

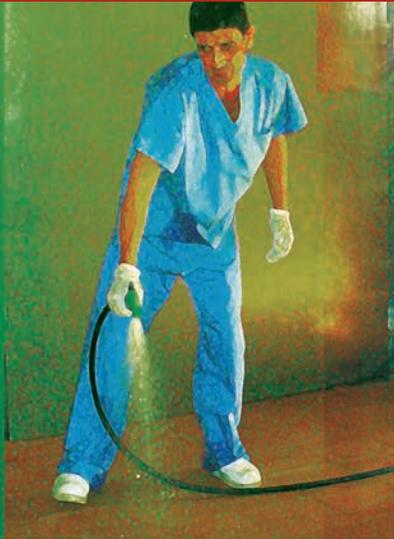
T.E.

CCOO
enseñanza

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

NÚMERO 308. DICIEMBRE DE 2009

www.fe.ccoo.es



Los desafíos del personal de servicios educativos

Movilización el día 12 contra las secuelas de la crisis en los trabajadores

ENTREVISTA

Rosa Peñalver



Editorial

Campaña con propuestas para avanzar en la educación y la formación

José Campos Trujillo 3

Miscelánea 4

Noticias 6

Entrevista

Rosa Peñalver

"El Estado tiene que corregir las desigualdades interterritoriales"

Jaime Fernández 9

Universidad

Jornadas sobre el régimen jurídico y condiciones de empleo del PDI

María José Saura 19

Privada

La negociación colectiva en tiempos de crisis

Ana Crespo 20

Informe

La educación en España: ficción y realidad

Pedro Sáenz Almeida 21

Consultas jurídicas

Carmen Perona 23

Libros 24

Formación

Formación para el año 2010

José Pineda y Pilar Losada 25

Cultura

Museo del ruido

Víctor Pliego 25

Mujeres

Tercer encuentro de sindicadas: educando en igualdad

Secretaría de la Mujer 26

Crónica bufa

Estar

Luis García Tapiello 26

TEMA DEL MES

Los nuevos desafíos del personal de servicios educativos

Cualificación profesional y carrera en el PSEC

Matilde Llorente 12

Entrevista a Jesús Mora y Gema Torres

"Hace falta orientar sobre las especialidades en las que uno puede cualificarse"

..... 13

Cualificaciones y títulos relacionados con las categorías profesionales

Marina Borrego Martínez 14

Negociación colectiva y cualificación profesional

Bernat Asensi 15

Plantillas de PSEC y servicio de comedor

Juan Martínez 16

Proceso de acreditación de competencias de Cataluña

Montserrat Milán 18

Ha coordinado el Tema del Mes: **Matilde Llorente**

Secretaría de PSEC de la FE CCOO



ACTUALIDAD T.E.

Andalucía27	Galicia.....30	Castilla-La Mancha32
Aragón27	Canarias30	Navarra33
Asturias28	Madrid31	Euskadi.....33
Cantabria28	Catalunya.....31	Murcia34
Castilla y León29	Extremadura32	País Valencià34
Illes Balears.....29		

T.E.

CCOO
enseñanza

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
Cuqui Vera

DIRECTOR
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCIÓN

Bernat Asensi, Juan M. González, José Campos, Luis Castillejo, Ana Crespo, María Díaz, Juan Luis Fabo, Antonio García, Pedro González, Natalio González, Matilde Llorente, Luisa Martín, Emilia Moruno, Esther Muñoz, José Pineda, Manuel de la Cruz, Charo Rizo, Nuria Torrado

CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Guisela Cruces
- Asturias: Andrés Franco • Baleares: Carlos Estruch
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Fabián Carmona
- Castilla y León: Marlis Estrada
- Catalunya: Encarna Escrivano • Ceuta: Inmaculada Lara
- Extremadura: Maribel Montero
- Euskadi: Santiago Galarreta • Galicia: Elena Álvarez
- La Rioja: Ana Marañón
- Madrid: Gabriel Montes • Melilla: Ricardo Jimeno
- Murcia: Pedro F. Riquelme
- Navarra: Maite Rocafort • País Valencià: Ferrán G. Ferrer

EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
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. 91 301 67 02

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

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

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



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

Campaña con propuestas para avanzar en la educación y la formación



José Campos Trujillo
Secretario General
FE CCOO

EN LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CCOO hemos iniciado una serie de campañas de información en todos los centros docentes con el fin de hacer llegar al personal que trabaja en las distintas áreas del servicio educativo nuestras reivindicaciones y planteamientos en un momento que consideramos crucial por diversos motivos. Con esta iniciativa pretendemos, en primer término, trasladar a un sector tan decisivo como el de la educación, la propuesta de CCOO en torno a un Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social, en el que queremos que se enmarque el futuro Pacto social y político por la Educación.

Básicamente, la propuesta parte de la idea, formulada inicialmente por la Internacional de la Educación, de que uno de las estrategias más eficaces para combatir la crisis es invertir más en educación y en formación. En nuestro país esta estrategia cobra un mayor relieve por las clamorosas carencias que sufren los trabajadores y trabajadoras en una formación cualificada; carencia que, como hemos denunciado en tantas ocasiones, ha sido estimulada en buena medida por un modelo productivo, ahora cuestionado por casi todos, que se ha sostenido casi exclusivamente en la construcción. En la actual coyuntura de crisis, la educación, la ciencia, la I+D+i se convierten en instrumentos fundamentales para un cambio efectivo. Nuestro futuro económico y social pasa por una mayor cualificación profesional, rompiendo con la tendencia en el mercado a emplear o bien mano de obra poco cualificada o mano de obra sobrecualificada. Porque invertir en educación, formación e innovación es parte del camino imprescindible que nos permitirá capear mejor cualquier crisis y contribuir a dar un giro a este caduco e injusto sistema productivo. Para ello, el sistema educativo debe garantizar la mejor formación para todos y todas, desde la educación infantil y durante toda la vida.

Sin duda ha llegado el momento de pasar página y cambiar ese modelo productivo, incidiendo en la mejora de la formación de los trabajadores, en particular de los que acaban de incorporarse al mercado laboral o lo harán pronto, cuando terminen su etapa de escolarización. Por ello, los objetivos del Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social se resumen en dos: salir lo antes posible de la crisis con lo menores costes sociales posibles y cambiar el patrón de crecimiento de la economía española. Como seguramente ya sabréis, el día 12, a las 12 del mediodía hemos convocado, junto con UGT, una macromanifestación en el centro de Madrid para gritar un no rotundo a cualquier tentativa de hacer pagar a los trabajadores las secuelas de la crisis, debilitando nuestros derechos, y recuperar el diálogo social.

Por lo que respecta a nuestras propuestas sectoriales queremos alentar la participación en los debates acerca de asuntos de tanta trascendencia como el Pacto de Estado por la Educación, los Estatutos Docente y Universitario, el desarrollo del Acuerdo de Función Pública que firmamos recientemente con la Administración, la nueva Formación Profesional, todo lo relativo a la convivencia escolar y a la autoridad profesional, la Estrategia Universidad 2015, el refuerzo de los servicios educativos complementarios, las plataformas de convenios para la enseñanza privada y el personal socioeducativo. Estamos convencidos de que la mayor parte de estas cuestiones marcarán la agenda de la política educativa de nuestro país en los próximos años.

En cuanto al Pacto educativo tenemos muy claro, y así se los hemos transmitido al Gobierno central, que es imprescindible una mayor inversión con un incremento significativo de la financiación pública en relación con el Producto Interior Bruto. El Pacto no podrá afrontarse en un escenario de retroceso presupuestario; tampoco sin un acuerdo de financiación en todo el Estado que permita lograr la media de gasto públi-

Queremos alentar la participación en los debates acerca de asuntos de tanta trascendencia como el Pacto de Estado por la Educación y los Estatutos Docente y Universitario

co educativo comprometida en la Ley Orgánica de la Educación. La financiación debe ser como mínimo del 7% del PIB para las etapas educativas anteriores a las enseñanzas universitarias y un 2,1% del PIB para el sistema público universitario. Los objetivos de nuestras propuestas son mejorar el servicio educativo, avanzando en calidad y en igualdad, con mejoras en financiación, plantillas, servicios educativos, atención a la diversidad. Estos aspectos deben recogerse en la negociación con las administraciones educativas, constituyendo las bases del futuro Pacto de Estado por la Educación.

A estos objetivos añadimos los de avanzar en las condiciones laborales, reivindicando más y mejor empleo, más estabilidad, mantenimiento del poder adquisitivo, así como actuaciones en salud laboral, jubilaciones, formación y acción social. En este sentido hemos logrado desbloquear la mesa sectorial de universidad y de pública; hemos alcanzado un buen acuerdo en la Función Pública y pretendemos cerrar el acuerdo del Estatuto del Personal Docente e Investigador. Además, hemos reanudado la negociación del Estatuto Docente y queremos negociar una normativa análoga en los sectores laborales y desbloquear la negociación colectiva en la enseñanza privada y los sectores socioeducativos.

Los crucifijos en las aulas violan la libertad religiosa de los alumnos, según la Corte de Derechos Humanos

La Corte de Derechos Humanos de Estrasburgo, en una sentencia histórica, ha declarado que la presencia de crucifijos en las aulas de los colegios italianos constituye "una violación del derecho de los padres a educar a sus hijos según sus convicciones" y "una violación de la libertad religiosa de los alumnos". Es la primera vez que el tribunal europeo se pronuncia sobre la presencia de símbolos religiosos en los colegios. El fallo se basa en que el crucifijo puede ser molesto para alumnos de otras religiones y para los ateos. En la sentencia se afirma que "la Corte no comprende cómo la exposición del crucifijo puede servir al pluralismo educativo, esencial para la conservación de una sociedad democrática".

La nueva campaña de difusión CCOOnéctate a la Formación llegará a los centros de FP y universidades

El pasado 10 de noviembre se puso en marcha la campaña de difusión CCOOnéctate a la Formación 2009, que forma parte de un proyecto que CCOO desarrolla desde 2006 en sucesivas convocatorias. Este año presenta nueva imagen y nuevas herramientas de difusión, y apuesta por dar a conocer la Formación para el Empleo, el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, los Certificados de Profesionalidad y la oferta formativa a toda la población activa. Estará presente en los centros de FP y Universidades que lo soliciten. Más información en www.ccoonectate.es y www.orienta-cco.es.

Publicadas las experiencias escolares galardonadas con el premio de Buenas Prácticas de Convivencia



El Ministerio de Educación ha editado un volumen que, bajo el título *Convivencia 2008. Premio a las buenas prácticas*, reúne las experiencias sobre resolución de conflictos en los centros que fueron galardonadas el pasado año por el Ministerio en respuesta a la convocatoria del Concurso Nacional de Buenas Prácticas de Convivencia. Participaron en ésta 97 centros en las tres modalidades a las que podían optar.



Sin comentarios

"Carismática o no, la figura del profesor debe ser reforzada: dotarla de rango de autoridad pública no es sino institucionalizar el respaldo social que siempre merece. Se establece que en su caso, como en el de otros servidores públicos, los menosprecios y agresiones tienen mayor gravedad que las rencillas privadas porque implican la obstaculización de un propósito común y necesario para toda la ciudadanía".

Fernando Savater/
Catedrático de Ética
El País 18/11/2009

"La autonomía y la libertad de cátedra es una conquista frente a otros tiempos de fascismo. Pero eso no está reñido con la buena gestión. ¿Cómo es posible que un profesor suspenda a toda la clase y no tenga que responder ante nadie?"

Francisco Michavila/
Director de la Cátedra Unesco de Gestión
y Política Universitaria
Público 23/11/2009

Rincón de citas

"El problema es que no se enseña a leer a los chavales. Se les enseña tanta gramática que no han adquirido la música del idioma. Y si a eso le unimos las horas de televisión y el mal gusto de la sociedad, que ha desprestigiado el saber, tenemos este resultado".

Luis Landero/ Escritor
Público 6/11/2009

"En Finlandia los padres no están obligados a escolarizar a sus hijos ¡hasta los siete años! Y Finlandia es el país con menos fracaso escolar de Europa".

Eulàlia Torras de Beà/
Psicoanalista y psiquiatra infantil
La Vanguardia 23/11/2009

Ahora vengo a clase con más ilusión

¡Por fin voy a poder publicar mis propias fotos!

Si ganamos el viaje... ¡ya sabemos dónde ir!



Revoluciona tus clases

¡Convierte el aula en la redacción de vuestro periódico!

Llega la nueva edición de *El País de los Estudiantes*. ¿Estás preparado? Atrévete a diseñar un periódico con tu alumnado.

Sólo imagina: trabajar juntos, investigar, debatir temas actuales, utilizar Internet, escribir sobre lo que más os fascina, maquetar...

Además, podéis ganar fantásticos viajes y muchos premios más. ¿A que ya te empieza a apetecer? Forma equipo e insíbete ya*.

*Alumnos/as de segundo ciclo de ESO y/o bachillerato y FP de grado medio. Inscripción abierta: hasta el 22 de enero de 2010.
**Coste de la llamada 0,067 €/min (tarificación nacional). Establecimiento no incluido. Consultar tarifas especiales según operador de origen.



La aventura de crear un periódico

 endesa

Más información en
www.estudiantes.elpais.com
o en el 902 25 25 55**

Búscanos en 

EL PAÍS

España empeora en algunos de los objetivos educativos de la Unión Europea

El informe sobre reformas educativas publicado el 25 de noviembre por la Comisión Europea señala que España empeora en algunos de los objetivos más importantes, como las tasas de abandono escolar o el nivel de comprensión lectora. Sin embargo, el ministro Ángel Gabilondo cree que la Comisión maneja datos de 2006 y que las cifras de las que dispone el Gobierno para 2009-2010 "cambian un poco la situación"

ASÍ, GABILONDO puso el ejemplo de que España invierte en este momento el 4,95% del PIB en educación, mientras que en el análisis del Ejecutivo comunitario se dice que la inversión es del 4,28%. "Si hay cosas que en España tienen que ir mejor. No quiero ocultar la realidad", admitió el ministro, que mencionó el fracaso o el nivel de abandono escolar.

Aportó como dato positivo el buen nivel de la Educación Infantil, el aumento del número de personas en forma-

ción o la inversión en educación. También resaltó que el documento presentado es una propuesta de la Comisión y no un "informe acabado", como el de la OCDE.

Además, el ministro, que ha presentado ante sus colegas europeos las prioridades de la presidencia española, resaltó que "en un momento de crisis social, económica, política y de valores" hay que poner la formación y la educación en el centro de la Estrategia de Lisboa. "Sin hacer de la educación el cora-

zón de la economía será difícil abordar esta transformación del modelo productivo hacia una economía sostenible", argumentó el titular de Educación.

España también pretende impulsar la Educación Infantil y la Formación Profesional y Gabilondo adelantó que habrá un debate sobre los sistemas educativos europeos porque comienza a haber cierta preocupación por la su rigidez y la falta de movilidad de los estudiantes ligada a la duración del ciclo formativo.

Informe de la Comisión Europea y de la OCDE

La formación continua de los profesores españoles no se refleja en la calidad de la enseñanza

La formación continua que el 100% de los profesores españoles de Secundaria dicen haber recibido durante los últimos 18 meses "no ha tenido impacto" en la calidad de la enseñanza y, además, la demanda del profesorado no queda satisfecha, según el informe sobre desarrollo profesional de los profesores en Europa publicado el pasado 24 de noviembre por la Comisión Europea y la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

DURANTE la presentación del informe, Michael Davidson, coordinador de la Encuesta Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje (TALIS) de la OCDE en la que se ha basado este estudio, admitió que el caso español es un "enigma" y que resulta difícil explicar esos datos "misteriosos". "Hay una fuerte demanda de los profesores" para participar en actividades de formación,

pero éstas parecen "sin impacto", resumió. El 60% de los profesores españoles encuestados se muestran insatisfechos y les gustaría tener una mayor oferta para aumentar su formación.

