

actualidad educativa

Aprendices, becarios,
y trabajo precario



entrevista

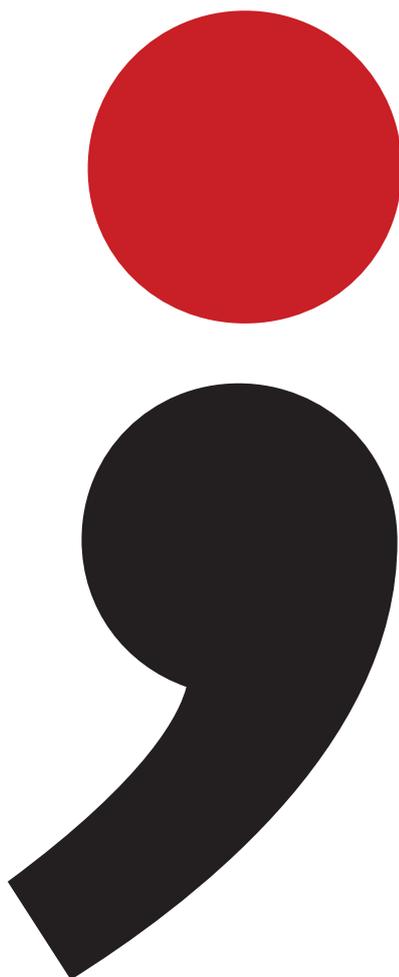
Jurjo Torres. Catedrático de
Didáctica y Organización Escolar

última página

Ardor guerrero en los colegios



Un paso **adelante** en **empleo, salarios y negociación**



EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: fe@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DIRECTOR

José Antonio Rodríguez

ADJUNTA A LA DIRECCIÓN

María del Carmen Romero Carrión

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Jorge Pérez
Aragón: Jorge Tabuena
Asturias: Susana Nanclares
Canarias: Moisés González
Cantabria: Conchi Sánchez
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Cataluña: Juanjo Bravo
Ceuta: Alberto E. Gabarre
Euskadi: Jaime Grande
Exterior: Txema Martínez
Extremadura: Tomás Rodríguez
Galicia: Diego Bello
Illes Balears: María Angels Aguiló
La Rioja: Pedro Javier Antolín
Madrid: Isabel Galvín
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Juana Martínez
Navarra: Marian Ocariz
País Valencià: Rafael Martínez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez
José María Ruiz
Julio Serrano
Encina González
Belén de la Rosa
Cuqui Vera
Luis Fernández
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Beatriz García
Encarnación Pizarro
Milagros Escalera
Pedro Ocaña
Pedro Badía
Rafael Páez

DISEÑO, MAQUETACIÓN Y PRODUCCIÓN

IO, sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

DEPÓSITO 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.

Fotografía y diseño portada:
José Antonio Rodríguez

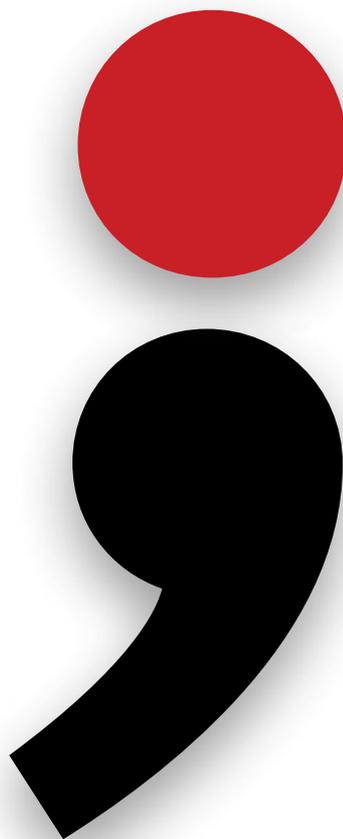


 editorial	
Proyecto PGE 2018: la educación no sale de la crisis. <i>Francisco García</i>	4
<hr/>	
 internacional	
La educación argentina en conflicto. <i>Sonia Alesso y Miguel Duhalde</i>	6
<hr/>	
 actualidad educativa	
Una sentencia reaccionaria	8
Aprendices, becarios, y trabajo precario	10
Jóvenes y consecuencias de la falta de inversión educativa	11
¿Qué está pasando con nuestras Escuelas Oficiales de Idiomas?	12
Yo, la discriminación	14
<hr/>	
 entrevista	
Jurjo Torres Santomé: "La educación laica, democrática e inclusiva para todas y todos es una meta muy distante en este momento". <i>Manuel Menor</i>	16
<hr/>	
 igualdad y política social	
Soy mujer y lesbiana visible. <i>Belén de la Rosa</i>	38
<hr/>	
 cultura/libros	
Terremoto en la Zarzuela. <i>Víctor Pliego de Andrés</i>	40
Políticas educativas y construcción de personalidades neoliberales y neocolonialistas. <i>Olga A. Maccario Nazar</i>	41
<hr/>	
 última página	
Ardor guerrero en los colegios. <i>Agustín Moreno</i>	42



dosier

Un paso **adelante** en **empleo, salarios y negociación**



Lo que debes saber del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo	22
<i>Luis Fernández. Secretario de Personal de Servicios Educativos y Complementarios y Área Pública de FECCOO</i>	
El profesorado de la pública recupera empleo, salario y capacidad de negociación colectiva	26
<i>José María Ruiz Herranz. Secretaría de Enseñanza Pública no universitaria de FECCOO</i>	
Retos tras el acuerdo del 9 de marzo	29
<i>José María Ruiz Herranz. Secretaría de Enseñanza Pública no universitaria de FECCOO</i>	
¿Cómo afecta el acuerdo al Personal de Servicios Educativos y Complementarios?	30
<i>Luis Fernández. Secretario de Personal de Servicios Educativos y Complementarios y Área Pública de FECCOO</i>	
Enseñanza concertada: negociación colectiva frente a vinculación supeditada	32
<i>Pedro Ocaña. Secretaría de Privada y Servicios Socioeducativos de FECCOO</i>	
La recuperación económica aún no ha llegado a la universidad	34
<i>Encina González. Secretaría de Universidad e Investigación de FECCOO</i>	
Primer paso para mejorar la salud del sector público	35
<i>Rafael Páez Castro. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FECCOO</i>	
<i>Encarnación Pizarro Pariente. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FECCOO</i>	

Proyecto PGE 2018: la edu

Francisco García
Secretario General de FECCOO

 pacogarcia@fe.ccoo.es

SI RECURRIMOS A LA HEMEROTECA podemos encontrar titulares similares, cuando no idénticos, en referencia al capítulo de educación de los presupuestos de los tres últimos años. En este caso, cabe achacar la falta de originalidad más al Gobierno que a quien escribe estas líneas. Encadenamos el cuarto consecutivo de crecimiento de la economía y las magnitudes macroeconómicas crecen a buen ritmo, mientras la inversión en educación permanece congelada en la crisis. El crecimiento de la economía no llega a la educación.

TAMPOCO LLEGA A LAS PERSONAS, por lo que podemos sostener que el caso de la educación constituye la expresión concreta en nuestro ámbito de una política más general, que apuesta por una salida de la crisis en la que se consolide una sociedad más desigual, cronificando los recortes laborales y sociales y una redistribución regresiva de las rentas.

Lo constatamos en la negociación colectiva, en la que a duras penas conseguimos mantener el poder adquisitivo de los salarios, sin recuperar los más de 7 puntos de poder adquisitivo perdidos durante la crisis. Recientemente, el FMI señalaba que el incremento de la productividad en nuestro país no se está trasladando a los salarios, que es otra forma de decir que está engrosando los beneficios de los empresarios y abundando, por tanto, en una salida de la crisis sin rostro social.

Lo constatamos también en el fracaso en la negociación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), con la negativa de los empresarios a dibujar un escenario de recuperación del poder adquisitivo de los salarios; en un diálogo social sin contenidos de enjundia; en el comportamiento del Gobierno con los pensionistas; en un proyecto de PGE para 2018 continuista en las políticas de austeridad e inútil para promover el necesario cambio de modelo productivo...

Estamos disputando la salida de la crisis. Y para torcer la voluntad del Gobierno de hacerlo cronificando los recortes salariales y sociales y el debilitamiento



educación no sale de la crisis

del Estado social tenemos que colocarnos a la ofensiva. Tenemos que hacerlo desde la movilización.

Volviendo a la educación, el proyecto de PGE para 2018 crece por debajo del PIB nominal (PIB más inflación), lo que hará que sigamos perdiendo porcentaje de inversión educativa en relación al PIB. De hecho, en una reciente actualización del Programa de Estabilidad remitida a Bruselas, el Gobierno se compromete a reducir la inversión educativa al 3,67 % del PIB en 2020 y a un 3,4 % en 2030, cifras que nos remiten a los años 80 del siglo pasado.



Estamos disputando la salida de la crisis y tenemos que hacerlo desde la movilización

Todo ello no le ha impedido al ministro, en un ejercicio de cinismo político, comprometer, en la convención nacional del PP en Sevilla, el 5% del PIB en inversión educativa, si los partidos que se han retirado de la subcomisión vuelven. Es cínico porque tal compromiso es contradictorio con lo que apunta el proyecto de PGE y los compromisos adquiridos con Bruselas. Y si estuviera en condiciones de hacerlo, resultaría incalificable que lo fiara al compromiso de otras fuerzas políticas después de haber recortado más de 9.000 millones de euros que han arrasado la equidad y la igualdad de oportunidades y han condenado

a miles de familias a una situación de pobreza educativa. Pero parece claro que el ministro miente en Sevilla.

El proyecto de PGE da mayor legitimidad aún a los partidos políticos que abandonaron la subcomisión parlamentaria para el Pacto Educativo, ante la falta de compromisos sólidos y suficientes por parte del Gobierno en materia de financiación.

El incremento de 75 millones de euros palidece ante la magnitud de lo recortado y queda más en entredicho si consideramos que 20 millones van a engrosar el capítulo de becas a la excelencia, que no tienen carácter compensador, tras unos recortes en el capítulo de becas generales que sobrepasaron los 250 millones de euros.

Pero lo que pone de relieve de la forma más descarnada cuál es el verdadero tenor de las políticas del Gobierno es el capítulo “Desgravaciones fiscales en educación”, que con un monto de 1.484 millones de euros recoge beneficios fiscales para las familias que han podido sufragar cuotas en escuelas infantiles privadas, uniformes escolares, clases de idiomas... No hay dinero para recuperar las becas compensatorias, las medidas de atención a la diversidad, el profesorado perdido... y hay una partida para financiar la desigualdad. Por cada familia que se desgrave del uniforme escolar, ¿cuántos niños/as se quedan sin beca de comedor?

Si la quiebra del pacto nos dejaba sin un horizonte de cambio de rumbo en las políticas educativas y nos devolvía a la casilla de partida (exigencia de la derogación de la LOMCE y reversión de los recortes), este proyecto de PGE certifica que el Gobierno no cambia el gesto: la educación no sale de la crisis y el crecimiento de la economía no llega a la educación.

Como hemos señalado, se trata de la expresión concreta en el ámbito educativo de una política general, a la que hay que contestar desde la movilización. En lo sectorial y también en lo general. 



La educación en conflicto

Sección coordinada por Cuqui Vera
Secretaría de Internacional FECCOO



Sonia Alesso
Secretaria general
de CTERA



Miguel Duhalde
Secretario de
Educación de CTERA

LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES de la Educación de la República Argentina (CTERA) definió un plan de lucha para todo el país que comenzó recientemente con un contundente paro nacional y alcanzó un 85% de seguimiento, y con una masiva movilización ante el Ministerio de Educación de la Nación. Contó con la participación de más de 60.000 docentes, acompañados por padres, estudiantes, pedagogos de universidades públicas, organizaciones de derechos humanos, trabajadores de la economía popular, movimientos sociales y sindicatos de diversos sectores de trabajadores provinciales, nacionales e internacionales.

El reclamo principal de la CTERA sigue siendo la apertura de la Paritaria Nacional Docente (PND). La persistente negativa del Gobierno para convocarla es lo que ha desembocado en un conflicto que se podría destrabar si se cumpliera con la Ley de Financiamiento Educativo, se procediera con la actualización de las partidas del fondo compensador correspondiente a los años 2017 y 2018, y se abriera la discusión para definir los aumentos del suelo mínimo salarial docente para el corriente año. A escala provincial, los gobiernos podrían destrabar el conflicto

convocando a los sindicatos y mejorando sus propuestas.

20 años de pelea en la calle

Para las organizaciones sindicales docentes, la PND está amparada por una ley que costó más de 20 años de pelea en la calle. Esta conquista fue el resultado de la lucha constante que se concretó con la sanción en el año 2005 de la Ley 26.075 de Financiamiento Educativo y, desde el punto de vista político, se consolidó con la posibilidad real para los sindicatos de contar con una instancia de negociación colectiva para poner en discusión, año tras año, todos los temas referidos a la educación, incluidos los suelos salariales y el Fondo Nacional de Incentivo Docente.

Gracias a esta herramienta se han conseguido avances muy importantes, especialmente en lo que respecta a la eliminación de los elevados niveles de desigualdad salarial entre las provincias, la responsabilidad del Estado nacional en la asistencia con fondos y recursos a las provincias con más dificultades, el desarrollo de programas socioeducativos, el equipamiento de las escuelas con materiales didácticos y tecnología, la construcción de escuelas, el establecimiento de un programa de formación perma-

ón argentina



nente, gratuito para los docentes en ejercicio, entre otras cosas.

