

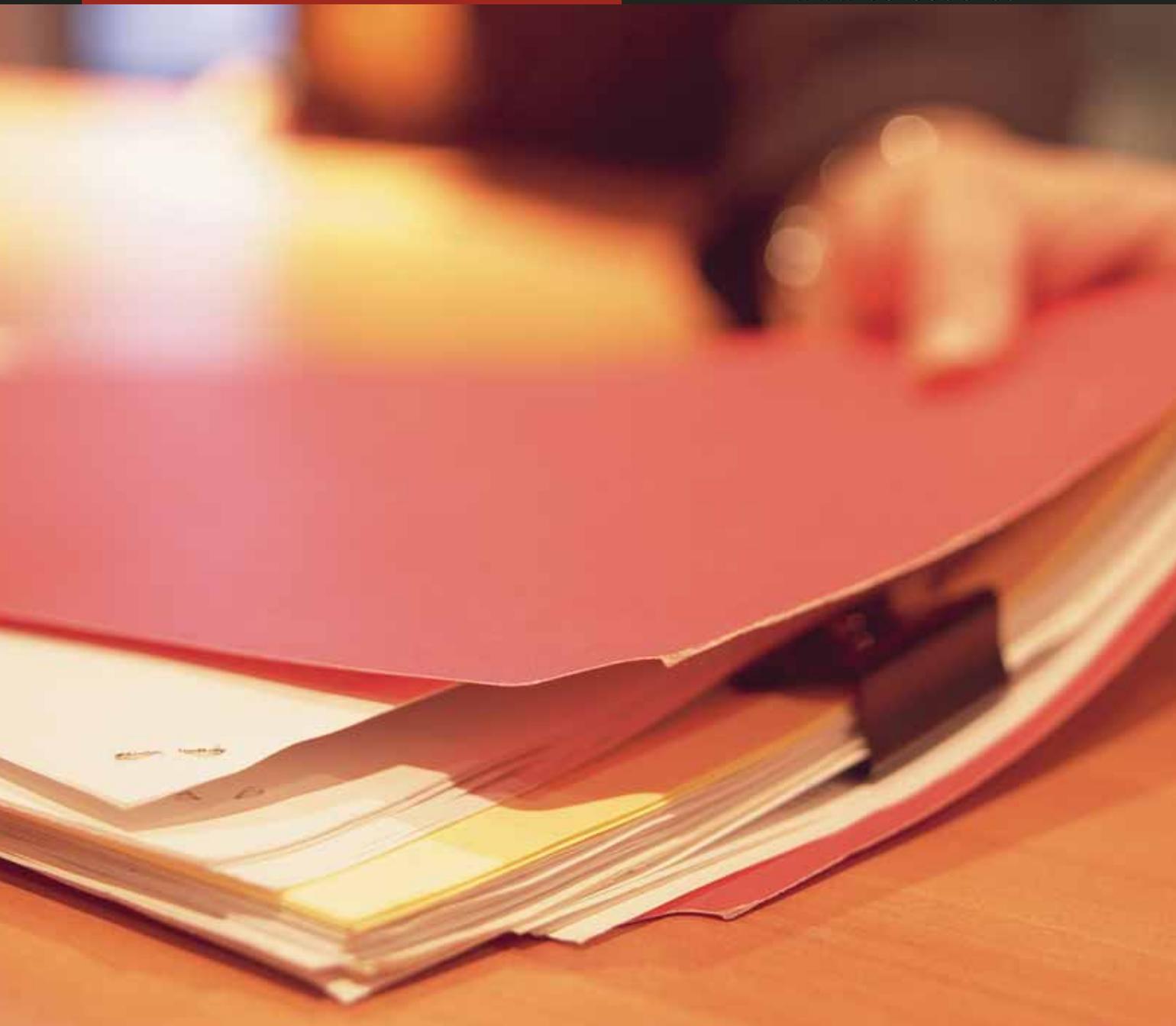
T.E.



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 284. JUNIO DE 2007

www.fe.ccoo.es



La negociación de la función pública

Un Estatuto para
todo el personal universitario



ENTREVISTA

Fred van
Leeuwen

Editorial

Balance de un curso escolar intenso

José Campos Trujillo 3

Miscelánea 4

Noticias 5

Entrevista

Fred van Leeuwen

"El derecho a la educación también es el derecho a tener un docente cualificado"

Jaime Fernández 7

Universidad

Un Estatuto para todo el personal de la universidad Ángel Ponce..... 18

Universidad / Entrevista

Félix García Lausín

"La acreditación permitirá que las universidades seleccionen libremente su personal docente" 19

Tribuna

Diversidad sexual y educación

Antonio Poveda..... 20

El problema es la homofobia

Belén de la Rosa 20

Opinión

Las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño ante el futuro

Josep Albert Mestre Moltó..... 22

Jurídica Carmen Perona Mata 23

Libros 24

FIES

La participación ciudadana como forma de gobierno

Manuela Carmena..... 25

Cultura

La formación como espectáculo

Víctor Pliego..... 25

Mujeres

IV Encuentros de las Secretarías de la Mujer Secretaría de la Mujer..... 26

Crónica bufa

¡Que viene el verano! Paco Ariza 26

TEMA DEL MES

La negociación en la función pública

El contenido de la negociación colectiva de los funcionarios

Bernat Asensi..... 10

La negociación colectiva de los funcionarios

Carlos L. Alfonso Mellado..... 12

La culminación de un cambio necesario

José Galvez..... 15

Como el buen vino, el Estatuto del Empleado Público ha mejorado con el tiempo

Carmen Perona Mata 16

Ha coordinado el Tema del Mes:

Bernat Asensi,

Secretaría de Acción Sindical FE CC.OO.

ACTUALIDAD T.E.

Aragón 27	Baleares 29	La Rioja..... 32
Andalucía 27	Cantabria 30	Murcia 32
Asturias 28	Castilla y León 30	Extremadura 33
Euskadi..... 28	Canarias 31	Navarra 33
Cataluña..... 29	Castilla-La Mancha 31	Madrid 34
		País Valencià 34

T.E.

Federación de Enseñanza CC.OO.

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: Raimon Bono
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Ángel Ponce
- Castilla y León: Marcos García
- Cataluña: Maite de Agorreta • Ceuta/Nuria Bofill
- Extremadura: Tomás Chaves • Euskadi: Juanma Aramendi
- Galicia: Charo Alonso • La Rioja: Miguel Ángel Rodríguez
- Madrid: M^a Mar Fernández • Melilla: Ángel Gutiérrez
- Murcia: Juan Andrés González
- Navarra: Marisa de Simón • País Valencià: Ferrán G. Ferrer

EDITA

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



Difusión gratuita

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

Balance de un curso escolar intenso



José Campos Trujillo
Secretario General
FECCOO

EL CURSO escolar que ahora finaliza ha estado determinado fundamentalmente por la nueva victoria de CC.OO. en las elecciones sindicales, la aprobación de la Ley Orgánica de Universidades y, tras muchos años de lucha, del Estatuto del Empleado Público. También hemos asistido al desarrollo normativo de la Ley Orgánica de Educación (LOE). Por otra parte, por primera vez firmamos el Convenio de la Enseñanza Concertada y están pendientes de aprobación el Estatuto Docente y el Estatuto Universitario, reivindicaciones históricas que esperamos cerrar en los próximos meses.

Especialmente, debemos destacar los avances en las condiciones de trabajo, donde se ha producido un verdadero hito, con la entrada en vigor el pasado 14 de mayo del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta ley establece las normas básicas de todos los empleados públicos, reconoce nuevos derechos y recoge mejoras en materia de permisos, licencias y excedencias. Además, regula satisfactoriamente la negociación colectiva de los funcionarios, los principios del ingreso en la función pública, la promoción profesional en el propio puesto de trabajo... Su aplicación conlleva una mejora retributiva, reconociendo los trienios del personal interino y que las pagas extras sean completas.

La victoria en las elecciones sindicales, la reforma de la LOU y el Estatuto del Empleado Público han marcado el curso 2007-2008

La trascendencia del Estatuto del Empleado Público radica no sólo en que por primera vez que en España se promulga una norma básica de estas características sino que, al menos referida al ámbito de la enseñanza, su aplicación exige la inmediata aprobación de dos estatutos, uno para el profesorado universitario y otro para el no universitario, que estamos negociando con el Ministerio de Educación. Dichos estatutos deberán regular aquellos aspectos cruciales relacionados con la promoción o carrera profesional, las jubilaciones, las jornadas y las retribuciones complementarias. En cuanto al proceso de elecciones sindicales en la enseñanza, tras la victoria en Euskadi y Navarra, hemos afianzado nuestro liderazgo en el sector de la pública conseguido en los comicios del 30 de noviembre de 2006. Esperamos revalidar también nuestra presencia mayoritaria en los centros del exterior. También, hemos reforzado nuestras mayorías en el sector universitario y personal laboral de educación y aumentamos significativamente nuestra presencia en el sector de la enseñanza privada.

En este breve balance del curso no podemos olvidar la aprobación de la Ley Orgánica de Universidades que recoge reivindicaciones importantes planteadas por nuestro sindicato, como

la supresión de la doble prueba de acceso, la sustitución del proceso de acreditación por el de habilitación, potenciar la participación de los estudiantes, incluir una memoria económica y la apuesta por la autonomía universitaria. También destacamos la reciente constitución del Observatorio Estatal la Convivencia Escolar, previsto en el Plan para la Mejora de la Convivencia escolar que en marzo de 2006 firmamos las organizaciones sindicales con el Ministerio, en desarrollo del Acuerdo Básico Laboral de 20 de octubre de 2005. Ahora es necesario que las comunidades autónomas implanten un organismo análogo en sus respectivos ámbitos, que recoja información y plantee estrategias que mejoren el estado de la convivencia en los centros.

Movilizaciones por los estatutos docentes

ANTE LA negociación del Estatuto Docente con el Ministerio de Educación, los sindicatos nos hemos visto obligados a pedir explicaciones por la incoherencia que detectamos en los responsables ministeriales. El Ministerio aceptó nuestras propuestas relativas a cuestiones como una promoción profesional horizontal en el puesto de trabajo, que flexibilice, mejore y amplíe el actual sistema de sexenios, regular la movilidad del Grupo B al Grupo A mediante una única y excepcional convocatoria por concurso de méritos para todos los docentes del Grupo B que cumplieran los requisitos de titulación concordante e incluir en el Estatuto Docente la jubilación anticipada voluntaria LOE, que en la actualidad se encuentra regulada hasta el año 2011, como un sistema estable a partir de ese año. Asimismo, el MEC se comprometió a iniciar el trámite y la financiación íntegra para la inmediata puesta en marcha del Complemento de Especial Dedicación al Centro.

Los sindicatos FE-CCOO, ANPE, FETE-UGT y CSI-CSIF valoramos positivamente estos planteamientos y exigimos su concreción en un texto escrito. Para sorpresa nuestra el nuevo texto que se nos remitió el 16 de mayo no contiene las propuestas anteriores, por lo que los sindicatos consideramos inadmisibles el incumplimiento de los acuerdos alcanzados con la Administración en la Mesa sectorial de Educación. También exigimos al Ministerio que acelere la negociación de los estatutos universitarios así como el decreto de acreditación, temas pendientes desde hace varios años. Ahora no hay excusas, puesto que se han aprobado la LOU y el Estatuto del Empleado Público, que eran los marcos legales referenciales.

En este sentido, hemos intensificado nuestra campaña de presión y movilización, con una recogida de firmas en los centros y una consulta a todo el profesorado. Además, convocaremos concentraciones y paros si el Gobierno no cumple sus compromisos.

Los sindicatos europeos, a favor de una Europa social y cohesionada

El secretario general de CCOO, José María Fidalgo, clausuró el XI Congreso de Confederación Europea de Sindicatos, que se celebró en Sevilla entre los días 21 y 24 de mayo, defendiendo la Constitución europea alegando que "si las condiciones de trabajo de los asalariados europeos dependieran de las Constituciones nacionales, habría que cambiarlas todas". Fidalgo propuso que la CES salga "dando la cara como sujeto político de la Unión Europea; sin los trabajadores Europa no será social y es ahora el momento de demostrarlo". También expresó su apoyo al Programa de Acción aprobado en el congreso y que incluye una *euromanifestación* que se desarrollará las próximas semanas.

Campaña para fomentar la formación profesional durante la vida laboral



La Secretaría confederal de Formación para el Empleo de CC.OO. ha puesto en marcha una campaña de información a los trabajadores y trabajadoras sobre la necesidad de cualificarse y formarse profesionalmente a lo largo de su vida laboral. Con el lema "Ccoonectate a la formación", la campaña difundirá la Orientación y la Formación para el Empleo en un autobús de 13 metros de largo por 5 de ancho que recorrerá las localidades españolas de más de 14.000 habitantes.

Acuerdo de colaboración entre CC.OO. y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays y Transexuales y Bisexuales

Coincidiendo con el Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia, el pasado 16 de mayo, José María Fidalgo y Toni Poveda, presidente de la Federación Estatal de Lesbianas, Gays y Transexuales y Bisexuales (FELGTB), firmaron un convenio de colaboración entre ambas organizaciones para compartir asesorías, mecanismos de comunicación para la sensibilización y acciones formativas. Mediante este acuerdo CC.OO. pretende integrar de manera transversal a su acción sindical las situaciones de discriminación y exclusión social y laboral.

Sin comentarios

"Ninguna universidad española aparece entre las doscientas mejores del mundo. La de Barcelona y la Autónoma de Madrid, que son las mejor valoradas de nuestro país, están más allá del puesto 202. El *ranking* elaborado por el Institute of Higher Education, de la Universidad de Shanghai Jiao Tong, pone nuevamente de manifiesto la mediocridad de nuestras universidades, algo que no por conocido deja de ser grave"

La Vanguardia
8/5/2007

"Resulta que en Finlandia, en sus escuelas de primaria, los alumnos suelen despedirse de sus maestros estrechándoles la mano y dándoles las gracias por los conocimientos recibidos ese día. Con esto se podría hacer un sinfín de reflexiones sobre la educación en Finlandia y, de paso, sobre la educación en nuestro país, donde no creo que nuestros alumnos tengan la sana costumbre de despedirse de sus maestros hasta el día siguiente y mucho menos de dar las gracias por nada"

Ernesto Ayala- Dip/ Crítico literario
El País 18/5/2007

Rincón de citas

"Hay que instaurar una nueva actitud en las escuelas. Los teléfonos móviles tienen que apagarse, hay que quitarse la gorra y hablar de usted a todos los profesores"

Xavier Darcos/
Ministro de Educación de Francia
La Razón 24/5/2007

"Se está consolidando la tendencia a la baja del abandono escolar prematuro. Sin embargo, estos datos siguen siendo preocupantes y hay que seguir trabajando para llegar a la media europea"

Mercedes Cabrera/
Ministra de Educación
El País 8/5/2007



Propuesta

Fidalgo pide un acuerdo entre los grandes partidos sobre educación, pensiones y cohesión interna

El secretario general de Comisiones Obreras, José María Fidalgo, ha pedido en un debate organizado por el Foro de la Nueva Sociedad, un acuerdo entre los grandes partidos para afrontar las principales cuestiones nacionales como la educación, el sistema de pensiones y la cohesión interna.

CON ELLO se evitarían "reformas efímeras cada cuatro años" y "leyes jacobinas". En el debate estuvieron presentes el ministro de Trabajo, Jesús Caldera, y el Defensor del Pueblo, Enrique Múgica. En opinión de Fidalgo, el acuerdo sería agradecido "muchísimo" por todo el país y ambos partidos saldrían beneficiados en las próximas elecciones.

Para el secretario general de CC.OO. los sindicatos deben perseguir cuatro objetivos: contribuir a la estabilidad de la construcción europea, incluyendo la Carta de Derechos Sociales, reforzar la estabilidad en España, ayudar a "engrasar" la colaboración entre las administraciones públicas y reforzar el diálogo social. Entre las siete medidas que considera necesarias para mantener ese éxito de España y cuidar su capital humano, destacó la mejora del sistema educativo, con un pacto entre los grandes partidos que permitiera doblar el presupuesto educativo en los próximos diez años.