Estas circunstancias hacen pensar que las actividades que se ofrecen al profesorado "no son las adecuadas", pero también denotan la "falta de feedback", es decir, de evaluación y diálogo con el

centro para evaluar los logros y las necesidades. Bruselas defiende que una política escolar en la que se informe a los profesores sobre su rendimiento está "fuertemente ligada" a su desarrollo profesional y al efecto percibido de este último. Sin embargo, el proceso de evaluación español es "el menos desarrollado" de los 23 países europeos y terceros que se han estudiado.

Aprobado el informe del secretario general

El Consejo Estatal de la FECCOO apuesta por el logro de un Pacto de Estado por la Educación

El Consejo Federal de la Federación de Enseñanza de CCOO ha aprobado por 67 votos a favor y 7 abstenciones el primer informe presentado por el secretario general del sindicato, José Campos, tras la celebración el pasado mes de marzo del 10º Congreso de la Federación en Córdoba.

EN EL INFORME se analizan los resultados de la acción sindical y educativa desarrollada desde entonces. El Consejo Federal es el máximo órgano entre congresos de la Federación y en él están representadas las federaciones de las comunidades autónomas.

El secretario general de la Federación, José Campos, destacó que el sindicato trabaja con la Confederación para que la crisis económica "se convierta en una oportunidad para apostar por la inversión en educación y formación como el mejor instrumento para salir de ella y alcanzar un modelo económico más equitativo y sostenible".

El informe destaca la propuesta de CCOO para un Pacto de Estado por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social que sirva para acelerar la recuperación económica, que "apueste por el empleo, garantice la protección al desempleo e impulse un nuevo modelo productivo". Los objetivos del Pacto son salir lo antes posible de la crisis con lo menores costes sociales posibles y cambiar el patrón de crecimiento de la economía española. Este Pacto hace suya la petición de la Federación de un Pacto de Estado por la Educación que recoja medidas para mejorar el servicio educativo.

Protesta sindical

Movilización el día 12 contra las secuelas de la crisis en los trabajadores

EL 12 de diciembre, a las 12 del mediodía, decenas de miles de trabajadores procedentes de todas las comunidades autónomas de España se manifestarán en el centro de Madrid, convocados por CCOO y UGT, para hacer oír su voz y sus propuestas en el actual contexto de crisis económica, que dura ya 18 meses y que ha expulsado del mercado de trabajo a millón y medio de trabajadores en ese periodo. Un millón cien mil de estos trabajadores tenían un contrato temporal.

El lema de la manifestación será triple: "Que no se aprovechen de la crisis", "Trabajo primero" y "Diálogo social", y recoge las doce razones principales para la movilización. Los sindicatos quieren desbloquear la negociación colectiva de 2009, acuerdo que será el primer paso para negociar los convenios de los próximos tres años.

Este acuerdo plurianual debe abordar la política salarial, el excedente y los beneficios empresariales y el empleo para erradicar la temporalidad injustifi-

cada. Los sindicatos también reivindicarán que se consolide y mejore la protección por desempleo, que se aborden la reforma fiscal y programas de inversión pública en infraestructuras y transportes y que se acelere la construcción de centros educativos y sanitarios públicos.

CCOO y UGT pedirán, además, que se desarrolle la aplicación de la Ley de Dependencia, que se revise el sistema financiero para que fluya el crédito a familias y pymes, avanzar hacia una base industrial sólida y que dé prioridad a las inversiones en I+D+i y la mejora del sistema educativo y que se fortalezca el sistema público de pensiones.

El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo ha alertado sobre el aumento de voces que piden una reforma laboral para "deteriorar" las condiciones de contratación, del despido y el sistema de protección social y se mostró partidario de hablar de "reforma en la negociación colectiva" más que del Estatuto de los Trabajadores.

PREPARACIÓN A DISTANCIA Y PRESENCIAL

CATEDRÁTICOS Y PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

<ul style="list-style-type: none"> - FILOSOFÍA - LATÍN Y CULT. CLÁSICA - GRIEGO Y CULT. CLÁSICA - LENGUA Y LITERATURA - GEOGRAFÍA E HISTORIA - MATEMÁTICAS - FÍSICA Y QUÍMICA - BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA - DIBUJO - INGLÉS - FRANCÉS - ALEMÁN 	<ul style="list-style-type: none"> - MÚSICA - EDUCACIÓN FÍSICA - PSICOLOGÍA Y PEDAGOG. - TECNOLOGÍA - ECONOMÍA - FORMAC. Y ORIENTACIÓN LABORAL - ADMINISTRAC. EMPRESAS - ORGAN. Y GEST. COMERCIAL - INFORMÁTICA - ORGNIZ. Y PROYECTOS DE FABRIC. MECÁNICA 	<ul style="list-style-type: none"> - ORGANIZAC. Y PROCESOS DE VEHÍCULOS - ORGANIZAC. Y PROYECTOS DE SIST. ENERGÉTICOS - SISTEMAS ELECTROTÉC. Y AUTOMÁTICOS - SISTEMAS ELECTRÓNICOS - CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACION - PROCESOS DIAGNOSTIC. CLÍNICOS Y ORTOPROTÉS. - PROCESOS SANITARIOS 	<ul style="list-style-type: none"> - PROCESOS EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA - INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA - HOSTELERÍA Y TURISMO - PROCESOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN - ASESORÍA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL - ANÁLISIS Y QUÍMICA INDUSTRIAL - PROCESOS DE PRODUCCIÓN AGRARIA
--	---	--	---

PROCESOS TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

<ul style="list-style-type: none"> - PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - PROCESOS COMERCIALES - SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICAS - MECANIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS SOLDADURA - INSTALAC. Y MANTEN. EQUIPOS TÉRMICOS Y FLUIDOS - MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS - INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS - EQUIPOS ELECTRÓNICOS 	<ul style="list-style-type: none"> - OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN - PROCEDIMIENTOS SANITARIOS Y ASISTENCIALES - PROCEDIMIENTOS DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y ORTOPROTÉSICO - OPERACIONES Y EQUIPOS DE PRODUCTOS ALIMENTARIOS - SERVICIOS A LA COMUNIDAD - COCINA Y PASTELERÍA - SERVICIOS DE RESTAURACIÓN - TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE IMAGEN Y SONIDO - OPERACIONES DE PRODUCCIÓN AGRARIA
---	---

CATEDRÁTICOS Y PROFESORES DE ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS

- INGLÉS	- ESPAÑOL	- FRANCÉS	- ALEMÁN
----------	-----------	-----------	----------

MAESTROS DE ENSEÑANZA PRIMARIA

<ul style="list-style-type: none"> - EDUCACIÓN PRIMARIA - EDUCACIÓN INFANTIL 	<ul style="list-style-type: none"> - INGLÉS - FRANCÉS 	<ul style="list-style-type: none"> - EDUCACIÓN FÍSICA - AUDICIÓN Y LENGUAJE 	<ul style="list-style-type: none"> - EDUCACIÓN MUSICAL - PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA
--	---	---	--

C/ CARTAGENA, 129 - Tel: 91 564 42 94
28002 MADRID
www.cede.es / oposiciones@cede.es

Reivindicación histórica

La mayoría de los empleados públicos percibirá en diciembre de 2009 la paga extra completa

Este mes de diciembre la mayoría de los docentes de la enseñanza pública cobrará por primera vez el doble de una paga normal. Con ello se cumple una de las reivindicaciones históricas de los empleados públicos: que las pagas de junio y diciembre sean completas, es decir, exactamente el doble que las ordinarias, como las que perciben la mayor parte de los trabajadores del sector privado

HASTA el año 2002 las pagas extras de los docentes incluían solamente el sueldo base y los trienios y no se percibían ni el complemento de destino ni el complemento específico. El proceso se inició en noviembre de ese año, cuando CCOO, UGT y CSIF acordamos con el Gobierno iniciar la inclusión en las pagas extras de porcentajes del 20% del complemento de destino cada uno de los años siguientes. Ese proceso se aceleró en 2006, gracias a otro acuerdo firmado en 2005 por el que se incrementó ese porcentaje al 40% y se incluyó, por tanto, desde diciembre de 2006 la totalidad del complemento de destino en las pagas extras.

Ese mismo año, 2006, mientras se concluía el proceso anterior, los sindicatos acordamos con el Ejecutivo iniciar en 2007 un proceso de tres años para incluir también la totalidad del complemento específico en las pagas extras.

Esta reivindicación también se recogió en una norma con rango de ley, en concreto en el artículo 22.4 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En algunas comunidades autónomas ya han cobrado completa también la paga extra de junio y en otras no la cobrarán hasta 2010. Para facilitar que éstas últimas puedan hacerlo, el Acuerdo de la Función Pública del pasado 25 de septiembre contempla que "además de los incrementos señalados anteriormente, se garantiza el cumplimiento de los acuerdos económicos alcanzados y cuya aplicación deba realizarse durante el período 2010-2012. Por ello los anteriores

aumentos retributivos se aplicarán al margen de las mejoras retributivas conseguidas en Pactos o Acuerdos previamente firmados por las diferentes Administraciones Públicas en el marco de sus competencias, entre ellas las destinadas a incluir la totalidad del complemento específico en las pagas extras". Con ello se trata de evitar que algunos gobiernos autonómicos se escuden en la crisis para no cumplir el compromiso legal.

Traducido a porcentajes, el hecho de completar las pagas extras supone alrededor del 8% de las retribuciones anuales para la gran mayoría de los docentes de la Enseñanza Pública de toda España. Esto significa que los

incrementos retributivos pactados en estos últimos años, desde 2003 a 2009, no solamente han asegurado el mantenimiento del poder adquisitivo de los docentes de toda España, sino que redundarán en una clara mejora.

Los acuerdos estatales han supuesto que los incrementos en los complementos específicos pactados en las comunidades autónomas ahora ya no se cobran doce veces sino catorce; a su vez, los acuerdos autonómicos se han traducido en la mejora de los estatales al repercutir las subidas doblemente en las pagas extras.

Luis Castillejo

Responsable de Acción Sindical de Enseñanza Pública FE CCOO



**Formación
ONLINE, PRESENCIAL
y a DISTANCIA
garantizada**

- Plataforma online para preparación de oposiciones para Maestros, Secundaria y EOI.
- Cursos online de 101 h. a 99 € válidos para oposiciones.
- Revista Digital.

didact@21 **902 50 20 21**
www.didacta21.com

“El Estado tiene que corregir las desigualdades interterritoriales”

por **Jaime Fernández**



Fran Lorente

Rosa Peñalver es licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Murcia y diplomada en Biblioteconomía y Documentación por la misma Universidad. Ha sido profesora en distintos institutos de la Región de Murcia y directora del IES “Sierra Minera” de La Unión durante ocho años. Socia fundadora y presidenta del Forum Europeo de Administradores de la Educación de Murcia, ha sido diputada en la Asamblea Regional hasta marzo de 2008. Desde abril de ese mismo año es directora general de Evaluación y Cooperación Territorial.

Una de las funciones capitales del Ministerio de Educación es la cooperación territorial entre las comunidades autónomas con el fin de promover la cohesión educativa y social y la compensación de las desigualdades. En el cumplimiento de estas funciones resulta clave la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial que dirige Rosa Peñalver

¿Qué sentido tiene una dirección general de Cooperación Territorial en un Estado con la educación descentralizada?

Curiosamente la LOE dedica el artículo 9 a la cooperación territorial, en el que se señala que el Estado es el responsable de promover programas de cooperación territorial para alcanzar los objetivos educativos, pero también las competencias básicas de los alumnos, y para garantizar el equilibrio territorial y la compensación de desigualdades. Se trata de trabajar con las comunidades autónomas, solidariamente, de manera que al final se valoren las diferencias socioculturales y lingüísticas de cada una de las comunidades autónomas. Esta tarea se encomienda al Ministerio de Educación.

Nos hemos dado un Estado que no es “con las autonomías” sino “de las autonomías”, por lo que todos juntos hemos de velar por el éxito escolar y del sistema educativo.

El Estado tiene la responsabilidad de corregir las desigualdades interterritoriales para que todos los alumnos alcancen los objetivos educativos generales y las competencias básicas estén donde estén.

¿Cuáles son las funciones en cooperación territorial?

Por lo que respecta a la cooperación territorial, en la Dirección General tenemos la Conferencia de Educación, donde están representadas todas las comunidades. Unas veces se reúnen en Comisión General y otras en Conferencia, que es el máximo órgano de decisión y en la que se encuentran el ministro y los consejeros de Educación.

Gestionamos mucho dinero presupuestario que llega a las comunidades. Por ejemplo, en lo que respecta a la aplicación de la LOE, y dentro del plan de financiación previsto en la ley, las medidas que hemos gestionado ascienden a 1.139 millones de euros para el 2010. En esta cantidad se incluye la gratuidad



Con la puesta en marcha del programa 2.0 estamos ante unos de los cambios más importantes que se producirán en las aulas en los próximos años.

del segundo ciclo de la Educación Infantil, para el que se han destinado este año 381 millones de euros directamente a las comunidades. Se establece con ellas unos criterios de distribución y las comunidades mediante transferencia se hacen cargo de ese dinero. El resto de los programas con las comunidades se hacen por convenio que se firman con ellas.

¿Qué funciones tiene en materia de evaluación?

En cuanto a la evaluación, el Instituto de Evaluación depende también de esta Dirección General y se encarga de evaluar el sistema en colaboración con las comunidades autónomas. En primer lugar, está la Evaluación general de diagnóstico, que es común a todas las autonomías y versa sobre las competencias básicas del currículum en Primaria y en Secundaria. Han participado en ella 28.000 alumnos de 837 centros. Los resultados se publicarán en la primavera de 2010. Luego están los informes internacionales de la OCDE, como el Informe PISA, en el que participan las comunidades autónomas, algunas de las cuales superan a la media de los países que obtienen los mejores resultados. Estamos también en el sistema estatal de indicadores de la educación, en los indicadores educativos de la OCDE y en el Informe Talis, que presentamos en el pasado mes de junio. Es un análisis del

ENTREVISTA / Rosa Peñalver

sistema educativo desde la óptica del profesorado, sobre todo de los equipos directivos.

¿Qué le parecen los resultados del Informe Talis?

Me parece que son positivos, aunque mejorables, y que, según se deduce de esos resultados, el profesorado tiene una opinión positiva del sistema educativo. El informe señala que, comparado con el de otros países de la UE, el profesorado español parte con una mejor formación inicial científica, y que también es de los que más participa en la formación permanente. No les importa que se los evalúe, siempre que ello sirva para su carrera docente. Con todo, reconocen que en España se evalúa poco al profesorado. Hay que tener en cuenta que son opiniones de equipos directivos y cada informe hay que situarlo en su contexto.

¿En qué medida la Dirección general ha intervenido en la implantación de la LOE?

Desde esta Dirección general se ha llevado el peso de la responsabilidad en la implantación de la LOE. Aquí se han elaborado los decretos del currículum y toda la normativa de desarrollo de la ley. También nos dedicamos a la ordenación educativa del sistema y hay una subdirección que se encarga específicamente de la cooperación territorial y otra que se ocupa de la inspección. Además de la evaluación, nos ocupamos de todo lo relacionado con el alumnado, la participación y la igualdad. Estas cuestiones se abordan en colaboración con las comunidades autónomas.

¿Cuáles son los principales programas en marcha?

Hemos puesto en marcha programas, como el de la Educación para 0-3 años, el Plan Educa 3, para el que el Ministerio sigue el criterio de que el reforzamiento de la educación temprana es esencial para combatir el posterior fracaso escolar. A este programa se destinan 1.086 millones de euros en cinco años. Las autonomías están creando plazas financiadas al 50%. Sólo en el primer año se han creado 25.000 plazas escolares. Este año estamos firmando con todas las comunidades para el programa de 0-3 años. Otro plan que estamos aplicando con las comunidades es el destinado a prevenir y combatir el abandono escolar prematuro. Está dotado con 121 millones de euros, que se distribuyen entre las comunidades con unos criterios que se acuerdan en la Comisión General de Educación.