Embestir contra la educación pública

El intento de eliminación de la Paritaria Nacional Docente por parte del Gobierno es más que un ajuste del presupuesto en materia educativa. Significa también la tentativa de cancelar toda forma de organización colectiva y, de paso, embestir contra la educación pública y deslegitimar constantemente el trabajo de los docentes.

Es sintomático observar a los funcionarios en sus reiteradas apariciones mediáticas afirmando que la escuela privada es mejor y que la escuela pública ha fracasado, basándose para ello solamente en los resultados de algunas pruebas estandarizadas que han merecido las más diversas críticas procedentes de todo el mundo.

También incurren apresuradamente a tomar datos parciales, equívocos y descontextualizados para intentar justificar la “ineficacia” de la Escuela Pública y para culpabilizar a la CTERA como principal responsable de este supuesto “fracaso del sistema educativo en la Argentina”. El mismísimo Ministro de Educación, Finnochiari, manifestó recientemente en medios oficialistas: “Los malos resultados de la evaluación Aprender fueron producto de 12 años de ceterismo educativo”.

Negocios para las empresas

El Estado se reposiciona ahora como un facilitador de negocios para las empresas; un Estado que legitima la desigualdad social, la concibe como natural y despliega su dimensión represiva, desdeñando y poniendo como blanco de todos sus ataques a la clase trabajadora, a sus organizaciones sindicales y a todos los movimientos que tienen en su horizonte la lucha por la soberanía popular, la solidaridad, la igualdad y la justicia social.

La derecha se ha comportado así históricamente. En el 76 se pretendió terminar con la Confederación de Trabajadores de la Educación comenzando con el asesinato de sus principales dirigentes y con la desaparición de más de 600 docentes de todo el país. En los años 90 se intentó desarticular el movimiento magisterial. Y con la llegada al Gobierno de Alianza Cambiemos, a partir del año 2015 se ha vuelto a cuestionar fuertemente a la CTERA.

Si se visualiza a esta organización como el enemigo a derrotar es porque es vista en la sociedad como un ejemplo vivo de la resistencia irreducible en defensa de la educación pública y de los trabajadores; una organización sindical que ha permanecido incorruptible a lo largo de esta historia que la derecha quiere reescribir con represión, ajuste, persecución y vulneración de los derechos sociales y humanos. 

Para las organizaciones sindicales docentes, la PND está amparada por una ley que costó más de 20 años de pelea en la calle

Una sentencia reaccionaria

Pedro Badía

Secretaría de Política
Educativa y Cultura
de FECCOO

@ pbadia@fe.ccoo.es



EL SECTOR MÁS CONSERVADOR de la justicia española ha alineado sus tesis sobre el modelo educativo con la de los sectores más conservadores de la política y de la Iglesia católica ante el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por diputados y diputadas del PSOE contra algunos de los preceptos más importantes de la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad de la Enseñanza (LOMCE).

El Tribunal Constitucional (TC) legitima el modelo educativo del Partido Popular, que no es el compartido por la mayoría de la comunidad educativa ni del arco parlamentario. Así quedó demostrado en el debate sobre la LOMCE, con un rechazo de la totalidad de los partidos políticos de la oposición y con las huelgas y manifestaciones que, convocadas por la totalidad de la comunidad educativa, durante años se han sucedido contra su aplicación. Solo la mayoría absoluta del PP permitió su aprobación. Ningún partido, sindicato ni asociación de padres y madres y estudiantes quiso faltar a la

foto donde manifestaron su absoluto rechazo a esta ley.

La sentencia avala una ley que privatiza aspectos importantes del derecho a la educación gestionados hasta ahora por los poderes públicos, promoviendo la iniciativa privada y dejando al Estado un papel subsidiario.

Libertad de elección de centros

El TC equipara la libertad de enseñanza a la libertad de elección de centros, de acuerdo con el ideario más conservador de la Iglesia católica y el Gobierno del PP. Una interpretación alicorta. La libertad de elección de centros supone en esta interpretación la segregación social y económica y la adhesión a un ideario determinado. Son los centros los que eligen al alumnado, que terminan formándose en un ambiente de homogeneidad económica, social e ideológica que rompe la cohesión social.

Además, es una sentencia que valida los aspectos de la norma que hacen de



esta una ley segregadora, separando al alumnado desde 1º de la ESO a través de los Programas de Mejora (PMAR) hacia un título (enseñanzas aplicadas) solo orientado a la FP, a la que desprestigia.

Igualmente, supone una interpretación muy restrictiva de la intervención que la comunidad educativa debe tener en la gestión y control de los centros docentes, avalando la supresión de las competencias del consejo escolar, que cede al director. Y reduce el papel de las familias a consumidores pasivos, cuyo papel en el proceso educativo es elegir centro y pagar. Una interpretación estrecha y degradante de la libertad de enseñanza.

Por otra parte, solo desde lo emocional y la firmeza de las creencias en un credo determinado, en este caso la religión católica, se entiende el aval que el ponente del TC otorga al papel de la asignatura de Religión católica y a su alternativa, también supervisada por la jerarquía eclesiástica española. La curia elige al profesorado que se paga con dinero público y mantiene en el ámbito de la función pública con un

estatus profesional equiparable al de “contratado” sin cumplir los requisitos de mérito y capacidad en libre concurrencia que la Constitución exige para una contratación en el desempeño de la función docente. No es menor la anomalía si se observa desde la educación de las y los jóvenes. Ya se da el caso de estudiantes que pueden terminar el Bachillerato habiendo recibido doctrina a través de la catequesis de Religión católica, pero desconociendo el papel de la Ilustración en el pensamiento contemporáneo.

Polarización ideológica

La sentencia del TC ahonda en la polarización ideológica y política que ya existe en España en el ámbito educativo. Podría haber sido una sentencia inteligente y haber intentado buscar espacios intermedios que hubiesen posibilitado ámbitos de encuentros para posiciones que parecen irreconciliables. Por el contrario, el contenido de la sentencia es emocional, diríamos que reaccionario, e ideológico. Otra oportunidad perdida. 

Aprendices, becarios y trabajo precario

Lola Santillana

Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO

<https://bit.ly/2GvdEco>

LA REFORMA LABORAL, la recesión, la crisis, el afán desregulador de la patronal para tener una juventud sumisa que acate sus precarias reglas del juego laboral sin cuestionarlo... Todas estas son razones más que suficientes para la reedición de la guía sobre prácticas en la empresa "Aprendices, becarios y trabajo precario" de CCOO, que acabamos de reeditar y que está destinada a informar a jóvenes en prácticas de sus derechos y facilitar a los delegados y delegadas sindicales una herramienta para evitar los abusos que sufre la juventud en las empresas y administraciones públicas.

Las prácticas, tanto en empresas privadas como en la Administración pública, están vinculadas a la formación o a programas de inserción laboral. Sin embargo, de manera habitual, estas prácticas, que no suponen relación laboral y están dirigidas a jóvenes en formación o personas desempleadas, se emplean para cubrir puestos de trabajo estructurales.

Para CCOO es urgente que las declaraciones sobre la preocupación por la situación de la juventud se concreten en una legislación transparente, estable y que garantice que no se produzcan abusos a cuenta de su cualificación o de la falta de empleo. Resulta penoso y desesperante que el Gobierno de España esté perdiendo la oportunidad de hacer lo que debe por la juventud de este país.

Abuso y precarización

Para el Gobierno y la patronal, la solución pasa por "facilitar" contratos

en precario a través de la contratación en prácticas y de formación y aprendizaje. CCOO siempre ha estado en contra del mal uso que se hace de ellos, del abuso y precarización en que los convierte el empresariado con el apoyo del Gobierno, y de la alta flexibilidad que otorgó la reforma laboral al contrato de formación y aprendizaje sin control de la parte formativa.

Los contratos de formación ni forman ni integran laboralmente a nuestra juventud, y lo único que permiten es que el empresariado –que a través de la CEOE ha propuesto extender la precariedad a mayores de 45 años– se beneficie de mano de obra barata durante más tiempo.

Es fundamental para evitar el fraude, el abuso en este tipo de contratación y de prácticas que se ofrecen como la alternativa más factible para la inserción de la juventud, contar con una herramienta que permita detectar las diferentes situaciones por las que una persona en "prácticas" puede estar en la empresa.

Cumplimiento de las obligaciones

Frenar su abuso es uno de los objetivos que se fijan con esta guía, defendiendo que hay un marco laboral que se debe utilizar, exigiendo al empresariado el cumplimiento de las obligaciones de formación.

Digan lo que digan, sin la juventud no solo se pone en peligro el futuro, es que como sociedad nos cargamos el presente. 

Jóvenes y consecuencias de la falta de inversión educativa

Beatriz García

Secretaría de Juventud
de FECCOO

@ beatrizgarcia@fe.ccoo.es



DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, el sistema educativo español ha visto mermada la inversión que recibía. Actualmente, esta se sitúa por debajo del 4% del PIB, y, según el Programa de Estabilidad remitido a Bruselas, caerá hasta el 3,7% en 2020.

Los sucesivos cambios de las políticas educativas han hecho emerger el mito de que “la educación española era antes de mejor calidad”. Para sostener esta afirmación, muchas veces se argumenta que en la actualidad los jóvenes carecen de actitudes y aptitudes necesarias y, además, no muestran interés en los estudios. Nada más lejos de la realidad: la mayoría de jóvenes de nuestro país presentan actitudes y aptitudes más que suficientes para continuar con sus estudios, lo que no tienen es una cartilla abultada que les permita costearse los estudios superiores.

El primer problema del sistema educativo español es el abandono escolar, que se refiere al porcentaje de jóvenes de entre 18 y 24 años que, tras haber finalizado como mucho la ESO, no continúan con sus estudios. Pese a haber reducido la tasa en los últimos años, España sigue en los va-

gonos de cola de la Unión Europea. Lo que nadie suele decir es que, en un contexto de recortes educativos y reducción de becas y ayudas, en parte el abandono tiene que ver con las dificultades económicas para acceder a estudios superiores.

Entorno laboral hostil

En definitiva, chicas y chicos pierden oportunidades de estudio y se ven obligados a buscarse la vida en un entorno laboral hostil en el que proliferan contratos temporales, jornadas parciales y sueldos que, en el mejor de los casos, rozan el salario mínimo. En resumidas cuentas, los y las jóvenes se ven condenados a desempeñar trabajos precarios que les convierte en un grupo de edad empobrecido.

Los recortes no solo han afectado al alumnado, sino también a los y las jóvenes que integran el colectivo docente, el PAS y el PSEC. En los últimos años se han perdido alrededor de 30.000 plazas docentes y se ha disparado la temporalidad: donde debería haber funcionariado de carrera, hay funcionariado interino. Esto supone rotación en el empleo, jornadas parciales y más precariedad. 

¿Qué está pasando con nue de Idiomas?

Flora Jordán

Profesora de Enseñanza Secundaria (Inglés) y adjunta a la Secretaría de Enseñanza Pública No Universitaria de FECCOO

@ florajordan@fe.ccoo.es

LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS (EOI) constituyen una red de centros públicos de enseñanzas de idiomas que, al igual que el resto de enseñanzas regladas, han sufrido duramente los recortes. Estas escuelas permiten que la mayoría de alumnos/as pueda acceder al aprendizaje de una segunda y/o tercera lengua extranjera desde los 16 años, abonando una matrícula anual que es muy inferior a la cuantía de una escuela de idiomas privada. Sin embargo, la diferencia del precio de la matrícula entre comunidades autónomas es abismal, siendo Madrid y Cataluña los territorios donde resulta más costoso estudiar un idioma extranjero en estos centros públicos. Las diferencias son de hasta el 300%. ¿Por qué vivir en un determinado lugar de España tiene que determinar la formación del alumnado?

Por otro lado, la publicación del Real Decreto 1041/2017 del Ministerio de Educación sobre Enseñanzas de Idiomas supone una serie de cambios en la regulación de las EOI y el currículum que imparten. Dicho decreto ha sido publicado sin el consenso y debate previo con docentes de las Escuelas Oficiales y sindicatos y, como consecuencia directa, hay muchos aspectos que no favorecen la mejora de las enseñanzas de idiomas a nivel estatal. En primer lugar, aunque se incluyen por fin los niveles C1 y C2, hasta ahora solo reconocidos en algunas comunidades autónomas, no se explica ni se desarrolla cómo se va a ejecutar la implantación de estos niveles. No se especifica la inversión ni el presupuesto que existe para poder

impartir estos cursos, ni se menciona la mejora de recursos y espacios. Tampoco hay referencias a la formación específica que tendrá que adquirir el profesorado de las EOI para poder impartir un nivel C2.

Formación para impartir los niveles C1 y C2

CCOO denuncia que no existe una cuantía económica destinada a la formación del profesorado que tendrá que impartir estos niveles y, además, subraya que se han reducido drásticamente las becas y ayudas para cursos de perfeccionamiento y estancias en el extranjero para docentes.

El profesorado de las Escuelas Oficiales de Idiomas son grandes profesionales que han superado un proceso selectivo muy competitivo en el idioma extranjero y a menudo tienen acreditado un nivel C1, pero no un C2. ¿Cómo puede impartir el nivel C2 un profesor que no tiene dicha certificación? En algunas comunidades autónomas como Galicia, los filólogos/as tienen directamente el nivel C2 acreditado. Esto no ocurre, sin embargo, en el resto de territorios. ¿Cómo se va a solucionar esta situación?

