

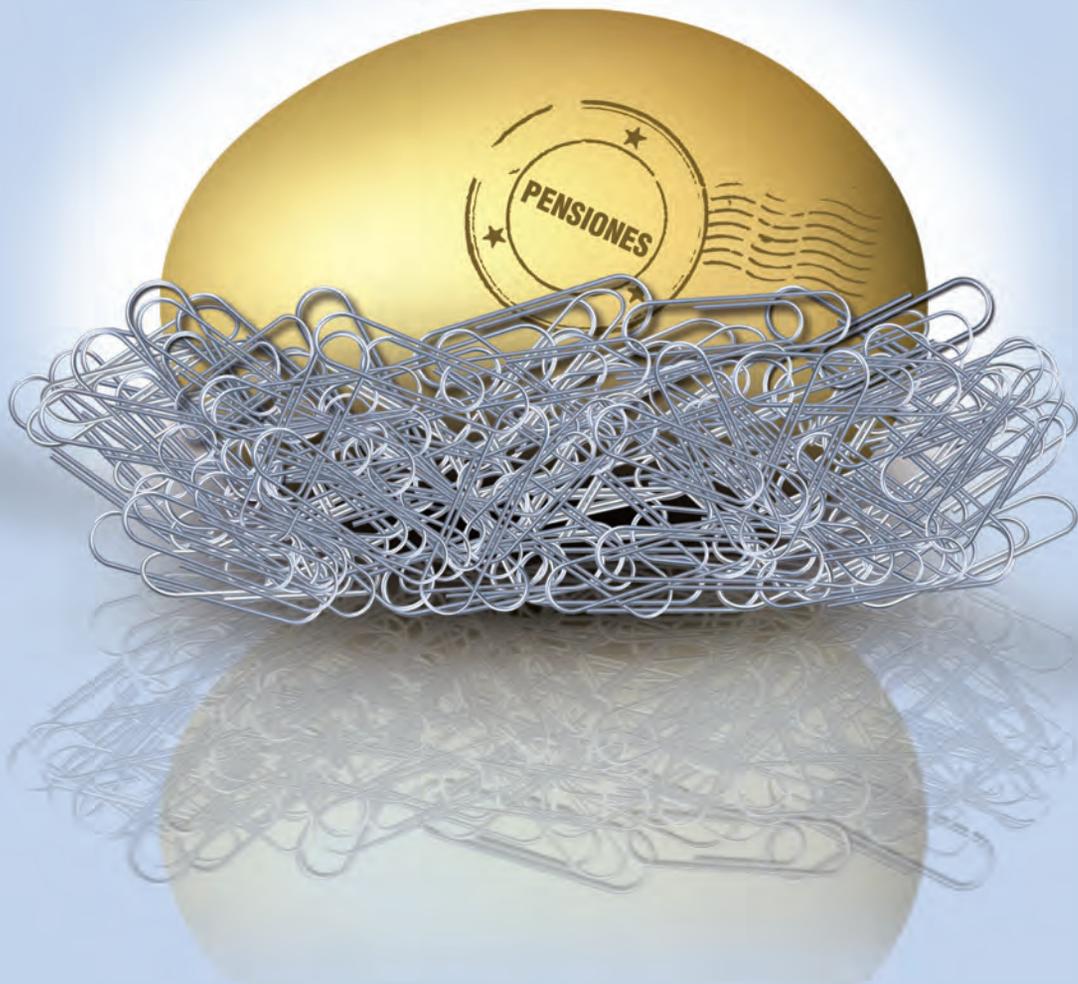
T.E.

CCOO
enseñanza

Trabajadores /as de la Enseñanza
T treballadors/es de l'Ensenyament
Traballadores/as do Ensino
Irakaskuntzako Langileak
Trabajadores de la Enseñanza
T treballadors/as de l'Amostranza

NÚMERO 321. MARZO DE 2011

www.fe.ccoo.es



La reforma de las pensiones

Once comunidades convocarán
oposiciones de maestros



ENTREVISTA

**Estrella
Rodríguez**

Editorial

El fiasco de las oposiciones docentes en las comunidades autónomas

José Campos Trujillo 3

Miscelánea 4

Noticias 5

Entrevista

Estrella Rodríguez

"Las diferentes culturas pueden aportar una riqueza a los contenidos académicos"

Jaime Fernández 8

Tribuna

Educación intercultural o la búsqueda de un lugar común ciudadano

Jesús Prieto Mendaza 20

Enseñanza Privada

¿Un convenio a extinguir?

Manuel Estacio 22

Formación sindical

¿A quién corresponde formar?

Rafael Domenech 23

Libros 24

Internacional

Internacionalismo sindical

Pedro González 25

Cultura

Asco, pelo y grasa

Víctor Pliego 25

Mujeres

¿Por qué cuesta tanto avanzar?

Esther Muñoz 26

Crónica bufa

So-metidos

Luis Alfonso Iglesias Huelga 26



TEMA DEL MES

La reforma de las pensiones

Un acuerdo con futuro 11

Repercusión del Acuerdo en las pensiones de Clases Pasivas

Luis Castillejo 14

Pensión de jubilación y parto 16

Pensiones del régimen de clases pasivas en 2011 17

Ha coordinado el Tema del Mes:

Luis Castillejo, *Secretaría de Acción sindical de Enseñanza Pública FE CCOO*



ACTUALIDAD

T.E.

Illes Balears 27	Canarias 29	Galicia 32
Andalucía 27	Castilla y León 30	Navarra 33
Asturias 28	Castilla-La Mancha 30	Madrid 33
Aragón 28	Euskadi 31	País Valencià 34
Cantabria 29	Extremadura 31	Murcia 34
Catalunya 29	La Rioja 32	

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: Toni Baos
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Fabián Carmona
- Castilla y León: Marlis Estrada
- Catalunya: Encarna Escribano • Ceuta: Nina Díaz
- Extremadura: Maribel Montero
- Euskadi: Iñaki Aldako • 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.

El fiasco de las oposiciones docentes en las comunidades autónomas



José Campos Trujillo
Secretario General
FE CCOO

LA DECISIÓN de algunas comunidades autónomas de no convocar este año oposiciones en la enseñanza pública, además de carecer de precedentes en nuestra democracia, es una vuelta más de tuerca en esta enloquecedora dinámica de recortes en el sector público iniciada por el Gobierno central y secundada con entusiasmo por determinadas comunidades, independientemente del signo político de sus respectivos gobiernos.

Formalmente, la decisión obedece al cumplimiento de la denominada tasa de reposición contemplada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2011, según la cual en el caso de los docentes será de hasta un 30%. Esto significa que de cada diez funcionarios que se jubilen, sólo se cubrirán tres plazas. La medida se inscribe en el marco de la política de recortes en el sector público emprendida por este Gobierno en mayo del año pasado con vistas a la reducción del déficit y se suma al recorte de los salarios de los empleados públicos.

Tenemos que recordar que el efecto dominó de las

Miles de jóvenes graduados pueden quedarse sin expectativas laborales, temiendo que se alargue su incorporación a un puesto docente

comunidades autónomas que suspendieron la oferta de empleo público comenzó en la de Murcia, cuyo Gobierno está aplicando unos recortes brutales en la Administración pública como consecuencia de una pésima gestión del gasto. A partir de la decisión de la Consejería de Educación del gobierno murciano, se fueron sumando otras comunidades autónomas. Esto nos demuestra una vez más que la enseñanza se ha convertido en una pieza fácil a batir en esta cacera contra los servicios públicos emprendida por nuestro Gobierno. También vuelve a poner de relieve la falta de coraje y de imaginación política para atajar un problema real, como es el déficit público. Como siempre, se ha elegido el camino más cómodo y fácil.

Se equivocan quienes creen que en la enseñanza se puede meter la tijera alegremente, pensando que las consecuencias del recorte se verán cuando ellos no estén en el gobierno. En CCOO venimos repitiendo que los efectos de los recortes económicos en un sector clave para el presente y el futuro de cualquier país, como lo es el de la enseñanza, se perciben más pronto de lo que algunos creen. Como hemos reiterado en el manifiesto que hemos firmado todos los sindicatos de la enseñanza pública, es falso que una amplia oferta de plazas docentes genere aumento del gasto público, salvo que lo que real-

mente se pretenda sea una supresión de puestos de trabajo o su privatización. No es verdad que la convocatoria de oposiciones en la docencia repercutirá en un incremento del gasto público y de los Presupuestos. En realidad, se trata únicamente de sustituir al profesorado interino por el de carrera. Pero mucho nos tememos que con la reducción de la oferta de empleo público docente se quiera privatizar y precarizar aún más el servicio educativo.

Además de no alcanzar el 8% de interinidades en la enseñanza, que es el porcentaje considerado "normal", y de encontrarnos con una media que oscila entre el 12 y el 15% en las comunidades autónomas (más Ceuta y Melilla, dependientes del Ministerio de Educación), si no se convocasen oposiciones este año esa tasa se dispararía hasta un 20%. Con ello nos encontraríamos con unos niveles de precariedad laboral, con todo lo que esto acarrearía, muy superiores a los existentes en la Administración.

Miles de jóvenes graduados, que esperan opositar a la enseñanza, pueden quedarse fuera y sin expectativas laborales, temiendo que se alargue su incorporación a un puesto docente y, por tanto, al mercado de trabajo. Bonita manera de fomentar el empleo en un país con casi cinco millones de parados y de valorar la excelente cualificación de nuestros universitarios. Por todo ello exigimos convocatorias generales en todo el Estado.

Un mayor compromiso estatal con la ciencia

ANTE LA reducción de un 10% a Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) en los Presupuestos Generales del Estado, en CCOO instamos a la ministra de Ciencia e Innovación a que aborde el cambio de modelo económico, tan necesario para nuestro país. Si las políticas públicas no van más allá de inyecciones interminables de recursos y ayudas fiscales a la I+D+i, no se cambiará el modelo. El Estado debe asumir su responsabilidad y su papel determinante, diseñando instrumentos capaces de movilizar recursos públicos y privados, promoviendo la corresponsabilidad y no la subsidiariedad de lo público, incorporando transparencia y orientación en el destino de los excedentes empresariales. Especialmente importante es la participación de centros tecnológicos, Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación y otros organismos que actúen como interfaces entre los sectores productivos y el Sistema de Ciencia y Tecnología Español. También hay que profundizar en las formas de colaboración entre actores, en el necesario aprendizaje de la interrelación y no de la pura transferencia.

España a la cabeza de la UE en matrícula preescolar

España se encuentra entre los países de la Unión Europea con mayor tasa de participación en educación preescolar, ya que el 99% de los menores de cuatro años tienen acceso al sistema educativo, porcentaje por encima de la media comunitaria (92,3%). De esta manera, sólo Francia (100%) y Países Bajos y Bélgica (99,5%) superan a España. "Resulta mucha más efectivo invertir en una educación preescolar de calidad que cualquier intervención más adelante, ya que se ofrecen a nuestros jóvenes más oportunidades en la vida y, de hecho, sirve para ahorrar dinero a largo plazo", ha subrayado la comisaria de Educación de la UE, Androulla Vassiliou.

CCOO, UGT, CEOE, CEPYME y Gobierno acuerdan el nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería

El Gobierno y CEOE, CEPYME, CCOO y UGT han alcanzado un acuerdo en torno a los aspectos sociolaborales del borrador de Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. En el acuerdo se pretende mejorar los canales de migración laboral, mediante una regulación de flujos basada en la contratación en origen, siempre que lo permita la situación nacional de empleo del mercado español.

Adiós a Josep Albert Mestre, representante de la FECCOO en el Consejo de Enseñanzas Artísticas



El pasado día 2 de febrero falleció en Alcoy Josep Albert Mestre, representante de la Federación de Enseñanza de CCOO en el Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas desde su constitución el 3 de octubre de 2007. En su labor en este organismo ha colaborado activamente defendiendo la incorporación de las Enseñanzas Artísticas al Espacio Europeo de la Educación Superior, ganándose además la simpatía y el respeto de todos los consejeros y consejeras. También era presidente de la Confederación de Escuelas de Artes Plásticas y Diseño. Josep Albert Mestre era doctor en Estética, por la Universidad de Valencia, profesor de Artes Plásticas y Diseño en la Escuela de Arte y Superior de Diseño de Alcoy.

Rincón de citas

"Nuestras universidades tienen que mejorar la calidad de la investigación y la enseñanza, y para lograrlo hay que evaluar sistemáticamente a cada profesor, cada asignatura, cada grado y hacer públicos los resultados, si es necesario. El profesorado que no saque buenas notas o que no publique, puede ser desplazado a tareas administrativas"

Irene Boada/ Periodista y filóloga
El Periódico de Catalunya 8/2/2011

"A los españoles nunca nos han faltado motivos para confiar en nuestra creatividad. El riesgo, la capacidad de compartir éxitos y fracasos, son valores de los que en anteriores ocasiones de nuestra historia hemos podido presumir. La innovación no es la meta de unos pocos, es el camino de todos. ¿A qué estamos esperando?"

Cristina Garmendia Mendizábal/
Ministra de Ciencia e Innovación.
El País 10/2/2011

Sin comentarios

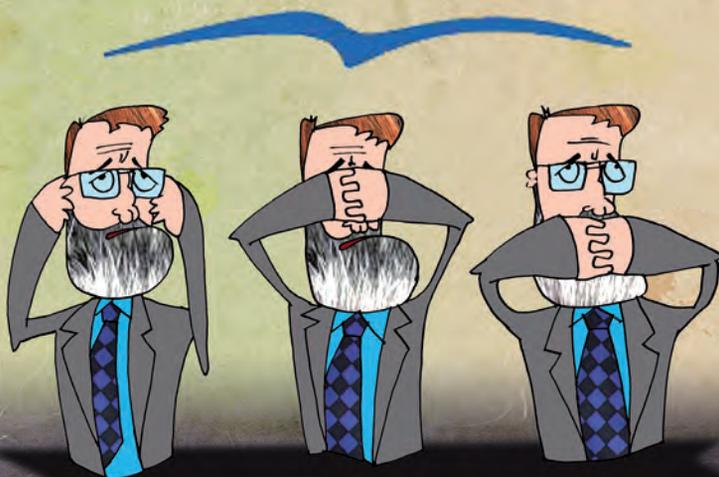
"La no reposición de plazas de profesores pone de relieve cómo, ante la crisis económica, las administraciones prefieren seguir recortando en pilares básicos del Estado del bienestar como la educación o la sanidad antes que renunciar a "inversiones glamourosas" y de escasa rentabilidad social, como por ejemplo los nuevos tramos del AVE"

Germà Bel/ Catedrático de Economía de la
Universitat de Barcelona
Público 17/2/2011

"Un 26% de estudiantes nativos no consigue el título de ESO en España; entre los de origen inmigrante la cifra se dispara al 45%"

La Vanguardia 13/2/2011

LA ESTRATEGIA "POPULAR" ANTE GÜRTEL Y DEMÁS (CORRUPCIONES)



KALINW 2011

Después de muchos titubeos, once comunidades convocarán oposiciones de maestros en 2011

Castilla y León y Extremadura han sido las dos últimas comunidades que se sumaron a la decisión de convocar oposiciones para maestros este año. Así, son 11 las que han confirmado convocatoria, pues a las dos anteriores hay que sumar Andalucía, Aragón, Baleares, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco

TAMBIÉN convoca el Ministerio de Educación en Ceuta y Melilla. En las que no habrá concursos de plazas son Castilla-La Mancha, Canarias, La Rioja, Asturias, Cantabria y Murcia.

Sin embargo, Cantabria especifica que convoca este año, pero las celebra el que viene; y el Gobierno de Murcia anunció que estaría dispuesto a rectificar su idea inicial si finalmente Andalucía se salta, como ha manifestado, el límite de plazas marcado en los Presupuestos Generales del Estado: un máximo del 30% de tasa de reposición, es decir, que de cada 10 jubilaciones se repongan tres.

Esta será la clave ahora: cuántas plazas se ofrecen finalmente. Un portavoz de la Consejería de Educación de Castilla y León ha dicho que su comunidad se atendrá a esa limitación. Habrá que ver qué pasa finalmente con el resto. Los sindicatos docentes exigieron la semana pasada que todas las comunidades convoquen plazas sin respetar la restricción para cubrir, al menos, todas las bajas que se produzcan.

La consejera extremeña de Educación, Eva María Pérez, ha anunciado que la Consejería convocarán hasta 239 plazas, haciendo una interpretación "amplia" y "generosa" de la tasa de reposición del 30%, es decir, que podrán saltársela, aunque quizá ligeramente. También ligeramente sobrepasará el límite Cataluña con las más de 1.200 plazas que prevé ofrecer.

Por su parte, aunque el consejero de Educación de Castilla y León, Juan

José Mateos, solo ha especificado públicamente que convocarán, como máximo, 1.100 plazas -las que se ofrecieron en la última convocatoria. CC OO asegura que serían necesarias al menos 1.800 plazas para cubrir todas las vacantes que se crearán.