Los programas “viajeros” movilizan a 20.000 escolares

¿Hay programas de movilidad de alumnos?

Sí, hay uno específico, el de “Escuelas Viajeras”, por el que chavales de tres comunidades autónomas se citan en una cuarta. Este año hemos movido a 8.000 alumnos. La demanda es superior a la oferta de plazas. En algunos casos, sobre todo en el

mundo rural, el programa permite que los escolares salgan por primera vez fuera de su entorno. En el programa de “Pueblos abandonados” durante una semana alumnos y profesores trabajan en la recuperación de uno de estos pueblos. Se trata también de descubrir una manera diferente de vivir el tiempo de ocio, de relacionarse con

los demás y de conocer otros oficios distintos de los que ya conocen y otros modos de vida en los pueblos. En este programa han participado 5.000 alumnos. También ofrecemos los de Rutas literarias y Rutas científicas con todas las comunidades autónomas. En total, estos programas mueven al año 20.000 alumnos.

El Ministerio plantea a las comunidades qué tipo de acciones podemos emprender conjuntamente porque hay un respeto profundo a las diferencias y competencias educativas, pero hay asuntos en los que tenemos que ir juntos porque es bueno para todos.

¿Qué se pretende con el programa 2.0?

El programa 2.0 está dotado con otros cien millones de euros por año y permitirá introducir las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en las clases de Primaria y del primer ciclo de la ESO. Se trata de convertirlas en aulas digitales, que incluyen una pizarra digital, un proyector, un ordenador ultraportátil para cada niño, un ordenador para el profesor, conectividad con Internet y desde luego algún tipo de soporte para cargar y recargar esos ordenadores. Por tanto, no se trata de dar un ordenador a cada niño.

Todo esto conlleva, además, formación de profesorado y la creación y elaboración de recursos digitales para que el profesorado pueda trabajar con ello. Estamos ante uno de los cambios más importantes que se producirán en las aulas en los próximos años. Es una realidad imparables, ya que cada comunidad autónoma ha iniciado programas de introducción de estas tecnologías en los centros. Esperamos que en abril estén participando en el programa la mayoría de las comunidades.

¿Qué otros planes educativos gestiona el Ministerio?

Nosotros estamos gestionando desde aquí el Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo (PROA) para los escolares con problemas de aprendizaje y en el que participan 3.429 centros de todo el Estado. Se trata de mejorar los resultados educativos de los alumnos mediante la asignación de profesores de apoyo y de refuerzo en los centros con un número excesivo de escolares con dificultades de aprendizaje. Este programa, que gestionan las comunidades autónomas, tiene una evaluación muy positiva tanto del profesorado, como de las familias y de los alumnos. El objetivo es común: combatir el fracaso escolar. Nosotros financiamos el 50% del coste del programa. Otro programa es el Plan de mejora de las bibliotecas escolares, con nueve millones de euros anuales. Es fundamental que las bibliotecas dispongan de buenos recursos bibliográficos, pero también de DVDs y de CDs. En los últimos años hemos invertido en este plan 106 millones de euros, de los que se han beneficiado cientos de bibliotecas de toda España. El programa incluye cursos de formación del profesorado.

Todos los convenios que el Ministerio firma con las comunidades autónomas incluyen una cláusula de revisión de una comisión de seguimiento, que sirve para comprobar que se han ejecutado las previsiones recogidas en el convenio.



Todos los convenios que el Ministerio firma con las comunidades autónomas incluyen una cláusula de revisión de una comisión de seguimiento

Quizá muchos docentes no conozcan algunos de estos programas...

Tenemos otros programas que nos gustaría que conocieran los docentes porque estamos seguros de que muchos de ellos se animarían a participar. Por ejemplo, hay uno destinado a favorecer la cooperación entre distintos centros docentes de todo el Estado, al permitir el intercambio temporal de alumnos y profesores para tratar un proyecto. Tiene una demanda importante. En estos momentos subvencionamos 112 programas en los que están implicados 353 centros de las distintas comunidades autónomas. Creemos que este año llegaremos a otros 80 centros. Con este programa se persigue que los alumnos y los profesores conozcan la variedad cultural y lingüística de este país.

¿Conoces
magister

los cambios que habrá en la oposición?

Descárgate gratis la guía de los cambios en www.magister.es

MAESTROS Y SECUNDARIA

Gran previsión de plazas

Reserva ya tu plaza. Condiciones especiales

Preparación presencial y a distancia

Líder en aprobados con plaza, experiencia y profesorado

Tel. 902 99 55 97 - www.magister.es

Más de 50 años de eficacia y seriedad

Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Cast. La Mancha, Cast. León, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Ceuta, Melilla, Murcia, Navarra, País Vasco, C. Valenciana

CURSOS HOMOLOGADOS DESDE 99€ Consulta condiciones en www.anfap.com

Cualificación profesional y carrera en el PSEC



Matilde Llorente
Responsable PSEC
FE CCOO

El secretario general de la Federación, José Campos, explicó las líneas de trabajo que llevamos a cabo en la Confederación y la Federación, las campañas en defensa del empleo, la economía y la cohesión social, el pacto educativo y todo el trabajo que tenemos que realizar en este año pre-electoral.

Los nuevos desafíos del PSEC

Los días 17 y 18 de noviembre la Federación de Enseñanza de CCOO organizó unas jornadas para analizar las cualificaciones profesionales que podrían negociarse en los colectivos del PSEC, teniendo como referencia el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales en vigor y la necesaria adaptación y mejora de algunas categorías profesionales. En los artículos se analizan el papel de la cualificación profesional en la negociación colectiva y la situación del servicio de comedor y de las plantillas del PSEC. La última colaboración aborda los resultados de una experiencia sobre el proceso de acreditación de competencias

Matilde Llorente

Responsable PSEC, FE CCOO

EN LA primera ponencia, los responsables de Formación para el Empleo de la Confederación de CC.OO explicaron las cuestiones más técnicas referidas al concepto de "cualificación"; la estructura del catálogo nacional de cualificaciones, y el gran alcance que supone para los trabajadores en activo y también para los desempleados el Real Decreto de Acreditación de la experiencia laboral.

Este decreto, esperado desde ya tiempo y de lenta aplicación, debe garantizar la igualdad de oportunidades, responder a la cualificación adquirida mediante la experiencia laboral y valorar la competencia profesional para la promoción personal y profesional. A través de un procedimiento muy riguroso, las competencias profesionales adquiridas en años de trabajo se acreditan con un certificado de profesionalidad que tiene validez en el mercado laboral y se puede convalidar por algunos módulos para la obtención de títulos de FP, con las exigencias debidas de titulación.

En la segunda ponencia el responsable federal de la Enseñanza Pública explicó la estructura de los títulos de FP que establece la LOE, su duración y composición, y las diferencias entre el modelo anterior y el actual; las exigencias de titulación previa para la obtención de títulos de formación reglada. Para terminar la sesión del primer día se trabajaron experiencias concretas de certificados de profesionalidad y de

títulos para las categorías de PSEC.

En la segunda jornada, el coordinador de Acción Sindical de la Federación de Enseñanza abordó la negociación colectiva de las cualificaciones profesionales, subrayando cómo el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) establece el concepto de "puesto de trabajo" y no el de categoría profesional, que es como se recoge en los convenios colectivos del personal de contratación laboral. Asimismo, explicó que el Estatuto Básico de los Empleados Públicos no ha desarrollado todavía este nuevo concepto de puesto de trabajo, como tampoco lo relativo a las Agrupaciones Profesionales, evaluación del desempeño y carrera profesional.

En la última ponencia, la responsable de FP de Cataluña y el de la Secretaría de Enseñanza Pública de la Federación Estatal presentaron experiencias realizadas en Cataluña, sobre un procedimiento de validación, paralizado en estos momentos, en espera del desarrollo del RD 1224/2009 Evaluación y acreditación profesional. Este proceso consiste en unas pruebas muy rigurosas que realiza un tribunal, ha sido un proceso poco ágil, acuden a él fundamentalmente las personas ocupadas y no los desempleados. Son las grandes empresas las que en algún caso han sido las interesadas en que sus empleados utilizaran este proceso. No obstante, los datos que se nos presentan son una muestra poco significativa.



Los adjuntos a la Secretaría de Empleo de CCOO, Jesús Mora y Gema Torres, participaron en las Jornadas del PSEC organizadas por la FECCOO en las que se debatieron, entre otros asuntos relacionados con la situación laboral de este personal, las repercusiones del real decreto de acreditaciones de experiencia laboral para las cualificaciones. La Redacción de TE les planteó algunas preguntas.

“Hace falta orientar sobre especialidades en las que uno puede cualificarse”

TE: ¿Qué esperas del real decreto de acreditaciones de experiencia laboral para las cualificaciones en el sector del PSEC?



JESÚS MORA: Las posibilidades son evidentes por dos razones. Por un lado, porque existe un colectivo de trabajadores y trabajadoras

que tienen la cualificación laboral adecuada porque desempeñan su empleo sin haber participado en un sistema de formación que les haya llevado a conseguir un título del sistema educativo. Simplemente, han adquirido su cualificación por la experiencia.

Por otro lado, si las administraciones quieren ordenar los requisitos de acceso a esos puestos de trabajo, parece razonable que respondan a los trabajadores reconociéndoles para permitir su mantenimiento y promoción dentro del sistema educativo. La aplicación dependerá de la voluntad política de las administraciones para reconocer y ordenar la promoción laboral de esos trabajadores o el mantenimiento de los actuales. En CCOO debemos responder a las posibilidades que ofrece el decreto solicitando convocatorias especiales. Bien es verdad que este proceso es caro y se necesita inversión y que tampoco nos encontramos en el mejor momento para disponer de partidas presupuestarias para aplicarlo.

TE: ¿Qué posibilidades hay de nuevos empleos en la enseñanza?

J. M.: Hay un hecho social evidente desde hace años, que es la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Esto ha generado un problema

de tiempo en las familias y sobre todo ante el cuidado de los hijos menores de edad. Con el sistema productivo que tenemos en España y la precariedad laboral, hay muchas parejas que necesitan trabajar, sin poder atender a sus hijos, y para así tener una calidad de vida que no podrían alcanzar sin los ingresos de los dos. Hay necesidades que se están cubriendo por la vía de la privatización, sobre todo lo relacionado con la función social, como las actividades extraescolares y otros servicios de apoyo que demandan las familias. Así que, por un lado tenemos la función de guardería y, por otro, la atención al colectivo de escolares inmigrantes y a sus propios padres y adultos que carecen de las herramientas básicas para desenvolverse, como el lenguaje. En ese sentido, el sistema educativo puede ser un buen instrumento para encauzar la respuesta social.

TE: Pero el sistema educativo no puede absorber todas las funciones que se le encomiendan



GEMA TORRES: Lo ideal sería aplicar la ley para que se hiciera realidad la conciliación de la vida familiar y laboral, que la pareja pueda

dedicar tiempo a la educación y cuidado de sus hijos, algo que además facilita la formación de éstos.

Sin embargo, creo que estamos ante una seria contradicción, como se aprecia en las discusiones en torno al Pacto educativo, entre las demandas de las familias y las posibilidades del sistema educativo para atenderlas. Los padres están descargando todas las exigencias sobre la escuela, en particular sobre el profesorado y el personal de servicios complementarios. Los





niños y niñas tienen que pasar largos ratos todos los días con sus padres, que son los que les inculcan valores. Es evidente que el sistema educativo no tiene por qué responder a todas las demandas que se le plantean.

TE: ¿Estamos preparados para impartir una FP adecuada a los trabajadores en un mercado laboral cada vez más cambiante?

G.T.: A partir de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la FP, se ha dado un salto importante precisamente para no tener que exigir al sistema educativo que responda a situaciones para las que no está capacitado por su propia lógica. Intenta resolver que hay muchos perfiles profesionales que son de una dimensión menor que un título y los jóvenes tienen que poder acceder a ellos desde su actividad laboral. Lo ideal es que el trabajador pueda cualificarse en una especialidad determinada en un tiempo razonable, de manera que no se tenga que volver al sistema educativo.

TE: ¿Qué pueden hacer las administraciones en este sentido?

G.T.: Tiene que haber inversión y un compromiso claro de las administraciones para hacer viable esa formación y exigir los requisitos a los centros y, en definitiva, poner esa oferta en la calle para que no se concentre en la especialidad de informática. Hace falta más información y orientación sobre las especialidades en las que uno puede cualificarse. También es preciso invertir en sectores interesantes. Ahí tenemos el ejemplo de la Ley de Dependencia. Si hubiese un compromiso para que los servicios que se ofrecen fueran de calidad habrá que cualificar a los profesionales. Pero si, en vez de ello, optamos por dar un cheque a las familias para que se busquen la vida, lo que haremos será promover el trabajo informal y la falta de cualificación y la precariedad. En este sentido, las administraciones pueden hacer mucho para ofrecer un servicio de calidad y, por tanto, un trabajo más cualificado y no dejarlo exclusivamente en manos del mercado laboral.

Cualificaciones y títulos relacionados con categorías profesionales



Marina Borrego Martínez
Responsable PSEC
FE CCOO Andalucía

EL PERSONAL de administración y servicios complementarios (PSEC) desempeña su actividad laboral en los centros educativos públicos, contribuyendo así a su funcionamiento. La prestación de su trabajo se concreta en una relación de carácter laboral en el marco de un convenio colectivo de comunidad autónoma, a través de una relación funcional, o de una relación laboral con empresas concesionarias de determinados servicios, etc.

CCOO ha planteado la necesidad de la formación y de la educación como eje estratégico y transversal y mantiene la exigencia de la apuesta por la formación y la incorporación a la negociación colectiva de la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y de la Formación Profesional es un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional mediante el denominado Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, siendo éste la herramienta que tienen integradas las capacidades profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias de profesión y en niveles.

La mayor profesionalización de las categorías del Personal de Servicios Educativos y Complementarios contribuirá a mejorar la calidad de la enseñanza pública y marca líneas a seguir en nuestra acción sindical entre el personal de los centros educativos. Como es sabido, este personal se compone principalmente de los profesionales que apoyan la escolarización del alumnado con

necesidades educativas especiales, el personal de cocina de los comedores escolares de gestión directa, el personal de limpieza y de ordenanzas.

En este refuerzo de lo profesional desempeña un papel importante el vínculo entre cualificaciones y acreditaciones profesionales y los sistemas de clasificación profesional que forman parte de los distintos convenios colectivos de la comunidad autónoma o acuerdos de condiciones de trabajo del PSEC. Es obvio que la introducción de mayores niveles de especialización técnica en las tareas en determinados puestos de trabajo tiene que redundar en mejoras retributivas.

La oposición del binomio profesionalización-especialización frente a privatización-externalización ha de ser un elemento que forme parte de la alternativa de CCOO en lo referente a la calidad del servicio público educativo desde el sector del PSEC.

El planteamiento de que con la formación garantizamos la dignificación y el reconocimiento social del trabajo de muchas trabajadoras y trabajadores de la educación, tanto de quienes poseen una cualificación formal adquirida en las enseñanzas regladas, como de quienes hasta ahora no han podido acreditar aquello que saben hacer, nos servirá para dar respuestas sindicales a muchas cuestiones que se plantean en su amplitud en todos los colectivos del PSEC y va a generar expectativas reales de salidas a situaciones que se vivencian en los puestos de trabajo. La inquietud generada y la aceptación de los planteamientos expuestos han introducido un nuevo acicate y nuevas expectativas negociadoras desde nuestra perspectiva como PSEC, como sector de trabajadores y trabajadoras con características y especificidades propias en el seno de los distintos Convenios y Acuerdos.