Equivalencias

Otra cuestión que desde CCOO consideramos de máxima importancia es el cuadro de equivalencias de los títulos. En el Anexo II del RD 1041/2017 se establece una tabla que cambia otra vez el nombre de los diferentes títulos de estas enseñanzas de Régi-



stras Escuelas Oficiales

men Especial, devaluando de nuevo el antiguo título de 5º de la EOI, que se equipara a un B2 cuando, por contenido y nivel, se debería haber asimilado a un C1.

Este título de 5º de la Escuela Oficial de Idiomas, que actualmente se considera un B2, es el certificado que posee la mayoría de docentes de las Escuelas Oficiales de Idiomas, cuan-

do en realidad se trata de un nivel superior. Era el máximo nivel de lengua que durante muchos años se impartía en nuestro país y se aprobaba con muchísimo esfuerzo, antes de que se implementara el Marco Común de Referencia Europeo que divide los niveles en A1, A2, B1, B2, C1 y C2.

En CCOO, seguiremos luchando por la correcta equivalencia de este título,

para que, de esta manera, se pueda reconocer la formación académica de cientos de docentes de EOI y de otras personas que necesitan acreditar el C1.

La enseñanza pública de los idiomas en nuestro país debe ser una prioridad para el Gobierno y pedimos urgentemente una moratoria de este Real Decreto que no beneficia ni al profesorado ni a los/las alumnos/as. 

Equivalencias entre las enseñanzas reguladas por el Real Decreto 967/1988, de 2 de septiembre; las reguladas por el Real Decreto 944/2003, de 18 de julio; las reguladas por el Real Decreto 1629/2006, de 29 de diciembre; y las enseñanzas a las que se refiere el nuevo Real Decreto.

Enseñanzas reguladas por el Real Decreto 967/1988, de 2 de septiembre	Enseñanzas reguladas por el Real Decreto 944/2003, de 18 de julio	Enseñanzas reguladas por el Real Decreto 1629/2006, de 29 de diciembre	Enseñanzas reguladas por el Real Decreto 1041/2017, de 22 de diciembre
1º curso del Ciclo Elemental 2º curso del Ciclo Elemental	1º curso del Nivel Básico 2º curso del Nivel Básico	Nivel Básico (A2)	Nivel Básico
	Certificado de Nivel Básico	Certificado de Nivel Básico	Certificado de Nivel Básico A2
3º curso del Ciclo Elemental		Nivel Intermedio (B1)	Nivel Intermedio B1
Certificación académica del Ciclo Elemental		Certificado de Nivel Intermedio	Certificado de Nivel Intermedio B1
1º curso del Ciclo Superior 2º curso del Ciclo Superior		Nivel Avanzado (B2)	Nivel Intermedio B2
Certificado de Aptitud		Certificado de Nivel Avanzado	Certificado de Nivel Intermedio B2
		Nivel C1	Nivel Avanzado C1
		Certificado de Nivel C1	Certificado de Nivel Avanzado C1
		Nivel C2	Nivel Avanzado C2
		Certificado de Nivel C2	Certificado de Nivel Avanzado C2

Yo, la discriminación

María Díaz

Secretaría de Políticas
Sociales de FECCOO

@ mariadiaz@fe.ccoo.es

SOY UNIVERSAL Y ADOPTO MÚLTIPLES FORMAS. Pero todas tienen en común el trato desfavorable (maltrato, en mayor o menor medida) hacia personas a causa de cualquier característica física, psíquica, étnica, ideológica... Incumplo los derechos fundamentales del ser humano, trato a las personas con desprecio y les provocho graves secuelas físicas y/o psíquicas. No hay fronteras para mí; puedo aparecer en cualquier país, clase social, edad, raza, época histórica..., y causo consecuencias graves contra el bienestar social, generando intolerancia, violencia, racismo, xenofobia, exclusión social...

Te puedo discriminar porque eres de otro país, de diferente sexo, diferente orientación sexual, migrante, de otra etnia, tienes alguna discapacidad,

otra posición social, tienes ideas políticas y/o religiosas diferentes a las mías, porque eres mucho mayor o mucho más joven que yo, tu cultura y costumbres son distintas... Todo me sirve, cualquier excusa es buena. En el fondo, no es más que miedo y, por lo tanto, rechazo la diferencia.

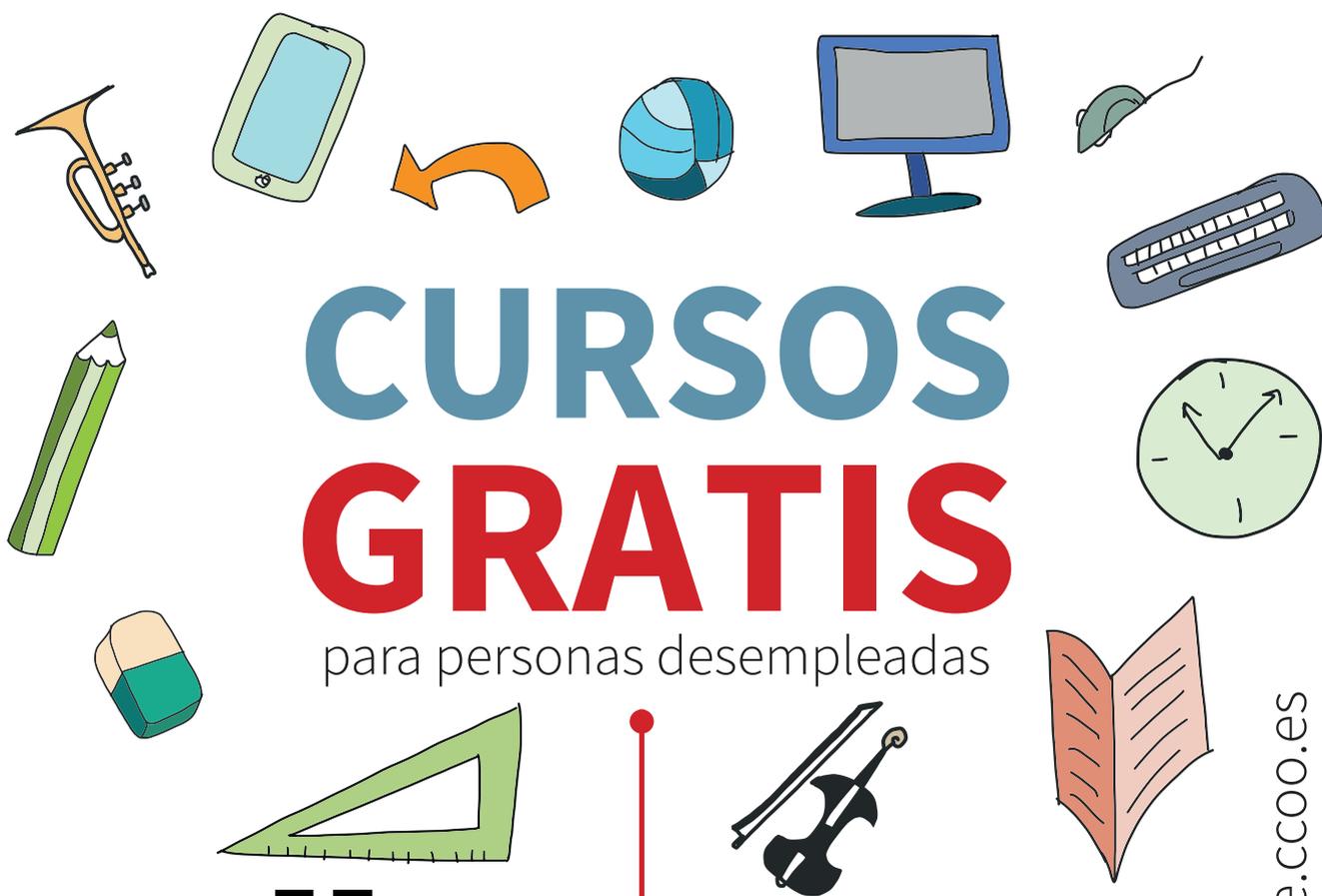
Pero no todo es malo en mí. A veces, no muchas, me visto de "discriminación positiva": es cuando favorezco a alguien por pertenecer a un grupo que sufre exclusión, para crear una sociedad más equilibrada.

Ya, ya sé que, según el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, todas las personas tienen derecho a igual protección contra toda discriminación, sea por el motivo que sea. Y que la ONU intenta erradicarme en las sociedades de los países miembros, pero no se lo voy a poner fácil. Mi aliada es la falta de educación y la ignorancia, que no tienen en cuenta que existe una diversidad humana que se debería respetar.

Sin embargo, hay alguien que podría hacerme desaparecer: la educación inclusiva, que busca garantizar el derecho a una educación de calidad para todas las personas. Una educación universal que se adapte a todas las necesidades, eliminando las barreras que limitan el aprendizaje o la participación. La escuela podría ser un lugar equitativo, sin desigualdad ni discriminación para garantizar el aprendizaje. Pero, y esta es mi baza, para conseguirlo hace falta voluntad social y política, esfuerzo, ilusión y medios. ¿Crees que es posible? 



Futura y futuro docente
¿Tienes entre 18 y 35 años?
¡Estás de suerte!



CURSOS GRATIS

para personas desempleadas



Plazas limitadas
Pregúntanos en CC00
Para afiliados y afiliadas

juventud@fe.ccoo.es

Jurjo Torres Santomé. Catedrático de Didáctica y Organización Escolar en la Universidad de A Coruña

“La educación laica, democrática e inclusiva para todas y todos es una meta muy distante en este momento”



Manuel Menor Currás
Profesor de Historia

@manolo.menor@gmail.com

Jurjo Torres Santomé, catedrático de Didáctica y Organización Escolar en la Universidad de A Coruña, es asiduo en seminarios, congresos y revistas de carácter nacional e internacional con aportaciones individuales y colectivas.

Suele analizar el currículum, la formación del profesorado, la interdisciplinariedad o las culturas escolares, siempre con una mirada atenta a cómo cumplan con la equidad, la justicia y la modernidad ilustrada de una educación democrática y democratizadora.

¿Qué fue del optimismo transformador que dominó las expectativas de muchos educadores en los años setenta?

Sufrió un duro golpe, fruto de una izquierda que gobernó más con la mirada puesta en la Conferencia Episcopal e incluso en la derecha, que con una idea clara de lo que debía ser una educación pública, laica e inclusiva. Que el PSOE gobernara nos llevó a confiarnos y a bajar la guardia y, cuando reaccionamos, la educación privada y concertada, o sea la educación católica y segregadora, habían ocupado demasiado espacio. Excesivos cargos públicos del gobierno socialista escolarizaban a sus hijas e hijos en esas redes, con lo cual pusieron en evidencia que no confiaban en su propio ideario socialista.

En estos 40 años posteriores a la Constitución, ¿qué balance merece la evolución del sistema educativo?

Se logró legislar la etapa 0-6 como claramente “educativa”, desterrando modelos como “maternal” o “pre-escolar”; se alargó la obligatoriedad hasta los 16 años; la diplomatura de Magisterio e Infantil se alargó un año más y se integró en las facultades universitarias; se empezaron a democratizar centros y aulas; se apostó por los centros de profesores como espacios de actualización y para

compartir experiencias y saberes entre el profesorado, etc. Pero tampoco se me escapa que en las últimas décadas los retrocesos son notables: los CEP perdieron por completo su autonomía y la mayoría de ellos desaparecieron, se introdujeron nuevos lenguajes como “competencias”, “estándares de rendimiento”..., lo que, junto con la obsesión con PISA, está generando nuevos problemas y acabando por completo con la autonomía profesional para transformarnos en una especie de “entrenadores” para que el alumnado supere evaluaciones externas. Los ministerios, consejerías y servicios de inspección trabajan cada día más con mirada de sospecha que de cooperación con el profesorado, lo que choca frontalmente con las familias, que cada vez confían más en el profesorado y protestan por las políticas de recortes y la LOMCE porque dificultan enormemente su trabajo.

¿Hubo realmente un pacto educativo en 1978?

Hubo un muy tímido pacto que se fue anulando poco a poco en las décadas siguientes. Entre otras cosas, no se admitió el laicismo y se optó por una “libertad” educativa que sirviera de tapadera para seguir adoctrinando y consolidar la educación privada y la concertada; para dejar las editoriales de libros de texto, en su mayoría, en manos de la Iglesia

En *Políticas educativas y construcción de personalidades neoliberales y neocolonialistas* (Morata, 2017), Jurjo Torres aporta una mirada política muy actual sobre nuestro sistema educativo. Fruto de la preocupación por cómo lo privado disputa el terreno al espacio público, analiza con gran detalle cómo la construcción del nosotros colectivo –que había sido razón principal de la universalización de la educación– está siendo aceleradamente sustituida por un individualismo competitivo y excluyente.

católica, con lo cual, como no se revisa el rigor ni la actualización, ni los sesgos que incorporan, en todas las asignaturas que trabajan con ese “desprofesionalizador” recurso didáctico sigue en ascenso el avance de una cultura escolar conservadora,

públicos, se multiplicó notablemente el número de becas, se destinó mucho dinero para dotaciones de materiales didácticos y educativos (bibliotecas, laboratorios, gimnasios...), se crearon numerosas plazas para profesorado, se establecieron y dotaron numerosos

CEP a lo largo de todo el Estado, se hicieron notables esfuerzos para actualizar al profesorado en ejercicio... Piensa que la Dictadura nos había dejado una situación desastrosa, sin nada; hasta ese momento, en la escuela pública prácticamente solo se escolarizaban las clases sociales más populares y quienes habitaban en los núcleos rurales; el resto lo hacía en los colegios religiosos privados.