Entre 100.000 y 200.000 personas, según los cálculos de los sindicatos, se están preparando las oposiciones de este año. En la mayor parte de las comunidades las que tocan en 2011 son las de maestros de infantil y primaria, y en 2012 les llegaría el turno a las de secundaria.



Previsión de oferta de plazas docentes para 2011

- ANDALUCÍA. Ha anunciado que convocará 3.796 plazas de maestro.
- ARAGÓN. Convocará, pero aún no está cerrada la cifra.
- ASTURIAS. Ha decidido no convocar.
- BALEARES. Ofrecerá 50 plazas de maestros y 20 de profesores de Secundaria.
- CANARIAS. Ha decidido no convocar.
- CANTABRIA. Aunque convoca este año, no las celebrará hasta el próximo.
- CASTILA-LA MANCHA. Ha decidido no convocar.
- CASTILLA Y LEÓN. Convocará. Al cierre de esta edición se desconoce el número de plazas.
- CATALUÑA. Ofrecerá 1.245 plazas de profesores de secundaria.
- CEUTA y MELILLA. Convocará, pero aún no está cerrada la cifra.
- PAÍS VASCO. Ofrecerá 1.515 plazas de maestros y de profesores de secundaria.
- EXTREMADURA. Ofrecerá 239 plazas de maestros.
- GALICIA. Convocará. Al cierre de esta edición se desconoce el número de plazas.
- LA RIOJA. Ha decidido no convocar.
- MADRID. Convocará 489 plazas de maestros.
- MURCIA. Ha decidido no convocar.
- NAVARRA. Ofrecerá 147 plazas de maestros.
- PAÍS VALENCIANO. Ofrecerá 80 plazas de maestros y 30 de profesores de Secundaria.

El Ministerio presentó en la UE un plan de choque contra el fracaso escolar

El secretario de Estado de Educación y Formación Profesional, Mario Bedera, ha presentado en el Consejo de ministros de Educación de la Unión Europea un plan de choque contra el fracaso escolar, que en España asciende a un 31,2%, frente a una media europea del 14,4%, con el que se espera reducirlo a la mitad en 2020, a un ritmo del 3% por año

LA COMISIÓN Europea ha reclamado a los ministros de Educación de la UE mayores esfuerzos a nivel nacional para cumplir con los objetivos fijados para 2020 de reducir el abandono escolar al 10% y llegar al 40% de titulados en enseñanza superior.

España cumple el compromiso en cuanto a titulados superiores y aspira a mejorarlo hasta un 44% en la próxima década. Sin embargo, se sitúa junto a Malta y Portugal a la cola de la Unión Europea en abandono escolar y el secretario de Estado ha definido como un "gran reto, un reto imprescindible" recortar al 15% el abandono prematuro en España para 2020.

En el debate de los ministros, con la comisaria de Educación, Androulla Vassiliou, Bedera ha explicado las medidas "a corto y medio plazo", que prevé el Gobierno para atajar este problema, entre ellas, "flexibilizar el acceso a programas de cualificación profesional inicial" o "certificar competencias" que hayan adquirido los jóvenes que no logran el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). El objetivo, según ha dicho, es recortar en 10 puntos la cifra de abandono de aquí a 2013, a un ritmo anual del 3 por ciento.

Algunas de estas iniciativas entrarán en vigor "en el próximo curso", según el secretario de Estado, pero otras más complejas, como la reforma del cuarto curso de la ESO, tendrán que esperar al siguiente.

En declaraciones a los medios al término del encuentro, Bedera ha señalado que existen dos problemas "típicos" del

sistema educativo español y que no coinciden con lo que sucede en otros Estados miembros, al tiempo que ha asegurado que el sistema español es "muy duro" y necesita mayor "flexibilidad".

"El resto de países dan unas certificaciones para que los alumnos vayan por otras vías, pero en ningún caso se les impide - como se lo impedimos nosotros - pasar a los estudios postobligatorios", explicó Bedera, quien defendió la necesidad de "flexibilizar" el sistema. Sin título de secundaria, estos estudiantes se quedan sólo con el de primaria, pero "evidentemente algo ha aprendido" en esos años de estudio. "Certifiquémoslo", planteó.

La medida está incluida en la Ley de Economía Sostenible y será publicada en el Boletín Oficial del Estado en marzo, aunque no podrá estar en vigor en el próximo curso. El plan contra el abandono escolar establece también algunas medidas para impulsar la formación profesional, por ejemplo orientando a algunos estudiantes de 4º de ESO en esa dirección, agilizando la

adaptación de los cursos y la valoración de la experiencia laboral.

La tercera variable con la que el Gobierno aspira a reducir sensiblemente la tasa de abandono escolar tiene que ver con el ciclo económico y el final de la "fuga" que supuso el boom del sector de la construcción para el sistema educativo. "Esperamos que con la circunstancia económica en la que estamos, habrá un importante contingente de personas que continúe sus estudios, por lo tanto rebajaremos ya el abandono escolar", señaló Bedera. Aunque la tasa española no ha hecho más que crecer en los últimos años, el Gobierno confía en rebajarla en 10 puntos de aquí a 2013, a una media del 3% anual, en parte gracias a las medidas anunciadas y en parte a la nueva situación económica. En un contexto de creciente exigencia formativa en el mercado laboral (en el 2020, un 85% de los empleos en países desarrollados precisarán la calificación de Bachillerato o FP), Bruselas ha pedido a los gobiernos que sean ambiciosos en sus planes contra el abandono escolar.

Certificación a los estudiantes de 16 años

ENTRE LAS MEDIDAS que contempla el Ministerio de Educación es conceder una certificación a los estudiantes de 16 años que no han alcanzado el título necesario de 4º de ESO para cursar los dos últimos años de estudios postobligatorios. "No es que se produzca abandono escolar, es que el sistema educativo los abandona a ellos", explicó en Bruselas el secretario de Estado de Educación Mario Bedera al término del Consejo de ministros europeos. "Esta característica del sistema educativo español es única en Europa y distorsiona las estadísticas sobre la percepción del problema", dijo.

Estrella Rodríguez /Directora General de Integración de los Inmigrantes

“Las diferentes culturas pueden aportar una riqueza a los contenidos académicos”

por **Jaime Fernández**



Fran Lorente

Estrella Rodríguez Pardo (Valladolid, 1958) es licenciada en Derecho por la Universidad de Valladolid y Master de Gestión de Servicios Sociales en la Universidad Complutense de Madrid. Su experiencia profesional comenzó al frente de la Subdirección Nacional Cruz Roja Juventud y luego fue presidenta del Consejo de la Juventud de España. Otras responsabilidades que ha ejercido son: directora nacional de Cruz Roja Juventud, directora gerente de la Fundación Familia, Ocio y Naturaleza, directora nacional de Actividades y Servicios de Cruz Roja Española y directora nacional de Intervención Social de Cruz Roja Española.

En esta entrevista la directora general de Integración de los Inmigrantes, Estrella Rodríguez, afirma que ante los desequilibrios en el reparto del alumnado inmigrante entre los colegios públicos y los privados la Administración trabaja con los actores implicados en la integración, aunque los esfuerzos realizados hasta ahora “no han tenido en todas las ocasiones el éxito esperado”

¿Puede explicar las directrices del Reglamento que desarrolla la Ley de Extranjería?

Las principales líneas que componen el Reglamento son, entre otras, reforzar los canales de la inmigración laboral, mejorando los flujos a través de la contratación en origen cuando así lo permita la situación del mercado nacional. También queremos potenciar los canales para conocer la situación del mercado nacional y los sistemas que acrediten que no hay personas residentes en España que puedan cubrir los puestos ofertados para que, cuando se acuda a la contratación en origen, ésta sea lo suficientemente ágil para dar respuesta a las necesidades empresariales.

Igualmente, queremos que se asegure que la contratación en los países de origen garantice los derechos de la población trabajadora, al tiempo que permite su integración, incluyendo la regulación de la reagrupación familiar.

También se trata de favorecer el mantenimiento de la situación de regularidad mediante la continuidad en el mercado de trabajo y la empleabilidad de las personas migrantes, abordando las renovaciones de autorizaciones de residencia y trabajo y trasponer y hacer compatibles con el principio de la situación nacional de empleo y con la competitividad de las empresas españolas, las Directivas Europeas sobre migración laboral.

¿Cómo está afectando la crisis a la integración de los inmigrantes?

La crisis económica ha tenido efectos a todas luces negativos en el mercado laboral, no sólo para España, sino en todos los países de la OCDE. La parte más vulnerable del mercado son las personas inmigrantes y sus familias y, por tanto, es a estas personas a quienes ha afectado la crisis de forma más dramática. El frenazo a la actividad económica ha afectado funda-

ENTREVISTA / Estrella Rodríguez

mentalmente a la construcción, sector en el que había una sobre representación de inmigrantes. Además, el hecho de que las personas inmigrantes ocupen con mayor frecuencia empleos temporales, también acentúa su inseguridad. Por el contrario, en determinados sectores como los relacionados con los cuidados de las personas, el empleo tiende a resistir mejor en tiempos de crisis, aún cuando también ha resultado afectado, aunque en menor medida, por la crisis.

¿Qué se puede hacer de momento para contrarrestar esta crisis?

En estos momentos es más importante que nunca apostar por la inmigración regular vinculada al mercado de trabajo. De otra manera se corre peligro de que las personas candidatas a la emigración opten por las redes clandestinas, exponiéndose al peligro de trata de seres humanos y a la violación de los derechos inherentes a las personas.

¿Hay alguna campaña o programa para eliminar estereotipos negativos relacionados con la inmigración y su integración en la sociedad española?

En esta Dirección General es una constante la lucha contra la eliminación de estereotipos que impidan la integración. Una unidad con rango de Subdirección General que es el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), adscrita a la Dirección, tiene como principal misión la lucha contra el racismo y la xenofobia así como la realización de análisis periódicos de la situación del racismo y la xenofobia en España y la implementación de planes de igualdad de trato y no discriminación.

Además, el instrumento por excelencia para la promoción de políticas de integración de los inmigrantes es el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración cuyos principios son: el de igualdad, el de ciudadanía y el de interculturalidad. Para llevar a cabo actuaciones tendentes a la integración no podemos dejar de mencionar al movimiento asociativo que ha tenido y sigue teniendo un notable espectro de programas destinados a fomentar la integración, así como a la sensibilización de los españoles ante la diversidad.

¿Cuáles cree que son las causas del abandono escolar entre la población inmigrante?

La LOGSE significó el inicio de la adecuación del sistema educativo español a la nueva pluralidad cultural. No obstante, el creciente número de alumnos de origen inmigrante, y el mayor número de países de procedencia, la incorporación creciente de alumnos procedentes de distintos lugares del mundo a nuestro sistema, han añadido complejidad a todo el proceso. De estas dificultades hemos aprendido que el sistema educativo español, que ha realizado unos avances gigantescos en lo que se refiere a la escolarización, tiene carencias a las



En estos momentos es más importante que nunca apostar por la inmigración regular vinculada al mercado de trabajo

que, por otra parte, no son ajenos otros países europeos. La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ha considerado y sigue considerando la educación como un pilar básico para la igualdad de oportunidades. Nos preocupa la formación y la adquisición de capital humano de todo el alumnado, independientemente de su lugar de procedencia.

Es muy importante la colaboración con el Ministerio de Educación que tiene que dar como resultados la disminución de las cifras de abandono escolar entre nuestros jóvenes, no importa cual sea su origen.

Una vez más he de referirme al Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, pero no solo al primer Plan, que terminó su andadura a finales del 2010, sino al Nuevo Plan Estratégico, adaptado a un escenario migratorio muy distinto y que en estos momentos estamos elaborando. En ambos documentos se considera el derecho a la educación que, como todo el mundo sabe es, uno de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución y es un espacio fundamental para la integración.

¿Qué medidas son necesarias para promover la educación intercultural en las aulas?

La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración cuenta con un instrumento financiero, el Fondo para la aco-

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

**Apostamos por el derecho a la educación.
Es la clave del futuro**

www.preparadores.eu

info@preparadores.eu

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 !



ENTREVISTA / Estrella Rodríguez

barreras a las ya existentes para que los padres y madres de alumnos se vinculen al centro escolar, los inconvenientes de la distancia de los centros al domicilio y un largo etcétera.

En cualquier caso, una de las ideas que impregnan el Plan Estratégico es la gestión de la diversidad en las escuelas y en otros ámbitos en los que intervenga la presencia de personas procedentes de otros países. Es necesario sensibilizar a la sociedad -profesores, padres, gestores culturales, alumnos- sobre la riqueza cultural encerrada en las aulas, sobre la importancia de reconocer la grandeza de la presencia de culturas distintas en un medio y en una edad en los que el bagaje se va adquiriendo casi sin que los alumnos sean consciente de este aprendizaje. Conviene también reconocer que las diferentes culturas pueden aportar una riqueza a los contenidos estrictamente académicos. Si somos capaces de transmitir esto a la sociedad, estaremos posibilitando la existencia de una escuela inclusiva al servicio de todos, independientemente del origen de cada uno.

gida y la integración de los inmigrantes y a su refuerzo educativo. A través de este Fondo, se destina una partida que ha venido oscilando entre el 40 y el 50%, (en términos absolutos unos 405 millones de euros en el periodo comprendido entre 2005 y 2010) exclusivamente para actuaciones de refuerzo educativo para las comunidades autónomas.

El Nuevo Plan Estratégico está adaptándose al nuevo escenario migratorio y se encuentra todavía en fase de borrador, tras la consulta a expertos, representantes de la Administración central, de las administraciones autonómicas y locales, de los agentes sociales, del movimiento asociativo y de todos los actores relacionados con la integración, contempla una serie de medidas que afectan a los centros, a los profesores y a los alumnos, a la adecuada proporción entre el alumnado de centros de distinta naturaleza, etc., y, en definitiva, dedica un mayor esfuerzo a la educación intercultural como generadora del capital humano imprescindible para la creación de una sociedad más justa y más plural.

¿Qué propone para un reparto equilibrado del alumnado inmigrante entre los colegios públicos y los privados?

Somos conscientes del problema y estamos trabajando con los actores implicados en la integración estas cuestiones. Sabemos que los esfuerzos realizados hasta ahora no han tenido en todas las ocasiones el éxito esperado. Es preciso reflexionar también sobre los problemas que supone desviar y dispersar a los alumnos, el desarraigo de sus barrios, añadir

¿Hay algún programa a nivel estatal?

El Ministerio de Educación ha publicado la Orden EDU 849/2010, en la que se regula la ordenación de la educación del alumnado con necesidad de apoyo educativo. En base a esta norma, los centros han de elaborar un Plan de Atención a la Diversidad en el que se recojan las medidas a la atención en todo el alumnado. Además, con el fin de dar respuesta a los retos que plantean los objetivos de la educación para la década 2010-2020, el Consejo de Ministros ha aprobado recientemente un Plan de Acción que contempla diversas actuaciones para la atención del alumnado. Estas actuaciones afectan no solo al ámbito de gestión del Ministerio de Educación, sino también al resto del Estado, en colaboración con las Administraciones Educativas de las comunidades autónomas o con distintas entidades.

Entre estas actuaciones destacamos el Plan Educa 3, el Plan Proa y el programa de reducción del abandono escolar temprano, dirigido a familias, alumnado y profesorado en aquellas zonas y colectivos en los que se dan las mayores bolsas de abandono escolar. Es importante hacer notar que estos programas están destinados al conjunto del alumnado que es, como sabemos, plural y diverso.

“La diversidad cultural es uno de los valores y las riquezas inherentes al pluralismo”

¿Qué opina de las declaraciones del primer ministro británico y la canciller alemana en las que se decía que da por fracasado el multiculturalismo?

Pensamos que la diversidad cultural es uno de los valores y las riquezas inherentes al pluralismo. La integración es un proceso de mutua adaptación que

supone valorar y respetar las distintas culturas negando la asimilación a la cultura dominante. Pero la diversidad no debe suponer el mantenimiento de grupos aislados entre sí.

El principio de interculturalidad exige conocer y respetar las diferencias pero busca la interrelación entre personas pertenecientes a culturas diversas

sobre la base de valores básicos compartidos.

Creemos que tanto el mantenimiento de grupos aislados, como el intento de asimilación de la cultura dominante, no pueden dar como resultado esas nuevas realidades culturales en las que todos los individuos y los grupos salgan favorecidos.

Un acuerdo con futuro

La reforma de las pensiones acordada por el Gobierno, los sindicatos y las patronales ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Ejecutivo, basadas en un recorte lineal de gasto que afectaba sobre todo a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, hemos logrado poner en marcha medidas alternativas que suponen un reparto más justo entre trabajadores, autónomos y empresarios (ver cuadro 1)



La reforma de las pensiones

EL ACUERDO social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, firmado el pasado día 3 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT y las patronales, ha permitido modificar sustancialmente la propuesta inicial del Gobierno, que resultaba lesiva para los trabajadores y trabajadoras. En este Tema del Mes ofrecemos un recorrido detallado por aquellos aspectos del Acuerdo relacionados con el sistema de pensiones y de qué manera pueden afectar a los futuros jubilados. También analizamos las repercusiones del Acuerdo en Clases Pasivas y el reconocimiento del servicio militar obligatorio para los funcionarios que se jubilen.