Bernat Asensi

Coordinador de Acción Sindical, Área Pública y Servicios Socioeducativos FE CCOO

Negociación colectiva y cualificación profesional

El capítulo II del título III –Derechos y Deberes– del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula la evaluación del desempeño, de la promoción interna y de la carrera profesional. Estos tres conceptos son los que nos llevarán a la negociación colectiva, fundamental para regular las condiciones de trabajo y fijarlas en el convenio colectivo o en acuerdos colectivos para su aplicación en la administración pública que corresponda

CONFORME establece el número 2 de la disposición final cuarta del EBEP, sólo producirán efectos los artículos del capítulo II (del 16º al 20º) a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que, en desarrollo del EBEP, se dicten en cada comunidad autónoma o administración general del Estado, tienen que ser revisadas por nosotros para que se puedan desarrollar adecuadamente con vistas a la vinculación entre cualificación profesional y condiciones de trabajo.

La evaluación permite medir y valorar una conducta profesional, así como el rendimiento en el puesto de trabajo y el logro o no de resultados. Este procedimiento de evaluación debe ser formal, fidedigno y sistemático de información, práctico y confiable, con niveles de medición verificables. Carecerá de validez si no se identifica con el puesto de trabajo. Una evaluación es práctica cuando es comprendida por evaluadores y evaluados.

Podríamos considerar un sistema de evaluación de una parte del desempeño de los puestos de trabajo todavía mejorable, en el caso del procedimiento de valoración de la actividad investigadora del Personal Docente de las Universidades. Podría parecerse también a la concesión de los sexenios al personal docente no universitario. Podría reducirse a estos ejemplos o casos parecidos donde una Agencia de Evaluación decide una evaluación positiva o negativa. O

bien se fijan unas condiciones previas que hay que cumplir para solicitar la evaluación.

La forma en que se elabore la evaluación del desempeño condicionará la carrera profesional, el plan de formación del centro y del empleado público, las condiciones para la provisión de puestos de trabajo en los concursos, e incluso las retribuciones complementarias.

La relación entre evaluación del desempeño y las retribuciones com-

plementarias puede convertirse en un estímulo suficiente o bien en una compensación necesaria y justificada, por lo que una correcta medición afirmará la credibilidad del sistema retributivo en la vía de las retribuciones complementarias.

La continuidad en el mismo puesto de trabajo también se pone en riesgo, por lo que la no superación de la evaluación puede determinar la pérdida del puesto conseguido y su remisión a otro puesto de trabajo. Este

La evaluación permite medir y valorar una conducta profesional, así como el rendimiento en el puesto de trabajo y el logro o no de resultados

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



punto debería encender las alarmas para afinar en la regulación del procedimiento de evaluación y fijar correctamente todas las circunstancias que deben darse de forma objetiva y fehaciente para provocar unas consecuencias como las citadas en este punto, y que han generado la suficiente preocupación de los legisladores (entre otros CCOO) para añadir un punto 5 en la redacción del artículo 20 del EBEP.

Adequar los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar facilitaría la incorporación de una adecuada cualificación profesional que podrá obtenerse por la acreditación de la experiencia profesional en el trabajo o bien adquiriendo la formación profesional que el Instituto de las Cualificaciones (INCUAL) nos indique en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Cuando hablamos de promoción interna, la adquisición de la formación precisada o el reconocimiento y acreditación de los conocimientos son factores muy importantes a tener en cuenta, y por tanto para regular en la negociación colectiva.

Si tenemos interés en hacer posible que las agrupaciones profesionales no sólo se mantengan sino que se consoliden, será necesario rellenar su espacio con condiciones que se pactarán en el convenio colectivo. Si reflejamos en estas agrupaciones los puestos de trabajo que refleja el INCUAL y la formación necesaria del Catálogo Nacional de las Cualificaciones, podremos afirmar que no es necesario externalizar ni privatizar muchas de las tareas que se pretende dejar fuera del marco de las administraciones públicas.

El convenio colectivo es el marco adecuado para la regulación o actualización de las nuevas cualificaciones profesionales y su vinculación directa con la negociación colectiva; también para regular el contenido de los planes de formación dirigidos a la adquisición de las cualificaciones profesionales que permitan la continuidad de tareas y la mejora profesional de cada trabajador en cada puesto de trabajo.



Juan Martínez
Gabinete de Estudios
FE CCOO

Plantilla de PSEC y servicio de comedor

La extensión de los servicios complementarios y las plantillas del personal que los atiende constituyen el elemento del sistema educativo en el que se aprecian más diferencias entre comunidades autónomas y redes escolares

LOS SERVICIOS complementarios no ha sido una prioridad en la enseñanza pública, donde a las grandes desigualdades hay que añadir una patente falta de homogeneidad, más acentuada que en la privada, donde los datos son mucho más homogéneos.

Entre las causas que pueden explicar parcialmente este fenómeno cabe citar las distintas necesidades en comunidades muy rurales o muy urbanas, el nivel de población activa femenina o el distinto grado de influencia de los procesos de externalización que se están produciendo en los servicios complementarios. Pero esas justificaciones parciales no explican la situación global. Los cuadros que se exponen en la página siguiente demuestran la distinta valoración de cara a la presencia de este personal en los centros educativos y a la extensión de estos servicios, sobre todo en el comedor escolar.

Pese a que los datos en la enseñanza privada son más incompletos y fragmentarios, y los procesos de externalización considerables, al menos el 38,1% de la plantilla total de este personal trabaja en centros privados, que atienden al 32,7% del alumnado. Aunque se acorta la mayor desproporción existente hace unos años, la prestación de servicios complementarios es menor en la enseñanza pública, siendo éste un factor determinante en la elección de centro por parte de los padres.

Composición de las plantillas de la enseñanza pública

En la tabla 1 figura la composición de las plantillas en las comunidades

autónomas. Junto a ellas se ofrecen algunos criterios comparativos, para lo que hemos calculado la "ratio global alumnado por profesional" en cada comunidad y la correlación entre el porcentaje que representa la plantilla de cada comunidad sobre el total de la existente en España y el mismo peso pero referido al alumnado (tabla 1).

Los distintos criterios en la composición de las plantillas son evidentes. Hay comunidades en las que la plantilla del personal especialista supera a la del personal de servicios y multiplica la de personal administrativo, mientras que en otras ocurre al contrario.

Los apartados que exponen los pesos de la plantilla de PSEC y de alumnado de cada comunidad en el conjunto del Estado permiten establecer una correlación clara que refleja las distintas prioridades en el desarrollo de estos servicios. El paralelo de "ratios alumnado por profesional" pone de manifiesto grandes distancias que no se dan con ningún otro parámetro educativo (tabla 2).

La extensión del comedor escolar responde a necesidades sociales, que dependen de diversos factores como al nivel de ruralización o concentración urbana, la tasa de empleo femenina, la renta media, el modelo de jornada (que es muy importante en algunas comunidades, como Andalucía), entre otros. Con todo, son evidentes las enormes diferencias entre redes (mientras cuatro de cada cinco centros ofrecen el servicio en privada, no llega a un centro de cada dos en la red pública), y entre comunidades, sobre



TEMA DEL MES / Los nuevos desafíos del personal de servicios educativos

todo de pública (cinco mejoran y otros cinco empeoran en más de un 20% la media). Estos datos son un

reflejo de la influencia de las decisiones en política educativa. Por tanto, es necesario mejorar la oferta en la ense-

ñanza pública para que no pueda ser un factor excluyente en las elecciones educativas de las familias.

Tabla 1

Comunidad (1)	Personal Especialista	Personal Administr.	Personal Servicios	TOTAL	Alumnos/ Profesional	% PSEC	% Alumnos
ESPAÑA	18.652	10.993	39.961	69.606	72,1	100%	100%
Andalucía	2.430	2.175	5.511	10.116	111,6	14,5%	22,5%
Aragón	182	321	1.802	2.305	56,6	3,3%	2,6%
Asturias	172	265	1.079	1.516	57,8	2,2%	1,7%
Baleares	115	182	697	994	104,8	1,4%	2,1%
Canarias	2.162	796	1.860	4.818	54,2	6,9%	5,2%
Cantabria	104	123	711	938	58,8	1,3%	1,1%
Castill.yLeón	565	544	2.398	3.507	66,8	5,0%	4,7%
C. la Mancha	616	484	2.159	3.259	84,9	4,7%	5,5%
Cataluña	2.030	2.084	3.436	7.550	100,5	10,8%	15,1%
C.Valenciana	3.830	844	3.773	8.447	63,6	9,3%	10,7%
Extremadura	643	335	1.985	2.963	47,7	4,3%	2,8%
Galicia	586	316	3.040	3.942	67,7	5,7%	5,3%
Madrid	2.527	1.439	7.391	11.357	49,1	16,3%	11,1%
Murcia	509	442	1.220	2.171	89,0	3,1%	3,8%
Navarra	354	170	435	959	70,0	1,4%	1,3%
País Vasco	1.692	387	1.970	4.049	40,5	5,8%	3,3%
La Rioja	46	61	308	415	75,2	0,6%	0,6%
Ceuta/Melilla	89	25	186	300	87,3	0,4%	0,5%

(1) Elaboración propia con datos oficiales de plantillas del curso 2007/08 y de alumnado del 2008/09

Tabla 2. La extensión del servicio de comedor

Comunidad (1)	Centros Públicos	C. Públicos con Comedor	% del total	Centros Privados	C. Privados con Comedor	% del total
ESPAÑA	16.766	7.834	46,7 %	(2) 6.957	(2) 4.664	79,2 %
Andalucía	2.995	1.502	50,2	1.065	(2) ---	(2)
Aragón	522	235	45,0	265	213	80,4
Asturias	386	218	56,5	98	70	71,4
Baleares	309	179	57,9	138	124	89,9
Canarias	877	424	48,3	154	121	78,6
Cantabria	211	135	64,0	85	71	83,5
Castill.yLeón	964	517	53,6	321	271	84,4
C. la Mancha	890	327	36,7	156	106	67,9
Cataluña (2)	2.923	854	29,2	1.368	1.233	90,1
C.Valenciana	1.524	757	49,7	680	288	42,3
Extremadura	564	122	21,6	104	59	56,7
Galicia	1.382	514	37,2	359	219	61,0
Madrid	1.514	1.081	71,4	1.496	1.387	92,7
Murcia	571	226	39,6	182	107	58,8
Navarra	314	101	32,2	70	59	84,3
País Vasco	691	582	84,2	361	298	82,5
La Rioja	84	45	53,6	38	35	92,1
Ceuta/Melilla	45	15	33,3	17	3	17,6

(1) Elaboración propia con datos del curso 2007/2008 que incluyen la totalidad de los centros, independientemente de su nivel (las tasas de uso en Infantil y Primaria son más altas).

(2) No hay datos de los últimos cursos relativos a los centros privados andaluces con servicio de comedor, por lo que el porcentaje total corresponde, realmente, al resto de España excluida Andalucía.



El proceso de acreditación de competencias profesionales en Cataluña

En las Jornadas del PSEC se presentaron los datos más relevantes de la experiencia de acreditación de competencias que, con carácter experimental, se desarrolló en Cataluña entre 2003 y 2008, al amparo del derogado Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, que determina las condiciones básicas de las pruebas para la obtención de los títulos de FP.

Montserrat Milán

LA IDEA central no era vincular la información al nuevo proceso de acreditación de competencias regulado en el Real Decreto 1224/2009, dado que no es posible una comparación. Se trata de aportar información relevante sobre los aciertos y las dificultades del proceso que pudieran resultar de ayuda en el proceso de concreción de esta experiencia en los distintos territorios y sectores. Destacamos los siguientes datos:

- Al proceso acudió sólo el 0,16% de la población potencialmente beneficiaria.
- Hubo una gran concentración de candidatos entre los 35 y los 45 años, predominando el número de personas ocupadas (aproximadamente un 84,4%). Las no ocupadas no consideraron el proceso como una oportunidad para la ocupación.
- Sólo en el 22% de los casos los candidatos llegaron orientados por sus empresas.
- La mayoría de los candidatos optó por el proceso como medio de completar una titulación (41%) y, en menor medida, mejorar la estabilidad (30%).
- En un 55,5% de los casos no se ha producido ningún cambio salarial ni formativo después del proceso, aunque el 37% de éstos no ha valorado como cambio la contribución a completar un título.
- El 61% de los candidatos que comenzaron la fase de orientación concluyó el proceso de acreditación con una evaluación positiva



El 61% de los candidatos que comenzaron la fase de orientación concluyó el proceso de acreditación con una evaluación positiva

(acreditación parcial o total del título) y el 64,4% recomendaría participar en el proceso a terceras personas.

Se pueden resumir las siguientes conclusiones:

- La fase de orientación resulta insuficiente, dado el gran volumen de dudas de los participantes. Debe dimensionarse teniendo en cuenta la heterogeneidad de los participantes (nivel formativo, edad, competencias digitales...).
- Algunos documentos resultan abstractos y poco comprensibles.
- El requisito para superar con éxito la evaluación del tribunal es demostrar asertividad y seguridad en las explicaciones.
- El proceso ha generado expectativas entre la población adulta con una trayectoria profesional que no se había acompañado con una titulación, evidenciando que el meca-

nismo responde a una necesidad del mercado de trabajo.

- También es evidente la necesidad de una mejor orientación al finalizar el proceso para conectar mejor el proceso con la oferta formativa.
 - Las campañas de difusión han de ser amplias y llegar a las empresas pequeñas.
- En la última parte de la ponencia se presentó un modelo experimental titulado "Validación de la experiencia laboral", que está concebido como un mecanismo alternativo para la acreditación en tanto no se desarrolle la norma estatal en Cataluña. No existen datos todavía de este procedimiento que permite acreditar pequeñas "porciones" de módulos formativos contenidos en los títulos, sin tener que acreditar una unidad de competencia entera, como en el procedimiento anterior. En este contexto no es posible hacer una valoración todavía.



María José
Saura
Secretaría
de Universidad
FECCOO

Jornadas sobre el régimen jurídico y condiciones de empleo del PDI

Los profundos cambios normativos experimentados en los últimos años en la regulación de las condiciones de empleo del personal docente e investigador universitario (PDI), en el contexto de un cambio general de la normativa del empleo público, fueron objeto de debate en unas jornadas que la Federación de Enseñanza de CCOO celebró los días 24 y 25 de noviembre.

EN CONCRETO el tema monográfico de los debates fue el régimen jurídico y condiciones de empleo del PDI, así como las implicaciones de las reformas legales y sus posibles desarrollos, tanto normativos como en el ámbito de la negociación colectiva.

Con estas jornadas, que contaron con la participación de representantes de las secciones sindicales de las universidades públicas, se abrió el debate de las propuestas de CCOO en materia de condiciones de empleo del PDI universitario.

Las dos intervenciones y la ponencia corrieron a cargo de profesores titulares de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El profesor de la Universidad Autónoma de Madrid, Ricardo Morón, analizó los puntos críticos de la regulación de las condiciones de

empleo del PDI, y Juan B. Vivero Serrano, de la Universidad de La Laguna, abordó las competencias de la representación de los trabajadores y articulación de la negociación colectiva. El ámbito personal, clasificación profesional, las figuras contractuales y la carrera profesional del PDI laboral en la negociación colectiva de las universidades públicas fueron tratados por Josep Moreno Gené, profesor de la Universidad de Lleida.

Por la parte sindical se constituyeron dos grupos de trabajo, uno sobre la organización de la acción sindical en la universidad, y otro sobre las posibles

propuestas de CCOO en materia de condiciones de empleo del PDI universitario, que debatieron aspectos generales y comunes, condiciones particulares a los diferentes colectivos, procesos evaluadores y Espacio Europeo de Educación Superior y Espacio Europeo de Investigación.

Las conclusiones de las jornadas que se elaboren serán enviadas a las secciones sindicales para poder hacer aportaciones y, finalmente, la Sección Federal de Universidades aprobará un documento que servirá de hoja de ruta y una publicación con las ponencias recogidas.

Con estas jornadas se abrió el debate de las propuestas de CCOO en materia de condiciones de empleo del PDI

T.E. digital

Toda la información de enseñanza, actualizada cada semana, la puedes encontrar en nuestro TE digital. Lo encontrarás en nuestra Web:

www.fe.ccoo.es

CCOO

enseñanza

tedigital@fe.ccoo.es

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

**La educación es un derecho,
DEFIÉNDELO**

www.preparadoresdeoposiciones.com

informacion@preparadoresdeoposiciones.com

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

SALAMANCA: Tel.: 923 12 35 58 - 661 211 958

👉 OPOSICIONES Y CURSOS HOMOLOGADOS

¡TU ÉXITO ES EL NUESTRO!