Por supuesto, eso no es suficiente, y conformar un sistema educativo realmente democrático exige un trabajo transformador más de raíz. En todo el tiempo transcurrido desde la muerte de Franco nunca hubo una revisión realmente democrática, con los debates abiertos imprescindibles para decidir qué contenidos curriculares deberían ser obligatorios. Además, aquellos movimientos de renovación pedagógica de la segunda mitad de los setenta fueron muriendo, y aquella riqueza de debates, experiencias e innovaciones escolares fueron cediendo ante burocracias y discursos tecnocráticos avalados desde esferas de poder político.

¿Cabe quejarse de muchos incumplimientos del artículo 27?

¡Obviamente! Y eso explica un sistema educativo fragmentado en tres grandes redes: pública, privada y concertada, y algo que no debe pasar

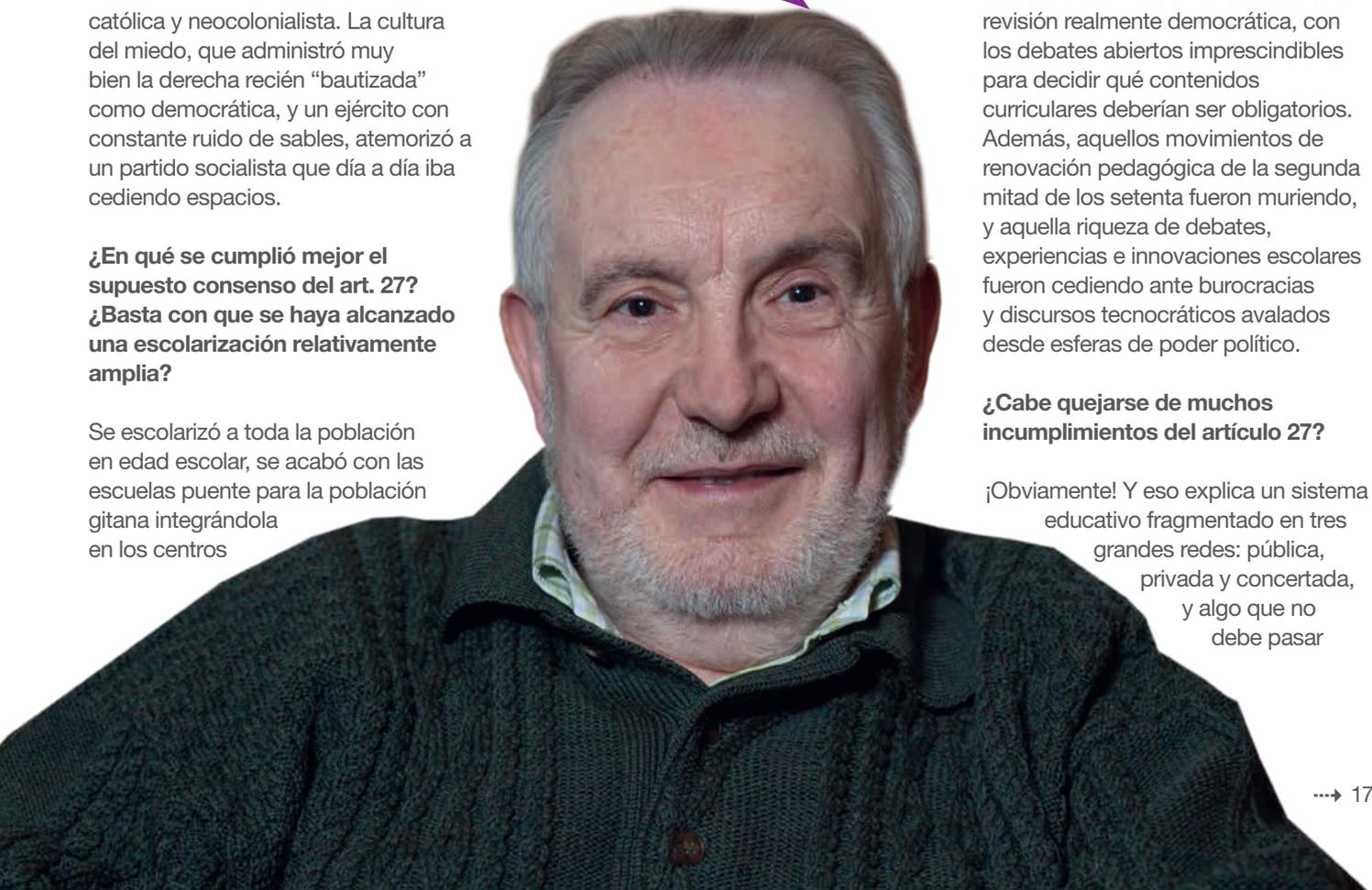
Los Ministerios, Consejerías y servicios de Inspección trabajan más con mirada de sospecha que de cooperación con el profesorado

católica y neocolonialista. La cultura del miedo, que administró muy bien la derecha recién “bautizada” como democrática, y un ejército con constante ruido de sables, atemorizó a un partido socialista que día a día iba cediendo espacios.

¿En qué se cumplió mejor el supuesto consenso del art. 27?

¿Basta con que se haya alcanzado una escolarización relativamente amplia?

Se escolarizó a toda la población en edad escolar, se acabó con las escuelas puente para la población gitana integrándola en los centros





desapercibido: la opción desescolarizadora. Podemos decir que cada grupo se educa en un espacio propio. Acostumbro a decir que muchos centros escolares vienen convirtiéndose en clubes privados, clubes destinados a grupos sociales específicos. De ahí que la ley les “permita” seleccionar el tipo de familia que les interesa. La educación laica, democrática e inclusiva para todas y todos es una meta muy distante en este momento.

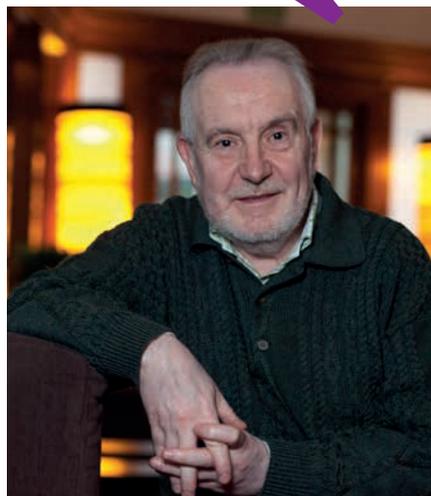
Se ha vuelto a hablar mucho de otro “pacto”. Si es tan necesario, ¿por qué no se deroga la LOMCE?

Siempre ha sido la derecha, desde la oposición, quien ha recurrido a la necesidad de pactos; en especial cuando consideraba que la libertad de educación podía poner restricciones a su modo de educación y a sus idearios escolares, con los que seguir promoviendo concepciones católicas, segregando por sexos, eligiendo como usuarios de su servicio a las clases sociales más acomodadas y con mayor capital cultural; y no asumiendo la inclusión de estudiantes con discapacidades, por ejemplo.

Derogar la LOMCE, un compromiso adquirido por todos los demás grupos parlamentarios, significaría cortocircuitar el proyecto educativo y privatista neoliberal y neocolonialista del PP. De ahí que esté apostando por “entretenernos” hasta que finalice esta legislatura de Gobierno. Son conscientes del crecimiento de Ciudadanos (Cs) y de que, por tanto, tienen todas las posibilidades de continuar en la siguiente legislatura con la misma filosofía neoliberal, dado que a Cs tampoco les viene mal esta LOMCE. Aunque es probable que, siguiendo la máxima del Gatopardo de Lampedusa, “si queremos que todo siga como está, necesitamos que todo cambie”.

Ha habido ocho leyes escolares desde 1978. ¿Desde cuándo se ha colado el neoliberalismo en el sistema educativo español?

En la medida en que recuperemos el debate público y democrático acerca de los grandes fines y urgencias del sistema educativo, avanzaremos hacia la conformación de un mundo más democrático, justo, inclusivo y sustentable



El neoliberalismo se introdujo de manera más visible en la medida en que una medida provisional como la concertación de aulas y centros escolares se asentó como definitiva. Desde finales de los 80, la privatización no hizo más que avanzar y se empezó a recortar la gratuidad de los libros de texto y material didáctico; al principio, más en las comunidades gobernadas por el PP. Este avance del neoliberalismo es constatable también en las opciones que adoptó

el Partido Popular en los territorios donde gobernaba; por ejemplo, en la Comunidad Valenciana y en la de Madrid ofreciendo rebajas fiscales a las familias para que pagaran la escolarización de sus hijas e hijos en la etapa que siguen denominando “preescolar” y de “guarderías”. O sea, optando por el “cheque escolar” en vez de preocuparse por ofrecer suficientes y bien dotadas escuelas infantiles públicas, con un profesorado bien formado y especializado.

Posteriormente, se recortaron las becas y se comenzaron a introducir préstamos bancarios para estudios superiores. Y, para colmo, en el último gobierno del PSOE, Zapatero incluyó a nuestro país para que PISA evaluara en la ESO las competencias financieras (ningún país de Europa donde existe un Estado de Bienestar acepta esa prueba: Finlandia, Suecia, Alemania, Holanda, etc.). Esta sustitución de la educación económica por la financiera dificulta mucho cuestionar las políticas económicas neoliberales dominantes.

¿Qué rasgos principales de personalidad y comportamiento cívico se esperan del modelo educativo neoliberal?

Si el neoliberalismo quiere tener éxito y consolidarse como la única alternativa viable, lógica y objetiva, necesita instrumentalizar la esfera cultural y de los medios de comunicación para conformar un “sentido común” donde la mayoría de las personas la acepten o, al menos, la vean como la solución con menos riesgo. Esta meta exige políticas educativas que incidan en contenidos y valores que conformen seres coherentes con la filosofía neoliberal. Este nuevo ser humano podemos caracterizarlo como un ser competitivo que vive en un mundo obsesionado con el rendimiento y la productividad, mercantilizó todos los ámbitos de su sentido común y es una persona obsesionada. Guiada por ideas mercantiles a la hora de planificar y organizar su vida personal, el tiempo



La transformación de los colegios en clubs particulares obstaculiza el “aprender juntos”

de ocio, las relaciones sociales y profesionales o las decisiones laborales, dirige su vida en términos de coste-beneficios. Obcecado con la búsqueda del interés propio, está en constante competencia y comparación con los demás, a quienes ve como rivales; la estadística y los datos cuantitativos le guían para realizar comparaciones y valoraciones de sus antagonistas: entre empresarios hay rivalidad, no hay amistad; la aspiración a triunfar en la vida conlleva acabar con los competidores. Es una personalidad autoritaria, que carece de contenidos, procedimientos y valores sociales que le lleven a contemplar el bien común y la justicia social. Le definen estos cuatro caracteres: es un ser economicista, consumista, endeudado y numérico.

El conservadurismo que imbuía nuestro sistema educativo ¿le ha servido al neoliberalismo para incubarse mejor?

El conservadurismo está en los restos de un nacionalcatolicismo obsesionado con los mandamientos de la Iglesia sin preocuparse críticamente por los asuntos terrenales, denunciar las injusticias, luchar por conformar un mundo más justo, democrático, fraternal, inclusivo y sustentable. Con escasa formación filosófica y sin apenas conocimiento de lo que realmente supuso el legado de la Ilustración, ha generado un ser jerárquico, que considera la vida como

sufrimiento y que este mundo será siempre injusto: de lo contrario no tendría sentido el cielo. Y, a menudo, un ser machista que ni sabe relacionarse en igualdad con la mujer, ni con otras culturas y pueblos. Para este ser fatalista, sin optimismo para mudar la realidad, educado en unos valores que presuponen que la injusticia es lo normal, lo lógico es resignarse, ser abnegados, hacer caridad, sufrir, tener paciencia para tolerar injusticias, aceptar el trabajo alienado y la explotación. Esto explica que la LOMCE haya dotado con tanto poder a la Iglesia en el sistema educativo; a una Iglesia fundamentalista, como la entendía la Conferencia Episcopal de Rouco Varela, no a la partidaria de la Teología de la Liberación. De haber sido a esta, este país ya habría asumido el laicismo más ortodoxo.

Lo que enseñan los profesores, el cómo enseñan, los libros que proponen, ¿son muy resistentes a esta tendencia?

Obviamente hay un sector resistente a las políticas educativas neoliberales y es mayor en la red pública, pues goza de libertad para explicitarlo y trabajar de otro modo. Pero en la red pública –donde más innovaciones se realizan– cada vez es y será más difícil en la medida en que la Administración vaya controlando las direcciones y cercenando la democratización de los centros y –lo que es más peligroso– en cuanto las

reválidas y evaluaciones externas se vayan asentando. Por eso la LOMCE se preocupó tanto de este tipo de controles y de convertir el currículum escolar en un proyecto cerrado: el RD que los establece específica por primera vez en la historia con claridad no solo los objetivos, contenidos y competencias de las disciplinas, sino también los estándares de rendimiento, los criterios de evaluación y los resultados de aprendizaje evaluables de modo cuantitativo. O sea, que ha pasado a la historia aquello de que el currículum debe ser abierto y flexible, adecuado al alumnado específico con quien se trabaje.

¿Qué otras estrategias del neoliberalismo están colonizando más al sistema educativo?