Luis Castillejo

Secretaría de Acción sindical de Enseñanza Pública FE CCOO

LAS REFORMAS del sistema de pensiones son necesarias para garantizar las pensiones actuales y la posibilidad de que la cobren en el futuro los que hoy son más jóvenes, no para calmar a los mercados. El reto es afrontar el pago del doble de pensiones con las suficientes garantías para mantener la amplia cobertura actual y cuantías medias cada vez mejores. Además, las reformas suavizan los esfuerzos y los reparten de forma más equilibrada entre generaciones.

El Acuerdo de pensiones supone "blindar" las pensiones del sistema público de reparto frente a los que defendían sustituirlo por un sistema privado o uno "mixto" con capitalización obligatoria. También supone compartir los riesgos entre todos sin dejar de reconocer las contribuciones de cada uno, frente a la alternativa de la individualización que favorece a quien tiene mayor renta. El pacto garantiza el modelo de reformas en el marco del Pacto de Toledo, medidas negociadas con sindicatos y empresarios y no por imposición de ningún Gobierno.

Edad de jubilación. En lugar de aceptar el retraso obligatorio y generalizado para todos a los 67 años, se crea una nueva fórmula de jubilación flexible, vinculada al esfuerzo de cotización de cada uno y su situación profesional. A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 años hasta 67 años).

Nuevo derecho a la jubilación anticipada. Se crean dos figuras nuevas: la jubilación por situación de crisis (a partir de

61 años) y la jubilación anticipada voluntaria (a partir de los 63 años) (ver cuadro 2).

Se mantiene la jubilación parcial, con los mismos requisitos para los trabajadores pero exigiendo la cotización íntegra por el trabajador relevado y el relevista.

Mejora de los incentivos para el alargamiento de la vida laboral, entre un 2 y un 4% por cada año adicional de trabajo por encima de la edad ordinaria de jubilación.

Años cotizados necesarios para tener pensión. Aunque se ha incrementado a 37 el número de años exigido para tener derecho al cien por cien de la pensión, se mantiene el requisito de 15 años para tener derecho a la pensión contributiva junto con los complementos por mínimos¹. El mantenimiento del requisito de cotizar 15 años para generar derecho a pensión beneficia especialmente a quienes tengan carreras de cotización más cortas, como las mujeres.

Mujeres y jóvenes

Se recogen nuevas medidas para favorecer a mujeres y jóvenes, de modo que se facilite el acceso a los nuevos requisitos en los años de cotización exigidos para alcanzar la pensión completa:

Mujeres y hombres con hijos. Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción (9 meses por hijo). Se amplía a 3 años el periodo cotizado



por excedencia para cuidado de hijos.

Jóvenes y estudiantes. Los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social. Convenios especiales para cotizar durante becas y programas de formación.

Periodo de cálculo a 25 años

La ampliación del periodo de cálculo a 25 años tendrá efectos dispares en función del salario que haya tenido cada trabajador. Cuanto menor haya sido el crecimiento de sus salarios más se incrementará la expectativa de su pensión, y viceversa. Es neutra para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como para todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación, por ejemplo, mediante cláusulas de revisión salarial en los convenios (la pensión ni mejora ni empeora). Tendrá impacto positivo para aquellos trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (crecerá hasta en un +33%). Habrá una merma moderada en los trabajadores que han visto crecer sus salarios en la

media del sistema (un +0,8% por encima de la inflación), podrán experimentar una merma moderada de su expectativa de pensión (entre un -2% y -4%). Mayor impacto en los trabajadores cuyos salarios han crecido más por encima de la inflación en los últimos años (entre un -4% y un -9%).

15 años para generar derecho a pensión

Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema para que las reformas no tengan impacto negativo sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Se mantiene el número de años mínimo exigido para generar derecho a pensión en 15 años (beneficia especialmente a mujeres y trabajadores con carreras de cotización discontinuas). Se establecen nuevas medidas que incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes, para ayudar a completar carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación. Se mantienen los rasgos esenciales del sistema de complementos a mínimos y se reafirma el compromiso de financiarlos con aportaciones del Estado, lo que liberará para el sistema más de 4.000 millones de euros anuales. Se determina como colectivo

de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada para los que se mejorará especialmente las pensiones mínimas.

Ingresos y gastos

Se ha impuesto la lógica sindical en la reforma: medidas equilibradas que operen sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos de quienes planifican su pensión de forma insolidaria. Más ingresos: compromiso de mejorar las bases de cotización de los regímenes especiales, autónomos y bases máximas. Gasto más equitativo: en lugar de recorte lineal, medidas ligadas a la contributividad (en lugar de 67 años para todo el mundo, permitir la jubilación a los 65 a quienes han cotizado más, y posibilitar la jubilación anticipada con coeficientes reductores). Evitar comportamientos insolidarios: medidas que impiden la planificación que podían hacer legalmente algunos colectivos (ampliación del periodo de cálculo sirve para que no se pueda "planificar" la pensión máxima), afloramiento de la economía sumergida.

Todas las reformas que suponen algún tipo de endurecimiento se han compensado con medidas adicionales de mejora o los efectos se han repartido de forma equitativa.

Cuadro 1. El acuerdo ha conseguido corregir las propuestas iniciales del Gobierno

MATERIA	PROPUESTA DEL GOBIERNO	REFORMA DEFINITIVAMENTE ACORDADA
Edad de jubilación	67 años con carácter general y obligatorio para todos los trabajadores	Jubilación flexible entre 61 y 67 años, en función de la carrera de cotización del trabajador y su situación profesional. Establecimiento de la edad ordinaria de jubilación en 65 y 67 años. Se mantiene la jubilación anticipada por actividades especialmente penosas para edades inferiores a 61 años.
Jubilación anticipada	Limitación o supresión de las distintas fórmulas de acceso a la jubilación anticipada	Nuevo derecho subjetivo (libre decisión del trabajador sin que medie el empresario) a jubilación anticipada a 63-64 años.
Jubilación parcial	Limitación de la jubilación parcial	Mantenimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial, compatible con reducir su impacto financiero para las cuentas de la Seguridad Social (cotización 100% del relevado).
Periodo de carencia	Elevar por encima de 15, hasta 17 años, el actual número mínimo de años exigidos para generar derecho a pensión	Mantenimiento en los 15 años.



Cuadro 1 (cont.)

MATERIA	PROPUESTA DEL GOBIERNO	REFORMA DEFINITIVAMENTE ACORDADA
Colectivo especialmente afectado	Ajuste sobre los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General	Reparto más equitativo del esfuerzo entre todos los trabajadores y empresarios.
Periodo para obtener pensión completa 100% base reguladora	Ampliación gradual a 40 años de cotización	37 años, exigibles progresivamente en un periodo de 15 años que culminará en 2027.
Periodo de cálculo de la pensión	Toda la vida laboral	Ampliación de forma gradual en 10 años, hasta los últimos 25 años de trabajo.
Incentivos sistemas de pensiones privados	Extender los sistemas privados de pensiones como alternativa parcial a los sistemas de reparto (OCDE)	Apuesta por el sistema de reparto, compatible con la existencia de sistemas complementarios pero no sustitutorios.
Tasa de sustitución	Se ha de reducir necesariamente la tasa de sustitución con respecto al último salario, para pasar a un sistema mixto (FEDEA)	Se mantienen los principios de contributividad y solidaridad colectiva del sistema garantizando elevados niveles de cobertura similares a los actuales.
Procedimiento de reformas del sistema	Sustitución del Pacto de Toledo (negociación con sindicatos y empresarios) por una comisión de expertos independientes (FEDEA)	El Pacto de Toledo sigue vigente. Los acuerdos son tomados por las organizaciones sociales y políticas.

Cuadro 2. Esquema de la nueva fórmula de “jubilación gradual y flexible”

EDAD	MODALIDAD DE JUBILACIÓN	AÑOS MÍNIMOS COTIZADOS NECESARIOS	OTROS REQUISITOS
< 61	Coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, o discapacidad	15	Cumplir los requisitos establecidos para cada colectivo para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos o por discapacidad. No tiene coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.
A partir de 61	Jubilación anticipada por crisis	33	Pérdida del empleo derivada de ERE o despido colectivo o despido plural derivados de causa económica, y situaciones similares. Asume coeficientes reductores.
A partir de 61	Jubilación parcial	30	Mantiene los mismos requisitos exigidos a los trabajadores que antes de la reforma, incrementa al empresario la obligación de cotizar íntegramente por el relevista y el relevado.
A partir de 63	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador	33	Asunción de un coeficiente reductor por año que reste hasta la edad ordinaria de referencia. No está cubierta por complemento a mínimos.
65	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
66	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
67	Jubilación ordinaria	15 (para acceso) 37 (100% pensión)	La cuantía de la pensión se establece proporcionalmente al número de años cotizados (15 años dan derecho al 50% de la BR y 37 años al 100%)
+ 65 + 67	Jubilación postergada	–	Se mejoran los coeficientes de incremento de pensión para quienes opten por trabajar más allá de la edad de jubilación. Los coeficientes serán 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización en cada caso, por cada año de trabajo adicional.

1 Complementos a mínimos: cantidad económica que reciben aquellas pensiones contributivas, si el pensionista no tiene otros ingresos, cuando la cuantía de la pensión a la que se ha generado derecho es inferior a la cuantía que se considera mínima para garantizar un nivel de vida suficiente.



Luis Castillejo

Acción sindical
de Enseñanza Pública
FE CCOO

Repercusión del Acuerdo en las pensiones de Clases Pasivas

El sistema de previsión social en lo relativo a pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares de la mayoría de los funcionarios de carrera de los cuerpos docentes estatales no es el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), en el que están acogidos la gran mayoría de los trabajadores de nuestro país, sino el llamado Régimen de Clases Pasivas del Estado (RCPE)

ESTE RÉGIMEN, debido a su origen e historia, se articula sobre unos principios y unos conceptos diferentes de los del RGSS. Y aunque en estos últimos años ha habido una tendencia hacia la homologación de las prestaciones de ambos regímenes, siguen siendo diferentes en muchos aspectos.

Por ejemplo, en el debate de la reforma de las pensiones se ha discutido mucho sobre las repercusiones que podría tener la ampliación del período de cómputo para calcular la base reguladora de las mismas, que finalmente pasará de 15 a 25 años. Pues bien, en el RCPE no tiene sentido ese debate, ya que desde hace años para calcular las pensiones se tiene en cuenta toda la carrera profesional del funcionario o, al menos, 35 años de actividad en ella-, aunque de otra manera y con planteamientos y cálculos distintos.

Las pensiones del RCPE dependen del Ministerio de Economía y Hacienda y sus prestaciones se sufragan de los Presupuestos Generales del Estado. Los funcionarios hacemos una aportación que es igual para todos aquellos cuyos cuerpos estén integrados en el mismo subgrupo funcional, independientemente del puesto que ocupen o de lo que gane cada uno de ellos. No ocurre como en el RGSS, donde trabajadores en activo y empresarios cotizan en función de sus salarios, a una tercera instancia, la Seguridad Social, que con esos ingresos abona las pensiones de otros trabajadores ya jubilados anteriormente.

En el caso del RCPE no hay cuota patronal como en el RGSS; el Estado no se cotiza a sí mismo, no se paga la cuota "patronal" a sí mismo. Las cuantías de las pensiones de este régimen se fijan en los propios Presupuestos del Estado. Hasta la fecha las comunidades autónomas, nuestras efectivas empleadoras, no cotizaban nada por los funcionarios de carrera. MUFACE se sufraga con las aportaciones de los funcionarios en activo y del Estado (que no de las comunidades autónomas) y a Clases Pasivas solamente los funcionarios aportamos una cuota.

Aunque ahora hay cambios. Ya decíamos en el número de enero de esta misma revista que los nuevos funcionarios ingresados a partir de enero de este año ya no se integrarán en el RCPE sino en el RGSS. A partir de ahora las comunidades autónomas serán nuestras empleadoras efectivas, las que tendrán que "soportar" las cotizaciones sociales por sus nuevos funcionarios docentes. Eso sí, lo harán progresivamente en los próximos cuatro años.

A grandes trazos, las ventajas del RCPE sobre el RGSS son las mejores condiciones en relación a la jubilación voluntaria y a las pensiones por Incapacidad Permanente para el ser-

vicio. Por el contrario, las pensiones del RCPE de los funcionarios docentes son más bajas que las correspondientes en el RGSS (especialmente para los funcionarios del subgrupo A2, es decir, maestros, profesores técnicos y maestros de taller), con una tabla de porcentajes en relación a los años de servicios claramente desfavorable para los funcionarios integrados en el RCPE.

El pasado día 2 de febrero, Gobierno patronal y sindicatos suscribimos el Acuerdo sobre empleo, crecimiento económico y pensiones, con el que, al menos desde el punto de vista de CCOO, hemos tratado de paliar los efectos de la durísima propuesta inicial del Gobierno y consolidar el carácter público del sistema de Seguridad Social. El Acuerdo se ha negociado en un contexto muy difícil y con la experiencia de la injusta e injustificada reforma laboral del pasado verano y con un Ejecutivo entregado a los mercados y a las instituciones financieras y realizando una política neoliberal más propia de otros planteamientos políticos que de las propuestas socialdemócratas.

En el pacto se plantean una serie de reformas que empezarán a entrar en vigor a partir de enero de 2013: la

Es necesario abordar el desarrollo de las jubilaciones parciales para los funcionarios y la constitución formal de la Mesa sectorial de Educación



ampliación paulatina, en un período de 15 años, de la edad de jubilación o del período de cotización para mantener la posibilidad de jubilarse a los 65 años con la pensión máxima, la ampliación de 15 a 25 años del período de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión, el mantenimiento del período mínimo de cotización para tener derecho a pensión en 15 años y del porcentaje del 50% de la base reguladora con esos 15 años de cotización, el mantenimiento de la jubilación parcial con retoques en cuanto a la cotización, el establecimiento de una jubilación anticipada y voluntaria a partir de los 63 años, con coeficientes correctores, que anteriormente no existían, la consideración de determinados períodos como cotizados para becarios y mujeres, la desaparición de la jubilación a los 64 años con contrato de relevo, además de otras actuaciones especialmente relacionadas con la mejora en la obtención de más recursos para el sistema, etc.

Pero no se ha abordado la reforma del RCPE, por lo que lo acordado hasta la fecha no nos afecta al menos directamente. En relación con los empleados públicos, el Gobierno

adquiere el compromiso de negociar en un futuro próximo tres temas: el Régimen de Clases Pasivas, el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público y la evaluación de los acuerdos suscritos en el ámbito de la función pública.

Entendemos que cuando se publique este artículo se habrá iniciado un proceso de negociación en el que el Gobierno planteará a los sindicatos una serie de propuestas de reformas para el RCPE en sintonía con lo acordado para el RGSS y en unos plazos de aplicación similares. Nuestro principal objetivo es mantener para todos los funcionarios incluidos en el RCPE, las mismas o parecidas condiciones, de las actuales jubilaciones voluntarias, aquellas a las que se puede acceder con 60 años de edad y 30 años de servicios. En general, trataremos de mantener lo mejor posible las prestaciones y conseguir alguna mejora anteriormente prometida por el Gobierno y luego incumplida.

En principio, este proceso de negociaciones no tendría que abordar la prórroga de las jubilaciones LOE que siempre se ha abordado en el ámbito docente, entre el Ministerio de Educación y los sindicatos del sec-

tor, aunque debemos tener mucho cuidado para dejar abierta que esa posibilidad se concrete en el ámbito docente.

En relación con el segundo tema, creemos necesario abordar el desarrollo de las jubilaciones parciales para los funcionarios y la constitución formal de la Mesa sectorial de Educación.

La jubilación parcial está vigente desde 2001. Se aplicó tras el Acuerdo que CCOO suscribió en solitario con el Gobierno, entonces del PP, por el que un trabajador de más de 61 años puede pasar a realizar solamente una parte de su jornada ordinaria de trabajo, de modo que la otra parte es atendida por otro trabajador, de tal manera que cada uno cobra como salario la parte proporcional del tiempo trabajado y el primero de ellos percibe, además, la parte de su pensión de jubilación proporcional a la jornada que ha dejado de trabajar. De este modo al cumplir los 65 años se recalcula la pensión completa, computándose el tiempo que haya permanecido en esta situación como si hubiese trabajado a jornada completa.

