la ESO, abriendo todas las opciones posibles de individualización y adaptación de la enseñanza.

5. Currículo

No se entienden bien las propuestas de cambios en los currículos si no vienen precedidas de un debate más serio y cualificado. En cualquier caso, desde el punto de vista de nuestra acción sindical, no se aconseja seguir propuestas corporativas del profesorado especialista, ya que con ello perderíamos una visión global más rica y necesaria para nuestro modelo sindical y educativo. La defensa del profesorado ha de ser general, defendiendo sus derechos, pero permaneciendo siempre abiertos a que pueda haber cambios que, en virtud de una mejor atención del alumnado, afecten a determinados profesores.

La promoción profesional docente

La promoción profesional en el propio puesto de trabajo, también llamada horizontal, es un mandato del último Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO., que como tal hemos de desarrollar. No se trata sólo de una reivindicación histórica sino que un gran número de expertos la consideran un elemento clave de la calidad del servicio educativo

TENIENDO en cuenta los calendarios sindicales y la complejidad del tema, el sindicato sólo debe embarcarse en la negociación de este tipo de promoción si hay garantías de que suponga una notable mejora para todos.

Tenemos que analizar especialmente el proceso de negociaciones de los años 1985, 1986 y 1987 para sacar conclusiones. Nuestro modelo ha de ser un sistema de promoción no jerarquizador y ligado a la práctica docente.

También analizamos la situación retributiva de los docentes en los países de la OCDE. La media de incremento

de las retribuciones a los 30 años de servicio en relación a las de ingreso es en la OCDE del 68,8%, mientras que en España es del 40%, luego cabe una retribución económica importante de esa promoción sin salirnos de la media de los países de la OCDE.

Estudiamos especialmente los sistemas de promoción de Francia y Portugal. El sistema de promoción ha de ser flexible y adaptable a cada persona.

Todo el profesorado debe de poder llegar al más alto nivel de promoción, aunque unos pueden hacerlo antes que otros.

Ha de valorarse el trabajo docente en el aula y en relación con el proyecto del centro y ha de hacerse sobre proyectos y actuaciones concretas.

Es clave el establecimiento de un sistema de evaluación profesional, imparcial y eficaz con garantías jurídicas. El sistema de promoción debe asumir a los actuales sexenios y servir para facilitar la desaparición del cuerpo de catedráticos, quedando como categoría personal para los que alcancen un determinado nivel de promoción. También debe tener, además de los retributivos, otros, como licencias por estudio, etc.



Sistemas educativos europeos

El examen de los sistemas educativos de Finlandia, Reino Unido, Francia e Italia nos ha permitido al grupo de trabajo ampliar nuestros puntos de vista a otras realidades diferentes, aunque sean cercanas. También es importante resaltar la elevada participación en el debate de los miembros del grupo

DESDE los 200 días lectivos italianos divididos en 33 semanas, pasando por los 190 de Finlandia o Inglaterra, hasta la medida francesa de las 320 medias jornadas, no hay muchas diferencias con los días españoles, aunque sí en la forma en que se reparten a lo largo del año trabajando italianos, ingleses y franceses mediodía en sábado.

El número de horas lectivas también varía, aunque la tendencia general es la de aumentarlas al mismo tiempo que el nivel educativo. Las mayores diferencias están en Finlandia, donde pasan de 16 en Infantil a 40 en Secundaria, como en el resto.

Jornada. La jornada del profesorado en el Reino Unido es poco atractiva, lo que explicaría una de las razones del progresivo abandono de la profesión docente. Más de 40 horas semanales sin tiempo libre para la preparación de clases o la coordinación, todo lo más dos horas cuando alcanzas antigüedad.

Los profesores italianos se mueven también como el profesorado español, en la franja de las 22-25 horas lectivas semanales, mientras los franceses tienen un horario similar al nuestro.

La jornada más original es la finlandesa, que distingue entre un profesorado y otro en función de la carga lectiva del aula y la carga horaria de preparación extraescolar de las clases. Así, será de 16 horas lectivas para un profesor que tenga que enseñar a leer, o de ciencias sociales o literatura, por el tiempo que debe dedicar después a corregir, mientras que un profesor de Educación Física tendrá una carga lectiva semanal de 26 horas porque no se llevará después tanto trabajo a su casa.



La jornada del profesorado en el Reino Unido es poco atractiva, lo que explicaría el progresivo abandono de la profesión

Vacaciones. Todos asumimos que el aprendizaje requiere esfuerzo. Esfuerzo y descanso. Los más convencidos de nuevo son los finlande-

ses, que tras cada sesión de clase de 45 minutos, tienen un descanso de 15, con salida al patio incluida. Los demás países reparten una semana de vacaciones tras cada 4 o 6 lectivas, más dos meses en verano.

Formación del profesorado

LA FORMACIÓN del profesorado es diferente para el de Primaria e Infantil que para el de Secundaria. En ambos niveles es de licenciatura, pero con más especialización didáctica para Primaria, aunque esta sea exigible también a los demás. En Finlandia, la opción de docente es la más demandada ya que el prestigio profesional es alto. Para la formación continua, en Francia se tienen derecho a tres días lectivos al año, también influye en la carrera docente junto a los informes de la inspección.

En Finlandia se facilita la formación, ya que está autorizada y financiada por la dirección del centro. En Italia e Inglaterra está fuera del horario lectivo.

Enseñanza obligatoria. En ninguno de los países se considera obligatoria la Educación Infantil, sino que se empieza desde los 5/6 hasta los 15/16. La tendencia general es fijarse la meta a los 16, aunque en Italia continúen en los 14 y se dividan en tres etapas en vez de dos: elemental, media inferior y media superior.

Lo que sí parece estar claro en todos estos países es que repetir el curso no sirve para recuperar, y que los sistemas de atención las dificultades de aprendizaje son la estrella en Finlandia, y una cuestión especialmente atendida en el resto.

Sin embargo, en este país hay una excepción, y se permite repetir para mejorar la nota media en el último curso de la enseñanza obligatoria,



para poder elegir un instituto o escuela superior.

En Francia, incluso, si por casualidad se hace repetir a un alumno o alumna, (solo en el paso de un ciclo a otro), éste puede recurrir a una nueva comisión de valoración, presidida por el director/a de otro centro.

Proporción enseñanza pública/privada. La presencia privada es en general escasa, cuando no inexistente, como es el caso finlandés. En el resto, aumenta en Secundaria e Infantil, que al no ser una etapa obligatoria da pie a la presencia de la iniciativa privada. Aún así, no es mayor al 30%.

Los currículos. Están muy centralizados. Incluso en el país gran apóstol de la liberalización en los mismos, como es Inglaterra, después de los resultados del Informe PISA anterior, se han estructurado y delimitado incluso el desarrollo de cada hora de aprendizaje de lengua y matemáticas. Escocia no entra, sin embargo, en este sistema.

Francia no admite diferencias entre regiones y sus pruebas finales (BAC) son el objeto y objetivo general de toda su enseñanza secundaria. Finlandia e Italia también tienen centralizado y unificado el currículum.

Situación laboral. Funcionarios en Francia, contratos laborales en el resto aunque estables. En Finlandia se contrata la comunidad previo un concurso de méritos decidido por una comisión específica. Italia negocia convenio cada cuatro años y los salarios cada dos.

Sustituciones. En Finlandia sustituyen de inmediato según una lista disponible por el centro.

En Inglaterra a través de empresas de trabajo temporal. No hay interinos.

Estas son algunas de las diferencias reseñables en los sistemas educativos.

Este taller ha resultado una experiencia gratamente satisfactoria y que sinceramente esperamos repetir con más tiempo y más profundamente.

Nuevas Tecnologías en el desarrollo educativo

LOS TRABAJOS del grupo que abordó las Nuevas Tecnologías se han centrado en analizar, de forma somera, lo que suponen éstas en el ámbito de la enseñanza, conocer las propuestas del proyecto "Redes" coordinado por el Ministerio de Industria, y en la necesidad de adaptar una organización como la Federación de Enseñanza de CC.OO. a esta nueva situación que implica importantes cambios en nuestros modos de trabajo en lo que se refiere a la información tanto externa como interna.

En los últimos años se ha producido un crecimiento muy importante en el acceso a la red, particularmente en el ámbito educativo. Se han creado multitud de recursos que pueden ser utilizados en las aulas, y fuera de ellas, sin ningún tipo de coste para el usuario.

Gran parte de estos, artesanales, han sido realizados por profesores que conocen las herramientas básicas. Una parte menor, que podríamos llamar industrial, han sido elaborados por equipos profesionales a iniciativa de instituciones o empresas. Como tantas otras veces, el trabajo del profesorado ha sido a iniciativa propia—de nuevo el voluntarismo—, para mejorar su práctica docente e intentar adaptarse a esta nueva realidad.

No podemos decir que, con carácter general, el profesorado haya podido acceder a una formación estructurada y adecuada sino que ha tenido, en gran medida, que buscar él mismo esa formación.

"Redes"

"Redes" es una entidad adscrita al Ministerio de Industria. En el último año ha presentado, para su discusión, borradores de diagnóstico inicial y políticas propuestas en varias líneas estratégicas, entre ellas la educativa. Propone trabajar en cuatro políticas:

- Infraestructura y soporte tecnológi-

co, mejorando las dotaciones existentes con la intención de pasar de las aulas de ordenadores a ordenadores en las aulas.

- Formación y asesoramiento de la comunidad educativa. Dentro del programa Internet en el aula (2005-2008) se prevén actuaciones para capacitar en el uso de las TIC a la totalidad de los formadores de docentes y a al menos el 50% del profesorado de la enseñanza no universitaria.

- Material educativo digital. Intenta favorecer la creación de contenidos reutilizables que exploten las posibilidades interactivas del medio así como la catalogación de los existentes cuya actual dispersión dificulta su conocimiento.

- Dinamización de la comunidad educativa. Promueve la participación de los centros educativos en diferentes iniciativas europeas: hermanamiento de escuelas, creación de redes de colaboración, etc.

Este ambicioso programa debe iniciarse en el año 2006 y terminar en el 2009.