También es muy relevante el funcionamiento de los centros, que pasan a organizarse de modo jerárquico, cual una empresa: un equipo directivo ordena y manda, y el profesorado y alumnado obedecen. Al tiempo, se dificulta el trabajo más motivador, organizado alrededor de proyectos curriculares integrados, centrados en la autonomía e investigación del alumnado. La filosofía neoliberal trabaja con una constante sospecha de que el profesorado no se implica lo suficiente. Se procura redirigir la profesionalidad docente hacia comportamientos más eficientistas, a suprimir o ayudar a ver como innecesaria la formación educativa que enfatice dimensiones 

En la formación del profesorado, no se acaba de abordar la formación inicial, la del grado universitario previo al máster y este también tiene sus problemas...



filosóficas, sociológicas, políticas, éticas o estéticas, para obsesionarse exclusivamente en la practicidad inmediata; en el fondo, para transformar a maestros y profesores, más que en profesionales reflexivos y críticos, en una especie de entrenadores que ayuden al alumnado a pasar los test de evaluación.

¿Qué tipo de profesorado se precisa hoy para atender las necesidades de una ciudadanía consciente de sus derechos y libertades en un mundo tan cambiante?

Considero urgente formar y actualizar lo mejor posible al profesorado, un problema que seguimos sin abordar bien cuando, además, en la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria seguimos teniendo un problema importante. Se ha mejorado la formación psicopedagógica con el máster correspondiente, aunque demasiado concentrado en un curso con prácticas en los centros. Pero no se acaba de abordar la formación inicial, la del grado universitario. Tenemos una dinámica un tanto contradictoria. Por una parte, una universidad que cada día especializa más sus titulaciones en todos los ámbitos, mientras que el sistema educativo demanda una formación más interdisciplinar, algo más generalista en las mismas áreas y

materias que se están trabajando en la ESO y en el Bachillerato.

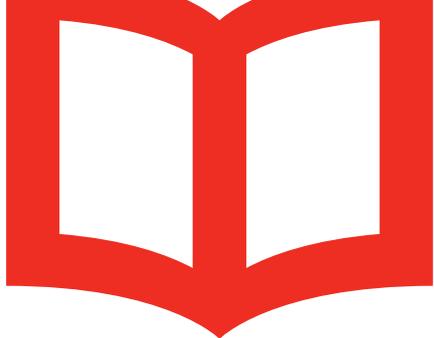
La universidad debería, a mi modo de ver, ofrecer titulaciones de grado, por ejemplo, en ciencias experimentales, ciencias sociales, artes, humanidades, etc. En Educación Infantil y Primaria urge ofrecer una mayor formación cultural a un profesorado al que únicamente se le está ofreciendo una formación centrada casi exclusivamente en las áreas de pedagogía, psicología, didácticas y sociología de la educación. Formación lógicamente indispensable y que no se debe recortar, sino incrementar con mucha más formación cultural en las distintas áreas de conocimiento.

Si cabe ser optimista respecto a las políticas educativas, ¿en qué se debe cifrar esa actitud?

A medida que fue pasando el tiempo, los gobiernos se dedicaron a reorientar los focos de atención de la ciudadanía hacia los modos individualistas y neoliberales, hasta tratar de convencernos de que ya no existen clases sociales. Contribuye a ello el mantra de la cultura del esfuerzo, que desdibuja e invisibiliza las diferentes condiciones socioculturales que afectan y condicionan la vida de cada persona. Esta cultura del esfuerzo es la reconversión católica de la vida en la

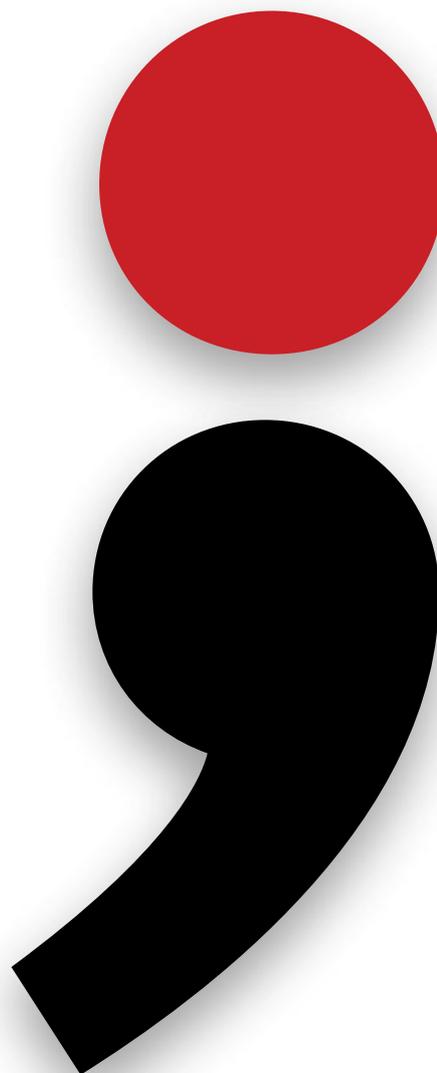
tierra como “valle de lágrimas”, en la que cada ser humano nace con una dotación de talentos con que operar y rentabilizar lo más posible, trabajando y sufriendo aquí para no ser sancionado en la otra vida, como nos amenaza el evangelio de Mateo. Con este conservadurismo católico el neoliberalismo trata de impedir los análisis de las condiciones de vida, de las estructuras institucionales, económicas, culturales, sociales y educativas de las que nos dotamos y con las que organizamos nuestra convivencia los seres humanos.

Las estadísticas gubernamentales y oficiales suelen instrumentalizarse obviando esas diferencias estructurales condicionantes, que deben ser tomadas en consideración para diagnosticar el sistema educativo y poder tomar medidas adecuadas en los núcleos de población urbana o rural cuyos centros escolares y entornos socioculturales tienen mayores déficits. Pero eso dificultaría el avance de la educación privada y la consiguiente transformación de sus colegios en “clubes” particulares en que se obstaculiza el “aprender a vivir juntos”. En la medida en que recuperemos el debate público y democrático acerca de los grandes fines y urgencias del sistema educativo, creo que iremos avanzando hacia la conformación de un mundo más democrático, justo, inclusivo y sustentable. ☞



Un paso **adelante** en **empleo, salarios y negociación**

El pasado 9 de marzo, las organizaciones sindicales con representación en la mesa de función pública alcanzamos un compromiso con el Gobierno que mejorará las condiciones laborales de los empleados y empleadas públicas. Con la firma del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, se culminan meses de negociación que se vieron interrumpidos en septiembre por la situación de Cataluña y se da un paso adelante en la recuperación del poder adquisitivo, el empleo y la negociación colectiva, gravemente deteriorados por los recortes aplicados por los distintos gobiernos desde 2010.

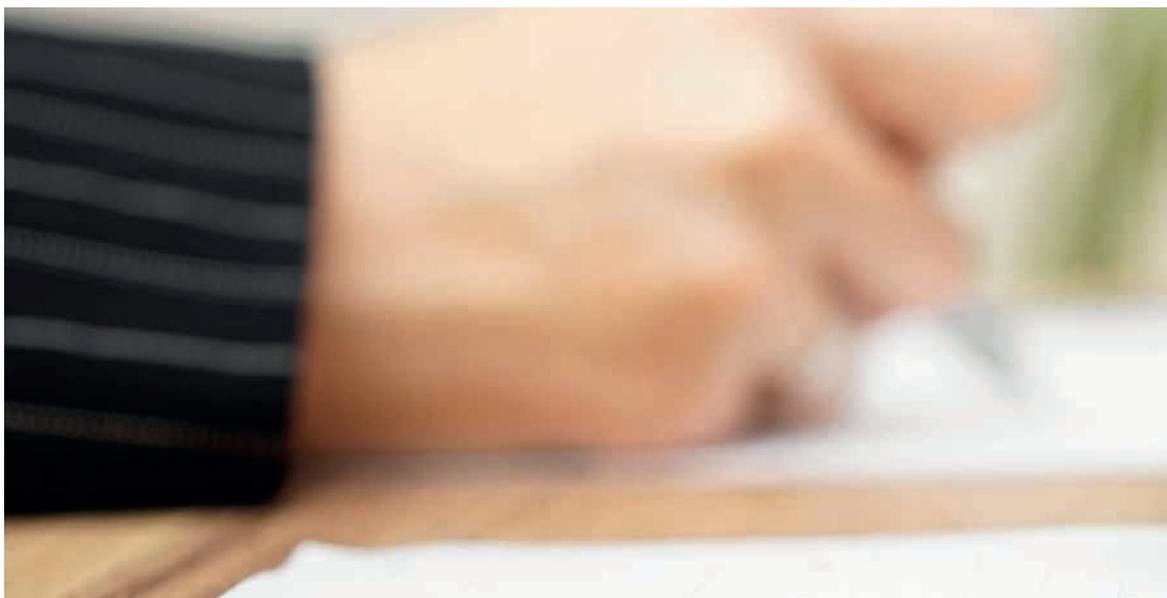


Lo que debes saber de del Empleo Público y la



Luis Fernández
Secretario de Personal
de Servicios Educativos y
Complementarios y Área
Pública de FECCOO

 luisfernandez@fe.ccoo.es



En el verano de 2017, el Área Pública Confederal de CCOO se puso como primera meta alcanzar un acuerdo para empleados/as públicos/as que supusiera un cambio de rumbo en materia de negociación colectiva, con el objetivo de poner fin a una larga época de recortes y retrocesos en sus condiciones económicas y laborales.

Hasta llegar a la firma, el pasado 9 de marzo, del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, se han sucedido una se-

rie de acontecimientos que es importante recordar brevemente.

Durante junio y julio de 2017, el Área Pública Confederal diseñó y aprobó una campaña de acción sindical de perfil propio, de movilización y agitación con el lema “Vamos a Recuperar lo arrebatado”, y elaboró materiales específicos. Además, se realizaron asambleas, tanto de delegados/as como de trabajadores/as, y actos y movilizaciones en los distintos territorios. Entre estas últimas destacan las concentraciones provinciales del 24 de noviembre



el II Acuerdo para la Mejora de las Condiciones de Trabajo



+ info:

II Acuerdo por el empleo público y las condiciones de trabajo:

<http://www.fsc.ccoo.es/fda830713a774f671830b93dc35730d6000050.pdf>

de 2017 y la manifestación de carácter estatal celebrada en Madrid el 14 de diciembre de este mismo año ante el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Posteriormente, se hizo una valoración de la situación y se decidió poner en marcha una segunda fase de movilización, esta vez en unidad de acción con la UGT. Bajo el eslogan “Ahora, salarios, empleo público y derechos”, se siguió presionando al Gobierno y exigiendo la negociación de un acuerdo para los empleados públicos con tres ejes fundamentales: retribuciones, empleo y recuperación de condiciones de trabajo.

Finalmente, en el mes de enero de 2018, el Gobierno cedió. Se recuperó entonces el diálogo, poniendo en marcha tres ámbitos de negociación diferentes: uno, empleo público y proceso de estabilización; dos, negociación colectiva y condiciones de trabajo; y tres, retribuciones.

Después de mes y medio de intensísima negociación, CCOO, como primer sindicato en el ámbito de las administraciones públicas, firmó un acuerdo que es el inicio del camino para la recuperación de lo arrebatado en estos años de crisis a los/as empleados/as públicos/as.





Lo que debes saber del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo

RESUMEN DE RETRIBUCIONES PERIODO 2018-2020

Evolución PIB	2018	2019	2020	acumulado
FIJO (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1%)	1,75%	2,25%	2,00%	6,12%
PIB igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,38%
PIB igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,64%
PIB igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,90%
PIB igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,16%
PIB igual o superior al (3,1%/2,5%/2,5%)	1,75%	2,50%	3,00%	7,42%
Fondos adicionales (0,20%/0,25%/0,30%)	1,95%	2,75%	3,30%	8,21%
Total anual escenario de mínimos (fijo más fondos adicionales)	1,95%	2,50%	2,30%	6,90%
0,55% adicional por cumplimiento de déficit en 2020	No aplica	No aplica	3,85%	8,79%
TOTAL anual escenario de máximos	1,95%	2,75%	3,85%	8,79%

EJES DEL ACUERDO

Principales elementos de carácter general:

- El acuerdo es de carácter plurianual (años 2018, 2019 y 2020).
- Contempla medidas para la mejora y la estabilización del empleo público y afecta a todos los sectores y/o colectivos universalizándolo.
- Se recupera e impulsa la negociación colectiva en sus distintos ámbitos y se inicia la senda de recuperación de los derechos laborales y salariales.
- Se promoverán e impulsarán los planes de igualdad y el estudio de medidas para la conciliación.
- Las partes se comprometen a que este acuerdo sea un instrumento abierto y vivo para la negociación colectiva y mejora de las relaciones laborales.
- Impulso y fomento de la formación para los/as empleados/as públicos/as.
- Constitución de varios grupos de trabajo e instancias de negociación para su correcto desarrollo, dado que este acuerdo contempla variadas materias y apartados.
- Creación de una Comisión de Seguimiento del Acuerdo para su interpretación y evaluación durante su periodo de vigencia.

1. EMPLEO PÚBLICO Y PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

• Proceso de Estabilización.

Se universaliza el proceso de estabilización en todo el sector público (no solo para los sectores prioritarios, como contemplaba el anterior acuerdo de 29 de marzo de 2017), para rebajar la temporalidad del actual 24% al 8% sin que dichas plazas puedan computar como tasa de reposición.

Se convocarán todas las plazas que hayan estado ocupadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2017, para así alcanzar el objetivo del 8%.

• Oferta de Empleo público 2018.

Las Administraciones Públicas que en el ejercicio presupuestario anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100%, pudiéndose ver incrementada en:

- Un 8% del total de la tasa de reposición en los sectores y ámbitos que se considere requieran un esfuerzo adicional de efectivos.
- Un 10% del total de la tasa de reposición en el caso de las corporaciones locales que tuvieran amortizada su deuda.