Informe 2006

El Defensor del Pueblo ha recibido más quejas que otros años sobre violencia escolar

El Defensor del Pueblo recibió en 2006 un "cierto número de quejas" relativas a episodios de violencia en el medio escolar que, aunque "no representan cifras muy altas" en el conjunto de las relacionadas con la Educación, significan un "incremento notable"

EN GENERAL, la institución que dirige Enrique Múgica destaca que la violencia en los centros docentes y en su entorno próximo está siendo "enfrentada" a través de medidas "eficaces y adoptadas con la necesaria inmediatez", todo lo cual contribuye —a su juicio— a evitar su cronificación y la aparición de situaciones de acoso "que tan negativas repercusiones tienen en los alumnos afectados y en el entorno escolar".

Tanto las respuestas de los alumnos como las de los profesores ponen de manifiesto que la incidencia del maltrato ha tendido "claramente a disminuir", especialmente en aquellas conductas abusivas más frecuentes y menos graves. También disminuyen —recuerda esta institución en su informe anual— los porcentajes declarados de víctimas de otras conductas más graves, como la agresión física indirecta o el acoso sexual.

El Defensor del Pueblo, alertó de "numerosas disfunciones" en la atención higiénica y los cambios de vestuario que precisan los alumnos de tres a seis años escolarizados en colegios, al no contemplar ninguna de las normativas vigentes "la dotación a estos centros de personal específicamente encargado de este cometido, ni encomendar expresamente a los maestros su realización".

Tras señalar la "obligación" de estos centros de atender las necesidades higiénicas de los menores durante su estancia en los mismos, argumenta que deben asumir por encomienda de los padres la responsabilidad de estos niños

Asimismo destaca en su informe anual la existencia de quejas que aluden a "disfunciones-insuficiencia o inadecuada distribución" relacionadas con la oferta de plazas escolares para niños de tres años.

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



AVANTEAM

La Confederación Europea de Sindicatos abogó por el desarrollo del modelo social europeo

SEVILLA acogió los días 22, 23 y 24 de mayo el XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que agrupa el sindicalismo europeo y en la que se integran las organizaciones sindicales (Confederaciones nacionales) de los países de la Unión Europea, junto con los de los países candidatos

Participaron 1.500 dirigentes sindicales europeos, 800 en calidad de delegados y 700 como invitados. Los ejes del Congreso lo constituyeron el Programa de Acción, cuyo título resume bien sus objetivos: "A la ofensiva por la Europa Social, la solidaridad y el desarrollo sostenible", y la elección de los nuevos órganos de dirección de la CES.

La CES coordina 81 confederaciones nacionales de 36 países, con un total de unos 60 millones de afiliados. En sus trabajos participan las 12 Federaciones Sindicales Europeas. El presidente de la Comisión Europea, José Manuel Barroso, explicó los proyectos de la Unión Europea afirmando su convicción de que la pervivencia del "modelo social europeo" supone un reto de mayor competitividad y eficacia, lo que en su opinión exige profundos cambios.

En representación de los sindicatos españoles, el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, aludió a la importancia de defender y desarrollar del modelo social europeo en la construcción europea. En la reunión que mantuvieron las federaciones de Enseñanza de CC.OO. y UGT con la Comisión Ejecutiva del Comité Europeo de Educación, el secretario general de la Federación de CC.OO., José Campos, declaró que el sindicato apoyará el diálogo social en el ámbito europeo de educación y especialmente en el Espacio Europeo de Educación Superior, como una fórmula más de articulación en nuestro continente.

Los sindicatos exigen al MEC que cumpla sus compromisos con respecto al Estatuto Docente

Los sindicatos FE-CC.OO., ANPE, FETE-UGT y CSI-CSIF han exigido al Ministerio de Educación que cumpla los compromisos que adquirió en la Mesa sectorial en la que se negocia el Estatuto Docente

EN PRIMER lugar, una promoción profesional horizontal en el puesto de trabajo que flexibilice, mejore y amplíe el actual sistema de sexenios. Esta promoción debe tener exclusivamente efectos retributivos y siempre mediante un sistema de acreditación como mecanismo de valoración de méritos. Además, este sistema ha de permitir su homologación con las retribuciones medias de los docentes de los países de la OCDE.

El Ministerio se comprometió también a regular la movilidad de los cuerpos de funcionarios pertenecientes al Grupo B a los de los cuerpos adscritos al Grupo A, a través de una única y excepcional convocatoria por concurso de méritos para todos los docentes del Grupo B que cumplieran los requisitos de titulación concordante.

En cuanto a la jubilación anticipada

voluntaria LOE, que en la actualidad se encuentra regulada hasta el año 2011, los responsables del Ministerio aseguraron que se incluirá en el articulado del futuro Estatuto Docente como un sistema estable a partir de esta fecha.

Asimismo, se comprometieron a iniciar el trámite y la financiación íntegra para la inmediata puesta en marcha del Complemento de Especial Dedicación al Centro (60 euros).

Tras unas polémicas declaraciones del subsecretario en los medios de comunicación y después de comprobar que el nuevo texto remitido con fecha 16 de mayo, no contiene las anteriores propuestas, las organizaciones sindicales demandan un nuevo texto que recoja "clara y nítidamente los compromisos adquiridos en el marco legalmente establecido para la negociación colectiva".

Los interinos pueden solicitar el abono de los trienios que tengan consolidados

COMO consecuencia de la entrada en vigor el pasado día 14 del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal interino que tenga acreditados más de tres años de servicios en alguna de las administraciones Públicas y en cualquiera de las relaciones laborales legalmente existentes, puede solicitar el abono de los trienios que pudiera tener consolidados.

El reconocimiento de este derecho surtirá efectos económicos a partir del 1 de junio. Por lo tanto es conveniente que el personal afectado vaya solicitando el reconocimiento de estos servicios prestados,

para lo cual tiene que adaptarse a las normas que están dictando algunas administraciones educativas.

En caso de duda, en la página web de CC.OO., www.fe.ccoo.es los interesados pueden acceder a unos modelos normalizados tanto de solicitudes de certificaciones previas como de las solicitudes del reconocimiento de los trienios.

Con este trámite se pone fin a una de las reivindicaciones históricas del colectivo, al que hasta ahora no se le había reconocido su antigüedad en la empresa.

Fred van Leeuwen / **Secretario general de la Internacional de la Educación**

“El derecho a la educación también es el derecho a tener un docente cualificado”

por **Jaime Fernández**

Fred van Leeuwen (1950) es secretario de la Internacional de la Educación desde la constitución de esta organización en 1993. Fue reelegido en los congresos siguientes de la IE y en el último celebrado en Porto Alegre (Brasil) en 2004. La IE cuenta con 348 organizaciones afiliadas que representan a más de 29 millones de docentes y demás trabajadores de la educación en 166 países y territorios.

La crisis de reclutamiento que padece el mundo desarrollado y el peligro de que en los países en vías de desarrollo se recurra a profesores no cualificados son algunas de las cuestiones que aborda en esta entrevista el secretario general de la Internacional de la Educación, Fred van Leeuwen

¿Cuál es el lema elegido para el 5º Congreso mundial de la Internacional de la Educación y que cuestiones se plantearán para debatirse?

El lema de nuestro 5º Congreso Mundial, que se celebrará en julio en Berlín, será “Educadores: Juntos por una educación de calidad y la justicia social”. Las discusiones se centrarán en los efectos de la globalización en el sector de la educación, el papel que desempeñan los sindicatos de enseñanza para alcanzar el objetivo de la educación para todos los niños en 2015, y nuestra respuesta ante la amenazante falta de docentes. También abordará problemas como la pobreza persistente y las violaciones de los derechos humanos y sindicales que afectan a tantos docentes y niños en el mundo.

¿Qué problemas a nivel mundial son los que requieren soluciones más urgentes?

No cabe duda de que el problema más urgente al que se enfrenta la humanidad es el daño que se está causando al medioambiente, incluido el cambio climático, seguido directamente por la pobreza persistente en la que se ven obligadas a vivir millones de personas, y la represión y la violación de los derechos humanos. Tampoco cabe duda de que nuestro sector, la educación, puede desempeñar un papel fundamental para ayudar a solucionar esos problemas.

¿Hay una crisis de reconocimiento social de la profesión docente?

Sí y no. No hay crisis si se considera el hecho de que la mayoría de la gente tiene un gran respeto por los maestros. En los sondeos solemos figurar entre las diez profesiones más valoradas. Y sin duda siempre estamos mejor valorados que los políticos. Pero podríamos hablar de crisis si observamos la amenazante falta de docentes y la desgana de los jóvenes para escoger una carrera dentro del sector de la educación y sustituir a todos los compañeros que se va a jubilar en los próximos diez años. Prefieren buscar otras salidas en



ENTREVISTA / Fred van Leeuwen

las clases de más de cien alumnos no son ninguna excepción. Hay falta de material escolar, los edificios que se utilizan como escuelas no son seguros, se carece de medios de transporte. Ésta es la realidad cotidiana de muchos millones de compañeros nuestros. Y lo que es más, si no se toman medidas drásticas esperamos que en los próximos ocho años hagan falta 13 millones de maestros de primaria en los países en desarrollo. Todos esos puestos son los que se deberían crear para alcanzar la educación primaria universal, la educación para todos los niños, que es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio más importantes de las Naciones Unidas.

¿Hay riesgo de que ante esta falta de docentes se recurra al reclutamiento de no profesionales?

Estamos muy preocupados por el creciente número de gobiernos que creen equivocadamente que pueden solucionar la falta de docentes contratando a personas que no están cualificadas en vez de invertir en la formación de los maestros y la contratación de docentes cualificados. En algunos países incluso han empezado a sustituir a los docentes cualificados por los llamados "voluntarios", que son más baratos y todavía no están sindicados. Tenemos motivos para creer que son los representantes del Banco Mundial los que están animando a los gobiernos a hacerlo así. Es inaceptable. El derecho a la educación también es el derecho a tener un docente cualificado.

¿Por qué cree interesante que se celebre el próximo encuentro mundial de Educación Superior en España?

En primer lugar, porque a todo el mundo le encanta ir a España, y nadie podrá resistirse a pasar unos días en Málaga. Pero éste no es el único motivo por el que esperamos que todo vaya bien. Sabemos que la Conferencia del 13 al 14 de noviembre se desarrollará en el contexto de una semana internacional de educación superior, en la que la FE.CC.OO tiene un papel central. Lo más importante, por supuesto, es el trabajo que el sindicato y las otras organizaciones afiliadas de la IE en vuestro país han realizado en materia de protección de los principios básicos en los que se basan nuestros sistemas de educación superior. Además, la Universidad de

En muchos países los docentes también tienen que realizar todo tipo de tareas además de la enseñanza, como labores administrativas

el mercado laboral. En las economías industriales esto no ocurre porque les preocupen los salarios de la enseñanza, sino por la limitación de perspectivas profesionales. Y ser maestro durante toda tu vida profesional no se considera una propuesta muy atractiva. Lo mismo ocurre en la mayoría de los países con ingresos bajos pero por una razón diferente: sencillamente no te puedes ganar la vida de una forma decente siendo maestro. Por lo menos necesitas otro trabajo para arreglártelas para vivir.

¿Cuáles son los principales problemas que padecen los docentes en los países subdesarrollados?

¿Por dónde empiezo? Un tercio de los miembros de la Internacional de la Educación, diez millones de afiliados, viven por debajo de la línea de la pobreza. El salario de un docente no es suficiente para mantener una familia. A veces los maestros no cobran durante meses porque sencillamente a las autoridades públicas no les queda dinero. Las condiciones laborales son muy pobres. En los países menos desarrollados,

escuelas desempeñen un papel central en la solución de mil y un problemas sociales diferentes. Pero todos esos deseos y expectativas no vienen acompañados de compromisos políticos que pongan a disposición de nuestras escuelas los recursos necesarios para lograrlos, lo que supone más trabajo para todas y cada una de las escuelas y una mayor carga de trabajo para todos y cada uno de los

maestros. La enseñanza se está convirtiendo en una profesión cada vez más compleja y multifacética que requiere todo el talento y la energía que una persona pueda tener. Además, en muchos países los docentes también tienen que realizar todo tipo de tareas además de la enseñanza, como labores administrativas, que lo único que hacen es cargarles de trabajo hasta el punto del agotamiento.

“La enseñanza se está convirtiendo en una profesión cada vez más compleja y multifacética”

¿A qué atribuye las deserciones de los profesionales de la educación en los países desarrollados?

Muchos docentes sienten que su trabajo es cada vez más exigente. La sociedad espera que nuestros sistemas escolares ofrezcan una enseñanza de calidad y preparen a los niños para la vida adulta. También quiere que las

Málaga es un buen ejemplo a seguir para las instituciones de educación superior en otros lugares. Esperamos esta conferencia con mucho entusiasmo.

Ante los movimientos unificadores de las federaciones sindicales mundiales, ¿será posible unificar la IE y la Internacional de Servicios Públicos?

No. Los sindicatos afiliados a la Internacional de la Educación conjugan tanto ideales sindicales como profesionales. Integramos en una federación de servicios públicos más grande, ya sea en el ámbito nacional o internacional, podría debilitar la identidad profesional que tanto valoramos. Hay pocos países donde los sindicatos de la educación son secciones de organizaciones del sector público, y menos países todavía donde la unificación ha funcionado con éxito. Los docentes, al igual que los periodistas y otros grupos profesionales prefieren sus propias organizaciones. La IE mantiene una relación muy estrecha con la Internacional de Servicios Públicos. Trabajamos juntos en la Organización Mundial del Comercio y en muchos otros lugares. Incluso en algunas ocasiones tenemos reuniones de dirección conjuntas y compartimos una oficina regional en África, pero no, no creo que una unificación sea ni posible ni deseable.

“Hemos impedido que los servicios educativos se reconocieran como una mercancía”

¿Cómo se plantea la IE hacer frente a los procesos de mercantilización de la educación superior?

Me atrevo a decir que hemos logrado impedir que los servicios educativos se reconocieran como una mercancía en el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios. Sin embargo, no hemos podido evitar un crecimiento espectacular de los servicios de educación con ánimo de lucro, especialmente en el ámbito de la enseñanza superior. Por supuesto, no queremos negarle a nadie el derecho a establecer una escuela o una universidad y que la dirija de forma comercial, a menos que esas instituciones se conviertan en sustitutas de las escuelas y las universidades públicas.

No aceptamos ningún mecanismo en el mercado que se introduzca en nuestro sector y socave la calidad y la accesibilidad de los servicios educativos. Estamos tratando el problema de la comercialización en las organizaciones intergubernamentales apropiadas y en el Proceso de Bolonia, donde representamos al personal de la educación superior desde nuestra posición de socio social.

Porque tus clases pueden ser diferentes...



PREMIOS EL BARCO DE VAPOR Y GRAN ANGULAR 2007



Calvina

Carlo Frabetti

En el mundo de Calvina, los muertos están vivos; los locos, tan cuerdos como los libros que creen ser; los ladrones tienen buenas intenciones y puede que la protagonista sea el protagonista.

Carlo Frabetti nos invita a jugar pensando y a pensar jugando en una novela tan ambigua como divertida.



A partir de 12 años



Mensaje cifrado

Marta Zafrilla

¿Qué pensarías si tu abuelo, tu confidente, te dejara en herencia el tablero de un viejo juego? ¿Y si junto a él encontrases un sobre con un enigmático mensaje?

Mensaje cifrado es una emocionante novela que pone de manifiesto una verdad no siempre grata: nadie conoce a nadie.



A partir de 14 años



Los premios El Barco de Vapor y Gran Angular van acompañados de recursos para trabajar en el aula.