Este sistema de jubilaciones, también recogido en el Estatuto Básico del

Reconocimiento del tiempo del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria para los funcionarios acogidos al Régimen de Clases Pasivas del Estado

Tipo de servicio militar	A efectos de trienios	A efectos del derecho y cálculo de Pensiones del Régimen de Clases Pasivas
Milicias, IPS, IMEC, etc.	Se computa todo el período de las prácticas de las llamadas milicias, IPS, IMEC, IMECAR, etc. Si se hicieron como sargento se consideran como servicios prestados en el subgrupo C1 (antes C) y si se hicieron como alférez o similar se consideran en el subgrupo C1 o A2 (antes B), según las fechas en que se hicieron.	Al estar reconocidos a efectos de trienios se computan para el cálculo de la pensión en el grupo funcional correspondiente, es decir, si se hicieron como sargento se consideran en el subgrupo C1 (antes C) y si se hicieron como alférez o similar se consideran en el subgrupo C1 o A2 (antes B), según las fechas en que se hicieron.
Servicio militar obligatorio ordinario o prestación social sustitutoria	Solamente se computa a efectos de trienios el período de tiempo del servicio militar obligatorio prestado que exceda de 2 años, y se consideran como prestados en el grupo E.	Se consideran servicios efectivos al Estado para el cálculo de la pensión del Régimen de Clases Pasivas del Estado el período de tiempo del servicio militar obligatorio que exceda de 9 meses y se computan como prestados en el grupo funcional E.



Empleado Público, necesita una serie de modificaciones legales para poder aplicarse a los funcionarios del RCPE. El Gobierno ha incumplido su compromiso recogido en el Acuerdo de 25 de septiembre de 2009, de acometer las reformas legales necesarias para su puesta en marcha. Veremos si ahora tiene voluntad de cumplir las leyes y los acuerdos. No disponemos de ningún elemento para ser optimistas.

Es un sistema atractivo para muchos compañeros porque pueden escalonar en varios años o hacer progresiva la jubilación. Además puede interesar especialmente a los funcionarios del subgrupo A1 (profesores y catedráticos de Secundaria y asimilados), ya que en esta situación no se verán afectados por el tope de la pensión pública máxima, que probablemente les afectará cuando se jubilen totalmente.

El tercer aspecto del Acuerdo en relación a los funcionarios figura entre las peticiones de los sindicatos para revisar los durísimos recortes salariales que el Gobierno nos impuso en 2010 y que han continuado este año. Volveremos a intentar recuperar lo que nos quitaron tan injusta e injustificadamente.

Os seguiremos informando por esta vía, ya que seguramente la prensa no seguirá el tema con el mismo interés que las negociaciones sobre la reforma de las pensiones de la Seguridad Social.

Servicio militar

El reconocimiento del servicio militar obligatorio para los funcionarios de Clases Pasivas genera muchas dudas. Por ello adjuntamos un cuadro que resume la situación.

En el Régimen General de la Seguridad la situación es bien distinta y de momento el período del servicio militar obligatorio solamente sirve para completar hasta un año del período cotizado necesario para tener derecho a la jubilación anticipada (que son 30 años) a los 61 años después de haber sido cesado en el trabajo por causa no imputable al trabajador.

Pensión de jubilación y parto

LA LEY Orgánica 7/2007, de Igualdad, publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007, estableció en su disposición adicional 18ª.23 una modificación de la Ley General de Seguridad Social en la que se introducía lo siguiente: «Disposición adicional cuadragésima cuarta. Períodos de cotización asimilados por parto.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Es decir, se reconocerán 112 días por cada parto simple (14 días más por cada hijo más en caso de parto múltiple), cuando no se haya disfrutado en su momento el permiso correspondiente al mismo. Esto puede afectar especialmente a aquellas mujeres que han sido madres antes de incorporarse al trabajo o que lo han sido en períodos de inactividad laboral. Puede suponerles que completen algún año más de servicios para el cálculo de la pensión.

Lo primero que es preciso resaltar es que la ley señala que se reconocerán uno o varios períodos de tiempo en cualquier régimen de Seguridad Social, pero lo hace modificando una norma que solamente afecta a los afiliados a la Seguridad Social. Únicamente se modifica el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, y no se modifica en nada la normativa de Pensiones del

Régimen de Clases Pasivas del Estado, en el que se encuentran la inmensa mayoría de las docentes.

En concreto, no se modificó el artículo 32 del RDL 670/87, de Clases Pasivas del Estado, que recoge exhaustivamente lo que ha de considerarse como servicios efectivos al Estado, por lo que desde Clases Pasivas no se ha venido reconociendo e estos períodos por entender que no aparecen entre los reconocidos como tales.

Sin embargo, el problema se resolvería aplicando el Real Decreto 691/91, de cómputo recíproco. Si la Seguridad Social reconociera esos períodos, y así lo certificase, no debería de haber problemas para su reconocimiento en Clases Pasivas. Así ha sido en algunos casos. Nos hemos encontrado que en numerosas ocasiones la Seguridad Social se ha negado a certificar como cotizaciones lo que son períodos "asimilados" a los de cotización.

El resultado es que en la mayoría de los casos ni unos ni otros lo han reconocido. Por ello en octubre pasado CCOO propuso al Gobierno una enmienda al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011 para que se introdujera un añadido en el artículo 32 del RDL 670/87 que recogiese que estos períodos se considerarían expresamente como servicios efectivos al Estado. Tras una larga discusión, el Gobierno rechazó la enmienda, pero se comprometió a buscar una solución efectiva sin tener que modificar las leyes y arreglar el problema por la vía de la certificación de la Seguridad Social y su posterior reconocimiento en Clases Pasivas.

Estamos en ello. Os instamos a los afectados a que lo reclaméis. Si hay algún problema, informaos en el sindicato para buscar una solución realmente efectiva y definitiva. Por nuestra parte, se la exigiremos al Gobierno.



Pensiones del régimen de clases pasivas en 2011

La mayoría de los funcionarios docentes están acogidos al Régimen de Clases Pasivas (RCPE). Sólo los procedentes de las antiguas universidades laborales y de centros del extinto Movimiento Nacional y los que han ingresado en el País Vasco desde 1994 están en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)

A ESTOS se añadirán, a efecto de pensiones, los nuevos funcionarios docentes de todo el Estado que ingresen a partir de este año, aunque para la asistencia sanitaria y farmacéutica seguirán en MUFACE. La normativa de ambos regímenes es completamente distinta.

Las pensiones de los funcionarios públicos acogidos al RCPE se calculan aplicando unos porcentajes que están en función del número de años de servicios prestados, a unas cantidades, llamadas Haberes Reguladores (HR), que fijan anualmente los Presupuestos Generales del Estado y que están en función del grupo en el que está encuadrado el cuerpo al que pertenece el funcionario.

El RD 1790-10 ha establecido para 2010 y 2011 los Haberes Reguladores (HR) reflejados en la tabla 1.

Estos haberes reguladores son los de 2010, una vez que a los iniciales establecidos en los Presupuestos Generales del Estado para 2010 se les ha aplicado la revisión correspondiente al año 2010, el 1,3%, ya que la subida en enero de 2010 fue del 1% mien-

Tabla 1

GRUPO FUNCIONARIAL	HR ANUAL	HR MES
GRUPO A1 (antes A, Licenciados)	39.268,77	2.804,91
GRUPO A2 (antes B, Diplomados)	30.905,51	2.207,54
GRUPO B (nuevo, Técnicos Superiores)	27.062,79	1.933,06
GRUPO C1 (antes C, Bachilleres, FP II)	23.735,97	1.695,43
GRUPO C2 (antes D, Graduados Secundaria)	18.779,09	1.341,36
GRUPO E y Agrupaciones Profesionales, AP, (sin título)	16.010,66	1.143,62

tras que la subida de la inflación interanual ha sido del 2,3%. Las pensiones públicas se han congelado para 2011.

A estos Haberes Reguladores se les aplican los porcentajes que se pueden ver en la tabla 2.

Las pensiones se pagan mediante 14 pagas iguales (mensuales más dos extras) al año. Independientemente de los cálculos que puedan resultar, las pensiones públicas ordinarias no podrán superar los 2.497,91 euros mensuales, lo que supone en la práctica que un funcionario que haya permanecido en el grupo A 32 años de servicio alcanza dicha pensión máxima. Solo las pensiones derivadas de actos terroristas pueden superar ese tope.

Años de servicios efectivos al Estado

A tenor de lo establecido en el artículo 32 e) del RDL (Real Decreto Legislativo) 670/87, además de los servicios prestados a cualquier Administración pública, también se consideran como tales los que se tengan reconocidos como de cotización a cualquier régimen público de Seguridad Social. Por lo tanto, los años cotizados al RGSS, al de autónomos, etc., se tienen en cuenta para el cálculo de las pensiones.

También se considera servicio efectivo al Estado el tiempo del servicio militar obligatorio ordinario que exceda de nueve meses y se computa en el grupo funcional más bajo, el

Tabla 2

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE						
01	1,24	10	15,67	19	41,54	28	74,42
02	2,55	11	17,71	20	45,19	29	78,08
03	3,88	12	19,86	21	48,84	30	81,73
04	5,31	13	22,10	22	52,50	31	85,38
05	6,83	14	24,45	23	56,15	32	89,04
06	8,43	15	26,92	24	59,81	33	92,69
07	10,11	16	30,57	25	63,46	34	96,35
08	11,88	17	34,23	26	67,11	35 y más	100,00
09	13,73	18	37,88	27	70,77		



E, el que corresponde a soldados y marineros. Este período puede ser especialmente interesante si sirve para completar un año más de servicios.

Cómputo recíproco

Como el cálculo de las pensiones en el RGSS es radicalmente diferente del cálculo del RCPE, el Real Decreto (RD) 691/1991 estableció un sistema de equivalencias entre los grupos funcionariales y los grupos de cotización a la Seguridad Social, de tal modo que lo cotizado en determinados grupos de la Seguridad Social se considera equivalente a los servicios en determinados grupos funcionariales. La tabla 3 es de equivalencias.

Es de suponer que este cuadro se deberá modificar a corto plazo para encuadrar en el mismo el nuevo grupo funcional B.

Cambio de cuerpo

Existe una fórmula para el cálculo de la pensión de aquellos que han cambiado a lo largo de su carrera profesional de cuerpos, correspondientes a grupos funcionariales distintos, y que viene recogida en el art. 31.2 del RDL 670/87. Además, en estos casos, si no son jubilaciones voluntarias y se ha ingresado como funcionario de carrera antes del 1 de enero de 1985 y se ha cambiado de cuerpo antes de dicha fecha y se tienen cotizaciones en otros grupos de nivel inferior, existe una bonificación que consiste en considerar hasta un máximo de 10 años de los prestados en el cuerpo de inferior grupo como prestados en el de superior grupo (DT 1ª del RDL 670/87).

Pensiones de jubilación voluntaria

Este año se ha introducido una modificación en la normativa de las jubilaciones voluntarias que llamamos "ordinarias" para diferenciarlas de las jubilaciones voluntarias que llamamos "LOE".

Hasta 2010 se podían jubilar voluntariamente, de acuerdo con el artículo 28.2.b) del ya citado RDL 670/87, aquellos funcionarios (tanto en activo como en excedencia) que

GRUPO COTIZACIÓN A LA S.S.	GRUPO FUNCIONARIAL	GRUPO COTIZACIÓN A LA S.S.	GRUPO FUNCIONARIAL
1	A1	7 y 9	C2
2	A2	6, 10, 11 y 12	E y AP
3, 4, 5 y 8	C1		

Años de servicios efectivos al Estado al momento de la jubilación	Porcentaje de reducción de la pensión
Desde 19 hasta menos de 20	5%
Desde 18 hasta menos de 19	10%
Desde 17 hasta menos de 18	15%
Desde 16 hasta menos de 17	20%
Menos de 16	25%

tuvieran 60 años de edad y acreditaran 30 años de servicios efectivos al Estado. A partir de enero de 2011 aquellos que recurran a períodos de cotización en otros regímenes de seguridad social distintos al de Clases Pasivas para poder acreditar los 30 años de servicios, necesitarán además que los últimos cinco años de servicios computables estén cubiertos en el Régimen de Clases Pasivas. Así lo ha establecido la Disposición adicional novena de los Presupuestos Generales del Estado para 2011.

Pensiones de jubilación por incapacidad permanente para el servicio

Se calculan de la misma manera que las ordinarias, pero con la importante particularidad de que se consideran como servicios efectivos no solo los ya efectivamente prestados sino también el período de tiempo que le resta al funcionario para alcanzar los 65 años de edad. Este período se considera prestado en el grupo funcional al que pertenece el funcionario en el momento de la jubilación.

Ahora bien, hay un cambio importante desde enero de 2009. Para las pensiones por incapacidad permanente para las tareas propias del cuerpo del funcionario (lo que habitualmente llamamos incapacidad total) derivadas de accidentes o enfermedades comunes y originadas a partir del 1 de enero de 2009, si en el momento de la jubilación el funcionario tiene acreditados

menos de 20 años de servicios efectivos al Estado (incluyendo los cotizados a cualquier régimen público de Seguridad Social) tiene una reducción sobre la cuantía calculada de acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, de acuerdo con la tabla 4.

Si el funcionario acredita veinte años o más de servicios no se produce reducción. Ésta no afecta a las pensiones por incapacidad para toda profesión u oficio (incapacidad absoluta) ni a las incapacidades totales causadas o derivadas de lesiones en actos de servicio ni a las ya concedidas antes del 1 de enero de 2009.

Las pensiones por incapacidad permanente para tareas propias de su cuerpo (las totales) siempre tributan. Las que no tributan son aquellas en que la lesión o la enfermedad incapacita para toda profesión u oficio (las absolutas).

Otra novedad vigente desde enero de 2009 es que, si con posterioridad al reconocimiento de la pensión por incapacidad, se produjera un agravamiento de la causa que la originó, de modo que el afectado pase a estar incapacitado para toda profesión u oficio -es decir, que la incapacidad pase de total a absoluta-, el funcionario jubilado puede solicitar una revisión de su calificación antes de cumplir los 65 años. Y si procede, tras el paso por el Tribunal Médico (EVI) podrá cobrar el 100% de la pensión.

Además de los cambios señalados anteriormente, también los informes



de los tribunales médicos serán vinculantes en el caso de las jubilaciones por incapacidad. Hasta enero de 2009 dichos informes no tenían ese carácter vinculante para las administraciones públicas. Es decir, se podía jubilar a un funcionario que la Consejería o el Departamento correspondiente considerara que debía jubilarse aunque el tribunal médico del INSS (el llamado EVI) considerara lo contrario.

Incompatibilidad de las pensiones

En enero de 2009 se produjeron importantes novedades. Las pensiones de jubilación del Régimen de Clases Pasivas causadas a partir del 1 de enero de 2009 son incompatibles con el ejercicio de cualquier actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión del interesado en cualquier régimen público de Seguridad Social. En la práctica, significa que no se puede cobrar una pensión de jubilación y trabajar en cualquier otra cosa.

Solamente se exceptúan los pensionistas jubilados por incapacidad total que podrán cobrar su pensión y realizar una actividad distinta a la que venían realizando como funcionarios, pero mientras estén trabajando el importe de la pensión reconocida se reducirá al 75% de la correspondiente cuantía, si acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55%, si hubiera cubierto menos de 20 años de servicio en el momento de la jubilación.

Lógicamente, también son incompatibles por su propia definición las pensiones de jubilación por incapacidad permanente para el servicio cuando han sido declaradas por entender que el funcionario estaba incapacitado para toda profesión u oficio con cualquier otro trabajo privado o público, aunque una reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo puede en un futuro próximo cambiar este planteamiento.

Las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2009 exclusivamente con servicios prestados como funcionarios de carrera o reconocidos al amparo de la Ley 70/78 sólo eran incompatibles

con trabajar en sector público, por lo que se podía trabajar en el sector privado. Exclusivamente, si para el cálculo de la pensión se utilizaban períodos cotizados en otros regímenes públicos de Seguridad Social, la incompatibilidad se extendía a los trabajos que obligaran al alta en esos regímenes.

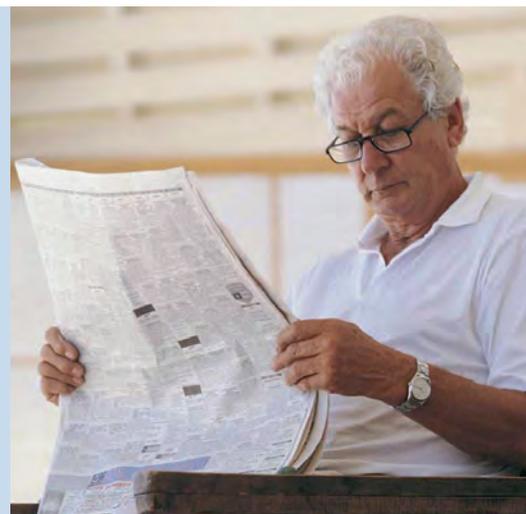
Ahora la incompatibilidad se extiende a todo tipo de trabajos y regímenes.

En cualquier caso la norma no afecta a las pensiones ya reconocidas. Las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2009 siguen con las mismas incompatibilidades que antes, es decir, no están afectadas por las nuevas normas.