Las Administraciones Públicas que NO hayan cumplido objetivos de déficit, deuda y regla de gasto:

- Una tasa de reposición del 100% para los sectores prioritarios.
- Una tasa de reposición del 75% para los sectores no prioritarios.

Adicionalmente a esto anterior, estas administraciones públicas podrán incorporar un número de nuevos efectivos del 5% de la tasa de reposición en aquellos ámbitos y sectores en que se considere necesario un refuerzo adicional de efectivos, respetando la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se recupera e impulsa la negociación colectiva en los distintos ámbitos y, por lo tanto, se inicia la senda para recuperar los derechos laborales que nos fueron arrebatados.

Este acuerdo posibilita la negociación en:

- Recuperación de las 35 horas en aquellas administraciones públicas que cumplan el objetivo de déficit, deuda pública y regla de gasto. Se podrán establecer mediante la negociación sus calendarios laborales.
- Bolsa de horas de libre disposición en un 5% de la jornada anual para conciliación, con carácter recuperable y dirigida al diseño de medidas para la conciliación por cuidado y atención a mayores, hijos/as menores y discapacitados/as. En el caso de hijos/as menores de 12 años o discapacitados/as, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.
- La recuperación del complemento de hasta el 100% de las retribuciones en el caso de incapacidad temporal (IT). Esta medida está vinculada a la negociación colectiva en los distintos ámbitos y no está sujeta al objetivo de déficit.

3. RETRIBUCIONES

Se acuerda un incremento salarial en un escenario plurianual (2018, 2019 y 2020), con dos partes:

- Incremento salarial fijo.
- Incremento salarial variable ligado al Producto Interior Bruto (PIB).

A todo esto se le sumará la posibilidad de una subida adicional del 0,55% si se cumplen los objetivos de déficit público establecidos para el año 2020.

Fondos adicionales: cada administración pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios de este acuerdo y previa negociación colectiva en su ámbito correspondiente, podrá destinar un porcentaje adicional a su masa salarial repartido en los porcentajes siguientes: año 2018, 0,20%; año 2019, 0,25% y año 2020, 0,30%.

El profesorado de la pública salario y capacidad de neg



José María Ruiz Herranz

Secretaría de Enseñanza Pública no universitaria de FECCOO

@ joseruiz@fe.ccoo.es

El II Acuerdo para la mejora del empleo público da continuidad al firmado el 29 de marzo de 2017, que permitía reducir la temporalidad al 8%, lo que, según cálculos de CCOO, supondrá la convocatoria de más de 150.000 plazas de los distintos cuerpos docentes en todo el Estado en los próximos años.

Además de ampliar la fecha para el cómputo de plazas del 31 de diciembre de 2016 al 31 de diciembre de 2017, hace referencia a los criterios para su determinación. Se trata de una exigencia que las organizaciones sindicales hemos negociado con el Ministerio de Hacienda en los últimos meses y que consigue dar coherencia y evitar la mala interpretación de lo pactado.

Con el texto recientemente firmado no solo se continúa la senda de la estabilización del empleo, que es tan necesario en el ámbito docente, donde uno de cada cuatro profesores/as es temporal, sino que también se contempla añadir tasas adicionales a la de reposición. Esto va a permitir que en las distintas comu-

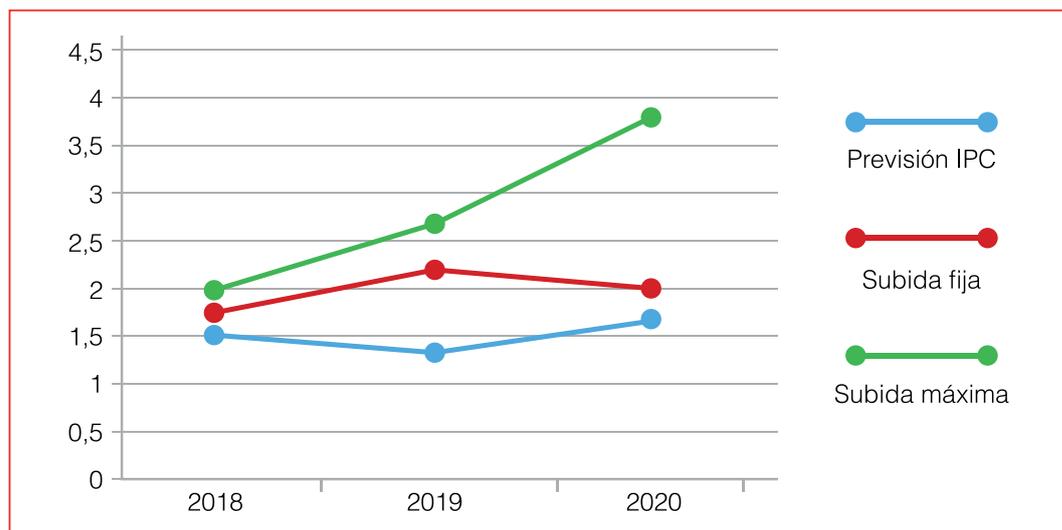
nidades autónomas presionemos para llegar a acuerdos de oferta de empleo público donde se incorporen plazas creadas en los dos últimos años.

Otro aspecto especialmente importante es la recuperación de la negociación colectiva en los distintos ámbitos. La aprobación del RD 20/2012 vació de contenido la negociación colectiva en materia de jornada o de incapacidad temporal, algo que con este acuerdo se ha conseguido superar.

La negociación autonómica en estos dos aspectos va a ser central, pudiendo llegar a acuerdos que permitan recuperar los complementos en caso de incapacidad temporal.

Jornada de 35 horas

Se abre también la posibilidad de recuperar la jornada laboral de 35 horas en la negociación colectiva autonómica. Si bien el acuerdo del 9 de marzo fija la jornada laboral común



ca recupera empleo, ociación colectiva

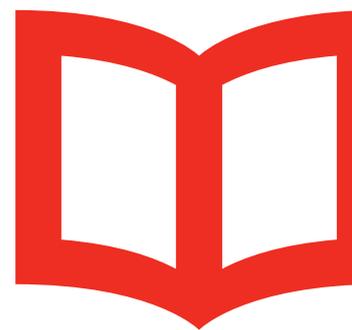
en 37,5 horas, abre la vía de la negociación. No obstante, el RD 14/2012 sigue “encorsestando” la negociación de la jornada lectiva, por lo que CCOO ha denunciado este Real Decreto con el objetivo de acceder a una negociación real.

La recuperación de parte del poder adquisitivo arrebatado por Real Decreto-Ley por los Gobiernos del PSOE y PP, es uno de los grandes logros. Entre el profesorado no universitario, la pérdida de poder adquisitivo entre los años 2010 y 2017 se ha situado entre el 14% y el 18% según el cuerpo y la antigüedad, y tiene su origen en el recorte del 5% aplicado en 2010 durante el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y en la congelación salarial de los años siguientes.

Con el actual acuerdo, los empleados y empleadas públicos recuperan parte de este poder adquisitivo usurpado durante los años de la crisis y los recortes e incorpora subidas salariales fijas, variables en función de la marcha de la economía, así como unos fondos adicionales que se podrán negociar en las comunidades autónomas.

Subidas salariales

Las subidas salariales fijas van a permitir al profesorado recuperar un 1,75% en 2018, un 2,25% para 2019 y un 2% para 2020. Teniendo en cuenta que las proyecciones que el Banco de España hace para esos años son del 1,5% para 2018, un 



Media Estatal RET. 2020 FIJO por mes	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	130,64	139,69	148,80	159,56	171,88	179,46
Maestra/a ESO	137,04	146,09	155,20	165,96	178,28	185,86
PT FP	137,84	146,89	156,00	166,76	179,08	186,66
PES	148,27	158,39	168,57	180,40	193,79	202,40
Subida acumulada 6,1%						

Media Estatal RET. 2020 FIJO por año	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	1.785,37	1.901,52	2.019,50	2.158,35	2.316,89	2.410,98
Maestra/a ESO	1.867,02	1.983,16	2.101,15	2.239,99	2.398,54	2.492,62
PT FP	1.886,90	2.003,04	2.121,03	2.259,87	2.418,42	2.512,43
PES	2.010,53	2.139,74	2.270,82	2.422,75	2.594,39	2.701,30
Subida acumulada 6,1%						

El profesorado de la pública recupera empleo, salario y capacidad de negociación colectiva

Media Estatal RET. 2020 (cumplimiento déficit) por mes	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	188,44	201,49	214,63	230,15	247,91	258,83
Maestra/a ESO	197,67	210,72	223,86	239,38	257,14	268,06
PT FP	198,82	211,87	225,01	240,53	258,29	269,21
PES	213,86	228,46	243,15	260,21	279,52	291,92
Subida acumulada 8,79%						

Media Estatal RET. 2020 (cumplimiento déficit) por año	0 sexenios	1 sexenio	2 sexenios	3 sexenios	4 sexenios	5 sexenios
Maestros/as	2.575,28	2.742,78	2.912,96	3.113,20	3.341,80	3.477,29
Maestra/a ESO	2.693,00	2.860,51	3.030,68	3.230,93	3.459,52	3.595,01
PT FP	2.721,69	2.889,19	3.059,37	3.259,61	3.488,20	3.623,60
PES	2.899,99	3.086,35	3.275,40	3.494,54	3.742,02	3.895,99
Subida acumulada 8,79%						

↘ 1,4% para 2019 y un 1,7% para 2020, el crecimiento retributivo va a estar siempre por encima del IPC. En este sentido, para 2020 el conjunto de subidas salariales fijadas acumuladas sería del 6,1%. Esto supondría entre 130,64 y 179,46 euros de media para un maestro o maestra y entre 148,27 y 202,40 euros mensuales para el profesorado de Educación Secundaria.

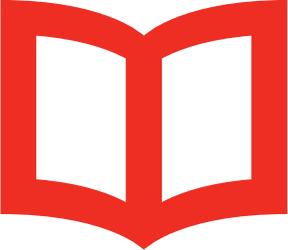
El acuerdo incorpora también unas variables en subidas salariales que están condicionadas al crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB), lo que sitúa los incrementos salariales acumulados entre el 6,4% y el 7,2%, en función de un crecimiento del PIB de entre el 2,1% y el 2,4%.

En caso de que el PIB suba en los años 2018, 2019 y 2020 el 3,1%, el 2,5% y el 2,5%, respectivamente, la subida salarial acumulada sería del 7,42%. Además, se disponen unos fondos adicionales que se negociarán en las comunidades autónomas

del 0,20%, 0,25% y 0,30% para los años 2018, 2019 y 2020, respectivamente, lo que puede hacer llegar al 8,21% la subida salarial acumulada para el año 2020.

El escenario máximo de subidas salarial acumulada es del 8,79%, que se dará en la situación de que el déficit del Estado se cumpla, siendo aplicada una tasa adicional del 0,55%, lo que haría que la subida salarial en 2020 fuese del 3,85%. Esto supondría, mensualmente, entre 188,44 y 258,83 euros de media para un maestro o maestra y entre 213,86 y 291,92 euros mensuales para el profesorado de Secundaria.

En la Federación de Enseñanza de CCOO hemos elaborado una guía que contempla las subidas salariales en todos los escenarios para 2020 para los distintos cuerpos, así como para los distintos lugares que se ocupe de la carrera profesional o sexenios consolidados, que puede consultarse en nuestra página web. 



Retos tras el acuerdo del 9 de marzo

José María Ruiz Herranz

Secretaría de Enseñanza Pública no universitaria de FECCOO

joseruiz@fe.ccoo.es

El primer reto que se plantea cuando se llega a un acuerdo es la vigilancia de su cumplimiento. En este sentido, la Federación de Enseñanza de CCOO ha realizado una intensa labor para que el Acuerdo para la mejora del empleo que firmamos el pasado 29 de marzo de 2017 se cumpla en los términos que se recogían y que ni los Ministerios de Hacienda y Educación ni las distintas administraciones educativas mirasen para otro lado y facilitasen la convocatoria de las plazas necesarias para reducir la temporalidad al 8%.

De ese acuerdo y del firmado recientemente, en lo que se refiere al empleo uno de los retos que se derivan es el de conseguir un modelo extraordinario de acceso a la función pública docente. Es una reivindicación que CCOO ha defendido en el último año y que se ha encontrado con la negativa del MECD. Es una propuesta que tiene viabilidad y coincide con iniciativas similares que se pusieron en práctica en otros momentos extraordinarios, como durante la implantación de la LOGSE o la LOE, y tiene la seguridad jurídica necesaria como para poder llevarse a cabo.

Además, es imprescindible seguir haciendo un seguimiento de la convocatoria de las plazas en las distintas comunidades autónomas y vigilar que se cumpla el acuerdo en materia de empleo. Un año después del Acuerdo para la mejora del empleo, las plazas que están en las mesas de negociación representan solo el 59,24%, es decir, 88.943 de las 150.131 que CCOO estima.

Aumentar las plantillas

Junto a la estabilidad del empleo, urge aumentar las plantillas. Los recortes impulsados por el Partido Popular con la aplicación del RD 14/2012 redujeron en 32.801 el número de docentes en 2014. Actualmente, CCOO calcula que hay 23.000 profesoras y profesores menos que en 2010. Es imprescindible trabajar por un plan de empleo que permita recuperar las plantillas a niveles anteriores de la crisis.