Descárgatelos en: <http://premiossm.grupo-sm.com>

El contenido de la negociación colectiva de los funcionarios



Bernat Asensi
Coordinación
de la Acción Sindical
FE CCOO

El contenido de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública, aun siendo más limitado que en el sector privado, tiene una amplitud considerable, ahora regulada con precisión tras la reciente entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público

La negociación en la función pública

LA RECIENTE implantación del Estatuto Básico del Empleado Público supone un nuevo enfoque en la negociación colectiva en el sector de la función pública. En este Tema del Mes varios expertos analizan las repercusiones de esta norma en la negociación colectiva, que a partir de ahora se consolida y refuerza, estableciendo un nuevo modelo de relaciones laborales frente a las tradicionales normas imperativas.

Bernat Asensi

Secretaría de Acción Sindical FE CC.OO.

LA AMPLITUD de materias objeto de negociación se mantiene en el Estatuto en los términos anteriormente elaborados en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (LORAP), si bien el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ha mejorado su redacción ya que identifica, con mayor claridad, las cuestiones negociables, las que quedan excluidas de la negociación y, en algunos casos, fija con mayor precisión hasta dónde son negociables ciertas materias.

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias:

- 1) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
- 2) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- 3) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso,

carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

- 4) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- 5) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- 6) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- 7) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- 8) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- 9) Los criterios generales de acción social.
- 10) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- 11) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- 12) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- 13) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos huma-



El Estatuto Básico profundiza en el valor y contenido de la negociación colectiva frente a las tradicionales normas imperativas

nos, en aquellos aspectos que afectan a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las siguientes materias:

- 1) Las decisiones de las administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las administraciones que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.
- 2) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- 3) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- 4) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- 5) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

El Estatuto Básico profundiza en el

valor y contenido de la negociación colectiva frente a las tradicionales normas imperativas al establecer como norma dispositiva la negociación el régimen de la prórroga de los Pactos y Acuerdos, que se aplicará en defecto de pacto (artículo 38.11, 12 y 13).

38.11 Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

38.12 La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

38.13 Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

La jornada de trabajo queda desregulada y por lo tanto plenamente abierta a la negociación (Artículo 47):

47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.- Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Una norma dispositiva aparece al nombrar los permisos de los funcionarios (Artículo 48):

48. Permisos de los funcionarios públicos.- Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes...

Las condiciones de los permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de género se califican de condiciones mínimas (Artículo 49):

49. ...En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:...

Normas de mínimos aparecen claramente en varios aspectos, por ejemplo, al determinar la retribución de los funcionarios en prácticas (Artículo 26), al establecer las vacaciones (Artículo 50).

En otros casos aparecen directamente remisiones reglamentarias, que por lo tanto posibilitan la negociación, como, por ejemplo, en cuanto a las indemnizaciones por traslado (Artículo 81.2).

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

OPOSICIONES SECUNDARIA/MAESTROS 2008

NOVEDADES: NUEVA FORMA DE EXAMEN, NUEVOS TEMARIOS

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

SALAMANCA/VALLADOLID: Tel.: 923 12 35 58 - 666 75 64 33

GUADALAJARA: Tel.: 949 24 74 01 • VALENCIA: Tel.: 96 334 48 74

¡RESERVA YA TU PLAZA!

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

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !



La negociación colectiva de los funcionarios

Cada nueva reforma de la legislación en materia de derechos colectivos de los empleados públicos ha hecho concebir esperanzas acerca de una mejora y clarificación del régimen de la negociación colectiva en el sector

Carlos L. Alfonso Mellado

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

COMO NO podía ser menos, también el proceso abierto en materia de reforma del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ha suscitado interés en la materia.

El Estatuto, aprobado por la Ley ordinaria 7/2007 de 12 abril, introduce modificaciones importantes sobre la anterior LORAP, de las que por su interés cabe resaltar al menos las siguientes:

1º. La consolidación de un ámbito de negociación general para todos los funcionarios públicos mediante una Mesa General de Negociación (artículo 36 del EBEP), en la que estarán representadas la Administración central, las administraciones autonómicas y la Federación Española de Municipios y Provincias, y que negociará las materias objeto de negociación que resulten susceptibles de regulación con carácter estatal de norma básica, aunque ello se hará sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial.

2º. La consolidación de un ámbito de negociación conjunto para el personal laboral y funcional en el que se podrán negociar materias comunes a todo ese personal y que se concreta en mesas generales en los distintos ámbitos (Estado, comunidades autónomas y entidades locales. Artículo 36.3)

3º. El reconocimiento de la legitimación para negociar a los asociaciones de municipios —en coherencia con lo ya expuesto— y a las entidades

locales de ámbito supramunicipal, reconociendo además la posibilidad de adhesión a lo negociado en ámbitos superiores. Artículo 34.2)

4º. La regulación más concreta de la constitución y composición de las Mesas de Negociación. (Artículo 35). El establecimiento de un plazo máximo de un mes desde que se promovió la negociación por la mayoría de una de las partes legitimadas para el inicio de las negociaciones, a falta de acuerdo al respecto (Artículo 34.6).

5º. La posibilidad de que las Administraciones Públicas encarguen los procedimientos de negociación a órganos creados por ellas de carácter técnico (Artículo 33.2)

6º. La referencia expresa a la obligación de negociar de buena fe y de proporcionarse la información que se precise (Artículo 34.7)

El reconocimiento legal del derecho de negociación colectiva de los funcionarios

Para iniciar el estudio sobre los instrumentos de negociación y su eficacia en el ámbito de la función pública, debe señalarse que los funcionarios tienen reconocido el derecho de libertad sindical, pero con peculiaridades que deberán ser establecidas por la ley ordinaria, tal y como se desprende de los artículos 28.1 y 103.3 Constitución.

El legislador ordinario adoptó la decisión de incluir a los funcionarios en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), Ley 11/1985 de 2 de agosto) sin que en ésta Ley 11 apareciesen peculiaridades, posibles en atención a la Constitución, pero dichas peculiaridades existieron

siempre conforme a la interpretación jurisprudencial generalmente efectuada desde el orden contencioso-administrativo.

Los problemas de interpretación disminuyeron considerablemente en la medida en que el derecho de negociación colectiva de los funcionarios fue reconocido por la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, modificación que tenía la intencionalidad clara de dar mayor virtualidad y eficacia a dicho reconocimiento legal.

Queda claro en el nuevo Estatuto Básico, Ley 7/2007, a través del artículo 31.6, que el ejercicio del derecho de negociación colectiva se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el propio Estatuto, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados. La limitación de la negociación colectiva —en sentido estricto— a lo establecido en el Estatuto Básico se ratifica, en el artículo 31.7 que literalmente dispone que el ejercicio de este derecho debe hacerse respetando en todo caso el contenido del citado Estatuto y sus leyes de desarrollo.

Caben contactos e incluso negociaciones entre la Administración y los representantes de los empleados públicos, negociaciones variadas y contactos muy diversos, pero que, si no se ajustan a los términos legales, en ningún caso serán identificables jurídicamente con negociación colectiva. Podrán constituir fenómenos sociales jurídicos, lo que no debe extrañar pues las relaciones laborales (en sentido amplio) y sindicales, tienen mucho contenido no jurídico.



Pactos y acuerdo

La negociación colectiva laboral tiene en nuestro ordenamiento un instrumento típico sobre el que gira la regulación legal: el convenio colectivo estatutario.

Es cierto que no es el único producto fruto de la autonomía colectiva. En el marco del propio Estatuto Trabajadores (ET) se reconocen los Acuerdos Interprofesionales, los acuerdos en periodos de consulta, los acuerdos de empresa, etc. Fuera del ET, pero dentro de otras leyes se reconocen otros numerosos acuerdos colectivos, como los pactos de fin de huelga, los acuerdos de conciliación, etc.

La situación en la negociación colectiva funcional es diferente. El reconocimiento legal del derecho a negociar impide otorgar eficacia jurídica a formulas de negociación extra-legales.

También sabemos que la regulación legal reconoce dos instrumentos: los pactos y los acuerdos (Artículo 38). Conviene detenerse en la delimitación de ambos.

Los pactos

Los pactos, al igual que los acuerdos, son fruto de la negociación colectiva en el ámbito funcional; tienen una finalidad esencial, la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos sujetos a una relación funcional. (Artículo 31.2).

Los pactos se celebran sobre materias que corresponden estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vinculan directamente a las partes. Las partes que intervengan deberán concretar la identificación de quién los suscribe, de a quién afectan y por cuánto tiempo.

Por su indudable carácter normativo han de ser objeto de publicación en el BOE o diario oficial correspondiente. Deben remitirse a la oficina pública referida en la LOLS (Artículo 4 y Disposición Final primera.2) para su registro.

El límite de los pactos está situado en que no podrán afectar a materias competencia de los órganos de gobierno del Estado, la comunidad autónoma o las entidades locales, pues ese va a ser precisamente el terreno de los Acuerdos.

Básicamente toda esta regulación se recogía anteriormente en la LORAP y hoy se mantiene en el Estatuto Básico (Artículo 38.2 y 38.6)

Con todo esto podemos establecer algunas conclusiones:

- a) Los pactos versarán sobre cuestiones que podríamos calificar de menores. Por ejemplo: regulación

Te presentamos a tus próximos alumnos



Sembrando el futuro

Carambola

PARA ALUMNOS
DE 3, 4 Y 5 AÑOS

Texto Editores presenta
Carambola, su nuevo proyecto
para **Segundo Ciclo** de
Educación Infantil.

Un proyecto pensado por
y para ti y tus alumnos que
tienen como fin que los niños
adquieran los conocimientos,
destrezas y valores que les
hagan protagonistas activos.



Texto Editores
www.textoeditores.com



de la jornada de trabajo en un determinado ámbito dentro de los límites permitidos.

- b) Los pactos pueden negociarse por autoridades unipersonales y no por órganos colegiados, a diferencia de los Acuerdos, lo que facilita su negociación directa, la omisión de cualquier trámite de ratificación posterior, y la mención a la vinculación directa conforme al artículo 38.2
- c) Cabe establecer una tercera conclusión evidente, la eficacia normativa y "erga omnes" en el ámbito determinado por los negociadores.
- d) En cuanto a su naturaleza jurídica, el elemento esencial es que nos encontramos ante un producto de la negociación colectiva. No estamos ante contratos administrativos o privados de la Administración, sujetos a la legislación sobre contratos de las administraciones públicas.
- e) En cuanto a su eficacia, el pacto vincula directamente, no hace falta un posterior acto normativo por parte de la Administración que lo suscribe, ni es necesario que ésta dicte una disposición reglamentaria que recoja el texto pactado. El pacto excluye la capacidad de reglamentación unilateral de la Administración, incluso hacia el futuro.
- f) Los pactos son contratos normativos que se aplican con eficacia general en el ámbito delimitado por los negociadores, aplicación general que deriva de la representación institucional que se les reconoce, no equiparable a la del derecho común.
- g) Los pactos son contratos normativos negociados, en gran medida, entre partes iguales, esto es sin que la Administración actúe en una posición de superioridad sobre la contraparte, posición que precisamente recuperará si no se produce el pacto. (Artículo 38.7). Esta exclusión de la capacidad de reglamentación unilateral es la que realmente resulta respetuosa con el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.



Los acuerdos

Los acuerdos son el instrumento con el que finalizan las negociaciones sobre materias competencias del Consejo de Ministros o del órgano equivalente de las comunidades autónomas o entidades locales, competencias que en ocasiones serán propias y que, en otros casos, requerirán la adopción de una norma con rango de ley, por lo que el órgano de gobierno deberá remitir al órgano legislativo el Acuerdo en forma de proyecto de ley para que sea aprobado como tal.

El Estatuto Básico mantiene la eficacia que ya era normal en la LORAP (a través de los artículos 38.3, 4, 6, y 7).

Un elemento diferenciador con el pacto es la característica propia del acuerdo consistente en que se requiere para su validez y eficacia la aprobación formal del órgano indicado que corresponda en función del ámbito de aplicación del citado Acuerdo.

Los acuerdos aprobados se someten a los mismos trámites de remisión a la oficina pública y publicación en el BOE o diario oficial que corresponda.

La norma se refiere a los acuerdos aprobados, pues los no aprobados no existen jurídicamente, entendiéndose

finalizado el proceso de negociación cuando no se llegó al acuerdo y recuperando, en consecuencia, la Administración correspondiente la capacidad de regulación unilateral de las condiciones de trabajo de los funcionarios respectivos. El proceso de negociación finaliza cuando la negociación finaliza sin acuerdo o cuando se alcanza el Acuerdo pero el mismo no es aprobado por el órgano de gobierno correspondiente.

Los acuerdos determinarán las partes negociadoras, la vigencia temporal, los ámbitos personal, funcional y territorial en los que surtirán efectos en términos similares a lo que se dijo en materia de pactos.

Así pues, con una gran similitud con los pactos es evidente que el elemento diferenciador notable del Acuerdo consiste en la necesidad de éste de un acto posterior de aprobación de lo negociado que debe interpretarse por similitud con lo que ocurre en el ámbito laboral.

Esta interpretación laboral del acto de aprobación posterior no plantea problemas pues es similar al procedimiento, suficientemente conocido, del preacuerdo y posterior ratificación.

El Estatuto Básico en su artículo 38.3 ya utiliza el término ratificación para referirse al acto de aprobación. Así, señala que, una vez ratificado el acuerdo, será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Sobre la eficacia de los instrumentos negociados conjuntamente para todos los empleados públicos, laborales y funcionarios, se refiere el Estatuto (Artículo 38.8 y 9, y ya lo hacia la modificada LORAP con la Ley 21/2006), y también se contienen en el Estatuto disposiciones en cuanto a la posibilidad de fijar reglas sobre la estructura de la negociación colectiva, concurrencia de negociaciones y criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.



La culminación de un cambio necesario

La aprobación definitiva del Estatuto Básico del Empleado Público ha satisfecho la necesidad imperiosa de disponer de un nuevo modelo de relaciones laborales para las administraciones públicas. Este nuevo modelo dispone de un eje central: el derecho a la negociación colectiva plenamente consolidado

José Gálvez

Secretario de Acción Sindical de FSAP-CCOO
Portavoz de CC.OO. en la negociación del Estatuto Básico.

ESTA NEGOCIACIÓN colectiva se instaura con todas las garantías jurídicas para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Se enfrenta de este modo a la clásica y conservadora forma de entender las relaciones laborales en la Administración: la jerarquía hasta hoy establecida en las administraciones. La normalización de la negociación colectiva en el seno de la función pública ha sido la asignatura pendiente de los muchos intentos de pretendida modernización de los ser-

vicios y las administraciones públicas.

Este Estatuto Básico ha superado el desfase entre la situación creada con la Ley 30/1984 y la nueva caracterización descentralizada de nuestro Estado, ya que aquella contenía demasiadas normas con carácter de básicas, de forma que no se permitía ni la autonomía suficiente de las administraciones para el desarrollo legislativo y reglamentario, ni la atención adecuada a las especificidades de los sectores diferenciados. Con la aprobación de esta Ley 7/2007 hemos cubierto quizás sólo la primera parte de la arquitectura legislativa que deberá completarse con las leyes de los sectores diferenciados, de las comunidades autónomas y de la Administración General del Estado; leyes que des-



arrollarán aspectos tan importantes como son los que se engloban en los apartados de carrera administrativa, retribuciones complementarias o evaluación del desempeño.

Este cambio normativo, reflejado en el Estatuto Básico, ha exigido la conjunción de la voluntad política y el compromiso sindical. Todavía no hemos olvidado la frustrada experiencia de la negociación con el Gobierno del PP en los años 1997 y 1998, de un anteproyecto de Estatuto Básico de la Función Pública que no llegó a tener la tramitación parlamen-



Mejoras notables

EL RESULTADO de nuestra estrategia ha sido una mejora notable en asuntos tan importantes como la aplicación de la jubilación parcial a todos los funcionarios; la incorporación de mejoras previstas en la Ley de Igualdad, y que afectan a permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por violencia de género, así como a la movilidad motivada por aquella; la clarificación del redactado del cobro de trienios por parte el personal interino, que fue uno de los aspectos de la negociación que más debate exigió y aún así el redactado propuesto por la Administración era insuficiente y confuso. También en el apartado del empleo hay que destacar la limitación a un plazo improrrogable de tres años para la ejecución de las ofertas de empleo público, ya que actúa sobre una de las causas principales de la temporalidad en nuestras administraciones.