El sindicato y las TIC

Uno de los sectores en el que más se ha desarrollado el uso de las tecnologías de la información y comunicación ha sido el educativo. El sindicato no sólo no puede ser ajeno a ese hecho sino que debe mejorar sus distintas plataformas digitales para ofrecer una mejor información y atención a los trabajadores y trabajadoras del sector, en general, y a la afiliación en particular.

Se están ultimando portales en las distintas federaciones territoriales, dotados de herramientas dúctiles y de fácil utilización que permitirán una presencia e información mucho más ágiles que las actuales y que permitirán accesos diferenciados y la mejora, por tanto, del tratamiento a los afiliados y afiliadas.



Descentralización y municipalización

En el grupo de trabajo que trató la descentralización y municipalización de los servicios educativos se acordó centrar el debate en las competencias que deberían asumir los gobiernos locales o zonas educativas con la intención de profundizar sobre el tema más allá de declaraciones generales y globales

LOS CAMBIOS sociales, económicos y familiares existentes están provocando una desregularización en la igualdad de oportunidades y en la cohesión social, lo que obliga a una mayor corresponsabilidad social y, sobre todo, a que más poderes públicos asuman y se responsabilicen de las distintas políticas sociales y de equidad. Por estas razones, el grupo sugirió que las diversas políticas sociales se aborden desde el entorno más próximo a la ciudadanía como una de las vías más privilegiadas para dar respuesta a la desigualdad, la cohesión social y a la calidad de los servicios. Desde esta perspectiva, se ha de entender que la descentralización de competencias de las distintas políticas sociales y públicas hacia los territorios y los gobiernos locales no es una cuestión técnica ni de "moda" descentralizadora, sino un asunto estratégico y de modelo social democrático.

En relación con la educación, se valoró que ésta no se limita a un espacio concreto (centros escolares) ni a unas edades específicas sino que se extiende a lo largo de toda la vida de las personas, lo que conlleva que mayores ámbitos e instancias sociales lleven a cabo una labor formativa y que más agentes sociales y actores educativos intervienen en los procesos educativos de las personas. Por esta razón, se presiona a la educación para que responda a los problemas que plantea la sociedad y, al mismo tiempo, ésta suscita más expectativas en tanto que elemento de promoción social y laboral. Pese a su importancia y centralidad, el sistema educativo no

puede, aisladamente y por sí solo, responder a los temas sociales, educativos y de ciudadanía.

Esta situación, pues, requiere la existencia de un sistema formativo integrado y transversal que implique políticas educativas, políticas de salud, de servicios sociales y familiares y, al mismo tiempo, comprometa a más agentes sociales y actores educativos en temas de la educación de la ciudadanía. Hay un acuerdo generalizado en que quien mejor facilita y asegura dicha transversalidad es el territorio más inmediato a las personas, puesto que es en éste donde se concretan y se hacen efectivas las distintas actuaciones dirigidas a toda la ciudadanía. Desde esta perspectiva, el impulso y puesta en marcha de proyectos educativos de ciudad o de territorio son un buen instrumento que engloben las distintas actuaciones educativas que se están llevando a cabo en la sociedad.

Por ello, se apuntó que para que las políticas sociales y educativas ofrezcan respuestas de calidad y adecuadas a las necesidades de la ciudadanía es indispensable que los gobier-

nos locales tengan recursos suficientes y poder real para procesar y jerarquizar la información y conceder prioridad a las decisiones que han de llevarse a cabo. Este proceso debe realizarse en colaboración con los gobiernos autonómicos evitando la inhibición de estos. Este planteamiento ha de comportar, irremediablemente, mayores recursos económicos a los gobiernos locales para poder llevar a cabo distintos ámbitos de intervención educativa.

Pese a que los aspectos generales de política, planificación y programación educativa corresponden al Gobierno del Estado y a los gobiernos autonómicos, los gobiernos locales deben participar y corresponsabilizarse en asuntos como la creación de centros educativos, la elaboración de los mapas escolares, los procesos de escolarización, la concesión o no de conciertos a centros de titularidad privada, etc.

Sin embargo, las competencias sobre los aspectos relativos a la gestión, planificación y concreción del servicio educativo en el territorio deben recaer fundamentalmente en los gobiernos locales aunque determinados temas deben ser compartidos con los gobiernos autonómicos. Entre estos aspectos se destacaron cuestiones como la admisión del alumnado y establecimiento de zonas de escolarización y matriculación en todos los centros con financiación pública, el seguimiento de la trayectoria de escolarización del alumnado, con especial

Riesgos de la descentralización

LA DESCENTRALIZACIÓN educativa puede provocar desregularización y generar desigualdades educativas y sociales, por lo que hay que reforzar la capacidad de gestión y planificación de los ayuntamientos, sobre todo de los que no disponen de las condiciones adecuadas para llevar a cabo su labor. Al mismo tiempo, debe existir un incremento de la dotación de recursos en las zonas, territorios y centros que presenten situaciones más deprimidas social, cultural y económicamente. Estas adecuaciones específicas a territorios y centros han de servir para compensar las desigualdades y los déficit actuales.



atención a los flujos de incorporación escolar tardía del alumnado extranjero, la creación y coordinación de servicios educativos y sociales integrados, la creación y coordinación de servicios complementarios de comedor, transporte y de actividades en el tiempo libre del alumnado, la corresponsabilización y colaboración con las consejerías de Educación en el establecimiento de las plantillas de los centros de la zona o territorio y la definición de los perfiles profesionales del profesorado y de otros profesionales de la educación, el avance progresivo hacia la adscripción del profesorado a una zona educativa o localidad en lugar de a un centro concreto garantizando su estabilidad.

La competencia y responsabilidad de los nuevos servicios educativos no reglados y relacionados con el entorno y la escuela deben recaer en los gobiernos locales y las zonas educativas que se generen. Se destacaron actividades en el tiempo de ocio del alumnado; la promoción y utilización de los recursos existentes en la ciudad para temas educativos; actividades de formación, seguimiento y apoyo dirigidas a las familias y sus organizaciones; impulso de proyectos educativos de ciudad o de territorio con el objetivo de articular la educación formal con la no formal, asegurar la participación de la ciudadanía en la educación y garantizar la colaboración de los distintos agentes sociales y económicos y los distintos actores educativos que intervienen en un territorio; impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de programas de acogida y de inserción social y educativa de las personas extranjeras; la conexión entre los centros educativos y el mundo del trabajo; impulso, coordinación y seguimiento del trabajo en redes de centros de un mismo territorio a través de la creación de consejos escolares intercentros que les faciliten su capacidad de gestión y de abordar sus temáticas comunes, etc. Este planteamiento daría mayor sentido a la autonomía de los centros en la que parte de sus elementos serían competencia de dichos consejos.

Centros integrados de FP y cualificaciones

EL OBJETIVO de este grupo de trabajo de la VII Escuela de Verano de la FECC.OO. era dar a conocer y valorar la importancia que para la Federación, y para el conjunto del sindicato CC.OO., tienen los centros integrados y las cualificaciones profesionales para la formación permanente o formación al largo de la vida y la negociación colectiva.

Hemos valorado la importancia de la Ley Orgánica 5/2002 de Cualificaciones y Formación Profesional, del marco de integración del sistema de Formación Profesional y de la creación del catálogo de cualificaciones. A nadie se le escapa que el trabajo tiene un carácter formador y hace competente a la persona, pero el mecanismo de cualificación, muy positivo para la transparencia, no debe excusar al Estado de su deber a ofrecer formación inicial de base. En este sentido se consideran positivos los programas de cualificación inicial previstos en la LOE, pero se alerta de la necesidad de financiación de esta formación desde los recursos de educación y no de las cuotas de Formación Profesional. Estas han de servir para las personas trabajadoras, ocupadas o en paro. En el documento con la memoria económica de la LOE presentado por la ministra el pasado día 31 de mayo se incluye una partida específica para los Programas de Iniciación Profesional.

Respecto a los centros integrados, el grupo de trabajo analizó su naturaleza y los objetivos que deben cumplir en un nuevo marco social y laboral sobre la Formación Profesional. Hemos explicado la experiencia y el modelo de FP en Cataluña, comparándolo con otros posibles modelos que se están implementando en las comunidades autónomas. En este sentido, hemos comentado el decreto de Eus-

kadi, experiencias en el País Valencià, etc. También hemos analizado el debate existente sobre el borrador de decreto de centros integrados que se ha discutido en el Consejo General de la FP y que, cuando esta revista llegue a vuestras manos, ya habrá pasado el dictamen en el Consejo Escolar del Estado.

En relación con el debate sobre las cualificaciones, se explicó el proceso de elaboración del Catálogo Nacional de las cualificaciones a través del INCUAL, y la aportación de los institutos o agencias de las comunidades autónomas, destacándose la participación de CC.OO. en este proceso, especialmente a nivel institucional (Consejos de Formación Profesional), así como la negociación colectiva a través de las comisiones paritarias de los convenios colectivos. También explicamos el proceso de contraste del Catálogo Nacional de Cualificaciones a través de la Secretaria Confederal de Formación para el Empleo con la colaboración de FOREM. A nivel autonómico se ha presentado la experiencia que se está desarrollando en Catalunya con el Grupo de Trabajo de Formación Profesional formado por la Secretaria de Acció Socioeconòmica y la Secretaria d'Acció Sindical de la CONC que reúne los responsables de Formación de las distintas federaciones y los de Acción Sindical, así como el responsable de FP de la Federación d'Ensenyament.

Las cualificaciones no pueden trasladarse automáticamente a los convenios pero sí deben ser un referente para la clasificación. Por ello es importantísimo la presencia de los expertos sindicales (negociadores de convenios y expertos en mediación, tribunales laborales, etc.) en los procesos de elaboración y contraste de las cualificaciones.