Pensiones extraordinarias

LA PENSIONES extraordinarias son aquellas en las que la incapacidad es originada por accidente o enfermedad en acto de servicio o como consecuencia del mismo (artículo 47.2 del RDL 670/87) o por acto terrorista. La cuantía de las pensiones se calcula igual que en el caso de incapacidades permanentes, pero con los haberes reguladores multiplicados por 2.

El funcionario que considere que tiene derecho a estas pensiones extraordinarias ha de solicitar, una vez que ha sido jubilado, la incoación de un "expediente de averiguación de causas" a la Dirección General de Personal o de Gestión de Recursos Humanos correspondiente, que nombrará un instructor, que, tras la investigación oportuna y dar audiencia al interesado, hará una propuesta de resolución a la Administración, que, con un informe, la remitirá al Ministerio de Economía y Hacienda, que resolverá definitivamente (punto octavo de la Resolución de 29-12-95 de la Secretaría de Estado para la Administración. Pública).



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



Jesús Prieto Mendaza
 Antropólogo. Profesor colaborador de Educación Intercultural Universidad de Deusto

Educación intercultural o la búsqueda de un lugar común ciudadano

Mi primera reflexión vuelve a incidir sobre una idea que fue planteada por muchos de los ponentes del Congreso Internacional de Buenas Prácticas en Educación Intercultural, celebrado en Málaga. La educación intercultural, como paradigma, es realmente un atractivo discurso y una filosofía educativa que está anclada en los pilares de la escuela inclusiva y de la justicia social

PERO EN la práctica las acciones encaminadas a trabajar esto que conocemos como empatía intercultural o competencia intercultural, se orientan fundamentalmente a aquellos centros educativos que poseen una significativa población de origen inmigrante. Es éste un tremendo error. El encuentro intercultural, el conocimiento mutuo, la educación intercultural en definitiva, ha de ser un ámbito de trabajo fundamental, una competencia indispensable a adquirir por todos nuestros alumnos y alumnas, y, me atrevería a proclamar que por todos los ciudadanos de España. Si seguimos uniendo exclusivamente interculturalidad con inmigración, perpetuaremos las estructuras de desigualdad y subordinación que hacen de unos los propietarios de la patria y de otros, los migrantes, meros arrendados de la misma. Manuel Delgado, con su peculiar pero acertada ironía, lo definía perfectamente en su artículo "El discapacitado cultural"¹.

La segunda idea viene como prolongación de la primera. Para que el discurso de la interculturalidad no sea substituido por nuestra inacción, o por prácticas que puedan quedarse en un

mero folclorismo, es necesario reivindicar lo que mi estimado Sami Naïr denomina el *locus común*, el lugar común ciudadano. Si mantenemos una estructura escolar de "ellos y nosotros", la integración real no se producirá nunca.

Es necesario, desde el respeto intercultural, aceptar la diversidad en un espacio compartido y ese tan sólo puede ser tejido desde la aceptación de la diferencia, pero nunca desde la desigualdad.

La posibilidad de avanzar hacia una nueva sociedad europea en la que puedan ser posibles las "identidades aleatorias",² exige sentirse parte de un cuerpo común y esto no podrá nunca materializarse sin posibilidades de socialización en la sociedad receptora o sin oportunidades de éxito escolar. Seamos sinceros, la creación de concentraciones escolares en las que encontremos *ratios* de un 85% de alumnado de origen inmigrante, no favorecen la relación enriquecedora

entre el alumnado recién llegado y quien aquí se encontraba. Debemos recordar que sin encuentro no se produce el conocimiento, sin conocimiento mutuo no hay posibilidad de enriquecimiento y sin este enriquecimiento bidireccional queda anulada toda posibilidad de generación de sinergias interculturales, todo intento de creación de "redes de significados"³ entre el alumnado, profesorado y también entre las familias y agentes sociales que puedan participar de la escuela.

Dicho esto, queda por resolver una de las cuestiones que en la práctica se nos revela más compleja, posiblemente por el importante número de variables que inciden en ella, como es cómo evitar la creación de colegios categorizados como guetos. Sabemos que las experiencias en las que se ha dispersado al alumnado por centros alejados de su entorno de barrio han sido fuertemente contestadas desde los propios colectivos migrantes.

La escuela del siglo XXI no puede permitirse perder el tren de la igualdad de derechos y obligaciones para todos

1 Delgado, Manuel (2003): *El discapacitado cultural. Una nueva figura de y para la exclusión*, Cuadernos de Pedagogía nº 326, pág. 69/70.

2 Naïr, Sami (2010): *La Europa mestiza. Inmigración, ciudadanía, codesarrollo*, Barcelona, Galaxia Gutenberg, pág. 74/75.

3 Suárez Orozco C. y MM. (2003): *La infancia de la inmigración*, Madrid, Ediciones Morata, Pág 99.

4 Se conoce así al período de disturbios que tuvieron sumió en noches de fuego y barricadas a las banlieu francesas, y de otros lugares de Europa, en 2005 y que evidenció el malestar entre los jóvenes de familias de origen extranjero que reivindicaban igualdad de oportunidades.

Por otro lado, sabemos también que experiencias comunitarias o de implicación de todo un entorno educador han logrado un notable éxito escolar en centros que podrían considerarse *guetizados* y que han tenido como consecuencia la generación de ese "efecto imán" que suele reivindicar Ramón Flecha, atrayendo de nuevo a alumnado "autóctono" y favoreciendo por lo tanto espacios escolares integradores. La respuesta no es fácil y tampoco la hemos de buscar en un único modelo, pero sí es cierto que las prácticas escolares realmente integradoras han conseguido para su alumnado algo que debe ser nuestro horizonte como enseñantes: éxito escolar y competencias sociales y ciudadanas.

Planes de entorno educativo, comunidades de aprendizaje, grupos interactivos, aprendizaje cooperativo, enseñanza entre iguales, metodología dialógica, etc., son herramientas que debieran ser introducidas en nuestras aulas con objeto de promover el cambio. La escuela del siglo XXI no puede permitirse perder el tren de la igualdad de derechos y obligaciones para todos, que recordemos se mostró seriamente averiado en el noviembre de fuego⁴ de 2005.

Finalizo con una cita de mi admirado Francisco Tomás y Valiente, que ya en 1996 resultaba premonitoria: "... en el tiempo de las mezclas, en la sociedad de las coexistencias, de las yuxtaposiciones y de lo heterogéneo, es preciso aceptar como una verdadera realidad cultural la igualdad sustancial entre los diferentes, porque quizás sea ahí donde debemos predicar hoy la tolerancia por parte de quienes se consideran mejores que otros en función de su color, su lengua, su raza o su nacionalidad.

Una educación que no debe limitarse a constatar la importancia de acoger, sino que debe de trasladar la diversidad a sus contenidos, a los proyectos curriculares y, más que eso, a cualquier ámbito de la convivencia social; auspiciando una política educativa basada en la comunicación, en el encuentro y en la tolerancia".

Estudio estatal sobre la convivencia escolar en la ESO

PARA REALIZAR el estudio sobre la convivencia escolar en la Educación Secundaria Obligatoria la Comisión Permanente del Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar constituyó un grupo de trabajo en el que han participado 17 representantes de cada una de las comunidades autónomas así como un representante de la delegación especial del Gobierno contra la violencia hacia las mujeres. La dirección técnica de este grupo estuvo a cargo de María José Díaz-Aguado, catedrática de Psicología de la Educación de la Universidad Complutense.

El estudio se ha realizado desde una perspectiva integral de la convivencia que permita conocer lo que está bien y lo que necesita mejorar. Para ello se han evaluado los distintos componentes de la convivencia escolar, incluyendo las relaciones entre estudiantes, entre el profesorado y el alumnado, entre profesores, con el equipo directivo, entre las familias y la escuela.

Se ha ayudado a evaluar los problemas y objetivos más preocupantes, como el acoso entre iguales, la indisciplina, la vinculación de los estudiantes con la escuela, el comportamiento disruptivo, la situación del profesorado, la colaboración con las familias, la tolerancia o las condiciones que afectan al riesgo de violencia de género.

El principal objetivo del estudio es obtener un diagnóstico global de la situación actual de la convivencia escolar a nivel estatal que pueda ser periódicamente utilizado para su seguimiento, con el que detectar posibles cambios, avances y necesidades.

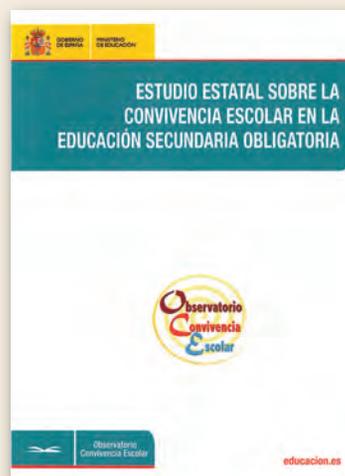
De este objetivo general se despren-

den cuatro de carácter más específico, relacionados con la perspectiva integral adoptada: definir criterios e indicadores de la convivencia que favorezcan la comparación de los resultados obtenidos en distintos contextos o estudios;

ampliar el estudio de indicadores de calidad de forma que incluya además de los componentes y problemas más estudiados, como el acoso entre escolares, otras situaciones de quiebra de la convivencia, prestando una atención especial al comportamiento disruptivo y otros problemas en la interacción entre el alumnado y el profesorado; adaptar el estudio de

la convivencia y sus problemas a los cambios que se han producido en los últimos años, como los originados por el uso de las nuevas tecnologías; y proporcionar instrumentos de evaluación de la convivencia a los centros de fácil aplicación, corrección e interpretación, que puedan ser utilizados para conocer su propia situación, detectar necesidades y evaluar el progreso y la eficacia de medidas destinadas a mejorar la convivencia, sin el coste de tiempo y dinero de los procedimientos tradicionales. Este coste hacía prácticamente imposible que los centros pudieran disponer de una evaluación sistemática y repetida de la convivencia en sus múltiples componentes.

Los objetivos anteriormente expuestos se favorecen a través de los procedimientos informáticos utilizados en este estudio, en el que tanto el alumnado como el profesorado, los departamentos de orientación y los equipos directivos, responden a los cuestionarios a través del ordenador, con el respeto a la más estricta confidencialidad.





Manuel Estacio
Secretaría de
Enseñanza Privada
FE CCOO

¿Un convenio a extinguir?

A PESAR de que el actual quinto convenio colectivo nacional de la enseñanza concertada estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2008, la negociación de un nuevo convenio continúa bloqueada desde octubre de 2009, fecha de la última reunión, sin que ninguna de las partes sea capaz de proponer solución alguna a la parálisis que padece.

A las pertinaces objeciones que las patronales del sector plantean de forma sistemática ante cualquier propuesta sindical de mejora, se ha unido la nefasta actuación del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, recordando en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) las partidas económicas de los módulos de concierto educativo.

Mientras en diez comunidades autónomas, además de Ceuta y Melilla, se establecen módulos propios de concierto (Cantabria, Castilla la Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja), en el resto de comunidades los salarios básicos, salario base y antigüedad, se ajustan a lo fijado en la LPGE. En éstas últimas, cada administración educativa sólo tiene competencia de carácter salarial en los complementos autonómicos de homologación con la enseñanza pública.

En las comunidades autónomas sin módulos de concierto propios, el decrecimiento en la LPGE de un 5% en las partidas salariales correspondientes al personal docente de las unidades concertadas, se concreta inexorablemente en la disminución de los conceptos salariales básicos de las nóminas en ese mismo porcentaje. Esta medida tiene efectos demoledores en la negociación colectiva en el sector, siendo como son ampliamente mayoritarios los trabajadores que perciben su salario a través del sistema de pago delegado.

Desde enero de este año los trabajadores perciben un salario inferior a lo que obliga su convenio colectivo. Cualquier trabajador, mediante demanda individual contra su empresa y contra la administración educativa, podrá ejercer su derecho a reclamar las diferencias salariales que se le hayan detraído de su nómina con respecto a la percibida en el mes de diciembre. ¿Quién deberá abonar dichas diferencias? La administración autonómica no, pues hará responsable al Ministerio de Educación por no haberle transferido las cantidades correspondientes. El Ministerio tampoco, pues alegará que la LPGE ha sido aprobada por el Parlamento y está obligado a ajustarse a lo fijado en ella. La obligación de hacerse cargo de los pagos debidos sólo podrá dirigirse hacia los propios centros concertados para con sus trabajadores. ¿Pero tienen capacidad real los centros concertados para hacerse cargo de dichas cantidades? Evidentemente no, con una financiación pública claramente deficitaria, salvo que buscasen otras fórmulas de financiación para pagar a sus trabajadores, como exigir cuotas a las familias de los alumnos, lo que está expresamente prohibido por la LOE, además de ser socialmente inaceptable.

Pero también cabrían demandas colectivas, a través de las organizacio-

nes sindicales, por incumplimiento de las condiciones pactadas en convenio colectivo. A nuestro entender, el resultado sería exactamente el mismo que en las demandas individuales. Y si los centros carecen de capacidad para hacerse cargo de las diferencias adeudadas, ¿qué harán? ¿Acogerse todos a la inaplicación de las condiciones fijadas en convenio colectivo al amparo de la nueva reforma laboral? ¿De qué serviría en ese caso el convenio?

Pero lo que resulta aún más grave, ¿tiene sentido negociar condiciones laborales entre patronales y sindicatos si la administración estatal, que no es parte en dicha negociación, puede variar dichas condiciones y hacer inaplicable lo pactado? A ello se une que en las autonomías con módulos propios, la administración de turno puede legislar y establecer cantidades económicas para los módulos del concierto muy distintas del resto, pudiendo incrementar las fijadas con carácter estatal en la LPGE. Si a ello añadimos que ya se negocian en el ámbito autonómico otros capítulos, no estrictamente salariales, como ratios, formación, contratación, etc. ¿tiene sentido un convenio de ámbito estatal o hemos de renunciar a él y acostumbrarnos a tener 17 ó 18 (con Ceuta y Melilla) convenios diferentes con muy distintas condiciones laborales y sala-

Homogeneizar las condiciones laborales

AHORA MÁS que nunca la enseñanza concertada necesita el reforzamiento de la legislación básica de referencia (requisitos mínimos, escolarización, ratios, normas básicas de los conciertos, titulaciones mínimas, financiación en igualdad de condiciones con la pública, apoyos educativos, etc.) que homogeneice lo más posible las condiciones laborales de los trabajadores y la igualdad de oportunidades del alumnado que escolariza. Luego, en cada autonomía podrán seguir pactando o legislando determinados aspectos, mejorando, en la medida de las posibilidades, lo establecido con carácter general para todo el Estado. Ese es nuestro modelo de articulación de la negociación colectiva (negociación estatal sectorial, negociación sectorial autonómica y convenio o acuerdos de empresa), por contraposición al que parece que vamos encaminándonos si no somos capaces de evitarlo.

riales entre sí? Estamos convencidos de que es un camino equivocado, que incrementará las diferencias actuales, estableciendo trabajadores de primera categoría, de segunda o de tercera, dependiendo de la capacidad financiera de cada Administración.

Puesto que hemos recurrido ante los tribunales los recortes salariales decretados por el Gobierno, no podemos firmar convenios o tablas con descensos salariales sólo por no perjudicar a los centros, y más cuando cabe la posibilidad de que nos den la razón en los tribunales y la administración deba rectificar y modificar de nuevo los módulos de concierto. Cuanto más tarde en hacerse pública la sentencia firme, más se debilitará la negociación colectiva estatal y más expuesta se hallara a su disgregación en 18 convenios colectivos diferentes.

En un contexto de parálisis absoluta, es comprensible que organizaciones sindicales, patronales y administraciones educativas de ámbito autonómico estén tentadas de pactar por su cuenta, al margen del convenio estatal. El primer paso ya se ha dado con la firma del reciente acuerdo firmado en Extremadura y al que pueden seguir, una tras otra, el resto de comunidades.

No sólo está en peligro la disgregación del convenio estatal, sino también el propio sistema de pago delegado del profesorado, que en su día constituyó uno de los mayores logros históricos de la negociación colectiva en el sector. En el actual panorama de recortes de derechos, ni a las patronales ni a la propia administración debe convenirles mantener este sistema de pago. La Federación de Enseñanza de CCOO no sólo lo defiende, sino que proponemos extenderlo al resto de trabajadores y trabajadoras: personal complementario y de administración y servicios. Este sistema de pago nos ha permitido, además de ejercer un mayor control económico sobre los fondos públicos, negociar directamente con las administraciones y conseguir mayores porcentajes de equiparación respecto de la enseñanza pública.



Rafael Domenech
Formación sindical
FE CCOO

¿A quien corresponde formar?

CUANDO heredé esta Secretaría, la de Formación Sindical, me puse a reflexionar sobre cuál era realmente mi cometido, y llegué, creo, a la misma conclusión a la que hubieras llegado tú. Se trataba de ofrecer a quienes trabajamos en este proyecto sindical herramientas, instrumentos, conocimientos, habilidades... para hacer cada vez mejor nuestro trabajo, el de las personas que hemos dejado nuestros puestos de trabajo en los centros durante un período de tiempo para dedicarnos a velar por las condiciones laborales de las que estáis en los centros.