Si todo lo conseguido nos llena de satisfacción, el reto que ahora tenemos todas las federaciones de las CC.OO. es continuar dicha mejora con los mejores desarrollos posibles en todas las leyes, normas, pactos y acuerdos que se nos avecinan en el inmediato futuro.



taria correspondiente. Nuestra valoración positiva no puede faltar a la determinación del Gobierno actual de llevar adelante la negociación del texto del Estatuto con los sindicatos representativos, en conversaciones constantes con los representantes de las comunidades autónomas y pactando con otros grupos políticos en el trámite parlamentario.

Del mismo modo resaltamos la responsabilidad de las organizaciones sindicales (UGT, CSIF, CC.OO.) que hemos asumido el riesgo de participar en un proceso confuso en algunas partes de su desarrollo y que por ello presentaba resultados inciertos. Aquí hemos de reivindicar la estrategia de CC.OO. al complementar el Acuerdo básico de junio del 2006 sobre el texto que había de pasar al trámite parlamentario con la decisión de persistir en la negociación mientras esta se desarrollaba en el parlamento.

Así, desde el Área Pública de CC.OO. planteamos nuestro apoyo a la tramitación parlamentaria del anteproyecto, ya que recogía nuestras principales reivindicaciones sobre la negociación colectiva, abría nuevas perspectivas a la carrera administrativa y coincidía con nuestro modelo legislativo. Pero al mismo tiempo, como primer sindicato más votado y más representativo, manifestamos nuestra voluntad de presentar ante todos los grupos parlamentarios las enmiendas parciales a aquellos aspectos con los que, por no haber sido negociados o por mantenerse el desacuerdo, no nos sentíamos comprometidos. Asimismo, hicimos explícita nuestra decisión de contrarrestar los posibles empeoramientos que se pudieran dar en dicha tramitación.

Hemos cubierto quizás sólo la primera parte de la arquitectura legislativa, que deberá completarse con las leyes de los sectores diferenciados, de las comunidades autónomas y de la Administración General del Estado

Como el buen vino, el Estatuto del Empleado Público ha mejorado con el tiempo



Carmen Perona Mata
Gabinete Jurídico
FE CCOO

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) puede considerarse el logro por excelencia para el empleado público, y es así, porque después de casi 30 años el mandato de nuestra Carta Magna se ha llevado a efecto: una norma básica para el trabajador de la Administración

DEBEMOS congratularnos por ser CC.OO. el sindicato motor de la negociación de este Estatuto y su posterior legislación.

Si recordamos, en el año 1998 se intentó normar el llamado "Estatuto Básico de la Función Pública", las diferencias con la actual Ley, son el objeto de este artículo.

Las diferencias comienzan por el propio título de la norma, si bien la Ley 7/2007 señala que el Estatuto es Básico y es del empleado público, en el Anteproyecto de 1998, era un Estatuto Básico para la función pública, es muy distinto un estatuto del trabajador de la administración que un estatuto para la administración.

En el ámbito que nos interesa, el de la enseñanza, observamos como el Estatuto Básico del Empleado Público incluye en su ámbito de aplicación, artículo 2 a las universidades públicas, esto es, el personal que presta servicios en las universidades públicas tiene como norma básica este Estatuto. En cambio en el anteproyecto de 1998 el personal de universidad quedaba regulado en una disposición adicional.

Lo mismo sucede con el personal investigador, pues tiene su cobertura en este mismo precepto, matizando que puede ser regulado por normas específicas que reflejen sus peculiaridades. Siguiendo con el artículo 2, en su apartado 3, refleja la jerarquía nor-





mativa en el ámbito docente, de modo que en primer lugar el personal docente se rige por la legislación específica de los docentes que dicte el Estado, en segundo lugar las normas que dicten las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias y en tercer lugar, por este Estatuto del Empleado Público, excepto en lo que se refiere a la carrera profesional, la promoción interna y las retribuciones básicas.

El EBEP establece dos logros retributivos importantes: uno, contemplado en el artículo 22.4, respecto al importe de las pagas extraordinarias, que será de una mensualidad completa de las retribuciones básicas y de las complementarias y el otro, estipulado en el artículo 25, al reconocer los trienios a los funcionarios interinos, esto es, el funcionario interino tiene derecho al abono de los trienios de los servicios prestados en cualquier administración pública.

Sin embargo, el anteproyecto de 1998 no reguló novedad alguna en estos términos retributivos, de manera que quedaban las pagas extraordinarias, en salario base y trienios, y los funcionarios interinos sin abono de su antigüedad en la administración

La regulación de la carrera profesional en el EBEP es una notable aportación a la promoción del empleado público, entendida ésta por el derecho del mismo a la promoción horizontal

pública. La regulación de la carrera profesional en el EBEP es una notable aportación a la promoción del empleado público, entendida ésta por el derecho del mismo a la promoción horizontal, con oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, de modo que se establece la carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón, sin cambiar de puesto de trabajo. Se mantiene la carrera vertical como el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, y se promociona vertical y horizontalmente dentro de la promoción interna.

Si recordamos lo establecido en el anteproyecto de 1998, este apartado era uno de los capítulos con más lagunas legales, pues la carrera profesional se reflejaba en virtud del concepto de categoría, pero no se desarrollaba el meritado concepto, ni la progresión en la carrera, por lo que se dejaba para una futura regulación, ya bien estatal o autonómica.

Así como el docente no universitario disfruta de una jubilación atípica,

frente a la del resto de los funcionarios, la llamada ahora jubilación LOE, en el Estatuto se ha logrado la jubilación parcial para los empleados públicos en los mismos términos que para el resto de trabajadores. Esto significa una igualdad de derechos en el momento de la jubilación con aquellos regulados por el Estatuto de los Trabajadores. Por supuesto, el anteproyecto no hacía ninguna referencia a una modalidad de jubilación que no fuera la jurídicamente reglada en las normas anteriores.

Es importante destacar que dentro de las clasificaciones profesionales que se establecen en este Estatuto, los titulados universitarios pertenecen al Grupo A, y aquí si se observa la diferencia claramente, por ejemplo, con la normativa actual, en la que si eres diplomado perteneces al Grupo B y si tienes licenciatura perteneces al Grupo A. Con la entrada en vigor del EBEP tanto los diplomados como los licenciados pertenecen al Grupo A. En el anteproyecto no hubo novación al respecto de lo que ya teníamos.

Con la entrada en vigor del EBEP tanto los diplomados como los licenciados pertenecen al Grupo A

Una buena segunda parte

LA LEY que recoge el Estatuto Básico del Empleado Público ha entendido mejor que el anteproyecto los derechos de los empleados públicos, reconociendo derechos sobre permisos, como el de paternidad, licencias como la acumulación de jornada por lactancia, y las excedencias, en cuanto amplía los periodos de excedencias por cuidado de familiares y del mantenimiento del puesto de trabajo.

No podemos olvidarnos del capítulo de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, que si bien estaba ya recogida en el anteproyecto, en el EBEP se regula de un modo más garantista para el representante de los trabajadores, creando ámbitos de negociación que benefician el diálogo y los acuerdos entre las organizaciones sindicales y la administración.

Se oye decir: nunca segundas partes fueron buenas, en este caso, el posterior Estatuto es mucho mejor que el anteproyecto primero.



Un Estatuto para todo el personal de la universidad

Una de las propuestas que CC.OO. planteó en abril de 2004, con motivo del cambio de Gobierno, fue que se elaborase un Estatuto del PDI. Asimismo, lo hacíamos cuando se presentó el modelo de carrera docente en el marco de una nueva ley de Universidades en mayo de 2005

Angel Ponce

Secretaría de Universidad FE CCOO

COMO consecuencia de debates posteriores se decidió que el Estatuto debería ser de todo el personal de universidad y así fue presentado en las enmiendas a la modificación de la LOU. Aunque ésta ha recogido en una de sus disposiciones la elaboración de un Estatuto en el plazo de un año desde su entrada en vigor, no lo ha hecho para todo el personal, dejando fuera al personal de administración.

Desde el primer momento CC.OO. ha reivindicado que ha de ser para todo el personal y que debe ser negociado, ya que tiene que recoger el acceso, la carrera profesional, estructura salarial, jornada, derechos, deberes, los permisos y licencias, la acción social o la salud laboral, y en definitiva las condiciones de trabajo, como ha ocurrido en el caso del Estatuto del Empleado Público aprobado recientemente, que deberá ser su marco de referencia.

A pesar de que no se haya aceptado la propuesta de CC.OO. en la modificación de la LOU, seguiremos planteando que el Estatuto debe ser

del personal, teniendo en cuenta las peculiaridades del personal laboral para no menoscabar sus respectivos ámbitos de negociación.

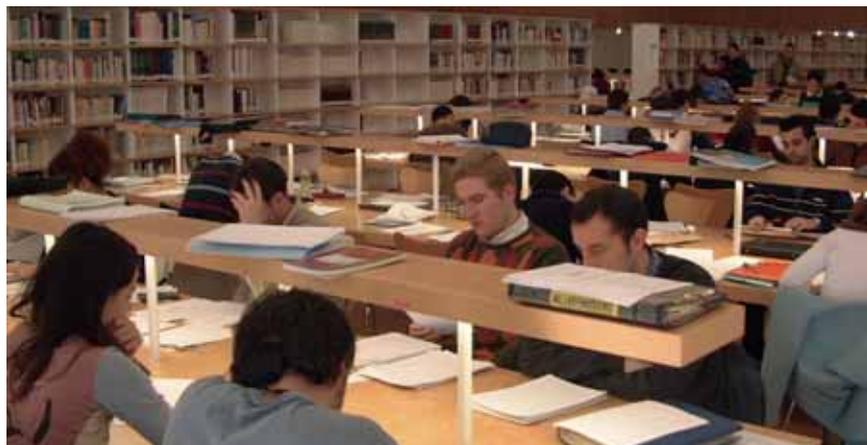
No cabe duda que el Estatuto del personal es un convenio marco, que merece toda nuestra atención, porque lo hemos argumentado y conseguido introducir en una ley. En definitiva, unifica la regulación existente y tiene la posibilidad de negociarse en un ámbito diferente a una ley.

Además, hemos de tener en cuenta que los cambios operados en la universidad española en los últimos vein-

ticinco años, así como los que se prevén en los próximos diez años, suponen un reto por el que debemos actualizar las normas de desarrollo de la ley universitaria con la mayor pericia e inteligencia posible.

El MEC ha manifestado su intención de comenzar la negociación a partir de septiembre, por lo que debemos elaborar un documento antes del verano con objeto de presentar nuestras propuestas.

Sólo queda que todos los afiliados y trabajadores en general tomemos conciencia de ello y participemos.



Nuevo Servicio del Sindicato

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha puesto en marcha un nuevo servicio de consultas y asesoría que puede utilizarse desde Internet.

CC.OO. Responde

Asesoría online

El servicio ya es operativo en la página web (www.fe.ccoo.es), así como en su gabinete jurídico (www.gabjur.org)



Félix García Lausín / Secretario general del Consejo de Coordinación Universitaria

“La acreditación permitirá que las universidades seleccionen libremente a su personal docente”



Félix García Lausín (1960) es ingeniero de Telecomunicaciones. Ha sido asesor de la Dirección General de Universidades e Investigación de Madrid y secretario general de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y asesor del Gabinete de la Presidencia del Gobierno.

¿Qué supondrá para el sistema universitario la nueva Ley de Universidades?

Más autonomía y más responsabilidad social. También una mayor flexibilidad para responder a las demandas sociales y para participar activamente en el Espacio Europeo de Educación Superior, la mejora de la carrera docente e investigadora y del personal de administración y servicios, el impulso de la transferencia del conocimiento y el pleno reconocimiento de los derechos de los estudiantes. Ahora bien, las leyes no bastan; es necesario el compromiso de administraciones y comunidades universitarias.

¿Es una prioridad para el Gobierno establecer un Estatuto del Personal Docente e Investigador?

Sí. La nueva Ley de Universidades fija el plazo de un año para su aprobación. El Estatuto debe incluir la regulación de una estructura de carrera funcional basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación, y la jubilación voluntaria.

¿El decreto de acreditación puede solucionar los problemas que aparecieron con el anterior modelo de habilitación del profesorado?

La habilitación fue concebida como un examen nacional, un modelo obsoleto que se ha mostrado costoso e ineficiente. La acreditación permitirá que las universidades seleccionen libremente a su personal docente e investigador entre candidatos de calidad docente e investigadora contrastada. El nuevo sistema también mejorará la publicidad y transparencia del procedimiento.

¿Qué necesita el sistema universitario español para homologarse con el de Europa?

El sistema universitario español ya forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior. Necesitamos continuar avanzando, junto con el resto de países, en la definición de la nueva estructura de las enseñanzas (grado, máster y doctorado), la extensión y mejora de los sistemas de evaluación de la calidad y acreditación, el fomento de la movilidad académica y la actualización de las metodologías docentes. Para todo ello creo que es fundamental la participación de agentes sociales y estudiantes.

La Comisión de Financiación del Consejo de Coordinación Universitaria propuso un incremento sustancial para financiar el sistema universitario. ¿cuál es su opinión?

La sociedad española puede y debe hacer un mayor esfuerzo en educación superior y ese documento será muy útil en la definición y establecimiento de las líneas básicas para que las universidades tengan una financiación adecuada. Nuestro criterio es que la propuesta servirá para lograr un amplio acuerdo con las comunidades autónomas. Se trata de consolidar y fortalecer la universidad pública española y situarla entre las mejores del mundo. Creemos que es un objetivo a nuestro alcance.

El Estatuto debe incluir la regulación de una estructura de carrera funcional basada en la obtención de méritos docentes o investigadores



Antonio Poveda
Presidente de la FELGBT

TRIBUNA

Diversidad sexual y educación

UNA VEZ lograda la igualdad legal para homosexuales y transexuales, la Federación Española de Gais y Transexuales (FELGT) ha aprovechado su IV Congreso para replantear sus objetivos políticos para los próximos dos años en el campo de la lucha contra la discriminación y en el ámbito educativo.

El primer cambio aprobado en el congreso se refiere a las siglas: hemos pasado a ser la FELGBT, añadiendo la "B" de bisexuales. Este cambio implica un compromiso para visibilizar esta realidad tantas veces mal comprendida, con ese objetivo se ha creado también el área bisexual. La FELGBT continuará desarrollando su labor a favor del empoderamiento de las lesbianas y continuaremos trabajando por la plena integración de las personas transexuales, cuya discriminación social es todavía muy grande. Por último, hemos establecido como prioritarios para esta nueva etapa dos grandes áreas de trabajo: el ámbito laboral y el ámbito educativo. Respecto a la primera, precisamente la OIT en su último informe alerta de un incremento de la discriminación en el trabajo relacionada con la orientación sexual y el VIH-sida. Para hacer efectiva la lucha contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral es imprescindible el compromiso de los sindicatos, compromiso que materializaremos con la firma de convenios de colaboración como el firmado el día 16 entre nuestra organización y Comisiones Obreras.

Respecto a la educación, hace años que venimos trabajando en este campo. La preocupación por combatir la homofobia, bifobia y transfobia (LGTBfobia) en el ámbito educativo nos ha llevado a establecer Comisio-

nes de Educación en la mayor parte de nuestras asociaciones y siempre hemos insistido en que si de verdad se quiere acabar con la LGTBfobia este trabajo hay que hacerlo desde la escuela. Impulsar una educación en valores de ciudadanía, de igualdad, de respecto a la diferencia, es una herramienta fundamental para la erradicación de la LGTBfobia. No se trata sólo de contribuir a erradicar la situación en que se encuentran de modo generalizado las adolescentes LGTB, sino que se trata también de educar a los adolescentes heterosexuales en el respeto y la igualdad como base de una convivencia democrática. Las estrategias han de consistir en dos aspectos fundamentales: la revisión de la forma en que lo LGTB se manifiesta por omisión en los planes de estudios y las actitudes de los enseñantes.