La reforma universitaria

En el grupo de trabajo de la VII Escuela de Verano titulado "La reforma universitaria", se abordaron las siguientes cuestiones: el proyecto de Real Decreto sobre el Estatuto del Personal Investigador en Formación (PIF); la carrera docente universitaria en el marco de la nueva ley de universidades y la situación ante la aprobación del decreto-ley por el cual se modifica la disposición transitoria quinta de la LOU

TRAS la presentación por el Gobierno del proyecto de real decreto del Estatuto del Personal Investigador, abrimos el debate y la discusión de dicho borrador y de las propuestas de CC.OO.:

- Todo el PIF debe tener un contrato laboral desde el inicio de la formación.
- En los derechos del personal investigador en formación, se debe añadir su integración en departamentos, institutos y OPIs, así como su participación en órganos de representación y figurar como miembros de los equipos de Investigación.
- Participar en las convocatorias de ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas y/o llevar a cabo periodos de perfeccionamiento en centros diferentes a los de acogida, así como tener los mismos derechos de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el personal investigador del organismo al que esté adscrito.
- Siempre y cuando lo permita su programa de ayuda a la formación de investigadores, la docencia nunca podrá ser superior a la mitad de la docencia que pueda impartir un ayudante.
- En la Disposición adicional cuarta, programas de ayudas a la investigación de entidades privadas, se ha de eliminar el último apartado, ya que si se quieren inscribir en la Seguridad Social no hay razón para que no coticen.
- Se tiene que prever la inclusión de una Disposición transitoria referida a los actuales becarios.

La propuesta de carrera docente en el marco de la nueva Ley de Universidades se articula en torno a los siguientes ejes

fundamentales: el procedimiento de acceso a una plaza de profesorado funcionario debe constar de una primera fase de acreditación y una segunda de oposición en cada universidad; una carrera profesional por promoción interna; dejar a las comunidades autónomas y/o las universidades la decisión de optar por el modelo de profesorado laboral, funcional o mixto y limitar a seis años el periodo de inestabilidad laboral durante el proceso de formación.

Próximas actuaciones

TRAS el debate sobre la situación planteada, propusimos las siguientes actuaciones:

- ◆ Pedir la solidaridad de los rectores, solicitándoles que defiendan a sus ayudantes frente al Ministerio y exijan la no discriminación respecto a los asociados.
- ◆ Exigir a los rectores la aplicación inmediata del Decreto Ley y de los acuerdos de estabilidad que existen en algunas universidades.
- ◆ Denunciar la actuación prepotente y discriminatoria del gobierno tanto ante los medios de comunicación como en nuestra Hoja del Lunes, que se difunde ampliamente en todo el ámbito universitario.
- ◆ Que la FE.CCOO. recuerde a la ministra de Educación los incumplimientos en el año de Gobierno socialista, exigiendo un auténtico proceso de negociación colectiva.
- ◆ Contactar con los grupos parlamentarios para intentar que se incluyan los colectivos damnificados.
- ◆ Que la FE.CCOO. analice el resultado de estas primeras actuaciones y valore la posibilidad y la conveniencia de movilizaciones.

Con respecto al decreto ley por el que se modifica la disposición transitoria quinta de la LOU, para permitir que los contratos de asociados LRU se renueven hasta el 30 de septiembre de 2008, tenemos que recordar que no fue negociado con los agentes sociales. Esta norma incluye una exposición de motivos para justificar su tramitación urgente y un artículo único en el que se establece el procedimiento para realizar la prórroga de los contratos de los asociados en los mismos términos que figuran en la LOU, pero con un límite temporal de inicio de curso 2008-2009.

Nos congratulamos porque se atiende una reivindicación histórica que CC.OO. planteó desde el mismo momento que cambió el Gobierno, pero con la condición de que es imprescindible hacer extensiva esta medida a los ayudantes LRU y LOU, tal y como propusimos en las últimas reuniones de la Mesa Sectorial.

Además, tras la publicación de la modificación del real decreto de habilitación, se ha constatado que los diplomados, ingenieros y arquitectos técnicos no podrán ser contratados ni prorrogados como profesores colaboradores. Si las cosas quedasen tal y como las ha decretado este Gobierno, en septiembre cientos de profesores de universidad estarán en la calle.

Exigimos una vez más nuestro derecho a la negociación, reconocido en el ordenamiento jurídico. Le recordamos al presidente del Gobierno que tiene un voto prestado, que no supone un cheque en blanco para toda la legislatura. Actuaciones prepotentes y partidistas pueden hacer que en breve se agote la paciencia de los trabajadores de las universidades.



Nuevos perfiles profesionales que surgen en el ámbito educativo

El grupo de trabajo que estudió los nuevos perfiles profesionales en la educación incidió en la necesidad de introducir estos perfiles en el sistema educativo, aunque también se advirtió de la indefinición acerca de la naturaleza de éstos y de las necesidades educativas que deben cubrir y en qué condiciones de trabajo deberían desempeñar sus funciones

LO QUE sí sabemos con certeza es que estamos hablando de unos profesionales que realizan o realizarán sus funciones educativas bajo contratación laboral, aunque en algunas comunidades autónomas puedan tener la condición de funcionarios. Hasta el día de hoy el concepto de personal laboral es asociable a trabajo menos remunerado y subordinado, incluso poco visible, tan poco visible que comprobamos con una cierta consternación que en el proyecto de la LOE no hay referencia alguna a los profesionales educativos que, colaborando con el personal docente, hacen posible la realidad diaria de los centros de enseñanza. Es una laguna que consideramos inaceptable y que se debería cubrir satisfactoriamente.

Aunque en este grupo de trabajo el objetivo fue tratar de los nuevos perfiles profesionales que se van dibujando en las diferentes comunidades autónomas, nos pareció importante dedicar un tiempo a debatir y analizar la realidad del personal de servicios educativos que realiza sus tareas en los centros. En general, este personal se siente poco valorado, por lo que no es posible afirmar en la mayoría de los casos que el personal de servicios sea tratado como parte del equipo humano que hace posible la realidad educativa de un centro docente. Nos preguntamos si los compañeros y compañeras docentes son conscientes de ello.

En los servicios de perfiles más educativos existe una gran variedad de denominaciones profesionales, algunas con una entidad propia muy marcada, como podrían ser los fisiotera-

peutas, audioprotesistas, etc. pero otros, como los educadores de educación especial y de Infantil, los cuidadores, monitores de actividades, etc., son muy diferentes entre sí. Creemos que podría tratarse de personal educador con especialidades diferentes.

En cuanto a los nuevos perfiles, a pesar de lo mucho que se habla de ellos, por ahora sólo se han materializado, básicamente dos que, con denominaciones diferentes pero con objetivos y funciones similares, van apareciendo en los territorios. Nos estamos refiriendo a los técnicos en Educación Infantil en centros de Primaria, con las funciones, entre otras, de colaborar con el tutor del aula en el proceso educativo del alumnado, principalmente en el desarrollo de los hábitos de autonomía y en la atención de las necesidades básicas de los alumnos.

El otro perfil sería el integrador o educador social, con la función de colaborar en el desarrollo de las habilidades sociales y de autonomía personal de los alumnos que se encuentren

en situaciones de riesgo e interviniendo con los jóvenes, sus familias y los agentes sociales del entorno, en colaboración con el equipo docente.

Ante estos nuevos perfiles nos hemos planteado algunas preguntas, la mayoría de las cuales son también aplicables a las figuras ya existentes: ¿Por qué en todos los casos aparecen como un personal con unas funciones importantes pero con una configuración profesional de perfil bajo, puesto que en el mejor de los casos se los sitúa en el Grupo C o 3 de los convenios? ¿Se está intentando dar una imagen de mejora del sistema educativo pero a bajo coste? ¿Es esto compatible con una enseñanza de calidad? ¿Deben participar en los claustros, con voz y voto, los nuevos y viejos profesionales educativos? En el grupo de trabajo nos hemos planteado también cómo se viven estas realidades en el sector de la enseñanza privada, constatando que se dan respuestas muy diversificadas coincidiendo en que sería muy importante que en la nueva ley apareciera la consolidación de este personal.

El PSEC debe figurar en la LOE

EL GRUPO de trabajo concluyó que el personal de servicios educativos (PSEC) debe aparecer en la LOE, que se debe exigir la dignificación de su trabajo mediante unas retribuciones más próximas a las de los compañeros/as docentes; que deben integrarse en los centros como personal que forma parte del equipo que hace posible la realidad docente participando en los claustros con voz y voto y que hay que crear la categoría profesional de Educador/a con especialidades diversas que, partiendo de las nuevas titulaciones, se pueda integrar en el grupo B de los convenios.

Además, el grupo reconoció las funciones de los monitores de comedor como parte integrante del espacio educativo y demanda la formación suficiente para hacer frente a la demanda educativa. Finalmente, se consideró la oportunidad de abordar en otro grupo de trabajo la externalización de servicios, enemigo implacable de nuestro sector.



La atención a la dependencia: cuestión de justicia y cohesión social

Comisiones Obreras ha sido la organización social que con mayor fuerza y claridad ha puesto sobre la mesa cuál es su proyecto para sentar las bases de una Ley de atención a la dependencia. A través de la campaña confederal en defensa de una Ley Básica Estatal se desgranar los 14 puntos fundamentales sobre los que, a juicio del sindicato, deberá cimentarse dicha ley y el posterior Servicio Nacional de Atención a la Dependencia

EN ESPAÑA viven cerca de 2,3 millones de personas (mayores y con discapacidad, principalmente) que dependen de la ayuda de un tercero para realizar las tareas más básicas de la vida cotidiana como son vestirse, asearse, hacerse la comida, limpiar la casa o desplazarse para realizar gestiones cotidianas. En el cuidado de estas personas están implicadas cerca de 4,5 millones de familias que, debido al escasísimo nivel de cobertura de los servicios sociales (apenas cubren el 9,4% de las necesidades) se ven obligados a cuidarles de manera informal.

Se trata, por tanto, de una situación que afecta a dos grandes grupos de población: las propias personas en situación de dependencia y las familias que se ven obligados a cuidarlos. A este respecto es especialmente significativo señalar el hecho de que el 80% de los cuidadores informales son mujeres (madres, hijas, esposas, nueras...) que son quienes dedican más de 9 millones de horas anuales al cuidado de familiares, lo que es equivalente a más de 5 millones de empleos. Una dedicación que tiene severos costes de oportunidad para las mujeres, que por atender a sus familiares se ven imposibilitadas para trabajar, tener vida social, y desarrollarse como personas, por lo que la ley, además, será de hecho un importantísimo instrumento para la emancipación de la mujer.