El RD 14/2012 llevaba entre sus medidas la ampliación de la jornada lectiva para todo el profesorado. Según el informe "Panoramas de la Educación", España está muy por encima de la

media de la UE-22 y el promedio de la OCDE en lo que a la jornada lectiva se refiere. El número de horas que el profesorado dedica a la enseñanza en los centros públicos españoles es de 880 en el caso de Educación Primaria; 713 horas en la primera etapa de Educación Secundaria; y 693 horas en la segunda etapa de Educación Secundaria. Por contra, los valores medios de la OCDE son muy inferiores: el profesorado de la escuela pública imparte 794 horas de clase al año en Educación Primaria; 712 horas en la primera etapa de Educación Secundaria; y 662 en la segunda etapa de Educación Secundaria. La media de los países de la UE-22 son similares, con 767, 663 y 629 horas anuales, respectivamente. La reducción de la jornada lectiva es, por tanto, una de nuestras aspiraciones.

Impugnación del Real Decreto-Ley 14/2012

La vigencia del RD 14/2012 y sus medidas encorsetan la negociación colectiva en las comunidades autónomas, como hemos visto en materia de jornada lectiva o sustitución del profesorado, así como ratios y oferta educativa. Por ello, la Federación de Enseñanza de CCOO ha impugnado ante la Audiencia Nacional, previo requerimiento al Ministerio de Educación, la vigencia y aplicación del Real Decreto-Ley 14/2012.

El acuerdo del 9 de marzo de 2018 ha supuesto una recuperación de una parte del poder adquisitivo perdido durante los años de la crisis. Las subidas salariales van a ser importantes, pero eso no evita que sigamos reclamando el incremento de los salarios hasta recuperar todo lo arrebatado, así como abordar en la negociación en las comunidades autónomas el reto de aumentar las retribuciones para igualarnos a las que más cobran. En este sentido, urge la negociación autonómica de los fondos adicionales con cuantías suficientes y conceptos lo más solidarios posibles donde todo el profesorado se vea beneficiado.

En definitiva, los retos siguen siendo los mismos: recuperar empleo y que sea de calidad y con derechos, retomar la negociación colectiva y recuperar el poder adquisitivo...

¿Cómo afecta el acuerdo de Servicios Educativos

Luis Fernández
Secretario de Personal
de Servicios Educativos
y Complementarios
y Área Pública
de FECCOO

@ luisfernandez@fe.ccoo.es



El II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmado por CCOO da continuidad, refuerza y mejora notablemente, en materia de empleo público, el acuerdo alcanzado el 29 de marzo de 2017.

Para el Personal de Servicios Educativos y Complementarios, supone un avance sustancial en materia de empleo y estabilización, tan necesaria a la vista de la elevada temporalidad de nuestro ámbito. Además, se recupera la negociación colectiva y, en materia retributiva, lograremos situarnos por encima del IPC y recuperar parte del poder adquisitivo perdido durante estos años de crisis.

No obstante, las subidas salariales que vamos a tener en los próximos años no evitarán que sigamos exigiendo y reclamando un mayor incremento hasta recuperar lo que consideramos razonable y merecido. La negociación colectiva será, de ahora en adelante, una herramienta fundamental para realizar y conseguir las mejoras retributivas y laborales para nuestro colectivo en lo referente a este acuerdo.

De este, cabe destacar lo siguiente:

1. Subidas salariales por encima del IPC

Las subidas salariales fijas nos permitirán recuperar un 1,5% en el año 2018; un 2,25% en 2019; y un 2% en 2020. Por tanto, el incremento salarial acumulado en estos tres años será del 6,1%. Las previsiones y/o proyecciones que hace el Banco de España para el IPC para estos años son del 1,5%, 1,4% y 1,7%, respectivamente. De cumplirse, el incremento salarial acordado estará siempre por encima del IPC.

También se contempla una parte variable en función del Producto Interior Bruto y un porcentaje adicional del 0,55% en el año 2020 si el Estado español cumple con el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público).

Por último, se disponen unos fondos adicionales que se negociarán en las distintas comunidades autónomas del 0,20%, 0,25% y 0,30% para los años 2018, 2019 y 2020, respectivamente.

Consulta la tabla resumen en la página 24.

Acuerdo al Personal de los y Complementarios?



2. Tasa de reposición del 100%

En materia de empleo público, este acuerdo amplía el proceso de estabilización a todos los colectivos y empleados públicos y lo universaliza, por lo que contempla y recoge a la totalidad de nuestro sector, dando así cumplimiento a las reivindicaciones de FECCOO. De esta forma, conseguiremos rebajar el porcentaje de temporalidad al 8%.

La tasa de reposición se amplía al 100% para todos los servicios en aquellas administraciones públicas que hayan cumplido los objetivos de déficit. En caso de no cumplirse, se mantendrá el 100% para los sectores prioritarios. La tasa de reposición se eleva al 75% para el resto.

Adicionalmente, se podrá incrementar un 5% en aquellos sectores y ámbitos que requieran un esfuerzo adicional, pudiendo quedar la tasa de reposición en un 80% en los sectores no prioritarios.

3. Avances en la negociación colectiva

Se recupera el complemento de hasta el 100% de las retribuciones en el caso de IT (incapaci-

dad temporal). Esta medida está vinculada a la negociación colectiva en los distintos ámbitos y no está sujeta al objetivo de déficit.

Se abre también la posibilidad de negociar en los diferentes ámbitos la jornada “atendiendo a las peculiaridades de cada función, tarea o sector” con la cautela del cumplimiento del objetivo del déficit. Esto nos permite iniciar el debate y la negociación sobre la recuperación de la jornada de 35 horas.

En materia de conciliación se incluye la posibilidad de acumular hasta el 5% de la jornada anual en una bolsa de horas recuperable de libre disposición, dirigida de forma justificada a medidas de conciliación para el cuidado y atención a mayores, discapacitados/as e hijos/as menores. Para el cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua. Igualmente, se recoge el compromiso de que las administraciones públicas promuevan la aprobación de planes de igualdad. 

Enseñanza concertada colectiva frente a vincu



Pedro Ocaña
Secretaría de Privada y Servicios Socioeducativos

@ pocana@fe.ccoo.es

El pasado 9 de marzo las principales organizaciones sindicales de la función pública firmamos un acuerdo con el Ministerio de Hacienda que supondrá importantes mejoras salariales y laborales para cerca de tres millones de trabajadores y trabajadoras. En materia de retribuciones, el acuerdo establece incrementos salariales que en el periodo 2018-2020 pueden representar hasta un 8,8 % de subida global, entre los incrementos fijos que alcanzan el 1,75% para 2018, el 2,25% para 2019 y el 2% para 2020, y los variables.

Dicho acuerdo tendrá incidencia directa sobre el funcionariado y el personal laboral que depende directamente de la Administración. ¿Pero qué ocurre con las decenas de miles de docentes de la enseñanza concertada? ¿Percibirán esos incrementos de manera automática o deberán negociarse? ¿Podemos encontrar respuestas en los convenios del sector?

Actualmente los convenios existentes en el Estado español que regulan las condiciones laborales de los y las docentes de la enseñanza concertada, ya sean de centros educativos ordinarios o de educación especial, vinculan sus tablas salariales a la evolución de los Presupuestos Generales del Estado, a través de los módulos económicos que reciben las escuelas. De esta manera, el profesorado en pago delegado (el que cobra directamente de la Administración), y por extensión aquel que recibe sus emolumentos directamente de la titularidad, perciben sus retribuciones en base a las decisiones que adopta en cada comunidad autónoma la correspondiente Consejería de Economía en relación al incremento de los módulos de concertados educativos.

Contra un sistema retributivo que suprime la negociación colectiva

Desde CCOO, como organización con legitimación inicial para negociar en este ámbito sectorial, siempre nos hemos opuesto a acep-

tar este sistema de fijación retributiva, ya que esta peculiar técnica de definición de la cuantía salarial, que supone acatar la decisión adoptada por un tercero, representa la supresión del derecho de negociación colectiva de nuestra organización sobre un aspecto crucial en el equilibrio de prestaciones y contraprestaciones recíprocas del convenio colectivo como es el aspecto retributivo. Y la consecuencia directa de ello ha sido que CCOO no ha firmado ni el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, de ámbito estatal, ni el X Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat concertat de Catalunya, por citar los dos casos más representativos de la enseñanza concertada.

El efecto más inmediato de la rúbrica del resto de organizaciones sindicales es que esta supeditación ha supuesto la aceptación formal y legal de los recortes habidos (y de los que pudiese haber) sobre los salarios, imposibilitando reclamaciones judiciales que permitan recuperar lo arrebatado. Quienes se han beneficiado de esta situación han sido las titularidades, que, además de gozar de seguridad jurídica, han quedado eximidas de asumir las retribuciones en caso de que la Administración no las abonase, tal y como se acordó en el VI Convenio estatal de concertada.

Tablas salariales inhabilitadas

Pero lo más grave de todo es que la negociación de las tablas salariales queda inhabilitada como consecuencia directa de la vinculación a los módulos económicos de los concertados. Y esta situación es muy peligrosa, ya que podría darse el caso de que algún "iluminado" de turno decidiese modificar el sistema de financiación de los centros concertados, de tal manera que el reparto de las cantidades asignadas a los concertados quedase en manos de las titularidades y, por tanto, el salario sometido a su

a: negociación vinculación supeditada



criterio y con las organizaciones sindicales sin capacidad de negociar. En un momento en el que la derecha campa a sus anchas todo puede suceder.

Históricamente, el acuerdo sobre las tablas salariales siempre fue consecuencia directa de una negociación entre patronales, sindicatos y Administración. Las negociaciones de las retribuciones, incluidos los acuerdos de analogía, siempre habían sido cosa de tres. Así, este tipo de acuerdos eran la expresión de un pacto a tres bandas en relación al personal en pago delegado con una clara orientación de la mejora de las condiciones salariales de este colectivo, en los que la Administración se comprometía a efectuar los correspondientes abonos. Esos acuerdos de analogía fueron posibles en el marco del redactado de los antiguos convenios que respetaban el derecho a la negociación de las tablas salariales y, por tanto, eran fruto de la negociación colectiva para la mejora salarial entre las patronales y los sindicatos.

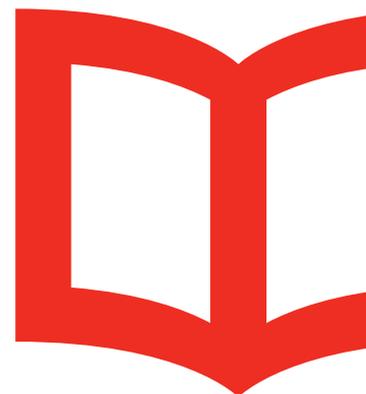
Y es en este contexto en el que se genera una amarga dicotomía: por un lado, los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza concertada nos encontramos en situación de no poder negociar directamente nuestras retribuciones salariales, lo que a efectos prácticos representa una vulneración del derecho a la negociación colectiva; pero, de manera paralela, asumimos el resultado de los acuerdos que se generan en ámbitos en los que CCOO está presente y que

acaban teniendo incidencia sobre las condiciones laborales de los docentes del sector.

Renuncias irracionales

Sin ir más lejos, fruto del acuerdo del pasado 9 de marzo, el proyecto de los Presupuestos Generales del Estado para 2018 incluye un incremento del 1,62% en las retribuciones de los docentes en pago delegado. Incremento que *a posteriori* repercutirá sobre las decisiones políticas que se tomen en cada CC. AA. respecto al importe de los módulos económicos en el marco de elaboración de los correspondientes presupuestos. Ante hechos tan evidentes, resulta paradójico que FSIE y USO, dos de las tres organizaciones sindicales firmantes de los nuevos convenios, renunciasen a negociar los incrementos salariales en el sector, sin tener presencia en los ámbitos en los que finalmente se terminan tomando las decisiones que acaban afectando directamente a las retribuciones del colectivo (como la Mesa General de la Función Pública). Esta actuación tan cuestionable nos lleva a plantearnos una pregunta: ¿hubo contraprestaciones?

Más sorprendente, si cabe, resultó la decisión de UGT de avalar esa vinculación justo después de haber participado en una huelga general en la que precisamente se defendía el derecho a la negociación colectiva. Tan surrealista como vender al burro para comprar la paja. 





La recuperación económica aún no ha llegado a la universidad



Encina González

Secretaría de
Universidad e
Investigación FECCOO

 egonzalez@fe.ccoo.es

La firma del II Acuerdo por la mejora del Empleo Público, que incluye a todo el personal de la universidad pública, tanto a Personal de Administración y Servicios (PAS) como a Personal Docente e Investigador (PDI), es el inicio del camino para recuperar lo arrebatado, aunque aún tenemos un largo camino en el horizonte relacionado con salarios, jornadas y pérdida de derechos laborales que nos fueron cercenados a golpe de Real Decreto Ley por el Gobierno del PP (Real Decreto-Ley 14/2012 y Real Decreto-Ley 20/2012).

Los recortes que sufrieron las universidades durante los años más duros de la crisis siguen estando vigentes y se han visto agravados por la proliferación de figuras de contratación con un elevado índice de precariedad.

Los últimos datos publicados por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura y por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas ponen de manifiesto que ha habido una disminución del 9,46 % de la plantilla del PDI funcionario y un incremento del PDI laboral del 11,41% desde julio de 2012 hasta julio de 2017, con un aumento global del 2,13% del profesorado con dedicación a tiempo parcial y con una proliferación de los contratos de duración determinada del 6,28%.

Estas cifras señalan que, de modo global, la universidad pública incumple la propia Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) con un porcentaje de PDI funcionario del 44,61%, mientras que la Ley contempla que tiene que ser al menos el 51%. Pero, sobre todo, pone de manifiesto que la universidad pública está optando por figuras de contratación de duración determinada y por contratos a tiempo parcial como modo de contratación preferente.