Los planes de estudio deberían dar información sobre la homo-bi-transexualidad y también asegurarse de que la información que aparece sea correcta. Todavía hoy en España se publican y distribuyen libros de texto en los que se define la homosexualidad como una enfermedad y se acompaña tal afirmación con informaciones falsas carentes de fundamento científico que representan una grave discriminación y un atentado contra los derechos humanos. Es esencial asimismo la formación de los docentes y orientadores, ya que deben estar preparados para enfrentarse con la problemática de las adolescentes LGTB, con la LGTBfobia del resto del alumnado y con la suya propia. La/el adolescente sólo podrá desarrollar de forma sana su identidad como lesbiana, gay o trans en tanto que, desde la educación, se le reconozca su afectividad y su derecho a formar una familia de acuerdo con su orientación.

El problema es la homofobia



Belén de la Rosa
Secretaría de Cultura FE CCOO

CADA VEZ somos más quienes estamos dispuestos a trabajar para eliminar las conductas de discriminación a homosexuales, transexuales y bisexuales en centros escolares, indistintamente de nuestra orientación sexual. La necesidad de incorporar al currículo aspectos que trabajen sobre la normalización de las diferentes opciones sexuales, generar debate entre el alumnado para abordar la libertad de elección y el respeto al otro, se tienen que llevar a cabo con la colaboración del profesorado de los centros educativos.

Las nuevas generaciones de docentes siguen teniendo las mismas carencias que el profesorado en general. La homosexualidad, la transexualidad, la bisexualidad permeneecerán invisibles en la escuela en general y en el aula en particular, si en los diferentes planes iniciales de estudio no se trabajan aspectos sobre la diversidad afectivo-sexual.

Para CC.OO. es fundamental favorecer que los trabajadores y trabajadoras dispongan de herramientas pedagógicas suficientes para afrontar este tema, para abordar desde su vivencia personal y su profesionalidad la homosexualidad, transexualidad y bisexualidad de la misma manera que se abordan otros temas, favoreciendo un mejor clima entre el alumnado.

Hemos detectado el interés que suscita entre el profesorado la formación sobre temas de respeto a la diversidad sexual. Se tiene amplias carencias informativas, formativas y orientativas para tratar el tema de la diversidad sexual en el aula, en el centro y en su propia cotidianidad. Se debe a la dejación de las propias administraciones educativas que eluden su responsabilidad en la mejora de la calidad de formación de sus trabajadores y trabajadoras, sobre todo en aquellas administraciones educativas gobernadas por la derecha.

Más de 70 años
asegurando
al **sector docente**
hacen que tengamos **la mejor
oferta** del mercado:

- 25% de descuento en auto.
- 5% de descuento para afiliados/as a CC.OO.
- 4% de reducción por pago anual.
- Precios especiales para monovolúmenes.

Renault Scenic Emotion Plus 1,5Dci 85cv
Terceros: **182,16 €***
Todo riesgo (franquicia 600 €): **277,09 €***

*Profesora de 35 años, 10 años de carné
y 5 sin siniestros. Barcelona.

Las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño ante el futuro

Josep Albert Mestre Moltó

Federació d'Ensenyament de CCOO

País Valencià

DESPUÉS de muchos años de navegar por las procelosas aguas entre la enseñanza de la secundaria y la enseñanza superior, con sus equivalencias a diplomatura universitaria, pero ambos en la enseñanza secundaria en las que las había situado la LOGSE, las enseñanzas artísticas de Artes Plásticas y Diseño ven más claro su futuro por los caminos de la enseñanza artística superior.

En la construcción de este camino dos hitos han servido para señalarlo. Por una parte, la Declaración de Bolonia, que establece un marco europeo común para todos los estudios superiores, instando a los estados integrantes del Espacio Europeo de Educación Superior a desarrollar e implantar en sus países una serie de actuaciones que se refieren a toda la educación superior. Por otra, la propia LOE que, finalmente, ha establecido las enseñanzas artísticas superiores como de educación superior, siendo éstas los estudios de música y danza, las enseñanzas de arte dramático, las enseñanzas de conservación y restauración de bienes culturales y los estudios superiores de artes plásticas y diseño, entre los que se incluyen los estudios superiores de cerámica y los estudios superiores del vidrio. En éstas se contemplan los estudios de grado, la posibilidad de ofertar estudios de postgrado, con equivalencia ambos a los títulos universitarios de grado y postgrado, y la posibilidad de que las comunidades autónomas y las universidades puedan convenir fórmulas de colaboración. Aunque también es cierto que contempla otro nivel, cual es de las enseñanzas artísticas profesionales, que se mantienen en la enseñanza secundaria, y que agrupan las enseñanzas de música y danza de grado medio, así como las de artes plásticas y diseño

de grado medio y de grado superior; y de las que posteriormente hablaremos.

En la Federación de Enseñanza de CC.OO. siempre hemos apostado por la regulación y cualificación de estas enseñanzas, por su mayor reconocimiento social y profesional, recogiendo el deseo de los centros, de sus profesores y alumnos; situándolas, en definitiva, en el marco educativo de la enseñanza superior, pues tanto por los títulos oficiales que imparte, como por la formación del alumnado, así como por el profesorado, se halla en condiciones de ofrecer esta enseñanza. De aquí que tanto en algunas comunidades autónomas, como Valencia, y a nivel central, en Madrid, hayamos celebrado diversas jornadas específicas referidas a éstas para su debate y posteriores conclusiones.

Ahora bien, una vez recorrido este camino hasta la creación de un marco legislativo general, ahora hay que desarrollarlo y concretarlo. Y en el cómo, nuestro sindicato ha de operar en estrecho contacto con centros, profesores y Administración, fijando como tareas más inmediatas las siguientes:

1º.- Enseñanzas Superiores:

- Dotar del carácter más participativo al futuro Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas.
- Crear organismos, como el recién aprobado Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la Comunidad Valenciana, que, en el marco de la LOE, se encarguen de organizar estas enseñanzas y el funcionamiento de los centros que las impartan, con el fin de dotarlos de autonomía académica, financiera y de gestión. Este ente ha sido aprobado por unanimidad de la Cortes Valencianas el pasado 21 de febrero. En su artículo 16 dice: " Los centros superiores de enseñanzas artísticas de titularidad de la Generalitat

y las enseñanzas artísticas superiores que imparten, y sus medios humanos, tanto docentes como de administración y servicios, así como los medios materiales, quedan integrados orgánica y funcionalmente en el Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas".

- Establecimiento de currículos de acuerdo con el Espacio Europeo de Educación Superior y el sistema de créditos europeos ECTS, para los estudios de grado y postgrado.
- Aplicar medidas que garanticen la estabilidad del profesorado, tanto de los catedráticos y profesores de Artes Plásticas y Diseño, como de los maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño.

2º.-Enseñanzas Artísticas Profesionales:

- Aquí quiero subrayar especialmente un tema y que, en parte, puede responder a la pregunta de qué hacer con los ciclos superiores en los centros que claramente apuestan prioritariamente por la enseñanza superior. Entiendo que en este caso habría que reformar y adecuar los ciclos formativos ante la aparición de las enseñanzas superiores, de tal manera que algunos puedan desaparecer al ser subsumidos por títulos de la citada enseñanza superior, por su identidad curricular y formativa con los ciclos, u otros impartirse como postgrados en la Escuelas Superiores de Artes Plásticas y Diseño, ya que por sus características estructurales, curriculares y formativo-profesionales, sería más adecuado el plantearlos así. La aplicación del sistema de créditos ECTS facilitaría este proceso. En todo caso también son éstas, según la LOE, enseñanzas pertenecientes a la educación superior.



Carmen Perona
Abogada
de CC.OO.

consultas jurídicas



■ **Mobbing en un centro**

Me encuentro de baja debido a una situación de ansiedad y depresión provocada por la actitud de la directora de mi centro, ¿puedo denunciarla por acoso laboral? ¿Qué pasos debo seguir?

A.M.A. Madrid

En primer lugar, si quieres denunciar a tu directora por "mobbing" o acoso laboral es muy importante que continúes de baja laboral y que tu psiquiatra, psicólogo o médico generalista te haga un informe médico donde conste que la sintomatología que sufres tiene sus motivos en la presión y en la vulneración a tu integridad física y moral por parte de la directora de tu centro de trabajo.

Posteriormente, puedes iniciar dos procedimientos jurídicos: el primero, demandar a la Consejería de Educación por responsabilidad patrimonial, en este caso la indemnización supone unos 30.000 euros, según diferente jurisprudencia.

Es responsable la Administración, por cuanto lo importante a los efectos de la presente consulta es la obligación de seguridad, por una parte, a que está sujeta la empresa, con respecto al desempeño de su actividad por el trabajador: Obligación derivada de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y del Estatuto Básico del Empleado Público que comprende por tanto el derecho a que no se le realice al trabajador una violencia psicológica, ni obviamente por parte de la administración, ni incluso por parte de otros trabajadores, que desencadene un proceso de atisigamiento tal que degenera en una enfermedad mental, de mayor o menor alcance y trascendencia. Pues entra dentro de las obli-

gaciones empresariales, el vigilar el adecuado desarrollo de la actividad de quien se incardina dentro de su ámbito de organización y dirección, como consecuencia del vínculo laboral. En condiciones que no el afecten a su seguridad o a su salud, sin duda, tanto física como psíquica. Surgiendo así, la responsabilidad de la Consejería.

El segundo procedimiento jurídico es denunciar a tu directora ante la Dirección General de Recursos Humanos por acoso laboral, tipificado como falta en el Estatuto Básico del Empleado Público, y solicitando que se le incoe expediente disciplinario por el trato vejatorio del que has sido víctima, y que, por lo tanto, se la sancione disciplinariamente.

■ **Baja y derecho al voto en el consejo escolar**

¿Puede ejercer su derecho al voto un miembro del consejo escolar que se encuentre en incapacidad temporal?

M.M.O. Zaragoza

Los miembros del consejo escolar pertenecen a un órgano colegiado que, solamente por las causas tasadas en la norma, dejan de ser miembros del mismo y por lo tanto pierden los derechos inherentes a esa condición. El hecho de padecer una incapacidad temporal, y, por tanto, fuera de servicio activo, no le impide ejercer sus dere-

chos como miembro del órgano colegiado, es decir, una cuestión es que al hallarse en situación de incapacidad temporal no pueda acudir a realizar su labor profesional y otra que no pueda ejercer el derecho al voto o acudir a las reuniones de un órgano colegiado.

■ **Accidente en acto de servicio**

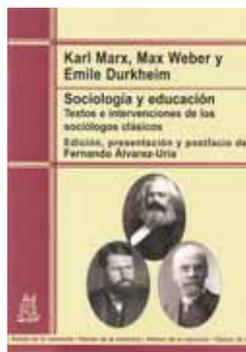
Hace siete años sufrí un accidente de coche, cuando me dirigía de mi casa al IES donde estaba dando clases. Como consecuencia de ese accidente tengo una minusvalía de un 65%, y la Consejería me ha jubilado por incapacidad permanente para el servicio. ¿Puedo plantear una reclamación?

J.E.R. Ciudad Real

En primer lugar, debes impugnar la Resolución por la que te jubilan por incapacidad permanente para el servicio, para que esta jubilación lo sea por accidente en acto de servicio, y ello por cuanto la jubilación correspondiente a este hecho causante es el 200% a diferencia de la jubilación por incapacidad permanente que es el 100%.

En segundo lugar, debes reclamar la responsabilidad patrimonial de la Consejería de Educación de la comunidad donde ocurrió el accidente, siempre que un facultativo te certifique las secuelas de este accidente en la actualidad, pues el plazo para reclamar es de un año desde que se produce el accidente o desde que se tienen las secuelas. La indemnización que pueden dar por este supuesto puede ser sobre 70.000 euros.

El principio general aplicable a esta materia es el siguiente: la reparación debe dejar *indemne* a la víctima por el daño injusto soportado sin tener la obligación legal de soportarlo, por lo que debe procurarse una reparación integral del detrimento que dicho daño ha supuesto, por lo que la reparación debe comprender todos los daños y perjuicios sufridos en cualquiera de sus bienes y derechos.



Karl Marx, Max Weber y Émile Durkheim

Sociología y educación.

Traducción: Fernando Álvarez-Uría

Ed. Morata. Madrid, 2007. Precio: 13 euros

Dentro de su admirable colección "Raíces de la memoria", la editorial Morata ha publicado textos e intervenciones relacionadas con la educación escolar y universitaria de estos tres grandes maestros y pioneros de la sociología, cuya edición ha estado a cargo del sociólogo Fernando Álvarez-Uría. Uno de los objetivos de esta recopilación es abordar las cuestiones educativas en un marco a la vez histórico y social. De estos tres pensadores, Durkheim fue quien, como señala en la introducción, Álvarez-Uría, defendió con mayor fuerza y coherencia el papel de la educación como medio de cohesión y vertebración de una sociedad democrática y también como instrumento de emancipación personal y social. "Cultivar al hombre, desarrollar los gérmenes de la humanidad que están en nosotros" fue el cometido que este sociólogo francés encomendó a la educación.

Los textos de Max Weber reflejan su concepción del trabajo intelectual como un trabajo de investigación científica comprometido en la búsqueda de la verdad y su teoría de la ética social de la responsabilidad, lejos de fanatismos, partidismos e irracionalismos. Conocedores de la miserable realidad de las escuelas inglesas que había descrito Dickens en algunas de sus más célebres novelas, Marx y Engels, a diferencia de los socialistas utópicos, no pensaban que la educación pudiese ser la resolución definitiva de la cuestión social.

Los planteamientos de estos tres grandes científicos sociales no fueron totalmente coincidentes entre sí. Sin embargo, en nombre de un estatuto fuerte de ciudadanía, en nombre de un ideal de humanidad, abrieron la vía a una sociología crítica de los procesos sociales y de las instituciones.

La buena educación

Valentín Martínez-Otero

Editorial Anthropos. Barcelona, 2007.

Precio: 19 euros



Bajo el epígrafe "Reflexiones y propuestas de psicopedagogía humanista", el autor, que es doctor en Psicología y Pedagogía, aborda en este libro la realidad educativa en España y propone cambios sustanciales. Así "frente al cognitismo educativo", apuesta por una educación expansiva que alcance todas las dimensiones del hombre.

La responsabilidad civil derivada del bullying

Carlos Rodríguez Amunátegui

Ediciones del Laberinto. Madrid, 2006.

Precio: 18,50 euros



La comisión de hechos delictivos en los centros docentes se relaciona con los fenómenos de la violencia y del acoso escolar, que tanto preocupan a los padres y al profesorado de la enseñanza pública y privada. El libro ofrece una exposición teórica y presenta una casuística variada de todas estas cuestiones. Además, también analiza la situación de los centros y de las administraciones educativas ante los delitos cometidos por los alumnos.

IV Encuentro La Ciudad de los Niños

Edita Acción Educativa. Madrid, 2007



En este libro se recogen las conclusiones del IV Encuentro del Proyecto La Ciudad de los Niños, organizado por el movimiento de renovación pedagógica Acción Educativa. Se incluyen las intervenciones de especialistas como la fallecida Marta Mata, pedagoga y anterior presidenta del Consejo Escolar del Estado.

El arte de vivir, arte de pensar

Mónica Cavallé y Julián D. Machado

Desclee de Brower. Bilbao, 2007.

Precio: 12 euros



Este libro pretende ser una introducción accesible a la práctica filosófica y a su principal forma de aplicación, el asesoramiento filosófico: una nueva modalidad de relación de ayuda por la que un filósofo se ofrece a acompañar a sus consultantes o interlocutores en una reflexión dialogada orientada a clarificar, desde una perspectiva filosófica, sus preguntas, inquietudes o conflictos existenciales.