CC.OO., a través de su campaña confederal, ha revitalizado el debate público en torno a la necesidad de crear una Ley Básica Estatal que atienda el fenómeno.

No obstante, para nosotros esta reivindicación no es nueva. Ya en 1997 los

acuerdos que dieron vida al Pacto de Toledo hacían una referencia explícita a la necesidad de poner en marcha un modelo de atención a la dependencia, y si bien a los poderes públicos no se implicaron como debieran, CC.OO. no cesó en su interés y en el Acuerdo de Mejora de las Pensiones de 2001, firmado en solitario con patronal y gobierno, volvió a conseguir un reconocimiento explícito de la puesta en marcha del sistema de atención a la dependencia.

Ambos acuerdos han facilitado la adhesión de numerosas instituciones al proyecto. El grado de acuerdo político es hoy día tan alto que todos los partidos políticos sin excepción lo incluyeron en sus programas electorales para las generales de 2004.

Estamos, pues, en un momento crucial para afrontar la puesta en marcha de la ley y de un Servicio Nacional de Atención a la Dependencia. Por ello, CC.OO. ha incluido en el proceso abierto el 7 de julio de 2004 con patro-

nal y Gobierno del Diálogo Social esta materia situándola a la misma altura e importancia de otras de tanto calado sindical como la competitividad de nuestra economía o la estabilidad en el empleo.

Enumaramos las piedras angulares del proyecto que resultan irrenunciables para que el acuerdo cuente con nuestro concurso:

- El nuevo modelo de atención a la dependencia se articulará a través de una ley estatal con carácter de básica, en el marco del desarrollo de la Seguridad Social.
- La ley ha de garantizar un nuevo derecho de carácter subjetivo, reconocible y exigible, que asegure la universalidad de la prestación.
- Igualmente, la ley ha de suponer la puesta en marcha de un Sistema Nacional de Atención a la Dependencia que contenga un sistema único de valoración y reconocimiento en toda España.

300.000 puestos de trabajo directos

EL SISTEMA Nacional de Atención ha de establecer la prestación preferente de servicios frente a otras posibles alternativas como la prestación económica directa a las familias. La prestación preferente de servicios asegura de un lado la calidad en la atención a las personas y, además, la creación de empleo. Se calcula que la puesta en marcha del Sistema generará 300.000 puestos de trabajo directos.

Otros aspectos igualmente relevantes de la propuesta de CC.OO. contempla el establecimiento de un calendario de aplicación que incorpore de manera progresiva al total del colectivo afectado; una financiación suficiente en la que participen las tres administraciones con competencias (Estado, comunidades autónomas y ayuntamientos); el aseguramiento del carácter público de la prestación, independientemente del modelo de gestión utilizado; y la participación en el gasto de las rentas más elevadas.

Toda la información de la campaña de CC.OO. por una Ley Básica de Atención a la Dependencia puedes encontrarla en la web www.ccoo.es



Mujer y educación

El grupo de trabajo dedicado a la mujer y la educación centró su trabajo sobre "El sistema educativo y la mejora de la sociedad" y "La coeducación en el proyecto de LOE. Propuestas de la Federación de Enseñanza de CC.OO."

CARMEN Heredero, que fue la ponente de la primera sesión, presentó algunos datos estadísticos que reflejan la situación, todavía discriminatoria, de la mujer en la sociedad actual: Un 45,1% de tasa de actividad femenina, frente al 67,7% de la masculina; una tasa de paro femenino del 14,4%, casi doble que la masculina, 7,6%; un 25,03% de directoras en Secundaria, siendo más de la mitad de los profesionales de esta etapa mujeres; y una presencia femenina en las Cortes todavía lejana al 50% del Gobierno paritario.

Después hizo una comparación de las referencias que a la educación en valores y a la "coeducación" aparecen en el preámbulo de la LOCSE, LOCE y el proyecto de LOE. Por último, debatimos en qué medida puede y debe plantearse el sistema educativo medidas que permitan avanzar en la lucha contra la discriminación y las desigualdades.

En la segunda sesión tratamos "La coeducación en el proyecto de LOE. Propuestas de la Federación de Enseñanza de CC.OO.". Estudiamos el articulado del borrador de LOE, en relación con la coeducación, las propuestas que desde la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO se han planteado en el Consejo Escolar del Estado y las propuestas que surgieron en el grupo de trabajo.

El debate en el grupo nos ha permitido concluir que la educación es un importante medio para avanzar en la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y plantear una serie de cuestiones que consideramos fundamentales para ayudar, desde el ámbito educativo formal, a progresar hacia la igualdad de los sexos y a actuar sobre los condicionamientos socioculturales

que limitan a niños y niñas. Y, por eso, pedimos que en el proyecto de LOE se recoja:

- La no discriminación por razón de sexo y raza (Artículo 82 - Admisión de alumnos, punto 3)
- Que los claustros cuenten con un profesor o profesora con disponibilidad horaria, idoneidad y sensibilidad para impulsar en los centros medidas, actividades y proyectos coeducativos
- Que los contenidos educativos, materiales didácticos y libros de

ción permanente un porcentaje de formación en coeducación).

- La desaparición de la oferta de la religión dentro del currículum escolar y del horario escolar.
- Un lenguaje que, conocedor de su influencia en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, nombre en femenino y en masculino o con genéricos abstractos que nos permiten nombrar de forma inclusiva a mujeres y hombres.
- Las medidas de aplicación en el

No podemos renunciar a plantearnos como objetivo cambiar a través de la educación modelos y pautas de conducta

texto tengan el objetivo de fomentar la plena igualdad entre hombres y mujeres.

- La manera en la que se vigilarán y se obligará a cambiar los materiales con estereotipos sexistas o discriminatorios
- La valoración administrativa de la creación de materiales coeducativos.
- La formación inicial y permanente del profesorado en materia de igualdad de sexo y educación de los afectos (Planteándose en la forma-

ámbito educativo en la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género que no han sido incluidas (Algunos principios del sistema educativo y algunos de los objetivos marcados en la Ley, la formación del profesorado en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la inspección educativa como garante del cumplimiento y aplicación de las medidas destinadas a fomentar la igualdad real entre los sexos).

El valor correctivo de la educación

EN LA presentación de las conclusiones el grupo manifestó su desacuerdo con algunas afirmaciones que se habían realizado en la ponencia central, "Educando en la igualdad y contra la violencia de género", presentada por la presidenta de la Plataforma de Mujeres Artistas, Cristina del Valle. Algunos planteamientos como que "no hay evidencias de que educar al maltratador lleve a cambiar las conductas violentas" nos indujo a recapacitar y reafirmarnos en el carácter preventivo de la educación y a insistir en la necesidad de que la sociedad debe plantear e intentar la rehabilitación social de todas las personas, también los maltratadores.

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO y el mundo de la educación no podemos renunciar a plantearnos como objetivo poder cambiar a través de la educación modelos y pautas de conducta.



Obdulio Martín Bernal
 Director de Proyectos Educativos de Fundación Telefónica. Profesor de la Universidad Carlos III de Madrid

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Cambiar el chip

El debate de la educación responde a un viejo y complicado mecanismo permanentemente activado. Es bueno que así sea en una sociedad tan plural como la nuestra, por más que, con una razonable querencia por la estabilidad, muchas veces pensemos en la necesidad de un sistema comúnmente bendecido y de largo recorrido.

EN EL MARCO de este debate, que alcanza ahora, de nuevo, un punto de ruidosa ebullición, se ventilan cuestiones generalmente sustantivas sobre los modelos de enseñanza y su incardinación social, junto con otros aspectos mucho más coyunturales, pero cuya carga ideológica o la presión de arraigados intereses convertidos en pirotecnia mediática los instalan en el primer plano de visibilidad pública, de modo que no dejan ver el bosque y polarizan y enturbian la discusión, cuando no terminan arruinándola.

Entre lo importante y lo accidental, entre las voces y los ecos, no aparece sin embargo —o quizá el fragor impide percibirlo— un aspecto cuya centralidad debería estar, a mi entender, más que asumida a estas alturas y de manera particular por los sindicatos: el conjunto de cambios o expectativas de cambio que las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el mundo digital y muy fehacientemente Internet están induciendo en todos los espacios educativos.

Bajo la ya mortecina dialéctica de los integrados y los apocalípticos —por utilizar la manoseada terminología de Umberto Eco—, de unos cuantos que interpretan de forma lírica el advenimiento de la escuela virtual y de otros tantos que prevén toda clase de infortunios, parece imperar la buena conciencia generalizada de que se trata de un proceso instrumental y rutinario que irá encajando con el tiempo —una generación, dicen...— sin grandes vaivenes, como han sedimentado históricamente otras mudanzas escolares. Eso en la superficie, porque si se hurga un poco, por debajo de esa distanciada tranquilidad se detectan no pocos temores, incertidumbres y recelos, al menos entre los docentes de a pie.

Y lo cierto es que, orillando las interpretaciones extremas, todo indica que el cambio es algo bastante más que instrumental y que va a afectar de forma profunda, no sólo a los modelos de enseñanza y aprendizaje, a las herramientas y metodologías, a los medios y su uso, a los recursos educativos, al papel de los agentes tradicionales de la educación, sino, sobre todo y muy directamente, al perfil profesional del profesor, a su formación, a los fundamentos de su quehacer en la escuela.

Una vez más, en mi opinión, el docente, para bien o para mal, está llamado a ser el protagonista principal, la palanca sobre la que se hará recaer el peso de todo el proceso. Y en este escenario, hay muchos aspectos que tendrán que ir sustanciándose, más

pronto que tarde, entre ellos algunos de carácter claramente sociolaboral referidos al profesorado.

Por todo ello, no deja de resultar sorprendente que lo que llamamos impacto tecnológico no aflore más que de forma oblicua o puramente material —cuándo, quién y cómo se llenarán las aulas de ordenadores— en el debate general, político, social, y sindical, de la educación. De modo que, cuando menos, deberemos seguir remachando lo obvio: que ya es hora de que todos cambiemos el chip, por decirlo en la versión castiza de esta asignatura pendiente.