Lógicamente, de inmediato, pensé en los delegados y las delegadas elegidos que en vuestro puesto de trabajo, estáis haciendo esto mismo, luchar y defender las condiciones laborales de vuestros compañeros y compañeras, y que también necesitabais esa formación, una formación que os permitiera proveeros de habilidades y herramientas para desempeñar lo mejor posible este quehacer.

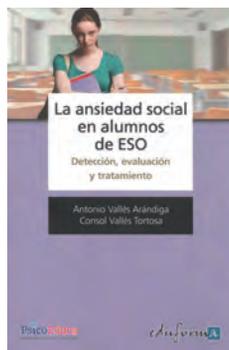
Finalmente pensé en que no estaría de más ofrecer a toda la afiliación alguna formación que les permitiera conocer el sindicato y que les diera seguridad en sus relaciones laborales. Cuando comencé a tomar contacto con otros compañeros y compañeras que llevaban tiempo trabajando en estos proyectos me sentí mejor al ver que no estaba inventando la pólvora y que muchos habían reflexionado sobre esto mismo.

Estos últimos meses, de actividad sindical tan intensa, permanentemente movilizados por temas tan trascendentales como el futuro de la negociación colectiva, el mantenimiento de nuestro sistema de pensiones, los recortes en los derechos sindicales... me entró una sensación de impotencia tremenda. Cuando veía que las personas que trabajan en nuestro sec-

tor no parecía preocuparles demasiado todo esto.

Simultáneamente en los procesos electorales que hemos llevado a cabo y seguimos llevando, con la que está cayendo, la abstención de tantos compañeros y compañeras me enerva, me resulta difícil de entender. De entrada me invadió un sentimiento de impotencia. Más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del sector viven al margen de los sindicatos, no nos ven necesarios, muchos incluso cuestionan su importancia... y hasta su existencia. Que los poderes fácticos quieran que desaparezcamos... vale, pero que los propios trabajadores nos cuestionen es un auténtico despropósito y una falta de cultura que en personas que nos dedicamos a la educación es todavía más incomprensible.

Pero esta sensación de desánimo, lejos de hundirme, me empujó a reafirmarme en mi trabajo, mi compromiso, hoy mi Secretaría. La formación sindical, o laboral, o de conciencia de trabajadores, o como queráis llamarla, no es labor de una Secretaría, es trabajo de todos. El futuro de nuestro sindicato y el futuro de nuestro estado de bienestar dependen de la capacidad que tengamos todos y cada uno de formar a quienes van entrando en el mundo del trabajo, para que entiendan que sólo si se organizan para defender sus intereses mantendrán o mejorarán sus condiciones de vida, como hicieron quienes nos precedieron. A nosotros nos formaron los que fueron delante y pasamos de mil a un millón de afiliados. Nuestro reto es ser capaces de transmitir eso mismo a los que vienen detrás. Esta es la auténtica formación sindical y evidentemente nos corresponde a todos. Nuestro trabajo en defensa de las condiciones laborales, la negociación colectiva, las movilizaciones que todos y todas hacemos, nuestras reivindicaciones sociales y laborales... esa es la verdadera formación sindical.



La ansiedad social en alumnos de ESO

Antonio Valles Arándiga
y Consol Vallés Tortosa

Editorial MAD. Sevilla, 2011. Precio: 15 euros

El periodo de la adolescencia constituye una etapa crítica en el desarrollo social del individuo, en el que tienen lugar cambios importantes en las relaciones interpersonales.

En esta etapa se produce un incremento de las demandas sociales para que el adolescente se inserte en la vida del adulto y al mismo tiempo se produce un desarrollo cognitivo de las operaciones formales. A partir de estas premisas, los autores de este libro abordan un trastorno muy común entre los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria: la ansiedad social o el temor a actuar e interactuar ante los demás. Relacionarse con otros, hablar en público o exponer ante los compañeros son algunas de las situaciones cotidianas que generan ansiedad entre los adolescentes.

La denominada fobia social o trastorno por ansiedad social –que se manifiesta en un miedo persistente a relacionarse con otros y a actuar en público– puede llevar al sujeto que la padece a comportamientos como el abuso de sustancias tóxicas, la depresión, e incluso, al suicidio. Por este motivo, debe abordarse preventivamente en el ámbito educativo y profesional. Además, dicha prevención resulta clave para el desarrollo adecuado de las competencias sociales. Los autores de esta obra analizan los procedimientos de evaluación y autoevaluación, así como los programas más eficaces para que su tratamiento permita mejorar la calidad de vida de quienes sufren este problema. Un libro muy útil para profesores y orientadores que supone una aportación valiosa al mercado editorial ante la falta de publicaciones en esta línea, ya que la fobia social durante la infancia y la adolescencia sigue siendo un trastorno de la conducta escasamente investigado.

Aplicaciones de la Web en la enseñanza

Isidro Moreno Herrera

La Catarata. Madrid, 2011. Precio: 15 euros



En la primera parte de esta obra se presentan algunos conceptos básicos para ayudar a entender la Web; en la segunda, más práctica, se proponen una serie de actividades para realizar dentro y fuera de clase, para que los estudiantes vayan adquiriendo las competencias tecnológicas necesarias. El autor ofrece sugerencias de trabajo para el desarrollo de asignaturas relacionadas con las TIC, la informática educativa y la aplicación de Internet en la enseñanza.

Intervención contra la violencia de género para las tutorías de la ESO

Javier Ortega Cañavate

Pirámide. Madrid, 2011. Precio: 17 euros



Partiendo de una investigación se planteó la elaboración de un plan integral de intervención educativa desde la realidad que se vive en los centros. Así surgió este programa de tutorías dinámico, flexible y adaptable a las condiciones de los tutores y del alumnado, en el que se combinan historias personales, datos estadísticos, narraciones mitológicas, fragmentos históricos, relatos de amor, etc

Principios de política aplicables a todos los gobiernos

Benjamín Constant

Traducción: Victor Godlstein

Katz Editores. Precio: 36 euros



Los Principios de política, en la edición de Étienne Hofmann, son la obra maestra de Benjamin Constant y del liberalismo político. Redactado en 1806, pero publicado sólo parcialmente en vida del autor, este libro no había tenido hasta el presente una edición íntegra en nuestro idioma.

Los últimos y otros relatos

R.M. Rilke. Traducción: Isabel Hernández

Ediciones Alba. Barcelona, 2011

Precio: 26 euros



Estos relatos son una muestra ejemplar de la versatilidad de Rainer Maria Rilke, capaz de introducirse igualmente en el mundo mágico de los cuentos de hadas que en la atmósfera opresiva de los cuadros de familia o en la perspectiva íntima del relato de formación, como en el autobiográfico «Ewald Tragy». Escenarios contemporáneos alternan con la Italia renacentista o la Bohemia de los años de la Revolución Francesa.

Escritura y melancolía

Juan Domingo Argüelles

Fórcola Ediciones. Madrid, 2011

Precio: 17,50 euros



El ensayista mexicano Juan Domingo Argüelles ofrece en este libro un testimonio sincero y conmovedor de su experiencia ante la depresión. Su diálogo con los pensamientos William Styron, Castilla del Pino o Bruno Estaño, así como sus propias confidencias y reflexiones sobre su enfermedad, trascienden con mucho el simple ejercicio intelectual y ensayístico, para hacernos partícipes de su dolor.

El concepto de la religión en el sistema de la filosofía

Hermann Cohen

Traducción: José Andrés Ancona

Anthropos. Barcelona, 2010. Precio: 17 euros



La filosofía de Hermann Cohen se basa en una profunda interpretación del pensamiento kantiano, centrándose en la lógica o teoría del conocimiento puro, la ética o teoría de la voluntad pura, y la estética o teoría del sentimiento puro. Cohen pretende fundamentar de una manera sistemática el concepto de religión desde el concepto de individuo.



Pedro González
Relaciones
internacionales
FE CCOO

INTERNACIONAL

Internacionalismo sindical

EN ESTOS primeros años del siglo XXI hemos asistido a la época de mayor crecimiento económico global, a la mayor crisis financiera y económica global, y a una respuesta social que, si no organizada en el sentido tradicional de las revoluciones, participa de un contagio que también podríamos considerar global o, al menos, regional.

Parece como si las deficiencias políticas y jurídicas de la globalización respecto a las cuestiones sociales y políticas estuvieran siendo subsanadas por la espontánea y contundente respuesta social de masas.

También hemos visto cómo en Brasil, Argentina, Honduras, Venezuela, Bolivia, con gobiernos de marcado carácter social y progresista, han dado un giro enorme a las economías y políticas sociales de la zona. Paradójicamente, al mismo tiempo en Europa, América del norte y Japón asistimos a los últimos coletazos del estado del bienestar y al ataque a cara descubierta de los *lobbies* económicos contra todo lo público (es decir, contra la propiedad de todos), y que se concreta de manera cínica en que si ya no es bastante secuestrar con una hipoteca a cincuenta años todos los ingresos presentes y futuros de una persona, también van a por los derechos económicos de jubilación que, hasta el presente, considerábamos ganados a pulso por las personas e intocables.

Al mismo tiempo, el conservadurismo de los políticos republicanos de los Estados Unidos intenta echar por tierra avances históricos que creíamos consolidados. Siete estados de ese país tienen la intención de promulgar leyes que prohíben el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. Cuando este número de la revista se encuentre en manos de los lectores probablemente el profesorado de Wisconsin ya no tendrá derecho a la negocia-

ción colectiva (si la respuesta sindical y social no lo impide). La excusa es que la negociación colectiva y los sindicatos encarecen el "producto educativo" para el contribuyente. Y ya sabemos que lo que sucede en Estados Unidos se vuelve el modelo a imitar en Europa.

En este año 2011 se ha celebrado la primera conferencia mundial de la Internacional de la Educación sobre mujer e igualdad. En esta conferencia se ha concluido, entre otras cuestiones, en la globalización de la respuesta sindical a las cuestiones de igualdad. Desde un punto de vista sindical los problemas profesionales de las mujeres son muy similares en cualquier país del mundo y, por tanto, la respuesta sindical debería ser similar en cualquier parte del mundo. Incluso habría que promover una respuesta global o regional a estos problemas que sustituya o que complemente la debilidad con la que a veces se acometen estos retos en el ámbito local.

Las revueltas populares en los países del Magreb nos hacen preguntarnos sobre el futuro de las mujeres en la región. Hemos presenciado (quizás mejor, contemplado) cómo éstas reivindicaban junto con los hombres reformas políticas y sociales. Sin embargo, si hacemos el esfuerzo imaginativo de poner cara a las personas que conformarán los nuevos gobiernos en aquellos países en que están triunfando este tipo de procesos se nos hará difícil imaginarlas con rostro femenino.

El próximo verano se celebrará el congreso de la Internacional de la Educación. La problemática que afronta el personal de la enseñanza por todo el mundo es variada y compleja pero, en cualquier caso, en todos los casos, todos los problemas son más acuciantes para las mujeres de la enseñanza.

Es inaplazable que construyamos ya la solidaridad global.

cultura

Asco, pelo y grasa



Víctor Pliego

ACUDÍ escéptico a este espectáculo precedido de escándalo y salí cautivado por los magníficos textos de Rodrigo García que forman parte de *Gólgota Picnic*.

Aunque puede ser que a muchos les incomoden las imágenes que los acompañaban, y que en varios momentos resultan repulsivas, lo verdaderamente duro del espectáculo no reside en lo que se ve, sino en lo que se dice. El texto se desarrolla en varios monólogos que, con un lenguaje erudito a la par que coloquial, presentan un terrible alegato contra la religión, la violencia y la crueldad.

Entre tanto espectáculo vacuo como el que imponen las modas, es insólito escuchar un discurso tan claro y comprometido, que me trajo a la memoria algunos pasajes de Fernando Vallejo, Eduardo Galeano o Nietzsche. Resulta incómodo, pues cuestiona el papel de quienes, como espectadores, contemplamos el espectáculo del mundo sin tomar partido. La puesta en escena es muy interesante, aunque a veces resulta surrealista o desagradable. Tanto el texto como las imágenes muestran alusiones más o menos reconocibles, que van desde Giuseppe Arcimboldo hasta la Fura del Baus, pasando por Robert Wilson.

Como colofón, un hombre desnudo tocó la versión pianística de *Las siete últimas palabras de Cristo en la Cruz*, compuestas por Haydn, en un tono intimista y romántico. Fue un gesto inescrutable que añade otras inquietudes a esta inquietante propuesta. ¿Acaso es todo una broma, un juego? ¿Hasta qué punto se cree el autor su discurso moral? ¿Preten- de adoctrinarnos con este teatro?

So-metidos



Esther Muñoz
Secretaría de Igualdad
FE CCOO

MUJERES

¿Por qué cuesta tanto avanzar?

LA CELEBRACIÓN del Día Internacional de las Mujeres el 8 de marzo nos lleva a recordar la larga lista de reivindicaciones pendientes para lograr la igualdad de género. Son muchas, y repetidas año tras año, porque las pequeñas mejoras se transforman en grandes retrocesos cada vez que una crisis económica hace acto de presencia.

La ampliación del permiso de paternidad, una de las medidas más efectivas para avanzar en el reparto corresponsable del cuidado familiar, a cuatro semanas, en enero del 2011¹, se retrasa hasta el 1 de enero del 2012 por una cuestión económica. Los 200 millones de euros que costaría que los padres tuviesen un mes de permiso paternal, se podrían compensar con los 260 millones que la Agencia Tributaria rescató en octubre de 2010 permitiendo que defraudadores a Hacienda con cuentas secretas en Suiza² hiciesen una regulación voluntaria (seguramente podrían ser muchos millones más si se hubiese aplicado todo el peso de la ley) o se podrían haber transformado en 2.000 millones si se hubiese eliminado la Declaración Conjunta del IRPF, que supone, como dice María Pazos, una desgravación para los maridos de rentas medias y altas. La crisis ha revelado la poca voluntad política para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; prueba de ello ha sido la desaparición de instituciones y organismos públicos relacionados con la igualdad de género (Ministerio de Igualdad...), rompiendo los compromisos europeos e internacionales que mandatan el tratamiento de los temas de igualdad desde el más alto nivel y responsabilidad.

Pero los retrocesos no son sólo fruto de la "necesidad" de dar, o negar, prioridad a determinados temas por economía

"interesada" en las finanzas. En Alemania a la pregunta sobre si este país debería establecer una cuota femenina en las direcciones de las empresas, el presidente del primer banco alemán declaró que "no hay ninguna mujer en el comité ejecutivo del Deutsche Bank, pero espero que un día u otro la dirección sea más bonita y con más colorido gracias a la integración de mujeres". En la respuesta se aprecia la falta de inteligencia que supone no ser capaz de percibir el despilfarro intelectual que supone para un país no incorporar a las mujeres al mundo laboral en planos de igualdad.

Es clara la resistencia a permitir que las mujeres accedan a puestos de poder y en época de crisis son frecuentes los intentos de retroceder a estadios anteriores. En España el número de consejeras con poder ejecutivo de las empresas del Ibex ha caído del 15,4% del 2006, momento de mayor auge económico, al 3,7% del momento actual. Llama la atención cualquier foto o imagen de los grupos de poder, a pesar de que las mujeres ocupan mayoritariamente muchos ámbitos del saber su presencia en los puestos de poder continúa siendo poco significativa y planteando absurdos cuestionamientos. En una entrevista publicada en el diario *Abc* el pasado 11 de febrero a Inés Fernández-Ordóñez, catedrática, filóloga y dialectóloga, se le preguntó si creía que había sido propuesta para ingresar en la Real Academia Española de la Lengua "por ser mujer o por ser filóloga". Si revisamos las hemerotecas no encontraremos una pregunta similar a ninguno de los 41 hombres miembros de la RAE: "¿Cree usted que fue propuesto por ser hombre o por ser...?". Parece mentira que a estas alturas la pregunta no sea cómo es posible que sólo haya cinco mujeres en la RAE.



Luis Iglesias
Huelga

"DESALOJADO un local de moda por aviso de libro", leía azorado el personaje de la viñeta de Forges. Y es que tenemos que reconocer que en esta nuestra tierra, París bien vale un quiosco por aquello de las afinidades literarias o periodísticas.

El añorado Iñaki Gabilondo, cuyo rostro se mutó en *Gran Hermano 24 horas*, refería que somos un país que no sabe discutir como lo prueba que la repetida expresión "siempre te gusta llevarme la contraria" tiene una connotación negativa. Claro que para discutir hay que pensar y Belén Esteban o Jorge Javier Vázquez no inspiran en demasía. Además, se corre el riesgo de que a uno le llamen pedante por hacer una cita a destiempo, si por tiempo se entiende la solidez del erial patrio. Conozco a alguien que hizo una cita de Hegel y se le afeó la conducta por aburrido, antiguo y, además, poco patriota. Y ya que nos referimos a pensadores, hace un par de semanas, el candidato Mariano Rajoy (que pretende una profunda reforma educativa) ante la pregunta de una joven acerca de las medidas que incluye su programa para crear empleo respondió de forma textual: "Vamos a ver, eh, eh, el... Es que me ha pasado una cosas verdaderamente notable, que lo he escrito aquí y no entiendo mi letra". Luego nos quejamos de que Angela Merkel nos riña.