PRIVADA

La negociación colectiva en tiempos de crisis

Ana Crespo
Secretaría de
Enseñanza Privada
FE CCOO

EN EL ÁMBITO estatal está abierta la negociación de dos convenios colectivos sectoriales, el VI de la Enseñanza Concertada y el XIII de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. También continúa abierta la negociación en el ámbito de Reforma Juvenil y Protección de Menores, que desde hace bastantes meses se encuentra paralizada a la espera del inicio de un convenio general o marco de referencia que englobaría todo lo que llamamos Intervención Social (actividades dirigidas a menores, inmigrantes, exclusión social, etc).

También se negocian dos convenios colectivos estatales de empresa en ese mismo ámbito de menores. La proliferación de este tipo de convenios, sin un marco referencial del sector, no sigue el modelo de estructura de la negociación que defendemos en CCOO, pero tampoco podemos impedir que, ante la situación de parálisis "sine die" de un convenio sectorial general, esos trabajadores y trabajadoras opten por mejorar unas condiciones laborales que, por el momento, no tienen más referencia que el Estatuto de los Trabajadores.

En una crisis económica tan profunda como la actual es imprescindible

reconsiderar los objetivos prioritarios en cada negociación y los criterios generales comunes a todas ellas. Si la reivindicación tradicional fundamental, además de la reducción de la jornada, común a todos los sectores de la enseñanza privada, era la mejora o el mantenimiento del poder adquisitivo, no cabe duda de que ahora, cuando la desviación del IPC tiene valores negativos y se prevé que a final de año pueda quedar en torno a un 0,3 % con respecto al 2008, la subida de los salarios, en términos de subida porcentual, no puede ser el objeto principal de nuestra tabla reivindicativa. Al menos no de forma directa. Mediante otro tipo de mejoras no estrictamente salariales, a medio plazo sí se puede influir indirectamente en la mejora de las retribuciones.

Éste puede ser un buen momento para arrancar esas otras reivindicaciones que suelen quedar siempre en la plataforma y nunca en el texto firmado, por concentrar demasiado la discusión con las patronales en unas cuantas décimas arriba o abajo la subida salarial. No se trata de renunciar a objetivos de plataformas anteriores sino de unificar los esfuerzos en aquellos objetivos que, sin ser económicamente muy costosos de forma inmediata, nos permitan regular

aspectos tan fundamentales como la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, la salud laboral, los planes de igualdad, la participación y los derechos sindicales o la regulación de los tiempos de trabajo. Muchas de estas cuestiones, si se hacen bien, no cabe duda de que también mejorarán, a medio plazo, los salarios.

En cuanto a clasificación profesional, nuestras plataformas han de basarse en la siguiente metodología de trabajo:

1. Determinar con precisión las diferentes funciones que intervienen en la actividad de las empresas, definiendo las categorías profesionales más adecuadas y eliminando las obsoletas o innecesarias e introduciendo otras nuevas, si es el caso.
2. Determinar con la ayuda del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, la cualificación y formación idóneas y por tanto exigibles, a partir de la publicación del convenio, para ocupar los diferentes puestos de trabajo en la empresa.
3. Agrupar las categorías o puestos de trabajo, atendiendo a los diferentes niveles de competencia, mando y responsabilidad en la empresa, en grupos profesionales.
4. Proceder a la asimilación de las



Incrementos salariales

POR LO QUE se refiere a los salarios, si bien con carácter general nuestras pretensiones han de ser necesariamente modestas, ello no es óbice para que aprovechemos este momento y apostemos por incrementos asimétricos que tiendan a elevar todos aquellos salarios inferiores a 800 euros brutos mensuales y aquellos otros que, siendo más elevados, entendamos no responden al nivel de cualificación y responsabilidad que se les exige.

También serán objeto de especial dedicación la mejora en la capacidad de actuación y de competencias de los delegados y delegadas de prevención en materia de salud laboral y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad. En definitiva, lejos de renunciar a objetivos como respuesta a la crisis, debemos aprovecharlo para dotar a la negociación colectiva de otros contenidos tradicionalmente menos trabajados.

categorías (o puestos de trabajo) desaparecidas o agrupadas a las nuevas, estableciendo tiempos razonables de adaptación, pues sin duda repercutirá positivamente en el establecimiento de los nuevos niveles salariales.

Esa clasificación profesional tendrá poco recorrido si no la ligamos al establecimiento de mecanismos que fomenten la formación dentro de la empresa (crédito horario mínimo en jornada laboral, complemento de desarrollo profesional, etc), o, si no es posible por su escaso tamaño, fuera de ella y que permitan a los trabajadores y trabajadoras mejorar su cualificación y, por tanto, sus posibilidades de promocionar profesional y salarialmente en la empresa. Es también fundamental que en estos procesos se establezca la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, garantizando el control, la transparencia y objetividad en los procedimientos y la igualdad de oportunidades.

Con respecto a la regulación de los tiempos de trabajo, hemos de ser conscientes de que en muchas empresas, por la naturaleza de sus actividades, es imposible establecer jornadas y horarios rígidos, de lunes a viernes, sin poner en riesgo la viabilidad de las mismas. Pensemos, por ejemplo, en centros de formación no reglada cuyos cursos van dedicados a otras empresas que imponen sus horarios o a trabajadores que han de compatibilizar los cursos con su jornada laboral. Es evidente que la empresa formativa ha de flexibilizar las jornadas de los trabajadores y trabajadoras para garantizarles su continuidad en la misma. Siempre será mejor prever y controlar sindicalmente estas circunstancias que dejar al empresario que disponga sin control alguno. Por consiguiente, parece imprescindible regular en aquellas actividades que lo requieran los procedimientos para proceder a flexibilizar horarios, fórmulas de compensación por tiempos de espera o puesta a disposición, plazos, criterios, etc, que permitan a la RLT controlar e influir, o en su caso oponerse, a los cambios y adaptaciones que se pretendan imponer en cada empresa.



Pedro Sáenz Almeida
Gabinete de Estudios
FE CCOO

La educación en España: ficción y realidad

El último Informe español Objetivos Educativos y Puntos de Referencia 2010, elaborado por el Ministerio de Educación, ilumina la amplia brecha que nos separa de Europa. La lectura de los datos que ofrece arroja luz sobre el profundo socavón que tendríamos que haber allanado para poder llegar en un estado presentable a la convergencia europea del 2010 en materia educativa

Pedro Sáenz Almeida
Gabinete de Estudios FE CCOO

RECONOCIENDO y valorando los progresos realizados, la realidad es tozuda y se da de bruces con la ficción optimista que, con demasiada frecuencia, nos han venido ofreciendo las declaraciones oficiales. No pretendemos aquí ser catastrofistas al valorar nuestro sistema educativo, pero nos sentimos en la obligación de ser realistas.

Diez son los indicadores o puntos de referencia que recoge el Informe español. Sus datos son concluyentes: estamos realmente mal en siete de los diez indicadores que señalan el estado de nuestro sistema de educación y formación en relación con Europa.

Para llegar a esa conclusión, basta con repasar los puntos de referencia en los que nuestra nota es de suspenso bajo.

Los datos de abandono escolar prematuro en nuestro país son alarmantes: casi un tercio de nuestros jóvenes no sigue ningún tipo de formación al acabar la ESO; en el caso de los varones, un 35,8% termina su vida

escolar y su formación con la secundaria obligatoria. En contraste con nuestra situación, la población juvenil de la UE que sólo cursa estudios obligatorios es del 14,8%. En España duplicamos ampliamente la media europea en lo relativo a abandono escolar prematuro. Los acuerdos de Lisboa señalan que para el 2010 esta tasa no debería superar el 10%.

Y no son sólo malos datos, sino malas e injustas realidades, porque los altos porcentajes de jóvenes que abandonan tempranamente el sistema escolar son los que engrosan la mano de obra no cualificada, los que tiene contratos más precarios y los primeros que ahora pasan a formar parte de las largas filas del paro en nuestro país.

Rebasando el ámbito europeo y según los datos contenidos en el documento *Panorama de la educación, Indicadores de la OCDE 2009*, sólo el 22% de ciudadanos españoles ha completado la Educación Secundaria Postobligatoria, frente al 42% de los países de la OCDE. A este propósito conviene recordar que para el 2025 el

El porcentaje de nuestros alumnos que no obtienen título en ESO, el 30,8%, nos viene indicando que existen problemas que urge solucionar



mercado de trabajo no podrá absorber más de un 15% de mano de obra no cualificada.

Paralelamente, el porcentaje de nuestros alumnos que no obtienen título en ESO, el 30,8%, nos viene indicando que existen problemas que urge solucionar. Pero a la realidad de ese frío y hasta escalofriante dato se contraponen la ficción en forma de predicción optimista: en el informe al que nos venimos refiriendo, las previsiones españolas oficiales aseguran que el fracaso escolar se reducirá para el 2010 en 7 puntos, bajando hasta 23,8%, cuando la tendencia entre 2000 y 2007 fue de un aumento del fracaso escolar en 4,2 puntos porcentuales.

Nos preguntamos cómo reduciríamos el fracaso escolar sin, por ejemplo, hacer algo tan sencillo como mejorar la *ratio* profesor/alumno, a fin de posibilitar una atención personalizada al alumnado. Pero con esto entramos en la realidad de las inversiones, y eso ya son palabras mayores: un aumento significativo del profesorado, de manera que se pueda frenar nuestro inquietante fracaso escolar, requiere un aumento sustancial del gasto educativo.

Se podrá argumentar que no es posible ahora, en tiempos de crisis económica, incrementar de forma importante el gasto educativo. Pero tampoco se apostó por ese incremento en tiempos de expansión económica, quizás porque entonces el boyante

modelo del ladrillo y sus derivados parecían poder enjugar la mano de obra no cualificada que abandonaba tempranamente nuestro sistema educativo: en los Presupuestos Generales del Estado para el 2010 el porcentaje PIB dedicado a educación es del 4,95%. Ese porcentaje puede ser presentado desde la oficialidad bienintencionada como un importante logro, aunque en realidad supone un aumento de sólo 67 centésimas respecto al porcentaje que invertíamos en educación hace diez años.

A eso se añade que nuestro país no es un ente homogéneo en cuanto a inversión educativa: entre la comunidad autónoma que más viene gastando en educación y la que menos gasta hay una diferencia de hasta 3 puntos respecto de su PIB. Y eso en realidad supone unas diferencias de mucho dinero que, junto con otros factores como el gasto por alumno, se traducen en fragantes desigualdades entre unas y otras autonomías.

Con los datos que aporta el Informe sobre *Objetivos 2010* también estamos lejos de cumplirlos en el dominio de competencias básicas, con un porcentaje de más del 25% de nuestros alumnos con escasa competencia en comprensión lectora; lejos, en el

número de titulados en secundaria postobligatoria, Bachillerato y FP de Grado Medio, con un desfase de 30 puntos porcentuales respecto a los países europeos de nuestro entorno; en FP de Grado Superior, a 17 puntos por debajo de la media europea; en el número de graduados en Ciencias, Matemáticas y Tecnología, con el 11,1 por mil habitantes, frente al 17,6‰ de la Unión Europea...

Desgraciadamente, de lo que hablamos no es de una apuesta que nos gustaría ganar, o de una carrera en la que sería bonito llegar entre los primeros; en realidad estamos hablando de un porcentaje importante de jóvenes españoles que corren el riesgo de salir de nuestro sistema educativo sin esperanzas de conseguir un empleo digno como base de realización de su proyecto personal de vida.

En mayo de este año el Consejo de Europa definió los *Objetivos 2020* en materia educativa. Ojalá el Pacto Social y Político por la Educación, que todos consideramos necesario, consiga materializarse y nos ayude a solucionar las actuales deficiencias de nuestro sistema educativo, poniéndonos en disposición de alcanzar los nuevos retos del 2020; porque parece claro que no llegaremos a los del 2010.

Con los datos que aporta el Informe sobre Objetivos 2010 también estamos lejos de cumplirlos en el dominio de competencias básicas

Convivencia escolar

www.fe.ccoo.es

Para el profesorado:

- **Autoridad académica y profesional**
- **Respeto y reconocimiento social**

Para la educación:

- **Recursos e inversión**



CCOO

¡Participa y movilízate! ¡Soluciones ya!

enseñanza



Carmen Perona
Abogada
de CC.OO.

consultas jurídicas

■ Vacaciones y baja por enfermedad

Soy trabajadora de la enseñanza privada concertada, y acordé disfrutar parte de las vacaciones anuales entre los días 10 y 16 de abril, pero no pude disfrutarlas por encontrarme de baja por enfermedad durante el periodo comprendido entre el 19 de marzo y el 11 de mayo ¿Tengo derecho a recuperar estos días de vacaciones?

G.B.M.(Murcia)

Una sentencia del pasado 14 de junio del Tribunal Supremo argumenta, en un caso similar, a favor del trabajador, al considerar que el pleno disfrute del derecho a vacaciones implica que el trabajador se encuentre en una situación que pueda disfrutarlas, entendiendo, igualmente, que los pactos colectivos reflejados en el calendario laboral de una empresa no pueden obstaculizar este derecho cuando se presentan circunstancias como ésta, que deben considerarse como excepciones.

Con esta sentencia el Tribunal Supremo modifica la doctrina anterior del propio Tribunal y da paso a la aplicación de la más reciente doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas para los mismos supuestos, que mejora la interpretación a favor del trabajador.

Hasta la publicación de esta sentencia la interpretación había sido en contra del trabajador, es decir, no había posibilidad de cambiar la fecha de las vacaciones fijadas con antelación. Ahora bien, cuando la baja laboral se produce una vez iniciadas las vacaciones, el tratamiento es completamente diferente: se considera que la enfermedad no "interrumpe" el disfrute vacacional (a no ser que el convenio colectivo de la empresa contemple otra cosa), con lo cual el trabajador pierde las vacaciones.

■ Auxiliar de conversación

Durante ocho años trabajé como auxiliar de conversación en Roma ¿Se me computa este tiempo a efectos de trienios y de antigüedad en la Administración?

C.M.J (Madrid)

La disposición adicional vigésimo sexta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, añadida por la ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, ha establecido que deben computarse, a efectos de trienios, los servicios prestados en cualquier administración pública de cualquier estado miembro de la Unión Europea. Los servicios prestados como "auxiliar de conversación" en un centro educativo público de cualquier país de la Unión Europea pueden considerarse como prestados en la Administración educativa del país de que se trate. A efectos del reconocimiento de estos servicios son calificables tanto si se ha trabajado como personal laboral o como interino.

■ Protección de datos

¿Cómo podemos crear un fichero de personal en la universidad sin vulnerar la Ley de Protección de datos?

S.L.V. (Madrid)

Las universidades públicas no pueden crear y utilizar ficheros de datos de carácter personal sin la oportuna publicación de la disposición de carácter general. En este sentido la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) tipifica como infracción grave proceder a la creación de ficheros de titularidad pública o iniciar la recogida de datos de

carácter personal para los mismos, sin autorización de disposición general, publicada en el BOE o Diario Oficial correspondiente.

De igual manera, la LOPD tipifica como infracción leve, cuando no sea constitutivo de infracción grave, no solicitar la inscripción del fichero de datos de carácter personal en el Registro General de Protección de Datos.

La LOPD define al responsable de los ficheros de datos personales como la persona física y jurídica que puede decidir sobre el contenido, la finalidad y uso de los datos.