Punta de lanza del debate

El discurso sobre el uso de Internet en la enseñanza, o más ampliamente, si se quiere, sobre el papel de la escuela en la sociedad de la información, transita todavía por territorios aledaños, entre los que ocupa un lugar destacado el que hace ya siete años abrió EducaRed. Este programa surgió gracias a un acuerdo suscrito inicialmente en 1998 —y renovado en 2002— por las principales organizaciones de la comunidad educativa: prácticamente todos los sindicatos, entre ellos CC.OO., las dos confederaciones de padres y algunas patronales de centros. Hoy están inscritos en EducaRed más de 11.000 colegios españoles, la mayoría públicos, con cerca de 350.000 profesores y más de tres millones y medio de alumnos. Desarrolla sus actividades sobre todo a través de su portal en Internet www.educared.net, que se ha convertido en la plataforma educativa de referencia, tanto en España como en Latinoamérica.

EducaRed atiende sobre todo a la creación o catalogación de recursos educativos idóneos.

El III Congreso de Educared abordará la educación en valores

EDUCARED celebrará su III Congreso en Madrid, del 3 al 5 de noviembre, para abordar la educación en valores, para lo cual contamos ya con un elenco de especialistas que abordarán este tema desde distintos puntos de vista. Estoy seguro de que el destacado papel que la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha desempeñado en estos años en la creación de EducaRed, y que sigue desempeñando en la actualidad en su consolidación como programa puntero en España, se reforzará de manera decisiva con la participación de todos vosotros en este Congreso, que será coordinado por el autor de este artículo.

Para más información se puede consultar en <http://www.educared.net/congresoiii/>



Luis Castillejo

Acción sindical
Pública
FE CC.OO.

Reconocimiento del servicio militar obligatorio a efectos de trienios y de clases pasivas

De vez en cuando circulan por las salas de profesores documentos sobre el reconocimiento del servicio militar obligatorio a efectos de trienios y de clases pasivas y lo hacen con planteamientos diferentes y contradictorios. Ahora vamos a intentar sintetizar cómo está la situación para que los posibles afectados puedan analizarla y proceder en consecuencia

EN PRINCIPIO habría que plantearse dos cuestiones. En primer lugar, el posible reconocimiento a efectos de trienios y, en segundo lugar, el reconocimiento a efectos de clases pasivas, es decir, de las pensiones.

Reconocimiento a efectos de trienios

Aquí habría que diferenciar tres casos:

- A) Cuando el funcionario realiza el servicio militar obligatorio después de su ingreso en la Función Pública. En este caso, y por aplicación del artículo 29.2.k de la Ley 30/84, el funcionario pasa a la situación de servicios especiales y, como establece el citado artículo, el período de permanencia en dicha situación se le computará a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos y tendrá derecho a la reserva de plaza y destino que ocupe. En este caso no tiene que haber ningún problema, el reconocimiento debe ser automático.
- B) Cuando el funcionario realizó las llamadas Milicias Universitarias, la IPS, la IMEC, la IMECAR o similar antes de su ingreso en la Función Pública. En estos casos se ha venido reconociendo sin especiales problemas, a todos los efectos, el período correspondiente a las llamadas "prácticas", que era el período que se hacía después de la "instrucción" o "campamento", ya como alférez o sargento. Si algún compañero no lo

ha visto reconocido todavía, solamente tiene que hacer la correspondiente solicitud. Una vez presentada ésta deberá recibir de la Administración militar correspondiente el certificado de servicios previos, que habrá de entregar en su Administración educativa adjunto a la solicitud de reconocimiento. Ello le supondrá el adelanto de unos meses en el cobro de los trienios y se le

en esa Ley para el personal militar y de las de Fuerzas de Seguridad del Estado. El MAP entiende que esa norma es generalizable a todos los funcionarios. Como el Real Decreto 1461/82 no deja mucho margen, por su redacción excluyente y referida a las prestaciones personales obligatorias, no se está reconociendo a efectos de trienios. Además, numerosas sentencias han

Numerosas sentencias han desestimado las reclamaciones demandando el reconocimiento, a efecto de trienios, del servicio militar obligatorio

computará para la jubilación como cualquier otro servicio prestado a la Administración. Este tipo de reconocimiento no presenta problemas especiales en su tramitación y muchos compañeros lo tienen ya reconocido.

- C) Cuando los funcionarios hicieron el servicio militar obligatorio ordinario, es decir, el realizado como soldado, marinero, cabo, o similar, antes de ingresar en la Función Pública. En el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) nos dicen que sólo se computa a efectos de trienios el tiempo que sobrepase de lo que ellos entienden como período de servicio militar obligatorio, que fijan en 2 años, en base a lo establecido en la Disposición Transitoria de la Ley 20/1973, ya que así se estableció

desestimado las reclamaciones presentadas demandando el reconocimiento, a efectos de trienios, tanto de todo el período del servicio militar obligatorio como del tiempo que excediera del período obligatorio que estuviera vigente con posterioridad, es decir, en el momento de la solicitud.

Reconocimiento a efectos de clases pasivas

La situación es distinta y hay que analizarla al amparo de lo establecido en el segundo párrafo del punto 3º del artículo 32 del Real Decreto Ley 670/87, ya que habla de la consideración como servicios prestados del "tiempo que exceda de los períodos obligatorios". Actualmente el artículo 24 de la Ley Orgánica 13/1999 establece la duración de ese período de

servicio militar obligatorio: prestación del servicio militar. El servicio militar comienza en la fecha de incorporación al destino asignado en las Fuerzas Armadas y finaliza transcurridos los nueve meses de duración del mismo...

Por lo tanto, si esa duración del servicio militar de nueve meses tuviera efectos retroactivos cabría reclamar el reconocimiento del período que lo excediese. Esa es una situación muy normal, ya que un gran número de españoles nos tragamos bastante más tiempo de "mili", si se tiene en cuenta que hasta 1999 la duración del servicio militar obligatorio fue notablemente superior a los nueve meses. Lo importante es que así lo vienen entendiendo desde la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y desde el Ministerio de Defensa.

El Ministerio de Defensa emite, tras la oportuna solicitud, un certificado en el que hace constar, por un lado, el período de servicio militar obligatorio, de nueve meses de duración, y, además, en el mismo documento, pero separadamente, hace constar la fecha del alta y de la baja y el total del período de servicio militar que sobrepasa los citados nueve meses, indicando el grupo funcional correspondiente (el E).

Procedimiento

Hay que hacer la oportuna solicitud. Junto a ella hay que entregar copia compulsada del DNI, en vigor, y de todas las hojas de la cartilla militar que tengan anotaciones o de cualquier otra documentación acreditativa de haber prestado el servicio militar y el período de tiempo correspondiente. Tampoco estaría mal presentar alguna documentación acreditativa de nuestra condición de empleado público (fotocopia del título, certificado del director, etc.).

Las solicitudes pueden entregarse en las subdelegaciones del Ministerio de Defensa de cada provincia o comunidad, y allí mismo pueden compulsarse los documentos citados anteriormente.

La Administración militar suele remitir el correspondiente certificado directamente por correo certificado o bien comunica que puede retirarse en una de las subdelegaciones de Defensa.

Una vez que se ha recibido el correspondiente certificado, hay que entregarlo en nuestra Administración educativa, solicitando su incorporación al expediente personal para utilizarlo cuando llegue el momento de la jubilación y se tengan que certificar todos los servicios prestados.

Hay que hacer notar que este tema tiene interés, de momento y con la actual normativa, solamente para aquellos funcionarios que no lleguen a cumplir los 35 años de servicios en el momento que alcancen los 65 años de edad y que estos servicios se computan en el grupo funcional más bajo, el E, (que es el que corresponde a los soldados y marineros), lo que supone que aporta menos en la pensión final que si los servicios hubiesen sido prestados en cualquier cuerpo docente.

Pero puede ocurrir que a algunos compañeros les ayude a completar un año y entonces sí puede tener efectos significativos y apreciables, ya que ese año de más se le computaría en el grupo funcional correspondiente a los servicios prestados o en el grupo de cotización de la Seguridad Social del período cotizado inmediatamente posterior, que normalmente será más alto.

En algún caso puede suponer que se cubra el llamado período de carencia, que es el tiempo mínimo de servicios o cotizado necesario para tener derecho a la pensión.

De cualquier manera, el reconocimiento a efectos de clases pasivas del período del servicio militar obligatorio y ordinario que supera los nueve meses no influiría en la cuantía de la gratificación por jubilaciones LOGSE, ya que éstas se calculan en función del reconocimiento a efectos de trienios. Es decir, para que se computaran para el cálculo de la gratificación tendrían que reconocerse a efectos de trienios.

Los modelos de solicitud los podéis pedir en vuestro sindicato provincial.

La afiliación lo primero

Antonio García Orejana

Responsable Formación Sindical FE CC.OO.

AUNQUE parezca obvio, para poder realizar la formación sindical lo primero que se necesita es tener personas dispuestas a recibirla. Así que es necesario comenzar la formación sindical despertando la necesidad de estar afiliado.

Sin afiliados no habría necesidad de formación sindical. Claro que sin afiliados no habría necesidad de nada, o de casi nada. Porque sin afiliados no habría sindicatos, sin sindicatos no habría negociación colectiva y sin negociación colectiva, pues la negociación sería individual. La negociación individual sería una negociación desproporcionada entre el que lo tiene todo y el que no tiene nada. El que tiene una fila de personas dispuestas a ocupar un puesto de trabajo y el que tiene un hambre que saciar y una necesidad inmediata de trabajar para sobrevivir.

Desproporcionada entre el que puede esperar y el que se desespera si no consigue un trabajo pronto. La negociación individual es el gran objetivo de la patronal, es la opción más liberal y más salvaje: el cien por cien de la libertad de negociar la tiene la empresa y el resto el trabajador.