Los conceptos fundamentales de la metafísica

Martin Heidegger. Traducción: Alberto Ciria

Alianza Editorial. Madrid, 2007.

Precio: 29 euros



En el semestre del invierno de 1929/1930 Heidegger impartió en la Universidad de Friburgo las lecciones que se editan en este volumen. Estos textos contienen un amplio análisis del aburrimiento, cuestión que sólo trata someramente en la lección inaugural pronunciada en la Universidad de Friburgo "¿Qué es metafísica?", y ofrecen un tratamiento igualmente minucioso del organismo y de la vida.

Cartas a la hija

Madame de Sévigné. Traducción: Laura Freixas

El Aleph Editores. Barcelona, 2007.

Precio: 17 euros



Considerada una de las obras maestras literarias del XVII francés, las cerca de mil cartas de la marquesa de Sévigné a su hija —de las que se ofrece una selección en este libro— no sólo son una prueba de amor maternal sino todo un cuadro de época y una radiografía de la mentalidad de la alta sociedad de Francia.

La participación ciudadana como forma de gobierno

Manuela Carmena
Juez

LA PARTICIPACIÓN puede entenderse como proceso, como actividad, como parte de una estrategia, como un derecho, como un valor y como una forma de gobierno. Me gusta esa forma tan diversa de enfocar el tema, pero ahora me interesa reflexionar solo sobre la participación ciudadana como forma de gobierno.¹

El artículo 9 de la Constitución dice que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

(...) Es decir, que no sólo los políticos deben hacer lo posible para que los ciudadanos tengan cauces de participación en la vida pública porque así lo dice la Constitución, sino que, si verdaderamente quieren desarrollar las políticas que han defendido en sus programas electorales, necesitan contar con la participación ciudadana.

Iniciativa Legislativa Popular

Aunque no debería ser así, la mayor parte de las políticas públicas se desarrollan a partir de nuevas iniciativas legislativas. (...) Las nuevas leyes que se presentan como medidas para reorganizar la realidad social, aunque no sean instrumentos reales de la transformación social, tienen un peso decisivo en la propia gestión política como tal.

Normalmente, la elaboración de una nueva ley produce importantes réditos políticos. Los medios de comunicación suelen cubrir generosamente la iniciativa. Se producen entrevistas de los ministros y de las primeras filas de la oposición. Se debate la iniciativa con el ardor necesario y se consigue así la sensación de que se está haciendo algo importante. Sin embargo, la desvinculación que significa la elaboración de una norma en el seno de los servicios técnicos administrativos con la realidad social a la que va dirigida permite que el acierto o equivocación de la norma no tenga la trascendencia que podría presumirse.

Aunque la Constitución española haya previsto específicamente un medio de participación directa de los ciudadanos en el proceso legislativo como es la proposición de ley a través de la Iniciativa Legislativa Popular, está no ha llegado a tener una importante eficacia en nuestra historia democrática. (...) Pero, aparte de recomendar calurosamente la utilización de esa interesantísima institución, me interesa [destacar] ahora la ausencia del estudio de la realidad social en el proceso legislativo. (...) Con este desconocimiento, con este desinterés por la realidad social, ¿cómo se puede pretender que la repetición de medidas legislativas desvinculadas del contexto de la participación ciudadana sean realmente eficaces?

Una nueva manera de gestionar lo público (de legislar) exige la participación activa de la ciudadanía tanto informando inicialmente de la problemática como siendo un elemento decisivo de la gestión de su solución.



Víctor Pliego

¡ESTO ES ritmo! es un interesante largometraje de Enrique Sánchez Lansch y Thomas Grube que ha obtenido un inesperado éxito en los cines de Alemania. Se trata de un documental sencillo y directo sobre una experiencia educativa desarrollada por la Orquesta Filarmónica de Berlín y por el coreógrafo Royston Maldoom. La película nos muestra el trabajo de varias semanas, en el transcurso de las cuales 250 chicos y chicas berlineses de distinta procedencia, ajenos a la danza y a la música clásica, se preparan para actuar bailando la *Consagración de la Primavera* de Igor Stravinsky. La iniciativa tiene un asombroso efecto bienhechor sobre los protagonistas, cuya evolución queda recogida por las cámaras. El documental apuesta por mostrar el lado humano de la experiencia, sin entrar en los detalles técnicos que sin duda fueron necesarios.

Probablemente esta película despierte interés por el papel que la educación artística podría jugar en la formación de los jóvenes. Por otra parte, el maestro Simon Rattle, que dirige la Filarmónica de Berlín, deja claro que la edad dorada de las grandes orquestas ha pasado; para sobrevivir necesitan diversificar sus actividades artísticas, educativas y sociales. Además de ofrecer sus tradicionales conciertos, las grandes orquestas tienen que desarrollar nuevas actividades complementarias que justifiquen su existencia.

Pero junto a experiencias puntuales, como la que se muestra en la pantalla con tanto entusiasmo, hay muchos profesionales de la enseñanza que diariamente luchan por educar a los jóvenes de toda condición social, tratando de inculcarles disciplina, autoestima, afán de superación y amor al arte, como hace el coreógrafo de la película. Lo hacen sin tantos medios, y a veces a contracorriente, pero con más constancia y preparación.

¹ Este artículo es un fragmento del escrito por la autora para el número 7 de los "Cuadernos FIES", que recoge las conferencias del Foro de la Educación de la Región de Murcia, organizado por FIES y la Federación de Enseñanza de CC.OO.-Región de Murcia. Se puede leer en www.fieseducacion.org. El tema del Foro fue "Escuela y democracia".

VI Encuentros de las Secretarías de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Con el título "Incorporamos el lila al currículo educativo: Las mujeres también cuentan", los días 16, 17 y 18 de mayo se celebraron en Madrid los VI Encuentros de las Secretarías de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

ESTA NUEVA edición de nuestros Encuentros nos ha permitido reflexionar sobre los currículos educativos y la presencia en ellos de las aportaciones específicas de las mujeres. Se trata de una de las reivindicaciones históricas del feminismo, la de que las mujeres, sus saberes y su historia como colectivo, formen parte del mundo académico, frente a la infravaloración que denota su ausencia.

Las últimas leyes educativas han recogido la transversalidad como un principio orientador de la práctica educativa. Esta necesaria educación transversal debe incorporar la búsqueda de una sociedad donde la igualdad de los sexos sea un hecho. La LOE, además, implanta la asignatura *Educación para la ciudadanía y los derechos humanos*, con una indicación expresa a que se

tenga una especial atención a la igualdad de los sexos.

Pero de la norma a la práctica hay un largo camino que recorrer. Así lo hemos percibido tras todos estos años. Por eso, gracias a las aportaciones de diversas ponentes en relación con el Trabajo, la Historia, las Matemáticas, la Química, la Literatura, el Lenguaje y el Arte, hemos querido poner nuestro grano de arena en la reducción de ese camino, ayudar a que se haga realidad una práctica coeducativa que acabe con las discriminaciones de las mujeres y que coloque a éstas en el puesto de ciudadanas que les corresponde en todos los órdenes de la vida.

La gran participación, el enorme interés demostrado hacia todos los temas tratados y el alto nivel de las reflexiones realizadas son algunos de los aspectos del éxito conseguido por estos VI Encuentros.



¡Que viene el verano!



Paco Ariza

"MIRA, yo cuando llega junio me entra una depresión que no aguanto. Juan Luis con el apartamento, los arroses en la playa, los bañadores que no aguantan la mirada ante el espejo y, para colmo, Juanlu toda la tarde en casa. Ya ves lo que tengo que organizar para recoger a la una al crío, que si mi suegro que si la Marga y luego toda la tarde el crío en casa.

No hay derecho. Para nada, para nada nos tienen en cuenta en los colegios. Cada vez menos horario escolar, en casa todo el día. Así es imposible educarlos. ¿Cómo van a aprender? ¡Qué tienen faltas de ortografía! ¡Pues si no van al colegio! Además, ahora que si entran, que si el bocadillo, que si el recreo, que si las evaluaciones y ya están saliendo. ¿Que si ven la tele? Pues, ¡cómo no la van a ver! Si los tienes en el piso metidos toda la tarde. Por lo menos con el ordenador, la *play* y el "Tomate" se distraen. Hay días que ni los oyes, nosotras tenemos mucho que hacer en casa, quieras que no es una ayuda.

Yo si mandara algo, ampliaría el horario escolar. En junio y septiembre tendrían clase por la tarde y en julio, opcional. Si no, ¿cómo vamos a descansar los padres? Bastante tengo con Diana, que como dice que se aburre, se coge el ordenador y me preocupa que se meta en páginas guarras porque se sabe hasta la talla del polaco de Ana Obregón.

Claro ahora tendré que apuntar a Juanlu a la escuela de fútbol y al cursillo de natación y, en julio lo mandaré al curso de inglés en Irlanda o de campamento con los *scouts*. Agosto no me preocupa tanto porque lo tengo arreglado con los abuelos en el pueblo.

¡Ea, que hay que organizarse!"

 **ARAGÓN**

Éxito en la primera convocatoria de año sabático

A partir de este curso 2006-07 cien profesores, el 0,8% de la plantilla, podrán disfrutar del permiso incentivado conocido como "año sabático", según se especifica en la primera convocatoria que recoge esta oferta formativa acordada en la reunión del 29 de junio de 2006 en Mesa Sectorial de Educación

SUMANDO los que han sido admitidos a la convocatoria por reunir los requisitos y los que se han quedado fuera por no reunirlos o por superar el cupo total del 0,8% de la plantilla que son las plazas que se reservarán anualmente según dispone el acuerdo, el total de solicitudes ha sido de unas 150, lo que pone de manifiesto la gran demanda de este nuevo derecho consigui-

do y nuestro compromiso por aumentar paulatinamente las plazas que se ofrezcan en convocatorias próximas.

Parte de los compañeros y compañeras no han podido acceder al permiso incentivado por las deficiencias en la convocatoria. Para subsanarlas, CCOO ha pedido a la Administración la reunión inmediata de una Mesa de negociación.

Sentencia favorable para el personal de servicios auxiliares

EL PASADO 24 de abril, el Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza dictó una sentencia favorable a la demanda presentada por la letrada de la Federación de Enseñanza de CCOO de Aragón, en nombre de tres trabajadores del PSEC con la categoría de Personal de Servicios Auxiliares (PSA), en la que se pedía su reclasificación profesional a la categoría de telefonista-recepcionista por estar realizando en los IES estas funciones, que corresponden a las de un grupo superior a su categoría laboral

El PSA pertenece al grupo E, nivel 14 y el telefonista es grupo D, nivel 16. El Juez de lo Social no reconoce el derecho a la reclasifi-

cación profesional pero sí el de percibir la diferencia salarial entre ambos grupos, estimada por el Juez en 1.440,88 euros anuales que percibirá cada uno de nuestros tres compañeros beneficiarios de la sentencia.

La Federación de Enseñanza de CCOO de Aragón seguirá presentando demandas judiciales para extender este reconocimiento al colectivo de PSA que preste sus servicios en los IES aragoneses. Al mismo tiempo, se ha dirigido al Departamento de Educación para exigirle la negociación de un acuerdo que generalice este derecho sin necesidad de continuar en la vía judicial.

 **ANDALUCÍA**

CC.OO. edita material didáctico sobre salud laboral

EN COLABORACIÓN con otras entidades, CCOO ha editado la publicación didáctica *De la salud a la salud laboral* que se distribuirá en los centros educativos andaluces para fomentar en todos los niveles la cultura preventiva y la salud laboral

El objetivo de estas unidades didácticas es educar a los niños y niñas en la cultura preventiva y de la salud laboral para que cuando pasen a ser trabajadores y trabajadoras posean ya dicha cultura y sepan valorar y exigir un trabajo seguro y sin riesgos.

Expertos docentes andaluces, bajo la coordinación de CCOO e ISTAS, han elaborado los contenidos de esta edición, que asciende a 16.000 ejemplares y se compone de un cuento para Infantil, un libro con 18 unidades didácticas para todos los niveles y un DVD que recoge la colección completa.

El material didáctico está concebido para que cualquier profesor pueda utilizarlo sin ser especialista en la materia ni tener que modificar sus esquemas de clase. Otro aspecto relevante es que se ha elaborado con la colaboración de quienes deben aplicarlo, los propios docentes.

Es indiscutible la importancia de este material didáctico. Se trata de una iniciativa pionera, ya que nunca se había emprendido un proyecto tan ambicioso en España. CCOO enviará el material didáctico a cada equipo directivo de los centros, dando la opción de aumentar el pedido en los ejemplares necesarios. Del mismo modo, el sindicato solicitará a la Junta de Andalucía que envíe instrucciones a los centros para que este material sea difundido y utilizado en ellos.

Tras once años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los índices de siniestralidad en Andalucía se mantienen y crecen ligeramente. De ahí la relevancia de este tipo de iniciativas de sensibilización social y generación de cultura preventiva.



Firmado el convenio de enseñanza privada reglada

RECIENTEMENTE se firmó el Convenio de Enseñanza Privada Reglada de la Comunidad Autónoma Vasca, que afecta a unos 15.000 trabajadores y trabajadoras, entre la patronal, CCOO, ELA, UGT y STEE (LAB ha aplazado su posible firma). Las negociaciones permanecían rotas desde mayo de 2006 hasta que se retomaron a mediados del pasado marzo, cuando la patronal presentó una oferta meramente económica, momento en el que ELA ya aceptó la firma.

El incremento salarial para el colectivo de docentes oscila para 2006 entre el 3,5 y 4,5% y entre 4,7 y 4,8% para 2007. En el caso de los PAS, el 3,7% para el primer año y 5,10% para el segundo. Cabe destacar el 35% de incremento para uno de los colectivos que padecen más precariedad laboral, el de especialistas en apoyo educativo.

CCOO y STEE-EILAS supeditaron su firma a la condición de incluir en el texto del convenio, además de las mejoras económicas, mejoras cualitativas, de forma que la patronal ha acabado asu-

miendo todas las reivindicaciones de CCOO. Así, el convenio incluye:

- ◆ La limitación de la temporalidad, con la prohibición de realizar contratos por obra a todo el personal contratado para trabajos que formen parte de la actividad permanente de la empresa
- ◆ Cómputo de la antigüedad de los contratos temporales anteriores al indefinido, en los términos recogidos en el texto.
- ◆ Supresión de la categoría de asistente en el ciclo 0-3 para las nuevas contrataciones a partir del próximo curso, y el compromiso de establecer un plan de habilitación que facilite la consecución de la categoría superior para el personal ya contratado en los centros.
- ◆ La adecuación del Convenio a la Ley de Igualdad.
- ◆ La obligación de los centros de conceder los permisos necesarios, autorizaciones, para todos los trabajadores que sean admitidos en las libera-

ciones de los programas de euskaldunización IRALE.

- ◆ En materia de salud laboral, reconocimiento de la obligatoriedad de realizar evaluación de riesgos (incluidos psicosociales) y planes de prevención.

Asimismo, se ha establecido el compromiso de abordar cuestiones importantes que interesan al sector como la limitación de jornada lectiva anual, el estudio de la situación de los colectivos con más precariedad laboral de la enseñanza (0-3 años y CIPs) para su regulación en un futuro convenio y el seguir trabajando por la equiparación salarial en la ESO.

CCOO valora muy positivamente la firma de este convenio por sus contenidos, así como el cambio de actitud patronal y la unidad sindical, que supone un importante avance para los trabajadores y trabajadoras del sector, alcanzando, finalmente el compromiso de homologación del 95% de los salarios docentes de esta red con el de la red pública.

+ ASTURIAS

Concentración de docentes para exigir mejoras salariales

CC.OO. EXIGE el pago inmediato, y de oficio, de la cantidad comprometida en el acuerdo de 27 de diciembre a todos los docentes con cinco o más años de servicios. La Consejería de Educación entiende que el pago de esta primera cantidad debe ser "a cambio de algo": un compromiso individual de aceptación de procesos de evaluación del desempeño profesional; una adhesión ciega, por desconocida, a la futura carrera profesional y a los requisitos que se establezcan en negociación posterior.