En el caso de las universidades, el responsable del fichero es el órgano administrativo que trata la información y competente en la materia, teniendo capacidad de decidir sobre el contenido, finalidad y uso del tratamiento de datos que se realiza, como el rectorado, la facultad o escuela, los vicerrectorados, la secretaría general, la gerencia general, los servicios jurídicos, los servicios médicos, etc. En todo caso, la responsabilidad sobre cada fichero dependerá de lo que se establezca en los Estatutos de la Universidad. Así, por ejemplo, la responsabilidad sobre el fichero destinado a la gestión académica recae normalmente sobre el Vicerrectorado de Alumnos, la del fichero con los datos de los títulos académicos recae sobre la Secretaría General, mientras que el fichero que elabora la nómina correspondería a la Gerencia, etc.

El responsable de un fichero debe indicarse expresamente en el correspondiente anexo de la disposición en la que se crea el mismo.

En el caso de que un fichero que comparta entre varios órganos o responsables los datos, la responsabilidad recaerá sobre el órgano que ostente la representación legal de las funciones a las que el fichero da apoyo.

Formación para el año 2010

José Pineda y Pilar Losada
Secretaría de Formación FECCOO

LA FORMACIÓN es una herramienta estratégica para salir de la crisis. Para la Federación de Enseñanza de CCOO constituye un elemento primordial para incorporar a la negociación colectiva en todos sus ámbitos y mejorar las condiciones laborales en los diferentes colectivos que la conformamos.

Se aproximan las convocatorias para la subvención de planes de Formación Continua tanto para los sectores públicos como en los privados, que hacen posible la gratuidad de la formación para los participantes en las acciones formativas. Próximamente se publicarán en el BOE las dos grandes convocatorias que promovemos. Por un lado, la que proviene del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas (AFCAP) y, por otro, la derivada del Acuerdo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), que ampara la formación en los sectores de privada.

Estamos trabajando a fondo con todos los recursos de los que disponemos para implantar nuestros planes de formación en estrecha coordinación con las personas responsables de formación en todos los territorios del Estado. Los informes de evaluación que llevamos a cabo cada período finalizado constituyen un instrumento imprescindible para atender las necesidades de los sectores educativos a los que nos dirigimos. Además nos ayuda a seguir innovando y mejorando la calidad de la formación que impartimos. El mejor indicador de ésta para nosotros es la enorme aceptación que tiene nuestra formación a través de una demanda cada vez mayor y el nivel de satisfacción que manifiestan los participantes a través de los cuestionarios de evaluación de las actividades impartidas.

Tenemos una oferta diversificada que se imparte a través de las distintas modalidades de formación que dan cobertura a las diferentes necesidades.

Tanto la formación presencial como la teleformación (a distancia, con plataformas on-line) o la mixta (presencial y teleformación) se utilizan en función de los requerimientos e intereses diversos de los participantes a los que nos dirigimos.

En los últimos tiempos venimos apostando por incrementar la modalidad de teleformación. Su aspecto fundamental es el acceso universal y continuo al aprendizaje permanente, dado que es un elemento esencial en la sociedad del conocimiento, eliminando las barreras geográficas, así como la compatibilidad con las jornadas laborales y la vida familiar adaptando los horarios de participación en las acciones formativas. Asimismo, permite un aprendizaje más personalizado a través de las tutorías, además de un aprendizaje socializado mediante la participación en los foros creados en las plataformas con esa finalidad.

La formación *e-learning*, como modalidad que complementa un amplio plan de formación que promovemos, representa un modelo óptimo en el aprendizaje. Para ello hemos tenido en cuenta las diferentes necesidades específicas y motivaciones de los trabajadores con el fin del reconocimiento de las competencias obtenidas y su correspondencia con desarrollo profesional.

Nuestra oferta formativa se dirige a las personas en activo de todos los colectivos que están amparados en los dos acuerdos citados anteriormente. Es una formación dirigida a los profesionales del ámbito educativo, tanto si son afiliados como si no, que difundimos por los medios a nuestro alcance (publicaciones, webs, correos electrónicos, etc.). La afiliación recibe la publicidad de manera personalizada. Cada territorio hace, además, su propia difusión de los planes.

Las personas en situación de paro, con carné del INEM, podrán acceder, en un porcentaje tasado por la Fundación Tripartita, a formación subvencionada en el plan que ofertamos.

Museo del ruido



Víctor Pliego

LOS vigilantes de los museos me inspiran compasión. Antes disfrutaban de un trabajo tranquilo y relajante, incluso aburrido, pero muchos corren hoy el peligro de volverse locos. Ha surgido un nuevo riesgo laboral en los museos, pues no hay exposición que no tenga instalada en alguna de sus salas algún aparato infernal de ruido incesante. La grabación sonora o de vídeo se repite hora tras hora, destruyendo el respetuoso silencio que antes reinaba en aquellas acogedoras salas.

La exposición que el Museo Reina Sofía dedicada a los encuentros de Pamplona de 1972 es magnífica. Confirma la trascendencia que tuvo aquella convocatoria y cómo se utilizó para expresar el malestar político de diverso signo. Pero la exposición está inundada de ruidos desquiciantes para el visitante, y no quiero ni imaginar la tortura que suponen para los vigilantes que pasan allí todo el día. También descubro presencias horribles en algunos montajes teatrales que cuentan con un "espacio sonoro". "Proprio come se nulla fosse avvenuto" es un espectacular y precioso montaje de Roberto Andò llegado al festival de Otoño de Madrid desde Nápoles. Durante dos tercios de la función suena una continua música de fondo superpuesta a las excelentes voces de los actores, así como a la música que se interpreta en escena. La interferencia resulta perturbadora en un grado que no creo que sea plenamente intencionado. Y unos amigos sensibles a estas cuestiones me hacen notar que lo mismo le pasa a la película de Amenábar, "Ágora", cuya incesante música de fondo provoca un distanciamiento que sin duda perjudica al resultado final. Porque el ruido nubla el entendimiento.

Tercer Encuentro de sindicadas: educando en igualdad

Secretaría de la Mujer. FECCOO

LOS PASADOS días 20 y 21 de noviembre se reunieron en Madrid trabajadoras de la educación de FECCOO, FETE-UGT y STES-i con el objetivo de abrir nuevos caminos en la práctica sindical conjunta y aproximarse a la realidad educativa de las distintas comunidades autónomas. El encuentro estuvo respaldado por el Instituto de la Mujer.

Con el nombre de *sindicadas* se ha querido bautizar un espacio compartido de reflexión, encuentro y acción de las mujeres de estas tres organizaciones sindicales que, respetando las diferencias propias de cada sindicato, avance en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza e impulse el intercambio de los planteamientos teóricos y prácticos que sustentan la coeducación.

Recogemos a continuación un extracto de algunos párrafos de la Resolución final de este Tercer Encuentro de *Sindicadas, educando en igualdad*.

- Celebramos que este Tercer Encuentro haya coincidido con el 76º aniversario de la primera vez en que las españolas ejercimos el derecho al voto.
- Saludamos la inminente aprobación de la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo, con los avances legislativos que supone, aunque lamentamos que no recoja todas las demandas históricas del movimiento feminista de este país.
- Constatamos determinados avances en el sistema educativo. Así, las chicas obtienen mejores resultados académicos, permanecen más tiempo en el sistema y participan más en la educación no formal que los chicos. Pero, junto a esa realidad, hay otra que nos habla de

escasa presencia femenina en las carreras científico-técnicas, de ausencia de las mujeres y de sus aportaciones en todos los terrenos, en los contenidos curriculares, de reproducción de roles y estereotipos sexistas en nuestros centros educativos. Por ello, es necesario, seguir transformando el sistema educativo, cambiando los contenidos y los libros de texto, formando al profesorado y potenciando todo tipo de mecanismos que animen una auténtica práctica coeducativa en los centros escolares.

- Demandamos la aplicación de políticas específicas de empleo que tengan por objetivo la eliminación de la discriminación que sufrimos las mujeres en el mercado laboral, agudizada por la actual crisis económica. Leyes que luchen contra el desempleo, la precariedad, la segregación horizontal y vertical, así como el trabajo a tiempo parcial que, tal como está concebido, constituye una nueva forma de discriminación contra las mujeres.
- Aplaudimos la aprobación por la Asamblea General de la ONU de la nueva "Arquitectura de género" y exigimos que en los criterios de selección de los puestos de decisión y en su funcionamiento, se abran espacios para la participación efectiva de las mujeres de la sociedad civil, para que esa arquitectura sea realmente habitada por ellas.
- Ante la cercanía del semestre de Presidencia española de la Unión Europea, reclamamos un impulso decidido para lograr la educación inclusiva que promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la creación del Observatorio Europeo sobre la violencia contra las mujeres y que los mayores avances conseguidos por las mujeres en cada país sirvan de referencia al conjunto de las políticas de la UE.

Estar



Luis García Trapiello

ESTÁN los árboles plantados en las orillas de los ríos. Están las piedras en el camino y los granos de arena están en los desiertos formando dunas. Eso es estar. Y sin embargo, la gente busca estar en algún sitio. Es lo vital o lo mineral. "¿Dónde has estado este puente?" es una pregunta inocente que esconde la respuesta relevante, pues da pie para que el interlocutor pueda poner todo su énfasis y llenar ese "dónde" con los lugares más emblemáticos de la cultura. Así, ha estado en Roma, en el Louvre, o en el Kursaal; en todos aquellos sitios que el canon ha determinado como objetos del conocimiento que una persona culta debe haberse apropiado en algún momento de su vida.

No es lo mismo estar en Roma que visitar Roma, como no es lo mismo haber estado en el Kursaal que haber escuchado la Sinfónica de Berlín en el Kursaal. Pero a la gran mayoría lo que le importa es estar. Por eso todo está lleno. No se contemplan extasiado los cuadros de un museo, ni se pasea por un claustro románico en silencio mirando las piedras de los capiteles y los guijarros del suelo. En algarabía perpetua, con el mismo alboroto con el que los chopos rugen con el vendaval, esa gente, mucha, muchísima, está en las galerías de El Prado, en el claustro de los Jerónimos de Granada o en una esquina de Santillana del Mar.

Se podían convencer de que para *estar* es mejor estar en una bodega trasegando vino, en la playa tomando el sol o en el bar de la esquina jugando a la brisca, mus o guiñote.

ANDALUCÍA

CCOO considera positiva la propuesta de Educación para cubrir las bajas docentes

ANTE la próxima puesta en marcha del modelo experimental sobre cobertura de bajas del profesorado, CC.OO. considera positivos los últimos avances propuestos por Educación, pero cree que es preciso contar con un adecuado presupuesto que los haga posible y recuerda la necesidad de no olvidar el resto de los centros en tanto estos no apliquen este modelo experimental.

Tras la reunión mantenida por la Consejería de Educación y los sindicatos, en el marco de la Mesa Sectorial de Educación, con el objetivo de consensuar un nuevo modelo experimental de sustituciones del profesorado, CCOO valora el avance de la propuesta llevada a dicha mesa por la Administración. El nuevo documento recoge las propuestas de CCOO, en concreto diferenciar el apoyo educativo de la

cobertura de bajas del profesorado, insistiendo en que el profesorado de apoyo en Infantil y el asignado en los centros acogidos al Programa de Calidad, debe serlo para refuerzo educativo con el alumnado con mayores problemas de aprendizaje y nunca para sustituir al profesorado del propio centro.

El nuevo documento acepta la propuesta de que cualquier baja se debe cubrir con un plazo máximo de cinco días lectivos, reconociéndose por primera vez la lentitud de la Administración. Para el secretario general de la Federación de Enseñanza de CCOO, José Blanco, "este nuevo modelo experimental trata de paliar la eterna espera que sufren los centros antes de cubrir cualquier sustitución, espera que actualmente tiene un mínimo de quince días." Otra de las incorporacio-

nes incluidas con respecto a la cobertura de las bajas es que se tramitarán desde la dirección de los centros y periódicamente se informará al claustro de profesores sobre las decisiones adoptadas. La propuesta, planteada por CCOO, pretende que este modelo experimental cuente con total transparencia en cada una de las decisiones adoptadas ante la cobertura de cualquier baja, y que el centro en su conjunto se convierta en su propio gestor.

Para CCOO es fundamental el presupuesto asignado para las coberturas de las bajas del profesorado. En este sentido, insistirá en la necesidad de un presupuesto específico que posibilite la cobertura de todas las bajas en estos 200 centros de modo experimental, pero sin olvidar que deben cubrirse con urgencia las sustituciones del profesorado.



ARAGÓN

Jornada de debate sobre el desarrollo del real decreto de Enseñanzas Artísticas

EL PASADO 13 de noviembre la Federación de Enseñanza de CCOO organizó en Zaragoza una jornada en el Conservatorio Superior de Música, dedicada al análisis de la aplicación y desarrollo del recientemente publicado Real Decreto 1614/2009, de 26 de octubre, BOE del 27 de octubre, que regula la ordenación de las Enseñanzas Artísticas Superiores. Este Real Decreto reestructura todas las enseñanzas, que a partir de ahora podrán impartir títulos de grado, doctorado e incluso máster no de forma indirecta como hasta ahora sino directamente.

El sindicato aborda así la importancia de estas enseñanzas, desde la ya histórica reivindicación para que reciban la misma consideración que las superiores universitarias, y cómo han de desarrollarse en el marco del Espacio Europeo de la

Educación Superior (EEES). El programa arrancó con la inauguración de la jornada a cargo de Felipe Faci, director general de Administración Educativa, quien dio paso a la ponencia "El RD de Ordenación de las Enseñanzas Artísticas. El estado actual del Proyecto de RD de enseñanzas Mínimas de los títulos de las Enseñanzas Artísticas Superiores", a cargo de Juan López, subdirector general de Ordenación Académica del Ministerio de Educación. Continuó la sesión Joseph Albert, doctor en Estética, profesor de la Escuela Superior de Diseño de Alcoy y representante de CCOO en el CSEA, con una ponencia sobre la visión desde el Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas de las nuevas enseñanzas artísticas superiores en el marco del EEES y la actualización de los ciclos formativos de

grado medio y superior de las enseñanzas profesionales".

La sesión de tarde comenzó con una ponencia titulada "La visión de CCOO sobre la historia y el papel actual de las enseñanzas artísticas superiores en el marco del EEES", de Juan Pagán, responsable de enseñanzas artísticas de Madrid de CCOO, profesor de Fundamentos de Composición en el Conservatorio Profesional "Teresa Berganza", de Madrid. Finalmente, la jornada se clausuró con una mesa redonda sobre el modelo organizativo de los Centros Superiores de Enseñanzas Artísticas en la que participarán Pedro Purroy y Guillermo Torres, director del CSM de Zaragoza y Jefe de Estudios de la Escuela Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de Huesca.



Ley de Evaluación Docente: discriminación permanente

EL GOBIERNO del Principado pretende aprobar la Ley de Evaluación Docente que anulará el acuerdo sindical de 27 de diciembre de 2006 y no reconoce el pago de las cantidades adeudadas desde el 1 de enero de 2007 (efecto retroactivo). Además, establece categorías y diferencias retributivas entre profesorado con idéntica experiencia: nada menos que percibir el anticipo de un sustancial complemento por el hecho puro y simple de haber presentado una exigua solicitud formal, en virtud de un procedimiento declarado nulo por el TSJA.

La nueva norma trata de contentar a quienes cobran desde el 1 de enero de 2007. Pero ni esto consigue (tendrán que devolver quienes no superen la evaluación). Los nuevos adscritos no cobrarán, en el mejor de los casos y si son evaluados positivamente, hasta octubre de 2010, sin ningún efecto retroactivo, y quienes a 1 de enero de 2010 no cuenten con cinco años de experiencia, tendrán que esperar a más allá del año

2015. Esto es una sinrazón y una maniobra injusticia, pues estarán realizando el mismo trabajo con una retribución inferior. Se trata, por tanto, de una ley para dividir al profesorado y consagrar una discriminación salarial permanente.

La "bondad" de la ley, según sus defensores, reside en que abre un nuevo plazo de incorporación a quienes no se habían apuntado a la "carrera". Tal bondad consiste en retrasar en más de quince meses el compromiso adquirido por el Gobierno regional con UGT y USIPA en Mesa General de abril de 2009, de abrir un nuevo plazo de adhesión del pago a cuenta con efectos de 1 de julio de 2009.