Condenado a decir lo que nadie quería escuchar, hace dos siglos, otro periodista, Mariano José de Larra, en un momento en el que aquella España pobre estaba en guerra contra el invasor para defender la monarquía y la religión, paradójicamente, elementos causales de su atraso y sometimiento, afirmaba: "Deje, pues, esta masa la loca pretensión de ir a la par con quien tantas ventajas le lleva, empíese por el principio: educación, instrucción".

1 Anunciada a bombo y platillo en octubre de 2009

2 En una filial del banco HSBC, información conocida porque fue remitida por las autoridades francesas para ocupar la vacante producida tras la muerte del poeta Ángel González



ILLES BALEARS

CCOO trasladó sus quejas en educación al presidente del Govern balear

EL PASADO 18 de febrero, atendiendo a una solicitud del presidente del Gobierno, Francesc Antich, tres representantes de la Federación de Enseñanza de CCOO, encabezados por su secretario general Rafael Pons, se reunieron en el Consolat de la Mar para intercambiar información respecto a diversos temas del mundo educativo. También asistieron a la reunión el consejero de Educación, Bartomeu Llinàs, y la directora general de Planificación y Centros.

Entre otros temas, la Federación de Enseñanza a través de su secretario general, Rafael Pons, expresó la insatisfacción del sindicato por la insuficiencia presupuestaria que sufre la Conselleria, de las más importantes del Estado, y por sus repercusiones en la universidad de las Islas Baleares, concretamente en

investigación y desarrollo. Además, con la aplicación de nuevos "números clausus" en sus especialidades muchos estudiantes verán limitado su acceso, con lo cual muchos de ellos deberán salir hacia la península para cursar sus estudios.

Si en el curso pasado un 33% del alumnado estudiaba en la península (el 21% en Catalunya), en éste podría superar la barrera del 40%, según estimaciones del sindicato. "Se trata de toda una migración de personas que llegan a calificarse profesionalmente y que, en buena parte, encuentran trabajo fuera de nuestras islas", según palabras de Rafael Pons.

Por otra parte, el sindicato manifestó su disconformidad con respecto a las últimas políticas de escolarización que han impedido una distribución razona-

ble del alumnado con necesidades de apoyo educativo. Esto ha incrementado las diferencias entre centros. Pons dijo que la distribución razonable y similar en cada centro "es urgente para conseguir una escuela inclusiva que genere una verdadera situación de igualdad de oportunidades para generar una sociedad de las islas más cohesionada, y en este sentido hemos perdido cuatro años de Gobierno".

Por su parte, la responsable de la Formación Profesional de la Federación, Inés Mateo, reiteró la necesidad de hacer convergentes todos los planes de formación profesionales en un Consejo de Formación Profesional donde todas las Consejerías relacionadas con el trabajo estén representadas para trenzar así una actuación conjunta y coordinada.



ANDALUCÍA

CCOO exige que se cumpla el Acuerdo de la LEA para reducir las elevadas tasas de abandono escolar

PARA CCOO, el incremento de la tasa de abandono escolar sólo puede abordarse desde una política orientada hacia el aumento del presupuesto público educativo, que haga posible el cumplimiento del Acuerdo de la Ley de Educación de Andalucía (LEA), firmado el 29 de marzo de 2007.

Según el último informe de la Comisión Europea, en España ha aumentado la tasa de abandono escolar del alumnado de más de 16 años, alcanzando el 31,2% y duplicando así la media comunitaria, que se sitúa en el 14,4%. En

este sentido, se sitúa a la cabeza de los países de la Unión Europea con mayor tasa de abandono escolar, junto a Portugal y Malta.

En Andalucía, la tasa de abandono escolar ronda el 36%. Más de la mitad de los jóvenes que han abandonado la escuela está en el paro, razón por la que hace falta invertir más para tener trabajadores mejor cualificados ante un modelo económico fundamentado en la innovación y el desarrollo.

El Acuerdo de desarrollo de la LEA contempla un aumento de las plantillas

en los centros públicos de 15.019 plazas y de 2.196 nuevos trabajadores de personal de administración y servicios, durante el periodo de desarrollo de la Ley. Sin embargo, cuando falta poco para que concluya el periodo de desarrollo de la LEA, no se están cumpliendo las medidas pactadas en el citado Acuerdo, orientadas al incremento de plantillas en los centros públicos, la reducción de las ratios y una matriculación equilibrada del alumnado con necesidades de apoyo en los centros sostenidos con fondos públicos.

El Gobierno del Principado retrasa el pago del incentivo a los no cobrantes

El dictamen emitido por el Consejo Consultivo —órgano superior de consulta de la comunidad autónoma— obliga al Principado a que atienda alrededor de 25 observaciones, algunas de ellas esenciales, antes de ser sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno

EL REGLAMENTO, informado favorablemente por diversos órganos de la Administración, entre ellos varias direcciones generales y secretarías generales técnicas, precisa rectificarse prácticamente al completo y volver a elaborarse, según las recomendaciones del Consejo Consultivo.

Este órgano de consulta llama la atención “sobre la ausencia de documentación que explique la adopción de algunas decisiones de indudable trascendencia”, no aprecia objeción en cuanto a la competencia del Principado de Asturias para aprobar el Reglamento, pero obliga a tal serie de rectificaciones que no deja “títere con cabeza”.

Entre las observaciones esenciales están la fórmula de aprobación, que deberá expresar si se adopta conforme a su dictamen o si se aparta de él, y la relación abierta e incondicionada de los criterios de evaluación. A juicio del Consejo, el reglamento, en la medida en que deja abierta la posibilidad de introducir “cualquier otro”, renuncia al establecimiento directo e inmediato de unos parámetros objetivos precisos. Considera que no cabe establecer una relación abierta e incondicionada y que debe regular con precisión, es decir, determinar de modo directo e inmediato y razonablemente exhaustivo los criterios de evaluación.

Nuevamente, se retrasa la posibilidad de incorporación al cobro del profesorado que no percibe el complemento. En CCOO estamos convencidos de que nada sucede por casualidad, que lo que este retraso responde a la intencionalidad de

los responsables políticos de seguir ahorrando y haciendo caja a costa de perpetuar la discriminación salarial.

La Ley 6/2009, aprobada por el Parlamento regional, establece un incentivo económico para quienes superen la evaluación con el fin de reconocer la función que desarrolla el personal docente. Cuando tenga lugar la primera evaluación, igual para todos, para una parte del profesorado el reconocimiento del incentivo tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2007 y, sin embargo, para otros, por el mismo trabajo y mediante la superación de los mismos requisitos, tendrá efectos desde el día de su reconocimiento, es decir, varios años más tarde.

CCOO no comparte ni entiende el principio de igualdad defendido por quienes perpetúan una discriminación inaceptable, por lo que explorará las vías jurídicas que abran paso al mismo reconocimiento por el mismo trabajo. Reclamamos la homologación retributiva para el profesorado asturiano con respecto a las demás comunidades, pero a partir de ahora habrá que empezar por reclamar que esa homologación se aplique entre el profesorado de la comunidad de Asturias.

Tras realizar las modificaciones sugeridas por el Consejo Consultivo, el Reglamento de Evaluación fue aprobado en Consejo de Gobierno el día 16 de febrero de 2011. ¿Habrá alguna relación entre la diligencia demostrada por el Gobierno en las últimas fechas y la proximidad de las elecciones municipales y autonómicas?

Revisado el decreto de interinos

EL FUTURO decreto de interinos, que modificará la gestión de las listas de maestros interinos, prevé que éstas se rijan según el sistema de listas separadas por especialidades existente en el resto de cuerpos, estableciéndose mecanismos de separación. También contempla cambios que la experiencia había demostrado que eran imprescindibles.

La mayoría de estas reformas están basadas en las propuestas de CCOO.

La disposición adicional primera del decreto, relativa a la lista del cuerpo de maestros por especialidades, regula la organización de la lista 1 y la lista 2, el paso de una a otra, los bloques y la rebaremación.

La disposición adicional tercera, relativa a las listas de espera para situaciones específicas, regula tanto las listas de catalán como de las bilingües de inglés, francés y alemán. Por último, la disposición adicional cuarta, sobre los maestros en posesión de especialidades declaradas a extinguir, señala que, dentro de las listas de Primaria, se diferenciará a quienes tengan las especialidades de Ciencias Naturales, Matemáticas, Ciencias Sociales y Lengua Castellana.

Dentro de unos meses se publicará la revisión del decreto y a continuación se modificará la orden que regula la adjudicación de plazas.

Paralelamente al decreto, se ha logrado que no se contrate a ningún interino por debajo de un tercio de jornada y que se contrate al profesorado interino de Secundaria desde el 1 de septiembre, como desde hace años se hace con los maestros, al igual que en las enseñanzas de régimen especial.

Por otro lado, tras las negociaciones en mesas técnicas, se prevé la creación neta de 170 plazas en plantilla orgánica para el curso próximo, a las que habrá que sumar las derivadas de las posibles discrepancias entre la Administración y los sindicatos y las plazas en equipos de orientación.



Educación debe negociar "sin trampas" el calendario escolar

LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CCOO de Cantabria ha instado a la Consejería de Educación a negociar "sin trampas" el calendario escolar del próximo curso y con los agentes con los que "realmente debe negociar".

El sindicato ha criticado las filtraciones de las dos propuestas que maneja Educación, más aún cuando desde la propia Consejería había advertido que eran simples borradores de negociación no publicables.

Para CCOO cualquiera de las dos propuestas -renunciar a tres puentes

festivos o disponer de menos días de vacaciones en Semana Santa- están marcadas por el carácter religioso del calendario, lo que condiciona sustancialmente una posible racionalización de los periodos lectivos y vacacionales.

En este sentido, el sindicato insiste en su apuesta por un calendario bimestral, en el que los periodos lectivos y vacacionales se distribuyan de un modo más racional en beneficio de la calidad de la educación.

Por otro lado, ha recordado que los 175 días lectivos del actual calendario

escolar de Cantabria superan la media de los países de nuestro entorno.

Por lo tanto, CCOO sostiene que se equivocan quienes pretenden achacar los problemas de la educación a una insuficiente carga de días lectivos. Además, considera que este argumento distrae la atención de otras cuestiones que pueden tener una repercusión real, como las sustituciones de personal, la mejora de medios e infraestructuras y la creación de más ciclos formativos de FP que favorezcan el desarrollo económico de Cantabria y la empleabilidad de los jóvenes.



CCOO es el sindicato que más crece

EL PASADO 3 de febrero se eligieron los 348 representantes sindicales, resultado de las elecciones de la enseñanza pública no universitaria realizadas en Cataluña. CCOO incrementó representatividad en cada una de las diez juntas de personal y en la Mesa sectorial.

Por primera vez en Cataluña, se han hecho elecciones en diez ámbitos territoriales. Esto supone un primer paso para aproximar la representación sindical a los centros de trabajo. El sistema

todavía obsoleto de representación dificulta la visibilidad del trabajo de los delegados y delegadas. CCOO continuará trabajando para favorecer la participación del conjunto del profesorado en las decisiones que les afecten.

Los nuevos delegados y delegadas elegidos nos comprometemos con toda la fuerza necesaria en la defensa de los derechos laborales de las personas a las que representamos. Lo haremos promoviendo la información, el asesoramiento

to, la consulta y la movilización siempre que haga falta.

Con esta representatividad de las elecciones, emplazamos al Departament d'Ensenyament a establecer un clima de diálogo que permita recuperar derechos y mejoras que han sufrido un retroceso en el último período, así como a plantear las políticas de personal que permitirán mejorar las condiciones laborales y profesionales del conjunto del profesorado.



Una oferta de empleo docente ridícula

EN LA REUNIÓN extraordinaria de la Mesa sectorial de Educación para negociar con los sindicatos el proyecto de decreto sobre oferta de empleo público docente para 2011, CCOO ha expresado su rechazo a la tentativa de la Dirección General de Personal de imponer una orden de listas de empleo que perjudicará gravemente al

profesorado interino-sustituto. Aunque el sindicato recuerda su posición favorable a las ofertas de empleo público como medio para estabilizar tanto al profesorado interino-sustituto como a los que finalizan sus estudios y desean integrarse laboralmente en el ámbito docente, "eso no significa que aprobemos cualquier oferta de

empleo", como la que propuso la Administración en Dirección General de Personal: 59 plazas del cuerpo de maestros. CCOO considera que se trata de una oferta ridícula y más cuando se prevé un sustancial gasto económico en la gestión del procedimiento selectivo propuesto. No resulta razonable.



Los sindicatos, por una plataforma reivindicativa conjunta

Tras las pasadas elecciones del 2 de diciembre, los sindicatos con representación en la Mesa sectorial de Educación han mantenido varias reuniones para analizar la grave situación que atraviesa la enseñanza pública en Castilla y León, derivada de las políticas de recortes presupuestarios y de derechos sociales y laborales

EN LA SEGUNDA reunión se acordó un manifiesto en defensa del servicio público educativo, emplazando a la Consejería a que abriera un proceso de negociación inmediato. De lo contrario, se llevarían a cabo medidas de movilización del profesorado. Dicho manifiesto fue remitido el día 31 de enero a la Consejería de Educación, acompañado de una carta al consejero exigiéndole la convocatoria inmediata de la Mesa sectorial.

En el Manifiesto se denuncia la reducción de los presupuestos públicos destinados a la educación, que en CyL ha caído un 6.3% en las partidas de las enseñanzas no universitarias, recortes que se traducen en:

- La congelación de las plantillas, sin tener en cuenta las necesidades derivadas del incremento de la escolarización.
- Recortes y amenazas de conge-

lación de ofertas de empleo público docente e incremento de la precariedad y la interinidad entre el profesorado.

- Incumplimientos de compromisos de negociación.
- Recortes salariales injustos y desproporcionados para el profesorado, que pierde lo negociado en los últimos años. La Junta de CyL es una de las comunidades autónomas que peor paga a sus docentes, incumpliendo el acuerdo de equiparación retributiva.
- Importantes descensos en las partidas de gastos corrientes de funcionamiento de los centros y de construcción y mejora de los mismos.

Todas las organizaciones coincidimos en defender de manera conjunta el servicio público educativo y acordamos elaborar una plataforma reivindicativa en torno a tres ejes fundamentales:

- La apuesta por el empleo público de calidad y la demanda de una adecuada Oferta de Empleo Público (OEP) que disminuya la precariedad y la interinidad entre el profesorado y atienda las necesidades reales de plantilla de los centros públicos.
- La necesidad de prorrogar las jubilaciones LOE.
- La recuperación de los salarios, revisando los acuerdos suscritos en Castilla y León y, entre ellos, los complementos autonómicos, de modo que nos sitúen en la media de las comunidades autónomas.



CCOO inicia un proceso de información y consulta sobre el Plan Bolonia

CCOO de Castilla-La Mancha ha iniciado en Ciudad Real un proceso de información y consulta al Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Castilla-La Mancha sobre la propuesta planteada por el Rectorado para negociar el nuevo Plan de Ordenación Docente que requiere el Espacio Europeo de Educación Superior.

En una rueda de prensa, el sindicato ha mostrado su disposición a mantener la negociación que permanece abierta en la universidad, aunque considerando que antes "es imprescindible conocer la opinión y contar con la participación de las 2.400 personas que constituyen el cuerpo docente e investigador de nuestra universidad".

El secretario general de la Federación, Alfonso Gil, ha cuestionado la insuficiente dotación presupuestaria del Plan. CCOO estima que serán necesario en torno a los 14 o 15 millones de euros, pero la universidad "quiere hacer las reformas a coste cero", por lo que hay una preocupación lógica entre el personal docente e investigador de la región.

Gil ha explicado que la aplicación del Plan "obliga" a un seguimiento del alumnado más individualizado y también requiere de mayores infraestructuras, ya que desciende el número de alumnos por grupo, de ahí la necesidad de una dotación económica adecuada.

Por otra parte, CCOO ha asegurado que el sindicato presentará de inmediato un conflicto colectivo contra la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) por las modificaciones realizadas en las condiciones laborales de los trabajadores sin haber negociado antes con sus representantes sindicales. "El personal laboral de la UCLM se rige por unos convenios colectivos y se ha ignorado que es preceptivo, cuando se produce cualquier modificación, convocar al órgano de representación de los trabajadores y plantear la negociación del recorte", ha explicado Gil.