La afiliación es lo primero, porque afiliarse es sumar, es juntar las fuerzas, aumentar las posibilidades de mejorar; es formar sindicatos fuertes y apostar por la negociación colectiva. Y la negociación colectiva es la primera forma de plantar cara a la empresa, de decirles que la libertad en la negociación ha de estar distribuida a partes iguales, que la fila de trabajadores dispuestos a ocupar un puesto de trabajo está ordenada y que la espera para ocuparlo no puede ser eterna. Que el hambre es menor porque está repartida y que la resistencia es más fuerte porque la solidaridad ha calado en los corazones de la clase trabajadora.

Y entonces sí tiene sentido la formación sindical: para mantener vivos los principios del sindicalismo, para saber lo que significa representar y ser representado, para conocer los derechos y las obligaciones de ambos, para saber que las personas que negocian lo hacen por delegación de otras. Para manejar los hilos de las tácticas y las estrategias. Para respetar los principios democráticos de participación, para situar en el centro de la negociación los intereses de la clase trabajadora... Para reconocer al verdadero protagonista de la negociación: el trabajador, la trabajadora.

Comisiones, la garantía de nuestras pensiones

Las pensiones de jubilación, de viudedad, de orfandad, etc. son parte de nuestro sueldo. Forman parte de lo que se llama salario diferido. En CC.OO. hemos dado y seguimos dando una gran importancia a las pensiones. El MEC ha planteado ya en su propuesta de reforma del sistema educativo la prórroga de las jubilaciones LOGSE hasta 2010

Luis Castillejo

Acción Sindical Pública FE CC.OO.

NOS PARECE totalmente insuficiente. Entendemos que este sistema de jubilaciones LOGSE tiene que ser indefinido. Por otro lado, hay que hacer que todos los docentes, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), puedan optar por este sistema de jubilaciones. Es preciso modificar los requisitos para permitir que los nuevos docentes también puedan acogerse a este sistema de jubilaciones anticipadas, y clarificar algunos de los requisitos. Además, en cada una de nuestras comunidades autónomas, y en especial en el ámbito de gestión del MEC, hay que ir mejorando y actualizando las gratificaciones.

El Ministerio de Educación ha recibido varias propuestas de la Seguridad Social sobre las posibles soluciones para el personal acogido al Régimen General y está a la espera de concretar la fórmula definitiva con el Ministerio de Hacienda. Parece que vuelve a haber posibilidades reales de solucionar el problema para los compañeros acogidos al RGSS en la línea que planteamos desde CC.OO. en septiembre de 2004 y que desde entonces no hemos cesado de plantear.

Un poco de historia

En 1990 acordamos, en solitario, con el MEC la puesta en marcha de las jubilaciones LOGSE para el personal docente; hoy asumidas, reconocidas y demandadas por todos, incluso por los que las denostaron; y hemos estado pendientes y exigiendo que se fuesen prorrogando, lo que hemos logrado ya

en dos ocasiones.

Entre 1995 y 1996 todos los días salían en los periódicos alarmantes noticias sobre la imposibilidad de mantener las pensiones públicas y la inminencia de la quiebra del sistema público de Seguridad Social. Gracias a los Pactos de Toledo y a los Acuerdos suscritos entre CC.OO. y el Gobierno en 1996 y 2001 se ha conseguido mantener y mejorar las prestaciones de la Seguridad Social y ya no se pone en cuestión el modelo de pensiones públicas, que tanto esfuerzo ha costado montar.

No sólo se ha logrado que el Estado asuma los gastos de las pensiones no contributivas y se ha mantenido el poder adquisitivo de las pensiones,

con revisiones anuales automáticas según el IPC, sino que se han mejorado algunas pensiones (viudedad y orfandad) y se ha creado un Fondo de Reserva de la Seguridad Social, por si en el futuro viene algún período de vacas flacas.

Por otro lado, las gratificaciones acordadas en las jubilaciones LOGSE se quedaron atrasadas con las subidas de los sexenios y la cicatería de los Ministerios de Educación posteriores. Por ello desde CC.OO. impulsamos acuerdos autonómicos para que esas gratificaciones tuvieran el sentido para el que se crearon: que no hubiera reducciones salariales por hecho de jubilarse.

Nuestras propuestas

- ◆ Prórroga indefinida de las jubilaciones LOGSE para todos los docentes
- ◆ Actualización de sus requisitos
- ◆ Actualización de las gratificaciones
- ◆ Jubilaciones a tiempo parcial como en el régimen general de la seguridad social.
- ◆ Posibilidad de jubilarse cuando la suma de los años de servicio y la edad alcance la cifra de 85.
- ◆ Jubilación obligatoria a los 65 años, excepto en casos de no alcanzar una pensión mínima.
- ◆ Mantenimiento de la cláusula de revisión automática de las pensiones según el IPC real.
- ◆ Planes de pensiones complementarios para todas las administraciones en todo el Estado.





Las pensiones en el ámbito general

1985 Huelga general

CC.OO. convoca el 20 de junio en solitario la primera Huelga General contra el recorte de las pensiones.

1990 Acuerdos CC.OO., UGT y el Gobierno

Tras la Huelga General de 1988, CC.OO. y UGT alcanzamos varios Acuerdos con el Gobierno. Uno de ellos sobre pensiones, en el que se incrementaban las mínimas y se acordaba la revalorización automática de las pensiones según el IPC. En el caso de los funcionarios se pasa de 46 a 35 los años necesarios para alcanzar la pensión máxima.

1996 Pacto de Toledo

En el marco del Pacto de Toledo, CC.OO., UGT y el Gobierno firmamos un Acuerdo de consolidación del sistema de Seguridad Social. Se reforzó y se consolidó el futuro del sistema público de la Seguridad Social y de nuestras pensiones, ante los durísimos ataques que sufría en aquella época. Se separaron las fuentes de financiación de la Seguridad Social. Se constituyó un fondo de reserva de la Seguridad Social.

Se garantizó, mediante ley, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones públicas.

2001 Prórroga del Pacto de Toledo y CC.OO. alcanza un acuerdo con el Gobierno

Ahora en solitario, firma con el Gobierno un nuevo Acuerdo que culmina el proceso de separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social. Se mantiene el poder adquisitivo de las pensiones. Se pone en marcha y cuantifica el fondo de reserva de la Seguridad Social. Se mejoran las jubilaciones anticipadas. Se mejoran las pensiones de orfandad y viudedad.

2005

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social alcanza 25.000 millones de euros

ACTUALIDAD PROFESIONAL

Las pensiones en la enseñanza

1990 Jubilaciones LOGSE

CC.OO. firma en solitario con el MEC el desarrollo de las llamadas Jubilaciones LOGSE

1994 Acuerdo sindical de petición de prórroga de las jubilaciones LOGSE

CC.OO. y el MEC acuerdan abrir el Acuerdo de jubilaciones LOGSE a los demás sindicatos. CC.OO., ya junto a ANPE y UGT, acordamos con el MEC tramitar ante el Ministerio de Hacienda la prórroga de las Jubilaciones LOGSE

1995 Prórroga de las jubilaciones LOGSE

En la Disposición Transitoria Primera de la LOPEGC se recoge la prórroga de las jubilaciones LOGSE hasta 2006.

2001 Nueva prórroga de las jubilaciones LOGSE

El 28 de mayo los sindicatos CC.OO., ANPE y UGT volvemos a acordar con el MEC una nueva prórroga por 4 años, hasta 2006. Dicho Acuerdo se plasma en el artículo 51 de la Ley 24/2001.

2004

CC.OO. solicita de nuevo una solución definitiva para que el personal docente acogido al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) pueda acogerse a las jubilaciones LOGSE. Buscamos un camino nuevo y distinto a la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, tal y como se había planteado hasta entonces: Exigimos que se les permita pasar, por una sola vez y de forma voluntaria, al Régimen de Clases Pasivas y entonces tener las mismas condiciones que el resto del funcionario docente.

2005

CC.OO. con UGT y CSIF acordamos una propuesta unitaria sobre el Estatuto Docente, en la que pedimos su prórroga indefinida, la actualización de los requisitos y la posibilidad de que afecte al personal docente acogido al RGSS.

Si quieres ver los documentos a que hacemos referencia entra en www.fe.ccoo.es



Carmen Perona
Abogada
de C.C.OO.

consultas jurídicas

■ Maternidad y vacaciones

Una trabajadora que ve suspendida su relación laboral por maternidad y ésta coincide con el periodo de vacaciones fijado en convenio colectivo, ¿tiene derecho a disfrutarlas en periodo distinto?

A.P.F. Cáceres

En opinión mayoritaria de la doctrina, tanto el artículo 6.2 del Convenio nº 132 OIT como la Directiva 92/85/CE, conducen a una respuesta afirmativa de esta cuestión, partiendo de la base de que el objetivo de las vacaciones y el de la suspensión por maternidad son diversos, puesto que el de las vacaciones sería garantizar el derecho al descanso reparador anual, mientras que el derecho a la suspensión por maternidad consistiría en garantizar la recuperación de la salud de la trabajadora madre (durante las primeras seis semanas del periodo establecido en el art. 48.4 del E.T.) y posteriormente, el cuidado de la criatura (las siguientes diez que la madre puede ceder al padre total o parcialmente según este mismo precepto). Ambos constituyen derechos derivados del contrato de trabajo, derechos que resultan perfectamente compatibles y han de ser garantizados de tal forma que una solución contraria debía entenderse discriminatoria por razón de sexo.

La postura jurisprudencial mayoritaria tiene un doble orden de efectos judiciales para la madre: además de a la pérdida del derecho a vacaciones de la trabajadora en situación de suspensión por maternidad, conduce a que no sea posible la reclamación del salario de vacaciones, es decir, del importe en metálico de las vacaciones no disfrutadas, teniendo la trabajadora solo derecho a percibir la prestación de suspensión por maternidad. Se origina, por tanto, un lucro emergente para el empresario, quien se ve liberado de la obligación de pagar la retribución de un periodo en el que originariamente tampoco debería percibir servicios.

Por el contrario, la trabajadora que tiene derecho a vacaciones paga-

das, pierde el derecho a disfrutarlas y a percibir el salario que le correspondería durante las mismas pues por prescripción legal éstas han de ser retribuidas. Obviamente, no parece una solución muy equitativa, ya que el empresario se ve doblemente beneficiado por ella y la trabajadora doblemente perjudicada. Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, de 18 de marzo de 2004 en el asunto C-342/01.