El Gobierno asturiano no tiene voluntad de cumplir lo acordado; pre-

tende exigir requisitos e imponer condiciones, con anterioridad al pago, en una interpretación contraria a la que figura en el texto del acuerdo (primero el pago a cuenta y luego, cuando esté vigente el estatuto docente, la negociación sobre condiciones y requisitos).

CC.OO. rechaza la propuesta del Gobierno de someter al profesorado a la vejación de aceptar de modo individual y "voluntario" unas condiciones de trabajo desconocidas.

Tamoco aceptará en ningún caso que el profesorado tenga que firmar un cheque en blanco para acceder al cobro de

una mejora salarial que ya tiene suficientemente merecida por el incremento de la carga de trabajo que viene padeciendo durante los últimos años, consecuencia de las sucesivas reformas educativas.

Denunciamos el intento de dilatar la negociación al posponer para el próximo día la próxima reunión de negociación, con lo que se elude el compromiso de abonar dichas cantidades en la nómina del mes de mayo. Con esta concentración y con otras medidas futuras seguiremos exigiendo el cumplimiento inmediato y estricto de los compromisos adquiridos en la negociación.

Campana para mejorar la Formación Profesional

Con el objeto de conseguir mejoras laborales y profesionales para el profesorado que trabaja en la Formación Profesional en Catalunya, CC.OO. ha puesto en marcha una acción conjunta con otros sindicatos, denominada "Firmas por la FP" (www.campanyafp2007.cat)

CON ELLO pretendemos la adhesión del profesorado a un conjunto de reivindicaciones del sector, que se entregarán al consejero para que sean tratadas y acordadas en la correspondiente Mesa Sectorial.

Cinco son los asuntos planteados. Todos ellos vienen de lejos, incluso sobre alguno de ellos ha habido principios de acuerdo. El primero incide en la estabilidad de las plantillas. Observamos con preocupación la errante política de oferta de formación profesional reglada y la falta de comunicación sobre previsiones con relación a la iniciación profesional y la integración de la FP. Todo ello está provocando en los últimos tiempos supresiones y traslados de familias profesionales, obligando al traslado forzoso del profesorado y provocando incertidumbre por la ausencia de previsiones y mapa de oferta. Exigimos que se negocie y se haga pública la oferta de FP hasta el final de legislatura (2010) y que se adopten las medidas más convenientes para evitar las repercusiones negativas en las condiciones laborales y profesionales.

Con la aplicación y desarrollo de la LOGSE fueron muchos los profesores y profesoras que optaron por la habilitación en especialidades de las que no eran titulares. Mediante concurso de traslados estabilizaron su situación en los mismos u otros centros. Quince años después, no pueden par-

ticipar en los concursos de traslados por la especialidad habilitada y sólo pueden hacerlo por la especialidad adquirida en la oposición. Planteamos que se pueda concursar indefinidamente por la especialidad habilitada.

Entre el profesorado habilitado, muchas y muchos son profesores técnicos que desarrollan docencia en módulos y créditos atribuidos a PES y, sin embargo, reciben sus retribuciones como grupo B. La exigencia es clara: deben percibir un complemento de habilitación que les equipare en retribución con el grupo A.

Igualmente exigimos que se agilicen las medidas acordadas en la Mesa sectorial en relación con la promoción profesional del profesorado técnico de FP y su incorporación al cuerpo de profesores de secundaria.

Por último, en relación con el módulo de formación en centros de trabajo planteamos que se retribuya al profesorado que realiza el seguimiento, control y evaluación de dicho módulo con el complemento de profesorado itinerante y que se clarifiquen y delimiten las responsabilidades derivadas de los accidentes y/o enfermedades que los alumnos puedan sufrir durante las prácticas y que esta responsabilidad se atribuya exclusivamente a la empresa, que tiene la obligación de adoptar todas las medidas preventivas necesarias para evitarlos.

Por una ley de educación de les Illes Balears

ES POSIBLE que cuando leáis estas páginas haya una mayoría progresista en el Parlament balear. Al menos es lo que deseamos desde nuestra independencia en FECCOO-Illes. Una corriente de aire fresco que purifique la atmósfera putrefacta y viciada que nos ha dejado esta legislatura en manos de la derecha

Depredadores del territorio. Depredadores de nuestro trabajo. Depredadores de nuestra lengua y cultura. Enterradores, si no los paramos, de la enseñanza pública y de calidad. En les Illes tenemos una de las tasas de fracaso escolar más altas del conjunto del Estado. Y desde la Conselleria de Educación la única receta que plantean es hacer retroceder nuestra lengua y untar con cantidades ingentes de euros los bolsillos de los empresarios de la enseñanza privada.

Hace falta pasar página. Por eso CCOO y otros sindicatos que conjuntamente representamos a más del 90% de los maestros y profesores en la Junta de Personal Docente no Universitario (JPDNU), hemos aprobado una resolución por una enseñanza pública y de calidad que, además de presentar en una rueda de prensa, hemos hecho llegar a los partidos con representación en nuestro Parlamento.

El punto de partida de la resolución es la necesidad de una Llei d'Educació de les Illes Balears que se adapte a nuestra realidad social, económica, lingüística y cultural. Una ley que sea negociada con las organizaciones representativas de la comunidad educativa y que alcance el máximo consenso parlamentario posible. Decimos el máximo posible porque a nadie se le oculta que nuestro modelo educativo es prácticamente incompatible con el de la derecha neoliberal; bueno, ni "neo" ni "liberal", más bien tardofranquista.

Pero la mejor ley no sirve para nada sin una adecuada dotación presupuestaria. En les Illes Balears tenemos un déficit de financiación estructural, debido a la discriminación fiscal a la que nos somete el Estado (pagamos más impuestos que la media, lo cual es correcto, pero recibimos menos en inversión per capita, lo cual es una estafa). Pero al mismo tiempo los años de gobierno (por llamarlos de alguna manera) del PP han sido letales para la enseñanza pública. Por eso en la resolución de la JPDNU pedimos que en la próxima legislatura se alcance el objetivo de invertir el 6% del PIB en educación, y que se otorgue prioridad a la enseñanza pública como garantía de una educación de calidad para todos.



CANTABRIA

CC.OO. encabeza la reivindicación de cambios profundos en el calendario escolar

HACE aproximadamente dos meses la Consejería de Educación puso encima de la mesa dos posibilidades de calendario escolar de cara al curso 2007-2008. Una era el calendario escolar de siempre, y la otra, la que venía propugnando desde hace años CC.OO., que significa la distribución del mismo número de días lectivos más racionalmente.

Esta propuesta consistía en dividir el curso en bimestres partiendo los "viejos trimestres", introduciendo una semana de descanso. Insistimos en que se trataba de racionalizar los ritmos de trabajo y descanso y de europeizar nuestro obsoleto calendario escolar.

Sorprendentemente, en la mesa sindical nos quedamos, en principio, solos. El resto de los sindicatos proponían solo tímidos avances. Al mismo tiempo, comenzamos a recibir noticias de que algunos directores, sobre todo de IES, estaban presionando para que no se moviera nada. Justo es decir, por otra parte, que también ha habido muchos directores, tanto de IES como de colegios públicos, que nos han expresado su apoyo.

Ante esta situación, lanzamos desde CC.OO. una campaña de recogida de firmas en apoyo de un cambio sustancial en el calendario escolar, campaña que hasta la fecha ha tenido un respaldo masivo entre el profesorado. Finalmente, la Consejería ha optado por no cambiar nada, imponiéndonos el calendario "viejo" en la reunión de la Mesa sectorial de 15 de mayo. Algunos sindicatos han decidido apoyar nuestra propuesta.

En todo caso, CC.OO. no renuncia a que en el próximo curso o en los siguientes se produzca un cambio sustancial. Es necesario debatir este asunto en los centros y en la sociedad, planteando las ventajas del cambio y las soluciones frente a los inconvenientes para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar gracias a este nuevo diseño del tiempo escolar.



CASTILLA Y LEÓN

En defensa de unos servicios públicos educativos de calidad

CCOO, junto con FETE-UGT, convocó el 17 de mayo un acto reivindicativo en Valladolid, frente a la sede de la Consejería de Educación, durante el cual se leyó un manifiesto conjunto en defensa de unos servicios educativos públicos de calidad en nuestra comunidad

EN ESTOS momentos podemos hablar de una serie de indicadores que demuestran que la situación de precariedad y abandono que se está produciendo en el servicio público de educación. Entre los más importantes podemos destacar:

- ◆ El desaprovechamiento de la oferta pública allá donde existe. La escasa oferta de los servicios educativos que demandan las familias: horario ampliado, oferta de actividades complementarias, etc.
- ◆ La falta de apoyo para atender las dificultades de aprendizaje del alumnado, especialmente el alumnado de origen inmigrante.
- ◆ La imagen de un incremento de la violencia escolar en los centros públicos.
- ◆ La dotación de plantillas necesarias.
- ◆ El insuficiente apoyo a los centros rurales.
- ◆ El intervencionismo en la gestión de los centros, restándoles autonomía y suficiencia de recursos económicos y materiales junto con la falta de los medios personales adecuados.
- ◆ La falta de un desarrollo negociado de la FP.
- ◆ La insuficiente financiación de la universidad pública.

En lo que se refiere al personal laboral:

- ◆ Se ha logrado la consolidación de 750 puestos de trabajo de perso-

nal laboral en la Consejería de Educación, 350 son de personal de servicios (limpieza), colectivo predilecto para ser privatizado.

- ◆ Reivindicación de la negociación de una Relación de Puestos de Trabajo que responda a las necesidades actuales de los centros educativos.
- ◆ Defensa del personal de la Consejería que trabaja en los comedores escolares ya que no se les permite participar en el concurso de traslados.

Ante esta situación de empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores mediante las privatizaciones que se están llevando a cabo, se han realizado concentraciones de delegados y delegadas, se han recogido firmas de protesta y presentado denuncias ante la Inspección de Trabajo y se ha exigido a la Consejería y a la Junta un mayor interés por los servicios públicos educativos.

Por otra parte, en lo que respecta al personal docente se está promoviendo una campaña de denuncia de los incumplimientos del acuerdo del 19 de mayo. No se ha desarrollado el apartado de plantillas; se han incumplido los compromisos respecto a las jubilaciones anticipadas; no se ha querido regular la reducción de jornada para mayores de 55 años y no se han negociado en la comisión de seguimiento del acuerdo aspectos importantes del apartado de interinos.



Siguen sin abordarse los problemas sobre convivencia escolar

Hace unas pocas semanas, la Consejería de Educación hizo público su segundo intento de legislar, a través de un decreto, la Convivencia Escolar en nuestra comunidad que no neutralizará la actual situación de indefensión, conflictividad y en ocasiones violencia que se vive en los centros escolares

AUNQUE la propuesta de la Consejería no atiende las aportaciones que presentamos al anterior plan de trabajo, al menos ha tenido en cuenta algunas de nuestras peticiones. Entre tantos y tantos papeles es menester mencionar que a veces nuestros políticos olvidan, o no conocen, la realidad diaria a la que se enfrentan nuestros docentes. Y si una cosa se necesita en las aulas no son más papeles. Lo que realmente pedimos son medidas eficaces, reforzadas por recursos personales y materiales que resuelvan cada uno de los episodios desagradables que hoy día le ha tocado vivir al sector docente.

La Consejería, en el artículo 3 del decreto, propone una serie de medidas y actuaciones de apoyo a los centros, como:

- ◆ Programas de asesoramiento y formación específicos dirigidos al profesorado, al alumnado y a madres y padres de alumnos y alumnas.
- ◆ Se impulsará y reforzará la convivencia escolar a través de la acción tutorial y el asesoramiento especializado de la orientación.
- ◆ Los centros docentes contarán con el asesoramiento y apoyo de una Unidad específica de ámbito regional cuya función será proporcionar una respuesta inmediata a los problemas que puedan surgir en las relaciones de convivencia entre los distintos miembros de la comunidad educativa.

En ningún caso señalan cómo se van a llevar a la práctica dichas medidas. Pedimos que se expliciten y concreten más.

El decreto recoge la implantación de

programas de mediación escolar en nuestros centros, ya que la regulación educativa de esta medida que es tan valiosa, no recoge la implicación del alumnado en dichos programas. Define la estructura de los equipos de mediación y las figuras que intervendrán en el proceso de mediación, de tal manera que al final no nos queda claro quién es quién y qué hace cada cual. Se regula de tal forma que se asemeja más a una mediación de empresa que a lo que debería ser una mediación educativa y pedagógica para un colegio o un instituto.

Recoge como posible medida correctora la expulsión del alumnado a un aula, que será "vigilada" por el profesorado de guardia. ¿Qué criterios se seguirán para enviar a un alumno/a a dicha aula? ¿Es realmente el profesor de guardia el encargado de atender esta aula? En CCOO pedimos un profesor o profesional específico con formación exclusiva, para que la medida deje de ser únicamente punitiva para convertirse en educativa.

Por último, en las medidas educativas estipuladas para la mejora de la convivencia, ya sea mediación, aula de expulsión o cualquier otra, no se menciona la idoneidad de las mismas para cada una de las etapas educativas, ni tampoco para la educación especial.

Al final de este texto legislativo se incluye la creación del Observatorio de la Convivencia Escolar de Castilla-La Mancha, una estructura con multitud de ojos puestos a observar, pero con una carga burocrática de falsa participación que en nada va a mejorar la situación en nuestros centros educativos.



Rotas las negociaciones con el Gobierno de Canarias del profesorado en huelga

EL COMITÉ de huelga del profesorado de la enseñanza pública no universitaria de Canarias, formado por las diez organizaciones sindicales del sector, considera rotas las negociaciones que ha venido manteniendo durante los últimos días con la Consejería de Educación. Los paros del 20 de abril y del 11 de mayo pasados fueron secundados por el 90% del profesorado

Con esta movilización, se vuelve a retomar la exigencia de homologación retributiva, sin contrapartidas, del profesorado canario con el resto del funcionariado. El profesorado canario había esperado desde 1995 a que el Gobierno revisara las diferencias retributivas que, año tras año, se han venido produciendo entre los docentes y el resto de funcionarios de la comunidad autónoma y que, en reiteradas ocasiones, los tres últimos gobiernos, fueron negando dicha negociación.

Ante la nula respuesta del Gobierno, se presentó un preaviso de huelga para el 20 de abril, 11 de mayo y la semana del 21 al 25 de mayo, con la única exigencia de homologación sin contrapartidas.

El Gobierno se vio obligado a sentarse una vez comprobada la masiva participación del profesorado. En estas negociaciones, el comité de huelga accedió a no mencionar ni reclamar los doce años de atrasos adeudados al profesorado. También accedió a no mencionar el término de homologación, al mismo tiempo que planteó al Gobierno que no hiciera referencias a retribuciones de los docentes del Estado.

El comité de huelga valora muy positivamente la unidad sindical y lamenta que el Gobierno no haya sabido estar a la altura de las circunstancias.



Primera fuerza sindical en la función pública

LAS RECIENTES elecciones celebradas en Murcia convirtieron a CC.OO., por primera vez en la historia, en la primera fuerza sindical de la función pública regional, contribuyendo de manera importante las candidaturas presentadas por la Federación de Enseñanza de CC.OO.

El sindicato ha obtenido 73 delegados en Mesa General, de un total de 292, para un total de 27.000 trabajadores que estaban llamados a esta cita electoral. Dichas elecciones completaban las ya celebradas en la enseñanza pública, donde también obtuvo el primer puesto.

Con estos resultados, se configura un nuevo mapa sindical en la Administración Pública murciana, con la posible salida de la Mesa General, y por ende, de la Sectorial de Educación, del sindicato CSI-CSIF, al no haber obtenido el 10% de la representatividad necesaria para formar parte de ambas mesas. También cabe destacar tras este proceso electoral que otras fuerzas sindicales de signo corporativo (ANPE y la Intersindical) tampoco consiguen entrar ni en la Mesa de Servicios Generales ni en la Mesa General, como ansiaban.