La ley no está en el marco de la carrera. Es inconsistente desde el punto de vista jurídico. En la función docente no habrá carrera hasta que no se disponga de la norma básica, es decir, del Estatuto Docente. Sin embargo esta ley, anticipándose al Estatuto, liga retribuciones a la superación de la evaluación, modificando el sistema retributivo antes del establecimiento de nuestra legislación específica.

El calendario de aplicación, con el compromiso de un recorrido paralelo al que tengan los demás empleados públicos, es un brindis al sol. Al no contemplarse un período transitorio, tendrán que esperar como mínimo al año 2017 (seis años en la Primera Categoría para acceder a la Segunda) para alcanzar el segundo nivel. Pero aún hay más, sin Estatuto Docente no hay carrera y sin carrera no hay niveles. El sistema de evaluación es totalmente desconocido (de nuevo un cheque en blanco) y queda pendiente de la aprobación de las correspondientes normas reglamentarias. Nada se sabe de lo que se entiende por absentismo o por mayor dedicación, por citar alguno de los factores de valoración.

CCOO siempre ha defendido y defenderá que todo el mundo siga cobrando, que nadie tenga que devolver y que el Gobierno corrija la discriminación existente, bajo el principio de a igual trabajo, igual salario. La arbitrariedad y la injusticia pueden combatirse con la movilización de todo el profesorado.



CCOO discrepa de la sentencia contra el director del CEIP "Nueva Montaña"

LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CCOO acata la sentencia que condena por igual al director del CEIP "Nueva Montaña" y a un padre que le agredió, pero ni la comparte ni la entiende y discrepa profundamente de ella.

CCOO entiende que cuando fue agredido, el docente ejercía las funciones propias de su cargo.

"Esperamos que, una vez leída esta sentencia, no sean muchas las personas que piensen que sale muy barato (100 euros) agredir a un empleado público en su puesto de trabajo", añade el sindicato.

El origen de esta agresión se remonta al deseo de los padres, expre-

so hace unos años, de que sus hijos reciban una educación basada en creencias religiosas ultraortodoxas. Para CCOO este problema, ya viejo, se ha enquistado por la incapacidad del Servicio de Inspección Educativa para abordarlo. En vez de resolverlo a tiempo, ha hecho dejación de funciones, con el resultado de que el agredido ha sido el único que ha asumido sus responsabilidades, tratando de cumplir con la legalidad vigente.

Por todo esto, CCOO se solidariza con el director del CEIP "Nueva Montaña" y exigirá a la Consejera de Educación que depure responsabilidades en el Servicio de Inspección Educativa, princi-

pal responsable del problema. El sindicato considera encomiable que se inste a todos los centros a que realicen Planes de Convivencia. "Pero si esto no se acompaña con medidas de apoyo reales al profesorado y una valoración efectiva de su autoridad profesional, todos estos esfuerzos serán baldíos".

Por tanto, el sindicato insistirá en la petición de respeto hacia los docentes, por su trabajo y, sobre todo, a las personas y su integridad física, moral y laboral.

Finalmente, ofrece sus servicios jurídicos a todos aquellos compañeros que se encuentren afectados por situaciones similares.



Respuestas sindicales ante la crisis

El pasado 5 de noviembre la FECCOO CyL celebró en Segovia una jornada formativa que contó con la participación entre los ponentes de Salce Elvira, secretaria de I+D+i de CCOO, Albert Recio, profesor titular del Departamento de Economía Aplicada de la UAB, Paloma López, secretaria confederal de Empleo y Migraciones, y Luisa Martín, secretaria de Política Educativa de la Federación estatal de Enseñanza.

LOS PONENTES coincidieron en señalar la necesidad de tener en cuenta a las personas al buscar la salida a la crisis y en la importancia de la educación en la consecución de un nuevo modelo productivo que genere empleo de calidad. Se dudó de la capacidad del Gobierno para liderar este cambio cuando los Presupuestos Generales del Estado contemplan para el año próximo una disminución en las partidas destinadas a investigación e innovación, que serán únicamente del 1.3% cuando había un compromiso de dedicar un 2%.

Asimismo se demandó la revisión de las políticas activas de empleo "porque hay un escaso control por parte del Estado, ya que son competencia de las comunidades autónomas y unas lo están haciendo mejor que otras".

Por su parte, el secretario general de

la Federación regional, Francisco García, señaló que los Presupuestos de la Junta de CyL tampoco van en la buena dirección. Hay partidas en el presupuesto de la Consejería de Educación para 2010 que "caen considerablemente", especialmente las destinadas a nuevas inversiones, que disminuyen un 25,55% y las de reparación y mantenimiento, un 49,15%. Con estas premisas, Francisco García aseguró que no se responde a retos como la recuperación para el sistema educativo de los alumnos que lo habían abandonado antes de tiempo por fracaso escolar o por acceder a un trabajo precario, ni tampoco se contribuye a generar un nuevo modelo productivo y, sobre todo, un pacto autonómico en materia de educación entre todos los agentes sociales, la Junta y los partidos políticos.

CCOO obliga a la Consejería al pago de vacaciones no disfrutadas

EL PASADO 20 de octubre el Juzgado de lo Social de Ávila dictó una sentencia a favor de una afiliada del sindicato de CCOO Enseñanza que reclamaba a la Consejería de Educación de la Junta el pago de las vacaciones que no había disfrutado en 2008 por encontrarse de baja por enfermedad.

Los servicios jurídicos de CCOO interpusieron demanda en nombre de esta trabajadora contra la Consejería de Educación, demanda que resultó favorable a la demandante por estimar el juez que, al encontrarse de baja duran-

te su periodo vacacional de 2008, debía haber disfrutado 21 días más y como no había sido posible, procedía el pago de los días no disfrutados.

CCOO Enseñanza manifiesta su satisfacción por el resultado de una sentencia que considera pionera, a la vez que recuerda que otra sentencia de enero de 2009 del Tribunal Europeo de Justicia reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones después del periodo de baja, si ambos coinciden, o a recibir una compensación económica en caso de finalización del contrato.



CCOO apuesta por la Formación Profesional

Bajo el título "El Modelo Común de desarrollo curricular aplicable a todas las modalidades de FP", la Federación de Enseñanza de CCOO celebrará una jornada el 10 diciembre en la que presentará un estudio sobre este modelo.

EN LA MISMA jornada se ofrecerán actividades vinculadas a la FP, como la conferencia de Oriol Homs, director de la Fundación Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo (CIEM), titulada "La formación profesional en el marco europeo".

También intervendrán representantes de la Consejería de Educación, como el director general de FP, Miquel Mestre, así como de la Consejería de Trabajo.

Además, se cuenta con la presencia de representantes de distintas comunidades autónomas, en las cuales se están desarrollando cambios sustanciales en la Formación Profesional.

Los objetivos planteados en la jornada son difundir el estudio elaborado por el sindicato entre los centros de FP y ESO y los profesionales de la orientación para facilitarles una nueva herramienta de trabajo; establecer un modelo de desarrollo curricular que sea común a todas las modalidades de Formación Profesional; diseñar un modelo de evaluación fundamentado en la demostración de la evidencia de competencias; e incluir en el modelo la determinación de competencias comunes que se han de incorporar a todas las acciones de formación.



Despido de investigadores en las universidades de A Coruña y Vigo

UNA VEZ terminada la subvención de la Dirección General de I+D+i de la Consellería de Economía e Industria, las universidades deciden prescindir de los investigadores del programa "Isidro Parga Pondal". Esto supone el despilfarro de los recursos invertidos en este personal y la pérdida de los recursos económicos atraídos por los mismos. Además, se incumple el objetivo de este programa, que es precisamente, la incorporación de investigadores de manera estable al sistema de I+D+i de Galicia. El recorte presupuestario previsto para 2010 hará aún más difícil lograr esa estabilidad.

CCOO-Enseñanza atribuye esta situación a que en el sistema universitario de Galicia no se contemplan plazas de investigadores estables, sino sólo de profesores, ligando la contratación a las necesidades docentes. También culpa de ello a la constante falta de rigor en la elaboración de las plantillas de profesorado de nuestras universidades que

crearon grandes desequilibrios entre áreas; y finalmente, a la irresponsabilidad de las universidades que, en los comienzos de estos programas, recibieron la subvención para contratar investigadores sin previsión en áreas de conocimiento en las que de antemano se sabía que no había necesidades de profesorado.

CCOO reclama la incorporación de todos los investigadores en la plantilla de profesorado entendiendo que la situación actual es puntual, ya que las universidades corrigieron este problema recién contratando sólo a investigadores que puedan ser absorbidos por las plantillas de profesorado sin generar desequilibrios.

Igualmente denuncia que los programas de promoción de las universidades de Vigo y A Coruña no se negocian con los representantes de los trabajadores y el número de plazas ofertadas para que compitan estos investigadores es fijada por los rectorados con unos criterios que CCOO ni entiende, ni comparte.

CCOO exige a la Xunta más presupuesto en educación y formación

DESDE hace meses CCOO viene exigiendo a la Xunta que asuma un esfuerzo presupuestario específico en educación para el año 2010, dentro del plan de choque contra la crisis. El sindicato responde así a las declaraciones realizadas por el conselleiro de Educación, Jesús Vázquez, en las que anunciaba un recorte del 1,1%. CCOO recuerda que la meta debe ser alcanzar una inversión en la media de los países avanzados de la Unión Europea –alrededor del 7% del PIB en las etapas preuniversitarias y del 2,1% en la enseñanza universitaria–.

El sindicato considera "grave" la reducción de la inversión que presenta el conselleiro, más aún cuando los incrementos destacables se producen en ayudas "puntuales e individualistas", como el 21% que aumenta la dotación de premios extraordinarios. "No son defendibles medidas de este tipo cuando, en el marco del Proceso de Bolonia, se está perdiendo inversión en las universidades, ni cuando se presume de aumentar plazas en los comedores escolares al tiempo que no se cubre los catálogos de personal mínimo de éstos".



La consejera, empeñada en eliminar las listas de profesorado interino y sustituto

ANTE LA REITERADA negativa a convocar la Comisión de seguimiento del 2º Protocolo para la gestión del profesorado interino y sustituto del sistema educativo público canario por la Dirección General de Personal de la Consejería, CCOO ha interpuesto demanda contra ésta por negar la capacidad de negociación a los sindicatos firmantes del 2º Protocolo. Esta eliminación de las listas se pretende hacer despreciando la normativa específica existente a este respecto.

Además, se intenta modificar unilateralmente otras condiciones del profesorado interino y sustituto, sobre todo económicas y de reconocimiento de tiempo de servicio, a través de la Ley de Presupuestos autonómica, con un absoluto desprecio al 2º Protocolo y también sin negociación.

CCOO se refiere específicamente a la disposición vigésimo cuarta del proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2010, referente a la suspensión del apartado cuarto.2 de dicho protocolo sobre el abono de los meses de julio y agosto a los sustitutos que trabajen más de cinco meses y medio durante el curso escolar.

Por todo ello, habiendo solicitado ya en dos ocasiones la convocatoria de la Comisión de Seguimiento conforme a lo dispuesto en el citado protocolo, al objeto de desarrollar y revisar éste, CCOO asegura haber recibido la desestimación de estas peticiones por parte de la Dirección General de Personal de la Consejería.

Ante la actitud de la Administración, CCOO manifiesta que el 2º Protocolo tiene una duración indefinida y está plenamente vigente. Ante el desacuerdo con la resolución adoptada por la Dirección General de Personal y las formas en las que se vienen presentando las posibles modificaciones previstas, el sindicato ha presentado recurso contencioso-administrativo, solicitando la suspensión cautelar de cualquier proceso administrativo que pudiera suponer alguna modificación del Segundo Protocolo.

Por lo que respecta a los Presupuestos de 2010, CCOO recuerda que ya en 2008, mediante el estudio de la evolución de los presupuestos para Educación entre los años 1998 y 2008, denunció el recorte del 6,9%. En 2009 se continuó con la tendencia a la baja, llegando al 22,63% respecto del presupuesto global de la comunidad autónoma, minorando en un 1% la inversión en Educación con respecto de 2008.



CCOO denuncia en la Asamblea de Madrid el deterioro de la enseñanza pública

FRANCISCO GARCÍA, secretario general de CCOO-Enseñanza de Madrid, compareció el pasado 4 de noviembre ante la Comisión de Educación de la Asamblea, junto con el secretario de FETE-Madrid, por invitación del PSOE y de IU de Madrid, para presentar el diagnóstico y las propuestas de mejora consecuentes para la enseñanza en la Región.

CCOO reclama y propone al Gobierno Regional del PP, que impulse un compromiso social y político para dotar a la sociedad madrileña de más y mejor educación. García destacó que, transcurridos 10 años de las transferencias educativas a la Comunidad de Madrid, en los que el PP gestionó en exclusiva y siempre con un Gobierno monocolor respaldado por una mayoría absoluta en la Asamblea, el servicio educativo ha incorporado escaso valor añadido a la educación de las personas.

Según el secretario general de CCOO Enseñanza de Madrid el profesorado es el gran olvidado por el PP de Madrid, a pesar de mensajes de indudable repercusión mediática y escasa incidencia positiva en la práctica docente diaria, que lanza y repite la presidenta Esperanza Aguirre. Prueba de ello es que los profesores y profesoras ocupan el tercer lugar por la cola, entre todas las comunidades autónomas, en retribuciones; están esperando que se cumplan aspectos sustantivos del Acuerdo Sectorial, con repercusión directa e inmediata en la calidad del servicio, como la regulación de las tutorías u otras tareas de especial dedicación; atienden aulas masificadas con 38 alumnos y alumnas de Bachillerato, 34 en ESO, 27-28 en Infantil y Primaria...

Las tasas de escolarización más significativas han sufrido un importante descenso, desde 2000-2001; la tasa de escolarización de los niños y niñas de tres años ha bajado 4,3 puntos, la de adolescentes de 15 años ha descendido 4,4 puntos y, como consecuencia de ello, la

esperanza de vida escolar de un niño o niña en Madrid ha pasado de 13 años en 2000-2001 a 12,5 en 2006-2007, lo que nos sitúa por debajo de la media de esperanza de vida en el sistema educativo español, que es de 12,7 años.

A su vez, en este período el peso de la red pública se ha reducido desde el 54,9% al 53,2%, y esto, cuando 30.000 familias han solicitado plaza en una escuela pública y no se la han dado; cuando se mantiene una escolarización desequilibrada, en la que la red pública atiende al 76,7% del alumnado extranjero y el 2,3% de su alumnado tiene necesidades educativas especiales, mientras que la red concertada solo tiene el 0,9% de alumnado con necesidades educativas especiales.

Según Francisco García, el gasto público en educación se debilita: el gasto por alumno en Madrid se sitúa en el lugar 14 de las 17 comunidades autónomas; en porcentaje de gasto en relación con el PIB regional somos el farolillo rojo de las 17 comunidades; se gasta un 2,7% del PIB, mientras que la media del Estado se sitúa en el 4,1% del PIB; el gasto educativo pierde peso sobre el gasto total en la Comunidad. En 2003 de cada 100 euros 27,5 se destinaban a Educación, en 2009 solo 24,7, y eso a pesar de que hay 75.000 alumnos más.

En el presupuesto 2010 se derrumbaba el capítulo de inversiones un 22%, y en universidad sufre un cataclismo: bajó un 47% el curso pasado y se propone que este año se recorte otro 42%. La previsión de alumnado en FP (un -2,5% respecto a este curso), es sorprendente, cuando en el curso actual a 6.200 demandantes de plaza en varios ciclos de FP de grado superior se les ha denegado una plaza en su primera opción y más de 4.100 han quedado fuera. En escolarización en ciclos de grado medio la comunidad madrileña se sitúa 11 puntos por debajo de la media nacional y en grado superior 14 puntos por debajo de la media.



Presupuestos: qué se gasta y qué se tiene que gastar

CCOO se ha reunido con los grupos parlamentarios catalanes para exponer la situación de la educación y proponer actuaciones de prioridad.