■ Accidente en acto de servicio

¿Qué se entiende por accidente en acto de servicio?

M.D.L. Valladolid

Los accidentes que se producen en el marco de la protección de los funcionarios públicos y son propios de su trabajo, se denominan "acto de servicio". Esta acepción debería coincidir básicamente con la de accidente de trabajo del artículo 115 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, pero la regulación del funcionario público se encuentra recogida en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, que al regular las pensiones extraordinarias establece que da origen a este tipo de pensiones el suceso producido por accidente o enfermedad en acto de servicio o como consecuencia del mismo.

En el caso de enfermedad causante de la inutilidad, ésta deberá constar como adquirida directamente en acto de servicio o como consecuencia directa de la naturaleza del servicio desempeñado. En este precepto la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, introdujo el apartado 4, que recoge la conocida "presunción de laboralidad", de forma que "se presumirá acto de servicio, salvo prueba en contrario, cuando la incapacidad o el fallecimiento del funcionario haya acaecido en tiempo y lugar de trabajo".

■ Justificante por enfermedad

¿Debo justificar la ausencia de un día por enfermedad?

L.M.P. Málaga

En primer lugar habría que analizar qué se entiende por enfermedad, siendo ésta una situación patológica en la vida de la persona que para el empleado público comporta la imposibilidad de prestar servicios durante el tiempo de duración de aquélla.

Desde la perspectiva del procedimiento, se distinguen diferentes supuestos de duración temporal de la enfermedad: enfermedad de duración no superior a tres días; enfermedad de más de tres días y no superior a tres meses y enfermedad de más de tres meses de duración.

En el caso de enfermedad de duración no superior a tres días, el empleado público debe justificar su ausencia del trabajo al inmediato superior en los tres primeros días y en la forma que resulte suficiente (comunicación telefónica, aviso personal o de los familiares o envío de parte médico).

En el caso de enfermedad de duración de más de tres días y no superior a tres meses, que impide el normal desempeño de las funciones públicas, dan lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Para solicitar este tipo de licencia deberá acreditarse la enfermedad y la no precedencia de jubilación por inutilidad física.

Por último, en el supuesto de una enfermedad de más de tres meses de duración, las licencias por enfermedad concedidas por tres meses podrán prorrogarse por períodos mensuales.

¡Movilízate!



Por la mejora de las **condiciones laborales:** retribuciones, jubilaciones, acceso, promoción profesional...etc.



Por un **Pacto de estado** que dé estabilidad al sistema educativo.



Por una **Ley de Financiación** que garantice las reformas educativas y los servicios educativos complementarios



Participa en nuestras **acciones movilizadoras:** asambleas, concentraciones, recogida de firmas, etc.
¡Ahora es el momento de **luchar y presionar** al Gobierno!



5 de octubre: Día Mundial de los Docentes

BAJO EL LEMA Docentes de calidad para una educación de calidad el próximo 5 de octubre se celebrará el Día Mundial de los Docentes, promovido por la Internacional de la Educación de la que forma parte la Federación de Enseñanza de CC.OO. Como cada año con esta jornada pretende llamar la atención pública sobre el rol del personal docente en todo el mundo y su importancia para la sociedad.

La tendencia general de los gobiernos, sobre todo en los países en desarrollo, a recurrir a docentes con escasa capacitación marca la celebración de esta jornada, por lo que se instará a que la formación docente se convierta en una preocupación central de las administraciones públicas, debiendo formar parte

de las políticas educativas nacionales y reflejar la diversidad cultural existente en cada país. Los sindicatos, como representantes legales del profesorado, debemos contribuir a la elaboración de las políticas relativas a su formación y desarrollo profesional.

La formación tiene que encaminarse a la práctica docente no sólo en materias académicas y ciencias de la educación sino también en la metodología y la didáctica así como en las tareas pertinentes a la profesión.

En este Día debemos hacernos eco, para que se escuche a nivel mundial, del hecho de que en demasiados países la figura del docente vive bajo altos niveles de inseguridad con la consiguiente obligación de abandono del país por motivos de amenazas de muerte.

CC.OO. colabora en la formación de dirigentes sindicales en Latinoamérica

DENTRO de las actividades programadas en el Proyecto de Cooperación Internacional de la Federación de Enseñanza de CC.OO., dedicado a promocionar la formación de los dirigentes sindicales de la enseñanza en Latinoamérica, se han desarrollado las fases de la zona Andina y el Cono Sur durante los últimos días del mes de junio.

El tema sobre el que han girado las actividades ha sido la crítica sobre los aspectos negativos que para los servicios públicos, y en concreto para la educación, supondría la aprobación de los Tratados de Libre Comercio que intenta implementar con los países de esta zona el Gobierno norteamericano de Bush. Además, y en el marco de las reformas

educativas, el secretario general de la Federación de Enseñanza, José Campos, expuso el proceso en el que nos encontramos en nuestro país tanto en la actividad de formación del grupo de sindicalistas, como en una intervención ante un público más numeroso, formado también por dirigentes sindicales.

Asimismo, Campos se entrevistó con el ministro de Educación del Gobierno de Argentina, junto a la vicepresidenta de la Internacional de la Educación (IE), el coordinador de la Oficina Americana de la IE y a los compañeros de CTERA y CEA, de cara a la preparación de la futura Cumbre de las Américas que se celebrará en noviembre en Mar del Plata.



El secretario general de FECC.OO., José Campos, junto al ministro de Educación de Argentina (el cuarto por la derecha) y representantes de la IE y de la Federación

Club de compositores vivos



Víctor Pliego

NUESTROS abuelos sabían quienes eran Stravinsky o Guridi. Si, resucitados, estos compositores bicieran una gira por Madrid, pocos se darían por enterados. Por

desgracia, es más fácil ser un compositor muerto que ser un compositor vivo. Los compositores vivos pasan desapercibidos. A pesar de las campañas a favor de los autores (que en realidad son contra los piratas), la figura del creador está hoy enormemente devaluada. En nuestro mundo domina la especulación y la producción importa cada vez menos. Todos somos capaces de citar más intérpretes que compositores vivos. Pero esos artifices invisibles, y a veces inauditos, son piezas esenciales de la cultura: sin ellos no habría más música que la de los museos. Por eso, las iniciativas a favor de la música contemporánea, las que estimulan la creación viva, son meritorias.

En septiembre se celebra el Festival de Música Contemporánea en Alicante, organizado por el Centro para la Difusión de la Música Contemporánea del Ministerio de Cultura. Este festival cumple 21 años con una programación que incluye trece estrenos absolutos, performances, instalaciones, música sinfónica, recitales, creaciones radiofónicas... La música contemporánea está llena de variedad y de interés: puede ser intelectual o alocada, seria o jocosa, dulce o áspera, trascendental o irrelevante... Podrá ser mejor o peor, pero en ningún otro género encontraremos tanta pluralidad y fantasía. Aunque honremos a nuestros difuntos, también hay que apostar por los vivos.



Elogio de la transmisión

George Steiner y Cécile Ladjali
Traducción: Gregorio Cantera

Ediciones Siruela. Precio: 10,9 euros.

¿Qué tienen en común una profesora de literatura un instituto de un suburbio parisino, abarrotado de alumnos inmigrantes, y el eminente crítico literario y profesor de Cambridge, George Steiner? Que enseñan literatura, aunque en contextos socioculturales muy distintos. Pues bien, fue precisamente este vínculo profesional el que animó a la profesora del liceo Seine-Saint-Denis, Cécile Ladjali, a dirigirse por escrito a Steiner, profesor emérito, Premio Príncipe de Asturias de Humanidades, miembro fundador del Churchill College de Cambridge y sucesor de Eliot en la cátedra de Poesía de Harvard. Todo empezó cuando Cécile le envió a Steiner unos sonetos compuestos por sus alumnos "para que se hiciera una idea del contexto histórico y suburbano en que habían nacido aquellos poemas". Tres días después obtuvo la respuesta emocionada de Steiner: "No es en la universidad donde se libran las más decisivas batallas contra la barbarie y el vacío -le escribía en la carta-, sino en la enseñanza secundaria y en barriadas deprimidas como la de Seine-Saint-Denis".

Estas son algunas de las reflexiones que, después de su encuentro, ambos intercambiaron en la emisora de France Culture: George Steiner (G.S.): "Nuestra escolaridad, hoy, es amnesia planificada". Cécile Ladjali (C.L.): "Creo que el trabajo de un profesor consiste en ir a la contra, en enfrentar al alumno con la alteridad, con aquello que no es él, para que llegue a comprenderse mejor a sí mismo". G.S.: "Ser profesor es una vocación absoluta". C.L.: "El distanciamiento entre la realidad social y el contenido de los programas es del todo incoherente". G.S.: "Pascal ya lo dejó dicho: "Si se consigue estar sentado en una silla, en silencio y a solas, en una habitación, es que se ha recibido una buena educación"".

Educación Infantil. Respuesta educativa a la diversidad

Gema Paniagua y Jesús Palacios

Alianza Editorial. Precio: 16,50 euros.



Combinando la teoría y la práctica, los autores ofrecen métodos para educar de otra manera a los más pequeños, teniendo en cuenta la diversidad de niveles de desarrollo, de culturas familiares, de estilos de aprendizaje, de necesidades educativas especiales.

Los derechos del niño en la escuela

Jean Le Gal. Traducción: Francesc Massana

Editorial Graó. Precio: 15 euros.



La Convención Internacional de los Derechos del Niño, aprobada en 1989, representó un salto histórico en el reconocimiento de los niños y las niñas como ciudadanos titulares de derechos civiles, sociales y culturales, así como de libertades públicas. Jean Le Gal propone elementos para establecer una educación para la ciudadanía en la escuela a través de una participación activa y responsable de los alumnos.

Filosofía para todos

Dave Robinson y Judy Groves.

Traducción: Pablo Hermida

Ediciones Piados Ibérica. Precio: 8 euros.