T.E. digital

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

www.fe.ccoo.es



enseñanza

tedigital@fe.ccoo.es

El día después de las elecciones

El pasado 16 de febrero se celebraron las elecciones sindicales en la enseñanza pública universitaria y no universitaria en el País Vasco. En estos momentos tan difíciles de recortes en los derechos sociales y, entre ellos, los de los trabajadores de la enseñanza pública, CCOO Irakaskuntza no ha podido mantener su primer puesto como sindicato con mayor representación en el sector

CREEMOS que la situación económica y sociopolítica ha incidido negativamente en nuestros resultados, al provocar la asociación entre el deterioro sufrido por los trabajadores y trabajadoras en sus salarios y en sus condiciones de trabajo y la política de logro de acuerdos con las administraciones que este sindicato ha mantenido.

Los resultados obtenidos confirman que se ha optado por el discurso de la confrontación en vez de la negociación que este sindicato siempre ha defendido. Quizá hayamos pagado con la abstención de nuestra propia afiliación la firma de un Acuerdo con la Administración que, si bien no era el que hubiéramos deseado firmar, era el mejor de los posibles en el contexto actual. Quienes se desentendieron de cualquier iniciativa de pacto o de negociación, que no se jugaron nada, simplemente porque no hicieron nada, han ganado esta partida. Ahora les toca mover ficha y veremos cuál es su capacidad real de gestionar nuestras condiciones laborales y económicas.

No deja de ser paradójico que el incremento del voto a los sindicatos nacionalistas que se han puesto por delante de CCOO Irakaskuntza, haya venido de la gente joven. Jóvenes docentes que ahora mismo están en situación de interinado y sustituciones y que –gracias al trabajo de este sindicato– podrán optar a 3.600 plazas de funcionarios de carrera firmadas con la Administración. Votando a otros sindicatos han mordido la mano de quien realmente les va a dar de comer. ¡Cosas que pasan... la vida misma!

No obstante, estos resultados electorales abren un nuevo periodo de reflexión para todas las fuerzas sindicales.

Nosotros, CCOO Irakaskuntza, también debemos analizar en profundidad



qué es lo que nuestra afiliación nos pide, qué exige a su sindicato, para ponernos a trabajar más duro, más fuerte y más eficientemente que nunca. Esta es nuestra misión y seguiremos luchando por conseguir avanzar en nuestro compromiso con todos los argumentos que sustentan nuestra ideología y nuestra razón.

Son momentos duros porque hemos

invertido mucho esfuerzo, mucho tiempo y mucha ilusión en ofrecer lo mejor a nuestra afiliación. Los resultados no son los que queremos, pero no nos van a desanimar. Ninguno de los que formamos el equipo de CCOO Irakaskuntza vamos a tirar la toalla. Por el contrario, contamos con la fuerza de muchísimos afiliados y afiliadas que nos transmiten su energía y nos provocan más ganas que nunca de luchar, de pelear, de afrontar el reto que ahora se nos presenta: recuperar nuestro puesto en la representación social de los trabajadores y trabajadoras de este país.

Será necesario introducir cambios, diseñar nuevas estrategias, afinar el discurso. Pero CCOO Irakaskuntza nunca renunciará a defender algunas de sus máximas, que se han convertido, con el paso de los años, en señas de identidad: defensa de la libertad, rechazo frontal de la violencia terrorista y combinación adecuada de la estrategia negociación-movilización.


EXTREMADURA

CCOO se congratula de la convocatoria de oposiciones

LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CCOO de Extremadura considera positivo para la región, para el sistema educativo, para los interinos y para los opositores que finalmente la Consejería de Educación haya abandonado sus dudas y convoque oposiciones de maestros.

Esta convocatoria es una expresión del sentido común en el último año de jubilaciones anticipadas, en el último año del sistema transitorio de oposiciones y en el primer año de aplicación de la Ley de Educación de Extremadura.

Por ello, el sindicato considera escasa la oferta inicial de 239 plazas y que la Administración debería hacer un esfuerzo y no tener en cuenta la tasa de reposición establecida por el Gobierno central, como no lo han hecho algunas comunidades limítrofes.


LA RIOJA

La Consejería decide no convocar oposiciones

LA CONSEJERÍA de Educación ha decidido no convocar las oposiciones al cuerpo de maestros, tal como correspondía este año. La Administración riojana ha justificado su decisión remitiendo a la medida del Gobierno central de introducir en la Ley de Presupuestos Generales para 2011 una cláusula por la que la oferta de empleo público para 2011 sería del 10% de la tasa de reposición. Finalmente en el trámite parlamentario se aprobó una enmienda por la que dicha tasa ascendió al 30%.

En estos momentos en los que la demanda de empleo es mayor debido a la crisis económica, CCOO ha venido solicitando la convocatoria de una oferta amplia de oposiciones. Por ello, la

decisión de la Consejería frustra las aspiraciones de los jóvenes parados e interinos que llevan tiempo preparándose para acceder a un puesto de trabajo estable, cerrando así las puertas al trabajo estable a muchos docentes parados, interinos y a los que han terminado recientemente sus estudios.

La situación se agrava porque 2011 es el último año de vigencia del sistema transitorio de ingreso en la función pública docente establecido en la LOE con el objetivo de reducir el número de interinos docentes, por lo que se les hurta, en la práctica, un derecho reconocido en dicha ley.

Por otro lado, este año se prevé que se produzca un número más alto de

jubilaciones que en años anteriores, al ser el último de vigencia de las jubilaciones anticipadas e incentivadas, también reguladas por la LOE, por lo que cabe esperar que en el curso escolar 2011-12 se dispare el número de docentes interinos.

La Federación de Enseñanza de CCOO rechaza este nuevo recorte en los derechos sociales porque no atiende a las necesidades reales de los centros. Además, denuncia la falta de respeto a la necesidad de empleo de los jóvenes, cuando no se están cubriendo las sustituciones y se siguen haciendo horas extras en los centros. Y lo que es más sangrante: la Consejería financia con nuestro dinero a la enseñanza privada.


GALICIA

La Consellería anuncia la oferta de empleo sin previa negociación

UNA VEZ más la Consellería de Educación ha ignorado los medios democráticos de representación sindical al presentar la oferta de empleo público a los medios de comunicación sin que ésta haya pasado por la Mesa de negociación. La propuesta carece de planificación puesto que no tiene en cuenta las jubilaciones que se producirán este curso, por lo que el número de plazas debería ser superior al del año pasado.

CCOO-Enseño se niega a aceptar

una oferta de empleo limitada a Infantil y Primaria. Los datos existentes obligan a ampliarla a otras especialidades del cuerpo de maestros y de Secundaria.

Si la Consellería no rectifica, el próximo curso aumentará el número de interinos, infringiendo el acuerdo de 11 de julio de 2006, que establece que el porcentaje de interinos no superará el 5% del total de docentes en activo.

Como consecuencia del sistema transitorio de oposiciones y las amplias

ofertas de empleo público de los últimos cuatro años, se redujo sustancialmente el porcentaje de interinos, que superaba el 12%. Por otra parte, si la Consellería ignora el número de jubilaciones que se están produciendo promoverá el incremento de la precariedad laboral en la Administración.

Ante esta situación, CCOO-Enseño exige la inmediata convocatoria de la Mesa sectorial para negociar la oferta pública de empleo.



Visita la nueva página web
de la Federación
de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

CCOO gana un recurso sobre las retribuciones de los interinos de Secundaria

CCOO ha vuelto a ganar un recurso contencioso-administrativo, esta vez interpuesto por seis interinos de cuerpos de Enseñanza Secundaria a los que la Administración aplicaba un porcentaje menor a la hora de calcular su nómina en caso de contratos a tiempo parcial

ASÍ, MIENTRAS que la jornada laboral de los contratos a tiempo completo se cierra a 17 horas lectivas, se ha mantenido en 18 el número de horas que Educación considera para calcular las retribuciones de los contratados a tiempo parcial. Para un contrato de 9 horas, la diferencia en la nómina es de casi un 3%, que se amplía en caso de jornadas superiores.

Según la sentencia, el Pacto por la mejora de la calidad de la enseñanza pública para los años 2007 y 2011 regula el horario lectivo de los profesores de Secundaria. Este pacto fue ratificado en junio de 2008 y estará vigente hasta la finalización de este curso. En este último desarrollo del pacto se establece para el profesorado de Secundaria un horario lectivo de 17 horas a partir del curso 2008-2009, en lugar de las 18 que se trabajaban hasta entonces.

Sin embargo, la Administración no ha publicado aún un nuevo decreto foral de jornada y horario del profesorado de Secundaria con las modificaciones a las que obliga el pacto y, amparándose en esta "inacción normativa", no aplica de manera proporcional la jornada de 17 horas a las nóminas de los contratos a tiempo parcial, escatimando unas migajas en el sueldo de los docentes que menos cobran: interinos cuyos contratos no alcanzan la jornada completa.

La sentencia señala que la Administración, vulnerando el principio de igualdad, aplica la jornada de 17 horas a los profesores contratados a tiempo completo y a los funcionarios, pero no a los contratados a tiempo parcial.

La sentencia establece que la Administración ha realizado una interpretación restrictiva de lo pactado, con consecuencias económicas para los contratados a tiempo parcial, a los que se excluye de la aplicación de esta mejora contenida en el pacto. Asimismo, la sentencia rechaza la alegación de la Administración en el sentido de que no ha habido modificación normativa que le obligue.

Aunque la sentencia no es firme, al admitir recurso de apelación, constituye un paso para que los afectados cobren el dinero que les debe la Administración.

En este sentido, y ante posibles

reclamaciones posteriores de extensión de sentencia, el Gobierno de Navarra ha introducido una modificación en la Ley de Presupuestos para este año, por la que, con carácter general, prescribe en el plazo de un año el derecho a solicitar de las administraciones públicas el reconocimiento o liquidación de cualquier obligación de contenido económico. De forma unilateral se ha blindado para que a partir de ahora sólo se le puedan reclamar las cuantías que dejó de pagar en el último año, y no las de los cuatro últimos años como hasta ahora. Entretanto, reclama a sus ciudadanos las deudas hasta cuatro años atrás.



Educación convoca 489 plazas para maestros

TRAS EL anuncio de la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, de convocar 489 plazas en las oposiciones para maestros, sin respetar las restricciones marcadas por los Presupuestos del Estado de cubrir solo el 30% de las vacantes que se produzcan, CCOO ha pedido que se oferten las 2.200 plazas que se habían comprometido en la negociación entre los sindicatos y la Administración. Con este anuncio la Comunidad rectifica la decisión de no convocar oposiciones adoptada

pocos días antes. CCOO ha denunciado que estos cambios constantes de decisión, sin argumentos y escudándose en otras comunidades o trasladando la responsabilidad a otras administraciones, perjudican gravemente a las personas que aspiran a esas plazas e inciden negativamente sobre el servicio educativo público, al alimentar la incertidumbre y la inseguridad laboral de las personas que desempeñan su labor en los centros en situación administrativa de interinidad.


PAÍS VALENCIÀ

La Consellería rechaza la propuesta sindical de negociación

EN LA REUNIÓN de la Mesa sectorial de Educación del pasado 10 de febrero, los directores generales de Personal y de Ordenación y Centros rechazaron negociar los temas propuestos unitariamente por todos los sindicatos docentes (STEPV, FE CCOO PV, CSIF, ANPE y FETE UGT PV), a pesar de que son necesarios para una adecuada planificación del curso 2011-2012 y afectan a las condiciones laborales del profesorado.

La Administración educativa ha cerrado los temas de negociación previstos para este curso según la propuesta que se presentó a principios de febrero y en la que figuran una serie de asuntos que no son urgentes ni necesarios para planificar el próximo curso y que consolidarán los recortes en unidades, programas y profesorado.

Tres son los temas principales que la Administración no quiere abordar y sobre los que además oculta información. El primero de ellos, y el más grave, afecta a la estructura y dimensión que deben tener los centros de Secundaria: sus perfiles, las unidades de ESO, Bachillerato y FP y la plantilla que corresponde a cada uno de ellos. Esta cuestión sirve para determinar las necesidades reales del sistema educativo y el profesorado que se precisa para adecuar las plantillas sobre la base de colaboración con los sindicatos docentes.

Los sindicatos docentes también lamentan que la Administración rechace regular este curso un proceso de comisiones de servicios que supere las deficiencias y disfunciones del anterior proceso, denunciadas por el propio Síndic de Greuges (Defensor del Pueblo

autonómico), y que originaron multitud de protestas el curso pasado.

Igualmente, censuran la negativa de la Conselleria de Educación a negociar la renovación del Acuerdo sobre derechos y permanentes sindicales que de forma unilateral ésta denunció el pasado día 21 de septiembre, tras la drástica reducción de finales del curso pasado, y que está provocando una limitación excesiva e intolerable a la libertad sindical de los trabajadores docentes y de sus organizaciones.

Con la actitud autoritaria y prepotencia demostrada por la Conselleria, los sindicatos que representan al profesorado valenciano advierten que intensificarán la movilización, buscando otros instrumentos de presión y lucha contra los recortes educativos que se avecinan.


REGIÓN MURCIANA

45.000 personas se manifestaron en Murcia contra los recortes

EL DÍA 10 de febrero se manifestaron en la Gran Vía murciana 45.000 personas, la mayoría empleados públicos, AMPAS y alumnos, para protestar por la actitud antidemocrática del Gobierno regional y pedir la derogación de la ley de agresión al sector público. Con esta manifestación se pone en evidencia el escaso apoyo social al acuerdo suscrito por algunas organizaciones corporativistas y el Gobierno de Valcárcel.

Este acuerdo mantiene la destrucción de más de 2.000 puestos de trabajo en la comunidad, como efecto de la ampliación de la jornada de trabajo a 36,5 horas. La Administración mantiene el esquema de recortes salariales, sociales y de condiciones de trabajo, pese a la reducción de alguno de estos recortes, y no se garantiza la recuperación de los derechos suspendidos.

CCOO, UGT y la Intersindical no han querido firmar el acuerdo porque, en su opinión, consolida la destrucción de empleo, el deterioro de las condiciones de trabajo y del servicio público y la pérdida

de salarios. Por último, hacen un llamamiento a los trabajadores para exigir una reforma profunda, y no solo un maquillaje, del mayor recorte de derechos que jamás han sufrido en la Región de Murcia.





ATLANTIS Hogar

El mejor seguro del hogar con los
servicios más innovadores

Contrátalo ahora y consigue...

6

SEIS



MESES



GRATIS

Promoción válida hasta el 30.04.11. Puedes consultar las condiciones de la promoción en www.atlantis-seguros.es o personalmente en nuestras oficinas.



ATLANTIS
Protección Docentes

Te protege frente a todos los
riesgos de tu actividad docente

por sólo 42€



- Responsabilidad civil profesional, defensa y reclamación
- Asistencia psicológica telefónica
- Servicio telefónico de asistencia domiciliaria
- Seguro de accidentes
- Asistencia en viaje

Infórmate en nuestras oficinas o en el **901 500 400**

Y también en

educatlantis
sobresaliente en protección

www.atlantis-seguros.es/educatlantis



Este verano

ven con nosotros a

Cuba

Saldremos el día 2 de julio desde Barajas

En colaboración con el SNTECD de Cuba hemos elaborado un programa de cooperación sindical que ofertamos a la afiliación de CCOO para hacer posible un acercamiento al sistema educativo de Cuba.

Residencia en La Habana – Hotel Tryp Habana Libre **** en régimen de alojamiento y desayuno durante 7 noches.

Precios por persona incluyendo tasas aeropuerto Madrid, visado, billete avión, seguro turístico, traslados al aeropuerto, alojamiento, dos viajes en autobús con aire acondicionado a centros escolares, visita guiada al casco histórico de la Habana y entrada al Museo de la Ciudad. No incluyen posibles suplementos de carburante que puedan producirse a partir de este momento

Habitación doble 1.050 euros	Habitación triple 1.035 euros	H. individual 1.225 euros
--	---	-------------------------------------

Si deseas inscribirte deberás realizar las siguientes fases:

- A) Ingresar 700 euros en la cuenta 2100-2119-13-0200274444 a nombre de la Federación de Enseñanza de CCOO antes del 30 de abril. Enviar copia escaneada del pasaporte y la ficha de datos rellena al correo electrónico liglesias@fe.ccoo.es
- B) Ingresar la cantidad restante, dependiendo del tipo de habitación elegida, y remitir el comprobante por el mismo sistema, antes del 15 de junio.

Si alguien desea hacer el ingreso completo en la primera fecha, podrá hacerlo.

La devolución del dinero se realizará únicamente por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

**Tfno.: 608 841 742
y liglesias@fe.ccoo.es**

Recibirás información en las señas que nos facilites. Si tienes e-mail o fax la recibirás con mayor rapidez.

En la página web www.fe.ccoo.es puedes encontrar más información

FICHA INSCRIPCIÓN VIAJE A CUBA 2011

Apellidos:

Nombre:

Dirección :

Teléfono:

Móvil:

e-mail :

Fax

Tipo habitación a reservar. Si deseas compartirla con persona conocida indica su nombre