CC.OO. desbloquea el Convenio Colectivo del Personal Laboral

TRAS OCHO años de inmovilismo por parte de la Administración regional, CC.OO. consigue negociar el Convenio Colectivo del Comité de Empresa que agrupa al personal laboral de la comunidad autónoma.

Dicho convenio representa una adaptación a los nuevos tiempos, sobre todo tras las innumerables mejoras que se han producido también para el resto del personal funcionario. Entre los logros más importantes conseguidos para este personal destacan: la reducción de jornada a 35 horas semanales (cuestión ya pactada para los funcionarios y que será de aplicación a partir de 1 de enero de 2008); aumento de la cantidad a percibir en concepto de Premio por Jubilación, que estaba en 1.800 euros y ahora aumenta hasta los 8.000 euros; facilidades para realizar permutas entre el personal laboral; promoción interna del PAS laboral en el desarrollo del Estatuto Básico, alcanzándose el compromiso de negociar una promoción interna real; se permitirá participar en el concurso de traslados a las plazas catalogadas como de "provisión indistinta"; homologación retributiva y de condiciones del profesorado de adultos y de religión, con respecto al resto de los docentes. Para el profesorado de adultos se abrirá una doble alternativa para su funcionarización que permitirá que cualquier mejora para el personal funcionario sea de aplicación directa al personal laboral.



No al concierto del Bachillerato

EN PLENO periodo electoral el Gobierno del PP reiteró su intención de concertar la enseñanzas de Bachillerato en La Rioja. Por si no era suficiente el concierto con un centro del Opus Dei que segrega al alumnado por razón de sexo, el Gobierno vuelve a plegarse a los sectores más conservadores y pudientes de nuestra sociedad.

Para CCOO esta propuesta es un nuevo ataque a la escuela pública que imparte estas enseñanzas de forma gratuita e integradora, con unos niveles de calidad y equidad que difícilmente podrán ofrecer los centros privados.

El Bachillerato no es una etapa educativa obligatoria, por lo que su concierto no responde a una necesidad social, sino a la pretensión por parte de unos pocos de que todos pagemos unos centros elitistas a los que la mayoría no podrá acceder. No se puede utilizar el dinero público para favorecer, precisamente, a los que más tienen.

Si el PP una vez pasadas las elecciones vuelve a gobernar y se confirman sus intenciones, CC.OO. iniciará un proceso de movilizaciones en el que llamaremos a participar a todas las fuerzas políticas y sociales que defienden la escuela pública, con el objetivo de impedir esta medida segregadora y antisocial.

Personal de cocina: situación caótica

EN LA RIOJA hay 22 centros de enseñanza pública que disponen de comedor con personal laboral dependiente de esta Comunidad. En estos centros trabajan cuarenta personas: 22 operarios especializados en Cocina (grupo E) y 1 Especialista de Oficio (grupo C), 13 Oficiales 1ª de Oficio (grupo D) y 7 Cocineras (grupo D).

Hasta ahora para ser oficial de 1º de Oficio era imprescindible aprobar una oposición de cocinero en la cual exigían el título de FP I específico de cocina, o en su lugar cinco años como operario especializado en cocina (además de un curso que la Administración nunca ha ofertado) o diez años de antigüedad como operario. Una vez obtenida la plaza de cocinero, para pasar a oficial se requieren tres años de antigüedad, como mínimo, así como realizar un curso cuando la Administración considere oportuno.

En las oposiciones de este año por primera vez se ha podido promocionar a Oficial de primera y la sorpresa ha sido que el nivel de exigencia ha bajado hasta el mínimo, (dos años de experiencia en el grupo E y un Graduado Escolar), es decir una misma persona se puede presentar a Oficial y no a Cocinero, por no tener ni la titulación, ni los años exigidos, ni el curso realizado. Los cocineros que quieran promocionar a Oficial no pueden porque son del mismo grupo y, por consiguiente, han de esperar a tener tres años de antigüedad además del mencionado curso de cocinero oficial.



Medidas concretas para mejorar la convivencia

TRAS EL PLAN Regional para la Convivencia presentado el pasado mes de abril, se requieren una serie de condiciones y medios que puedan promover con realismo y efectividad la mejora de la convivencia en los centros. Algunas tienen que ver con las condiciones de éstos y otras con la actuación de la Administración educativa.

El clima de convivencia de los centros y la educación para la resolución pacífica de los conflictos está directamente relacionado con la capacidad del sistema para prestar una correcta atención a la diversidad del alumnado. Todo ello en un marco de implicación de las familias en la labor educativa de los centros.

Para el cumplimiento de estos objetivos básicos es una pieza fundamental la orientación psicopedagógica, una asignatura pendiente en los centros de Infantil y Primaria de Extremadura.

En CCOO venimos pidiendo la dotación de estos centros con departamentos de Orientación Psicopedagógica, un objetivo que debe acometerse cuanto antes. Del mismo modo, es necesario que este tipo de centros puedan dedicar todos los efectivos docentes a la organi-

zación pedagógica y la atención didáctica al alumnado, lo que no será posible mientras las tareas administrativas y burocráticas absorban gran cantidad de recursos, al no contar los centros con la necesaria dotación de personal de administración y servicios.

En los centros de Secundaria, tanto ESO como FP y Bachillerato, el problema radica fundamentalmente en la escasez de plantillas. Así, algunos iniciarán el próximo curso con la *ratios* de 30 alumnos en 1º de la ESO. Difícilmente en cursos tan cruciales se puede garantizar que la atención al alumnado pueda permitir la adaptación a un nuevo centro y una nueva etapa educativa.

El otro tipo de cuestiones tienen relación con las actuaciones de la administración más que con las condiciones objetivas de los centros. Desde que se publicó el decreto de derechos y deberes, de acuerdo con los compromisos adquiridos con las organizaciones sociales, los sindicatos entre ellas, y como instrumentos para dar efectividad al Plan Regional para la Convivencia, se han producido varios casos relacionados con la conflictividad que se han resuelto de manera diversa. Aunque

generalmente, los fallos son a favor del profesorado, hay algunas cuestiones que no están suficientemente garantizadas por la Administración. Hemos denunciado que la asistencia jurídica al profesorado que ahora se proporciona no llega con la suficiente antelación y atención a la persona afectada, privándola así de la necesaria confianza y tranquilidad para afrontar un proceso judicial. Por ello, tal como han decidido otras comunidades autónomas de nuestro entorno, los funcionarios deberían tener la posibilidad de recibir la asistencia letrada de un profesional o gabinete de su confianza, haciéndose cargo la Administración de los honorarios, con los límites que se establezcan en función de los establecidos por los colegios profesionales.

Cuando se produce un caso de denuncia o de agresión a un funcionario docente se ocasionan perjuicios morales y pérdidas de tiempo que repercuten en el desarrollo de sus funciones. En estos casos el centro y la Administración como última responsable no puede inhibirse, dejando a la decisión del afectado las acciones para exigir la reparación del daño causado.



CC.OO. gana las elecciones en la enseñanza pública no universitaria

CON 9 DELEGADOS de un total de 47, CC.OO. ganó las elecciones en la enseñanza pública docente no universitaria que se celebraron el pasado 16 de mayo. El reparto de delegados ha sido el siguiente: CC.OO., 9 delegados; STEE-EILAS, 8; AFAPNA, 7; APS, 7; LAB, 6; CSIF, 4; ANPE, 3; ELA, 3.

Se incorpora por primera vez una nueva fuerza sindical con 7 delegados, la APS (Asociación de Profesores de Secundaria), UGT pierde la representación al no obtener el 5% de los votos y CSIF sale de la Mesa sectorial al haber obtenido sólo cuatro delegados. Estamos muy satisfechos con estos resultados ya que la aparición del nuevo sindicato no nos ha afec-

tado significativamente. A partir de ahora, CC.OO. se convierte en garante del sindicalismo no corporativo y de la defensa de todos los trabajadores del sistema público educativo y de la calidad de la enseñanza pública en general.

En los próximos cuatro años, CC.OO. continuará liderando los procesos de negociación en la Mesa sectorial y ejerciendo la responsabilidad que nos corresponde como presidentes de la Comisión de Personal Docente.

SINDICATOS	VOTOS 2007	DELEGADOS 2007	VOTOS DELGADOS 2003	
CC.OO.	858	9	852 (-)	9
STEE-EILAS	793	8	692 (-)	7
AFAPNA	681	7	585 (-)	6
APS	674	7	0 (-)	7
LAB	603	6	520 (-)	5
CSIF	386	4	652 (+)	6
ANPE	282	3	266 (-)	3
ELA	259	3	354 (-)	3
UGT	214	0	354 (+)	4



MADRID

Desinterés del Gobierno regional por el currículum de Primaria y Secundaria

CC.OO. denuncia el desinterés del Gobierno regional por dotar de un marco curricular a las enseñanzas de Primaria y Secundaria, proponiendo unos proyectos de decreto caracterizados por la fragilidad de sus contenidos y por ausencias tan significativas como la inexistencia de anexos de distribución horaria, de desarrollo de las ocho competencias básicas establecidas en la LOE o la falta de orientaciones metodológicas al profesorado.

A finales del pasado mes de marzo, el gobierno de Esperanza Aguirre presentó en el Consejo Escolar dos proyectos de decreto de currículum, correspondientes a Primaria y Secundaria, respectivamente, obligado por los tiempos marcados en la LOE que establece el próximo curso como el plazo en que todas las comunidades autónomas deben tener regulados los contenidos mínimos de estos dos niveles de enseñanza. Sin embargo, lo enclenque de dichos proyectos hace sospechar de una motivación protocolaria y electoralista en el Gobierno que huye de los temas esenciales para evitar posibles controversias en vísperas de las elecciones autonómicas.

Una de las principales ausencias es la inexistencia de un anexo con la distribución horaria de las materias o la falta de unas orientaciones metodológicas que den coherencia al sistema educativo en todos sus centros. Otras ausencias significativas se encuentran en el vacío sobre los recursos necesarios y, en particular, en un asunto de singular trascendencia como es de la ratio/unidad. Así mismo, en el superficial tratamiento de las competencias básicas –las reguladas por la LOE y a cuyo desarrollo dedican, otras comunidades autónomas, un amplio y completo anexo-; o en la indefinición y generalidades sobre atención a la diversidad.

Frente a este raquitismo en lo que deben ser contenidos esenciales, los pro-

yectos presentados en el Consejo Escolar madrileño dedican la mayor parte del articulado a afianzarse en la estructura y contenidos de la LOCE. Es el caso de las evaluaciones del aprendizaje, de las que desaparece el carácter formativo prescrito en la LOE y en cuyo articulado se añade, tanto para Primaria como para Secundaria, que la Consejería de Educación, conforme a su propio plan de evaluación, podrá realizar evaluaciones externas. Es decir, que además de las establecidas con carácter general en 4º de primaria y 2º de la ESO, en Madrid podremos tener más. Lo que supondrá, en opinión de este sindicato, un proceso de "reevaluación" repetitivo e ineficaz de consecuencias caóticas. Todo ello, en un intento de perpetuar y extender el malo e inútil modelo de la evaluación de 6º a "cualquier curso" de la ESO -y habría que decir, a cualquier precio-.

Asimismo, también en contraste con la indefinición general de los dos proyectos, se establecen unas concreciones muy directivas sobre la materia de Religión y su alternativa: para garantizar que se preguntará cada año a los padres, para que se impartan en horario lectivo, para que no exista "discriminación horaria" –concepto novedoso que no se toma en consideración ante ninguna otra materia-. Aunque, eso sí, no especifica a qué religión se refiere o qué consideración disciplinar tiene esta asignatura o qué organización académica o profesional la respalda. Deja claro, en todo caso, lo que deberán hacer los alumnos de los padres que no opten por religión: recibirán la debida atención educativa...

Las diferencias con las regulaciones en otras comunidades autónomas son de bulto, una vez más, y la brecha entre el sistema educativo madrileño y la educación del resto de los territorios se sigue ampliando desde la insumisión legal del PP en Madrid.

Un Acuerdo retributivo homologa los complementos específicos del profesorado con los que se cobran en el resto de las autonomías

LA CONSELLERIA de Educación y los sindicatos CCOO, UGT, CSI-CSIF y ANPE firmaron el pasado 8 de mayo un acuerdo por el que 53.000 profesores del País Valencià se beneficiarán de una subida de retribuciones a la que está previsto destinar 173,5 millones de euros, de los cuales 150,1 serán para los docentes de centros públicos y 23,4 para los de centros concertados.

El nuevo modelo retributivo permitirá aumentar el sueldo del profesorado valenciano entre un 6 y un 9,5% en dos años. A partir del 1 de diciembre de 2008, un docente de pública cobrará 130 euros más al mes, aparte del incremento anual del resto de conceptos.

Este Acuerdo es el fruto de más de dos años de negociaciones.

Aunque el proceso ha estado marcado por los continuos aplazamientos de la Conselleria de Educación para obtener el plázet de Hacienda, el esfuerzo ha sido más intenso desde el mes de abril con la negociación de las mejoras retributivas que han supuesto un juego continuo de ofertas y contraofertas entre la administración y los cuatro sindicatos firmantes del Acuerdo. CCOO PV valora muy positivamente los avances que supone el cierre de esta negociación que compromete a la Administración educativa valenciana a un incremento para alcanzar la homologación con los complementos específicos del resto de comunidades autónomas con el mismo régimen fiscal y un sistema educativo comparable

Por lo que respecta a la concertada, el Acuerdo señala que el incremento del complemento específico se aplicará también a todo el profesorado de los centros educativos concertados, según el Acuerdo de analogía retributiva.

educared

IV Congreso Internacional de EducaRed: Educar en comunidad.

Un paso más en la educación
a través de las Nuevas Tecnologías.



Miles de profesionales compartiendo un mismo camino. Fundación Telefónica, a través de EducaRed, y en colaboración con las más importantes organizaciones de la comunidad educativa, convoca el IV Congreso Internacional de EducaRed, que con el lema "Educar en comunidad", supone un compromiso de todos para poner las Nuevas Tecnologías al servicio de la educación. Un encuentro dirigido a los docentes en el que podrán intercambiar y compartir sus experiencias educativas de integración de las TIC en el aula.

Inscríbete en www.educared.net o llamando al 91 564 52 60.

Del 29 al 31 de octubre del 2007, en el Palacio Municipal de Congresos de Madrid.

Fundación Telefónica. Un paso más hacia un futuro mejor.

Fundación
Telefónica

Campaña de Información, Participación y Movilización



Por un Estatuto Docente



Infórmate

Toda la información sobre el Estatuto Docente

Reparte esta información en tu centro

Asiste

Convoca una asamblea en tu centro

1 Hemos conseguido el Estatuto Sindical y el Estatuto de los Empleados Públicos ¿Crees que debe haber un Estatuto Docente que equipare las retribuciones, la promoción profesional y los derechos de los docentes españoles con los del resto de Europa?	Si	No
2 Hasta ahora hemos logrado varias prórrogas de las jubilaciones anticipadas y últimamente, el incremento de las gratificaciones. ¿Estarías de acuerdo en que el Estatuto Docente estableciera la jubilación anticipada con carácter indefinido?	Si	No
3 Muchos cuerpos estatales han dejado de serlo en los últimos años ¿Crees que en el Estatuto Docente debe recogerse que los cuerpos docentes continúan siendo estatales?	Si	No

Participa

en nuestra consulta



Recogida de firmas

Por todo lo anterior, exigimos al MEC la negociación sin dilaciones del ESTATUTO DOCENTE.

CENTRO: _____

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	FIRMA

Coloca este cartel en tu centro

Ahora es el momento: ¡infórmate, participa, decide, movilízate!



Infórmate de todo a través de nuestra web:

www.fe.ccoo.es

Federación de Enseñanza de CC.OO. Secretaría de Pública Docente
Plaza Cristino Martos 4, 4ª planta. 28015 Madrid.