Destinada a un público lector no especializado, este manual pretende ofrecer una escueta y esquemática vista panorámica de la historia de la Filosofía y, por tanto del pensamiento de los filósofos más relevantes del mundo occidental, desde Heráclito hasta Derrida. Útil para principiantes, puede resultar atractiva para los alumnos de Secundaria, adolescentes y jóvenes curiosos y amigos de las primeras preguntas.

¿Dónde se encuentra la sabiduría?

Harold Bloom. Traducción: Damián Alou

Editorial Taurus. Precio: 20 euros.



Fruto de un proceso de reflexión tras una grave enfermedad, el célebre crítico literario Harold Bloom trata de responder en este ensayo a la pregunta planteada en el título. Para ello traza un recorrido por los grandes libros y autores de la literatura y el pensamiento universal: desde la literatura sapiencial de la Biblia, hasta Freud y Proust, pasando por Homero, Platón, San Agustín, Bacon, Montaigne, Cervantes, Emerson, Nietzsche, y, por supuesto, su admirado Shakespeare.

La nacionalización de las masas

George L. Mosse. Traducción: Jesús Cuéllar

Ediciones Marcial Pons. Precio: 23 euros.



Primer libro traducido al español del prestigioso historiador de origen judeoalemán George L. Mosse (1918-199), aunque publicado en 1975, aborda en sus páginas el simbolismo político y los movimientos de masas en Alemania desde las Guerras Napoleónicas hasta el Tercer Reich, haciendo hincapié en la estética de la política, en los monumentos nacionales, festejos públicos, etc.

El hermanastro

Lars Saabye Christensen. Traducción: Kristi Baggenthun y Asunción Lorenzo

Maeva Ediciones. Precio: 23,50 euros.



En esta novela épica - ganadora del premio Nordic de Literatura-, situada a medio camino entre la comedia y la tragedia, Lars Saabye Christensen relata las vidas de cuatro generaciones de una familia poco común en su domicilio en Oslo, caracterizadas por el desamparo infantil y la nostalgia del padre.

¿Qué pedimos a la negociación colectiva?

DESDE estas páginas hemos denunciado en varias ocasiones que la precariedad laboral afecte especialmente y en mayor medida a las mujeres, y que haya una distribución desigual de las responsabilidades familiares, considerándose por ello que la conciliación de la vida familiar y laboral es un problema de las mujeres que puede repercutir en su rendimiento laboral, con la consiguiente discriminación. Las cargas familiares y las exigencias del mundo del trabajo se interfieren mutuamente y la legislación no ha regulado adecuadamente las nuevas necesidades planteadas ni la sociedad ha asumido suficientemente la parte que le corresponde en el cuidado de las nuevas y viejas generaciones.

Hemos planteado reivindicaciones generales: que se establezcan condiciones de trabajo de calidad, se reduzca la jornada laboral, se eliminen las horas extras, se comparta el trabajo doméstico, se elimine la discriminatoria división de papeles sociales en función del sexo, se creen servicios públicos para favorecer las tareas de cuidado...; y reivindicaciones concretas, como tener en cuenta la importancia de que el lenguaje haga visibles a las trabajadoras, que las tablas salariales apliquen el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, que se incluyan cláusulas antidiscriminatorias por razón de sexo y medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que se creen comisiones de Igualdad, que se regule el acoso sexual, que en temas de conciliación de la vida personal o familiar y laboral se favorezca y amplíe el ejercicio de los derechos que se establecen en la legislación y se regulen derechos nuevos...

Todo esto tendría que lograrse a

través de la negociación colectiva. Para ello es necesario que en las mesas de negociación se conceda la importancia que se merecen a los temas de igualdad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que los trabajadores y trabajadoras estemos suficientemente sensibilizados para mantener estas reivindicaciones en las plataformas y estemos dispuestos a presionar a una clase política, económica y empresarial que se resiste a avanzar en este campo.

La adecuación de los convenios y acuerdos a la normativa vigente es un objetivo sindical prioritario, que debería estar superado y no debería tener ningún coste sindical en las mesas de negociaciones, puesto que la representación empresarial y la Administración deberían compartir la necesidad de ajustar la regulación colectiva al estado de derecho, pero no es así.

Tampoco debería tener ningún coste sindical en las mesas de negociación ajustar la regulación colectiva al marco de un Estado moderno que avanza hacia un mundo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Pero la negociación colectiva no puede conformarse con esa adecuación a la normativa vigente, que en muchos casos es insuficiente, limitada y restrictiva, ni con tímidos avances en el campo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Tiene que reivindicar mejoras de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminaciones para ningún grupo. Eso exige que todos y todas nos concienciamos de la necesidad de asumir nuevos retos en los nuevos tiempos y estar dispuestos a luchar para avanzar.

Esther Muñoz

Secretaría de la Mujer. FE CC.OO.

La pastilla



Paco Ariza

AL LLEGAR al centro, noté el silencio, ese silencio que se percibe cuando los alumnos abandonan las aulas, aún perduraba, se había mantenido inmutable a lo largo de los meses de verano. Esa ausencia de sonidos infantiles se mezclaba con un olor seco, caluroso, de local cerrado. Abrí las ventanas, el aire fresco inundó la estancia y comencé a escuchar voces al otro lado del pasillo, era Antonio y me pregunté ¿cómo terminaría la noche del concierto de U2?, ¡menuda le dio!

Como en otros conciertos, vestidos para la ocasión, camisetas, vaqueros y zapatillas cómodas que nos permitieran aguantar la noche, habíamos quedado para tomar unos bocatas antes de encaminarnos a la larga fila de personas de todas las edades, mayoritariamente cuarentones que pretendíamos escuchar, bailar y cantar las canciones del mítico grupo. Antonio estaba plétórico. "¿Te das cuenta?" —me repetía— "Aquí estamos escuchando a U2, como dos chavales, los años pasan y seguimos siendo jóvenes".

Saltaba y bailaba enloquecidamente, me contagiaba y allí estábamos como dos adolescentes disfrutando de las canciones.

Tras varios cubatas, me empezó a decir: "Necesito una pastilla". Alarmado, intenté disuadirlo. Él insistía: "¡Necesito la pastilla!". El sonido era ensordecedor y no parecía escucharme. "No voy a aguantar más, necesito la pastilla", volvió a repetir. Después cuando volví del aseo, uno de esos móviles que se instalan para estos eventos, no lo encontré o el lugar no me encontré a mí, en fin, el resto del concierto estuve solo, aunque acompañado de miles de personas. Seguí bailando y cantando hasta que la voz me lo permitió y ya sólo bebí agua. Antonio con su neura me había asustado.

Después de los saludos de ritual y preguntas sobre el periodo estival le pregunté: "¿Conseguiste la dichosa pastilla? ¡Menuda pillaste!".

—"Nada, no encontré a los de la Cruz Roja", dijo.

—"¿Es que ahora reparten los sanitarios las drogas de diseño a los cuarentones nostálgicos?".

—"¿Qué drogas?. Lo que yo buscaba era una pastilla para la tensión que la notaba disparada y me asusté. Afortunadamente, no fue nada, aquí estoy, ¡a por otro curso!".



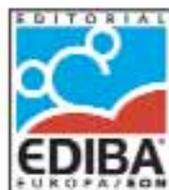
CREAMOS PASIÓN

Los docentes tienen esa herramienta tan poderosa que es el afecto, y lo dejan fluir a cada instante en sus aulas.

Conscientes de ello, desarrollamos en cada una de nuestras revistas contenidos creativos, prácticos y aplicables directamente en el aula, a través de información teórica, de actividades, de posters, de páginas fotocopiables listas para trabajar. Material que cada docente transmite con su toque personal. Con su pasión.

La misma pasión que nos impulsa cada día a dedicar nuestro tiempo a la educación.

Sentimos la educación.
Creamos la pasión.



La pasión de educar

Todos los meses junto a docentes y alumnos. Por el mismo camino.

Si quieres suscribirte a alguna de estas revistas, visita nuestra página web: www.ediba.com



3, 4 y 5 de noviembre de 2005
Palacio Municipal de Congresos Juan Carlos I
Av. de la Capital de España Madrid s/n
28042 Madrid

3

congreso internacional de

educared

Por tercera vez EducaRed abre sus puertas con el objetivo de promover el uso pedagógico de Internet en la educación.

OBJETIVOS

- Presentar las experiencias educativas concretas de Internet en la escuela.
- Reflexionar y debatir sobre las posibilidades que ofrece el uso pedagógico de Internet.
- Situar el reto de Internet en el marco de todos los desafíos que tiene hoy la educación.
- Captar las tendencias del uso educativo de Internet.

TEMAS DEL CONGRESO

- Internet y el profesorado: retos presentes y futuros.
- Internet y los padres: propuestas para educar en y con el nuevo entorno educativo.
- Las Nuevas Tecnologías en los centros: instrumentos para optimizar la gestión del centro y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
- Educación y tecnología: uso pedagógico de las herramientas y ejemplos de buenas prácticas.
- Contenidos curriculares disponibles en la Red: análisis cualitativo.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS

El programa estará articulado en dos grandes bloques:

- Sesiones simultáneas de presentación de Experiencias Didácticas: las Experiencias seleccionadas por el Comité Científico serán programadas en bloques temáticos y presentadas por sus autores.
- Ponencias, Paneles y Mesas redondas: sesiones de análisis y debate sobre modelos, programas, estrategias y tendencias de uso de Internet por la comunidad educativa. Con la participación de prestigiosos expertos y altos responsables de instituciones y administraciones públicas.

educar en valores

¿CÓMO PARTICIPAR?

El Congreso de EducaRed está abierto a todos los profesionales de la educación y miembros de la comunidad educativa y les ofrece la posibilidad de participar, no sólo como asistentes, sino de forma más activa mediante la presentación de experiencias, la publicación de comunicaciones o la participación en el Área de trabajo virtual.

Se está gestionando con el MEC tres créditos por la participación en el Congreso.

El boletín de inscripción y toda la información relativa al Congreso está disponible en:

www.educared.net/congresoiii

Secretaría del III Congreso Internacional de EducaRed:

Tlf: 91 564 52 60

Fax: 91 411 91 50

secretaria3congreso@educared.net



FUNDACIÓN

Telefónica