EL PRÓXIMO curso continuará creciendo la población escolar tanto en la enseñanza obligatoria como en el ciclo 0-3 años y la postobligatoria. La demanda de ciclos formativos y la formación permanente de adultos ha crecido este curso y continuará creciendo el curso que viene.

Sin un incremento de profesionales, estamos abocados a la pérdida de calidad y a no satisfacer las demandas formativas. La cantidad de familias que viven en condiciones de pobreza ha aumentado, y la respuesta del gobierno ha de ser garantizar las becas y ayudas para estudios, material escolar, comedores y planes socioeducativos. Es una apuesta estratégica para Cataluña la creación de oferta educativa profesionalizadora, para promover un cambio en el modelo económico y mejorar el acceso al trabajo de la población.

CCOO entiende que el desarrollo de la Ley de Educación de Cataluña tiene que ser negociado y no precipitado. Hay que tener calma suficiente para negociar la mejora pedagógica, organizativa y laboral del sistema. La crisis es una oportunidad para planificar mejor lo que ahora no se puede pagar. CCOO considera imprescindible la negociación de la evaluación, la investigación, la innovación y la formación continua, la organización y la gestión de centros en el contexto de autonomía que marca la LEC, el estatuto de los profesionales de la educación y el calendario escolar.



El Pacto Social y Político de Reformas propone la creación de ciclos formativos en los IESO

LA JUNTA de Extremadura, los sindicatos CCOO y UGT y la Confederación Regional de Empresarios de Extremadura (CREEX) han firmado el Pacto Social y Político de Reformas por Extremadura para impulsar el cambio de patrón de crecimiento hacia una economía "globalizada y sostenible".

El Pacto plantea la necesidad de aprobar una ley de financiación de la Universidad de Extremadura y la creación de ciclos formativos en los IESO. En su capítulo 7, titulado "Una educación para toda la vida", se reafirma en las bases del Pacto Social por la Educación, firmado por la Junta y los mismos agentes sociales en mayo del 2009, con el objetivo de conseguir el éxito educativo de todo el alumnado, garantizando la calidad de la formación para el empleo y su ajuste a la realidad del mercado de trabajo.

Se apuesta también por incrementar las competencias transversales relativas a las nuevas tecnologías, el aprendizaje a lo largo de la vida, que permita la cualificación, actualización y recualificación profesional así como a impulsar que las políticas públicas tengan en cuenta los certificados y títulos de Formación Profesional en los sistemas de acceso y promoción en el empleo público.

Este pacto, nacido desde una propuesta del presidente de la Junta y del trabajo de consenso entre la administración y los agentes sociales y económicos, fue calificado por el secretario general de CCOO de Extremadura, Julián Carretero, como "hito histórico para la concertación social en Extremadura como en su momento lo fue el I Plan de Empleo".

En las doce páginas que conforman el documento del Pacto se apuesta por la igualdad, para la que se ha acordado

promulgar la Ley de Igualdad de Extremadura, que permitirá plantear nuevas políticas, diseñar nuevas estrategias y habilitar nuevos servicios.

También entre los acuerdos recogidos en el pacto se establece que el modelo propuesto sea guiado por una Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que regulará la actuación de los poderes públicos en la región en materia de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico e innovación.

El pacto determina además que la sociedad extremeña está en condiciones de elaborar una nueva Ley de Ordenación de Políticas Activas de Empleo que "consiga que las políticas en materia de empleo y mejora del empleo, la formación y la orientación sean cada vez más eficaces y ajustadas a las necesidades del mercado laboral extremeño".



CCOO garantiza mil euros efectivos para todos los empleados públicos

CON EL OBJETO de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3º del Título II del Acuerdo entre Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos y con el objeto de conseguir una aplicación más equitativa de la medida, se propone sustituir la garantía de una cantidad líquida de 1.000 € por la de 1.192 € (o la cantidad proporcional que corresponda a los trabajadores que tengan una jornada reducida o no devenguen retribuciones todo el mes).

¿En qué consiste la garantía de que ningún empleado público perciba menos de 1.192 euros netos al mes?

Si a fecha 1 de enero de 2008, una vez distribuida para cada puesto la cantidad del fondo de homologación de este año, existiese algún empleado público que siguiese percibiendo menos de 1.192 € netos al mes, automáticamente se le incrementará lo necesario hasta conseguir esta cantidad.

Para ello la Administración aportará los fondos adicionales necesarios.

- No se computará el Plan de Acción Social como ingresos a estos efectos.
- Las deducciones del IRPF son virtuales, se ha hecho una estimación posible alrededor del 8,60% que corresponde a las más altas posibles, soltero/a sin hijos.

- Se abonará en las doce pagas mensuales.

- Se cobrará con efecto retroactivo desde 1 de enero de 2008.

Las cantidades serán las siguientes:
51,86 € mes brutos (622,32 €/año 2008) sin antigüedad.

22,30 € mes brutos (267,60 €/año 2008) con un trienio.

En 2009 lo cobrarán los trabajadores que no tengan ningún trienio, la cantidad de 8,38 €/mes brutos, (100,56 € año 2009). Las cuantías arriba indicadas las cobrarán lo/as trabajador/as que integran la categoría de Personal de Limpieza y Servicio Domestico, al ser esta la categoría con las retribuciones que están por debajo de los 1.192 € mensuales.

Más protagonismo de las familias y un refuerzo de la autoridad del profesorado

DESPUÉS de un proceso de participación, la Federación de Enseñanza de CCOO presentó alegaciones a la nueva normativa sobre derechos y deberes del alumnado. Ahora se abre el proceso de debate en el foro del Consejo Escolar de Navarra. CCOO presentó sus alegaciones al borrador del decreto foral de Derechos y Deberes del Alumnado, en las que se hace un especial énfasis en el protagonismo y la responsabilidad de las familias y que se incluya este deber de colaboración y compromiso en los principios básicos de la nueva normativa.

Por otra parte se pide que se incorporen menciones expresas a la autoridad del profesorado en los artículos en que se describen las conductas contrarias a la convivencia.

Respecto a los trámites que establece la normativa, se solicita una mayor claridad y simplificación. El texto no deja claro cómo se integran entre sí todos los instrumentos de convivencia y

disciplina, y no existe mención alguna a la intervención de la Inspección educativa o de la Asesoría para la Convivencia. La intervención queda en el ámbito del centro y recae sobre el equipo directivo y el consejo escolar. Además, no se ha incluido al personal de Intervención Social, en contra de lo señalado en el Pacto Educativo 2007-2011.

Se solicita también introducir un apartado de "Actuaciones inmediatas" que tengan como objetivo el cese de conductas perturbadoras, sin perjuicio de su calificación posterior como conducta gravemente perjudicial. También debería introducirse una primera medida correctora denominada "amonestación escrita", que sirva de notificación previa a las familias cuando se produce un incidente que altere la convivencia.

Sin estas herramientas el profesorado puede verse privado de recursos para hacer valer su autoridad, abocado a sujetarse desde el primer momento a

una maraña de plazos y comunicaciones que impidan dar una respuesta ágil y eficaz, y a la postre provoquen la inhibición del profesorado ante las situaciones conflictivas.

También trasladamos nuestra preocupación por el desarrollo la autonomía de los centros. En este sentido se atribuye la elaboración del Reglamento de Disciplina al centro, sin que se vea clara su articulación con el Plan de Convivencia. En algunos casos, como el atiendo del alumnado, el Reglamento tendría que ser definido por la propia Administración y ser común para todos los centros.

Por último, es preciso revisar el apartado de medidas de suspensión del derecho de asistencia a clase para hacerla más efectiva. De nada sirve enviar al alumnado a su casa si no existe en el ámbito familiar una actuación simultánea y coordinada, o si fuera necesario, una actuación de otras instancias como las del personal de intervención social.

El Tribunal Supremo da la razón a CCOO sobre el Premio de Continuidad

EL TRIBUNAL Supremo ha sido contundente y en la sentencia de 15/10/2009, recurso de casación 135/2008, lo ha dejado claro. Lo que se discutía era si el Premio de Continuidad para los trabajadores de la Concertada, debía calcularse tomando como base el importe de la mensualidad con o sin la inclusión de las pagas extra. De este modo, el Supremo ratifica lo expresado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 7 de octubre de 2008. Después de ambas sentencia se aclara que el concepto "mensualidad de retribución" (artículo 68 bis del convenio 2007) es de carácter salarial e incluye la parte proporcional de la paga extra. Queda demostrado que los acuerdos de la Comisión Interpretativa Mixta tienen

carácter vinculante para las partes. Para el Supremo existen claras diferencias entre el anterior Premio de Jubilación y el actual de Continuidad. El anterior tenía un carácter de mejora social y estaba enclavado en el Título V, Capítulo II, de Mejoras Sociales y Jubilaciones. El Premio de Continuidad aparece integrado ya en el Título IV, relativo a retribuciones y en su Capítulo II referido a complementos salariales. Este premio de continuidad tiene, por tanto, la naturaleza de complemento salarial y no de mejora social. Es un complemento nuevo distinto al de jubilación que ya se extinguió.

Sin embargo, esta sentencia llega tarde porque con la firma del Convenio 2008/09 por ELA y UGT se ha cambiado el texto relativo al Premio de Continuidad

(artículo 73) y donde antes aparecía el concepto "mensualidad de retribución", ahora aparece que: "el premio equivaldrá al importe de ... gratificaciones extraordinarias", lo que quiere decir que, aunque hayamos ganado en los tribunales, todas las personas que hayan solicitado este premio a partir del nuevo convenio no podrán cobrar la parte correspondiente a la prorrata de pagas extra.

Se calcula que, por término medio, cada trabajador perderá entre 1.500 y 2.000 euros. En el nuevo convenio 2008-09 se contempla una excepción según la cual se establece que todos aquellos trabajadores que habían solicitado el premio con anterioridad, en los términos que marca el artículo 73, podrán cobrar el premio con la prorrata de pagas extra.



REGIÓN MURCIANA

El Ayuntamiento de Lorca y CCOO consensúan las actuaciones prioritarias dentro del Pacto Social por la Educación

EL CONCEJAL de Educación, el secretario comarcal de CCOO, y el secretario general de la Federación de Enseñanza de este sindicato han acordado reclamar un nuevo centro de Educación Infantil y Primaria en el barrio de San Cristóbal, un edificio para la Escuela Oficial de Idiomas y la sustitución de algunos centros educativos de pedanías, entre otros proyectos.

También han consensuado que las necesidades y prioridades de las actuaciones que requiere el municipio se realicen en el marco del Pacto Social por la Educación de la Región de Murcia. Entre los proyectos que tanto el Ayuntamiento como Comisiones Obreras se han comprometido a defender en las distintas mesas de negociación, destacan como prioritarias la construcción de un nuevo Centro de Educación Infantil y Primaria en el barrio de San Cristóbal, un nuevo edificio para la Escuela Oficial de Idiomas y la sustitución de los colegios de las pedanías de Ramonete, El Campillo y El Consejero.

Oferta de empleo público docente para oposiciones Secundaria 2010

EL DÍA 9 de noviembre los sindicatos con representación (CCOO, STERM, ANPE, SIDI y UGT) y la Consejería de Educación acordaron una oferta de 565 plazas para las próximas oposiciones de secundaria de 2010. CCOO valora positivamente esta cifra, teniendo en cuenta que la oferta inicial de la Consejería no llegaba a las 300 plazas y que en el contexto de crisis económica y social en el que casi 600 personas transformarán su trabajo precario en uno estable y con las máximas condiciones de calidad.

La FE CCOO PV se entrevista con la directora del ISEA para tratar el traspaso del personal de enseñanzas superiores artísticas

LA FE CCOO PV se reunió el pasado 16 de noviembre con la directora del Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas (ISEA) para tratar diferentes temas que preocupan al profesorado y al funcionamiento de los centros que dependen de este organismo. Uno de ellos es el traspaso del personal, que, según los estatutos, se debe hacer efectivo a partir del 1 de enero. El sindicato quiere que el proceso se desarrolle garantizando los derechos laborales y económicos del profesorado y también de la publicación de una orden que regule el traspaso.

Asimismo, CCOO solicitó la convocatoria de una Mesa Sectorial específica en el presente trimestre en la que se negocie la normativa de desarrollo que comporta el pleno funcionamiento de este organismo autónomo. Por su parte, la directora del ISEA comunicó que se ha creado una comisión mixta cons-

tituida por las diferentes direcciones generales de la Conselleria y el propio ISEA para determinar documentos de currículums, el reglamento orgánico y de funcionamiento, ordenación, espacios, personal, ordenación académica y otros.

Por otra parte, la Federació d'Ensenyament destacó que el proceso de traspaso debe estar contemplado en los presupuestos del Consell. En el proyecto de presupuestos del 2010 no lo está, por lo que podrá hacerse efectivo al menos hasta los presupuestos de 2011. Mientras no se produzca el traspaso, el personal de los diferentes centros que conforman el ISEA se adscribe transitoriamente a la Dirección general de Personal. La FE CCOO PV se compromete a vigilar para que el proceso se realice con transparencia y máximas garantías para el profesorado y a defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores del sector.

CCOO PV y ACPV coordinan esfuerzos por los derechos lingüísticos y por TV3

EL SINDICATO y la Acció Cultural del País Valencià (ACPV) han coincidido a exigir al Gobierno valenciano que se respete el derecho de los valencianos a ser atendidos en su lengua propia, haciendo referencia a la futura Ley de la función pública valenciana, ahora en su último tramo de tramitación. CCOO y ACPV trabajarán para conseguir la aprobación de los criterios que puedan hacer posible esta reivindicación: obligación del funcionariado de atender las personas que se dirigen en cualquiera de las dos lenguas oficiales, catálogo amplio de puestos de catalogación lingüística, oferta formativa amplia e incentivada hasta llegar a la universalización de la formación lingüística para el personal y funcionario autonómico, inclusión de la formación lingüística dentro de los planes de formación obligatoria y otras. Estas demandas, así como la reivindicación de que se incorpore el requisito lingüístico a la función pública valenciana, serán presentadas y defendidas ante el Consejo Económico y Social, el Consejo Jurídico Consultivo y el Parlamento valenciano en la tramitación legislativa del Proyecto de ley.

Por un Estatuto Docente ¡Ya!

Por la **ampliación de las Jubilaciones LOE.**

Por el incremento de la **estabilidad del profesorado.**

Por la **promoción profesional**

Por las **mejoras retributivas y laborales.**

¡Participa en el foro
de nuestra web,
en la recogida de firmas,
en las asambleas!

www.fe.ccoo.es

CCOO
enseñanza

The background of the top half of the page features stylized human figures in various colors (red, orange, green, blue, yellow) with thick black outlines, suggesting a diverse group of people. A large red circle with a white border is centered over these figures, containing the main title.

Pacto social y político *en la educación*

**MÁS inversión,
equidad,
calidad**

**Mejor educación,
más formación,
mayor cohesión
social**

www.ccoo.es

1. Incremento del gasto educativo y compromiso de financiación hasta converger con los países más avanzados de la UE.
2. Reconocimiento y valoración social de los profesionales de la educación.
3. Prórroga del derecho a la jubilación anticipada.
4. Negociación del Estatuto de la Función Pública Docente y desarrollo del Estatuto Básico para el personal universitario.
5. Reducción del empleo temporal.
6. Medidas de mejora específicas para los estudiantes con más dificultades que genere mayor éxito escolar.
7. Atención a la diversidad en una educación inclusiva. Garantías de una educación intercultural y coeducativa.
8. Incremento de plazas públicas en el primer ciclo de la Educación Infantil e impulso de la red pública de centros integrados de Formación Profesional.
9. Generalización de los servicios educativos complementarios y garantía de acceso a los mismos.
10. Impulso del desarrollo de la formación a lo largo de la vida.
11. Garantías para que la universidad pública progrese y mejore su función social en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior.
12. Más inversiones públicas en I+D+i, mejorando la coordinación de los distintos agentes públicos y entre las distintas administraciones.