La Federación de Enseñanza de CCOO denuncia que esta labilidad del sistema universitario está profundizándose con la pretensión del Ministerio de Economía y Competitividad, que quiere dotar a las universidades de personal adicional para cubrir necesidades docentes, al incluir la actividad docente de 60 horas anuales para el Personal Investigador en Formación.

De modo paralelo, las plantillas del Personal de Administración y Servicios han visto incrementado el personal considerado como eventual o de duración determinada hasta el 30,05%, con una disminución del Personal de Administración y Servicios Laboral del 4,53% y una elevación de la interinidad del Personal de Administración y Servicios Funcionario. 

Primer paso para mejorar la salud del sector público



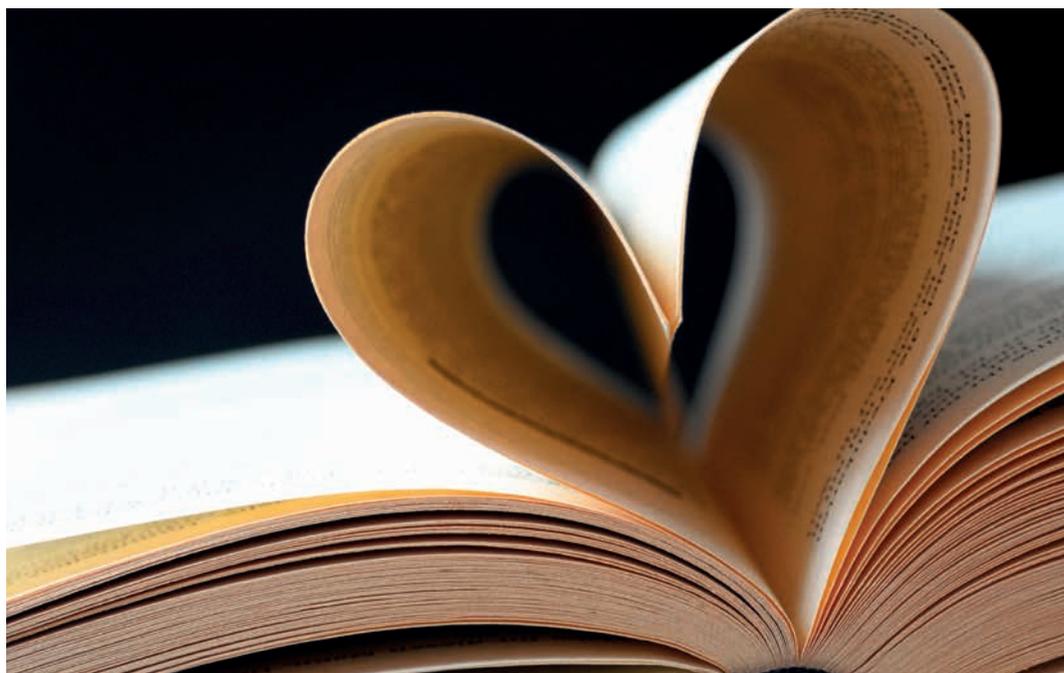
Rafael Páez Castro
Secretaría de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de FECCOO

@ rpaez@fe.ccoo.es



Encarnación Pizarro Pariente
Secretaría de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de FECCOO

@ nanypizarro@fe.ccoo.es



Ana es profesora de Secundaria en un instituto público. Su lesión de espalda le causa los perjuicios propios de su dolencia, 400 euros menos en su nómina y el pago del “fisisio”, que no lo cubre su seguro. Su incapacidad temporal (IT) ha producido un importante quebranto en su economía familiar. Es injusto que Ana cobre menos por enfermar. Esta es la triste realidad de más de un millón de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza del sector público desde 2012. Seis largos años de recortes que están pasando una factura siniestra en la salud laboral del colectivo. Los recortes dañan la salud de todos. Matan.

En 2012 se modificaron las condiciones para las prestaciones por IT y se redujeron de ma-

nera notable. Es un hecho contrastado que los empleados y empleadas públicos están siendo castigados económicamente con la excusa de la crisis, perdiendo poder adquisitivo (bajadas de sueldo, congelación salarial, retirada de prestaciones...) y repercutiendo esto en sus condiciones de vida y salud. Muchos tienen problemas para llegar a fin de mes y no se pueden permitir faltar al trabajo, aunque enfermen. Enfermar supone, en demasiadas ocasiones, para las trabajadoras y trabajadores del sector público, un problema económico añadido a la falta de salud. La precarización sufrida ha conllevado una infradeclaración de casos de incapacidad temporal. A esto hay que añadir la pérdida de miles de empleos, con más carga de trabajo

Primer paso para mejorar la salud del sector público

+ info:

Informe sobre recortes y salud laboral:

<http://www.fsc.ccoo.es/fcc778cf95fee9429f5955a306edb146000050.pdf>



para quienes han conservado el suyo, al tener que suplir la falta de medios con voluntad y sobreesfuerzo. Esto también ha disparado los casos de IT relacionadas con riesgos psicosociales y el aumento del número de accidentes in itinere. En esta lista de víctimas destacan las mujeres porque, también en el sector público, sufren la brecha salarial y una mayor precarización vinculada a la jornada.

Datos y cifras

Este desastre lo refleja el estudio que ha realizado el Área Pública de Salud Laboral de CCOO, en el que cifras y datos objetivos corroboran un drama que no puede continuar.

Como respuesta a esta aberración, el sindicato inició la campaña “Recuperar lo arrebatado”, que tenía como objetivo revertir los terribles efectos de los recortes y reivindicar la necesidad de equilibrar la distribución de la riqueza que está generando una clase trabajadora que observa cómo los que no han sufrido los devastadores efectos de este periodo están incrementando sus beneficios por encima de los que tenían antes de la crisis.

Ha sido una lucha por mejorar las condiciones laborales de muchas personas y que ha dado su fruto en la firma del II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. En él se abordan diversas cuestiones. En materia de salud laboral, sienta las bases para solucionar algunos problemas que sufren más de un millón de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza. CCOO entiende el acuerdo como un primer paso, nunca como un acuerdo de punto final. Es el principio de un largo camino.

Volver a la situación previa

En relación a la salud laboral, en el apartado quinto del acuerdo se abordan de manera específica las medidas en materia de incapacidad temporal, permitiendo negociar en el ámbito autonómico dichas medidas, señalando “el establecimiento de un comple-

mento retributivo que sumado a la prestación del régimen propio de cada trabajador (Seguridad Social o regímenes especiales de funcionarios civiles y militares) alcance el cien por cien de sus retribuciones previas al inicio de la IT”. Esto supondría regresar a la situación previa a la crisis, en la que no disminuía el sueldo por este tipo de contingencias. Sin embargo, hay aspectos que habrá que vigilar con detenimiento, como los relativos al control del absentismo laboral, para evitar abusos por parte de algunas administraciones.

Por otra parte, el apartado tercero se ocupa de los procesos de estabilización de empleo público y permite recuperar parte del empleo perdido y puede suponer una reducción de los efectos negativos para la salud de trabajadoras y trabajadores generados por la falta de personal y de medios.

¿Qué falta, entonces, para que se pongan en marcha las medidas y en concreto las relacionadas con la incapacidad temporal? Que las comunidades autónomas convoquen mesas sectoriales en las que se acuerden estas mejoras.

Convocatoria de mesas sectoriales

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Federación de Enseñanza de CCOO, además de mostrar la situación que padece el sector, exigimos que se convoquen urgentemente las mesas sectoriales en todas las comunidades autónomas para abordar cuestiones como la recuperación de las retribuciones íntegras cuando se está en situación de IT. Además, exigimos negociar todo lo relacionado con las incapacidades temporales causadas por las condiciones de trabajo y que las medidas de control del absentismo sean fruto de un protocolo elaborado conjuntamente con los sindicatos.

Como dice la canción, “un pasito más que sí se puede”. Este acuerdo es un primer paso para mejorar la salud del sector público. Seguimos. 

mayo
2018

Tiempo de ganar

Igualdad

Mejor empleo

Mayores salarios

Pensiones dignas



#TiempoDeGanar

Soy mujer y lesbiana visible

Belén de la Rosa
Secretaría de Mujer,
Políticas de Igualdad y
LGTBIQ de FECCOO

 bdelarosa@fe.ccoo.es



Laura Mayo
Profesora de Secundaria.
Secretaria general de la Federación de
Enseñanza de CCOO de Salamanca

¿Por qué es importante ser lesbiana visible en educación?

Hay una frase que yo repito hasta la saciedad: “Lo que no se ve, no existe”. Lo que no existe, no tiene derechos, ni reconocimiento, ni una situación “normalizada” (con lo poco que me gusta esa palabra)...

Así que, si no se nos ve, no existimos; no contamos para nada. ¿Cómo reclamamos nuestros derechos si no se nos ve y nos limitamos a ser algo etéreo que como mucho aparece en cuatro series de televisión?

Otra cosa distinta es si tu compañera, maestra, directora, jefa de departamento, delegada, etc. es lesbiana. Entonces pasamos del plano imaginario al real: ya

SER MUJER Y LESBIANA VISIBLE en educación es complicado, pero lo es más gestionar la tristeza que provoca no sentirse plena en este sistema heteropatriarcal que nos oprime, nos subordina y nos quiere invisibles.

Ser mujer lesbiana visible en educación es poner cuerpo a una realidad inquebrantable: las mujeres lesbianas existen y tienen mucho que decir. Supone ser un referente para nuestras alumnas lesbianas y convertir el espacio educativo en un ámbito más proclive a la diversidad.

Ser mujer lesbiana visible implica transformarse para transformar la educación.

Somos muchas, cada vez más unidas. En la Federación de Enseñanza de CCOO abrimos un espacio de visibilidad en nuestras publicaciones para poner énfasis en la necesidad de reapropiarnos de nuestro espacio. Te animamos a que, si eres mujer y lesbiana, trabajas en educación y quieres visibilizarte, nos escribas a mujereigualdadlgtbiq@gmail.com. Es el momento de pasar a la acción. Unidas, libres, vivas. 

“Las maestras y profesoras somos referentes, y también en cuanto a orientación sexual”

existimos, ya somos, ya contamos a nivel social, y eso es muy importante.

Este razonamiento, que vale para cualquier cosa en cualquier ámbito, en el caso de las lesbianas, y en el área de educación, tiene todavía más sentido, ya que estamos doblemente invisibilizadas, como mujeres y como lesbianas.

¿Cómo puede influir en nuestro alumnado?

Nos guste o no (sobre todo en ciertos niveles) las maestras y profesoras somos referentes, y también en cuanto a orientación sexual. Afortunadamente, las cosas han cambiado para bien en los últimos años y, para una alumna lesbiana, saber que su profesora es lesbiana también le proporciona no ya un modelo,

que no es lo que se pretende ni mucho menos, sino un ejemplo real y visible de una mujer que tiene la misma orientación sexual que ella, y con esto volvemos a lo que comentaba antes de existir o no.

¿Puede perjudicarte en el ámbito laboral ser lesbiana visible?

A mí se me debería de valorar por el desempeño de mi trabajo, sin ninguna etiqueta ni condicionante previo. Si soy buena o mala en mi trabajo, si te caigo bien o mal, nunca debería ser por mi orientación sexual o afectiva. Pero sabemos que, lamentablemente, esto no es así, y que al machismo que sufrimos como mujeres se añade la lesbofobia. Esa lesbofobia más o menos evidente hace que muchas lesbianas opten por no visibilizarse en su ámbito laboral. 

“Que la autoridad en el aula sea mujer y lesbiana infunde fuerza y empodera a las alumnas lesbianas”



Begoña Fuentes Giner
PDI de la Universitat Politècnica de València.
Secretaria de la Dona i Polítiques LGTBI de la Federació d'Ensenyament de CCOO PV



¿Por qué es importante ser lesbiana visible en educación?

Porque necesitamos referentes positivos en las aulas. En todas las etapas formativas. Presentarte como profesora, lesbiana, visible, introduce la diversidad en el aula si no se había hecho de una forma programada en etapas anteriores. Y te permite acompañar al alumnado en su aprendizaje y comprensión de realidades diversas, facilitando su crecimiento en valores como el respeto y su capacidad para tener una visión mucho más abierta del mundo, de las personas, de la realidad que le rodea.

¿Cómo puede influir en nuestro alumnado?

Mi experiencia me indica que les influye de forma muy positiva. Tanto al alumnado LGTBI como heterosexual. Al alumnado heterosexual, porque aprenden que no todo es heteronormatividad en el mundo que les rodea. Dejan de generalizar y de dar por supuesto que todas las personas que les rodean son, sienten o viven como ellas y ellos. Y al alumnado

LGTBI, porque les empodera. Sean o no visibles en su entorno de estudios, ver que hay profesorado LGTBI les muestra que pueden ser quienes quieran ser.

Añado que, en el ámbito académico donde yo trabajo, ser mujer ya es un hándicap, porque el entorno universitario está muy masculinizado. Ser mujer y lesbiana ya es algo fuera de lo común, porque, además de masculinizado, es un entorno que tiende al conservadurismo y la tradición. Así que las pocas mujeres que estudian esta carrera universitaria, si son lesbianas, son susceptibles de sufrir una doble discriminación. Que la autoridad en el aula sea mujer y lesbiana creo que les infunde fuerza, empoderamiento, reafirmación en su identidad personal y en su derecho a aspirar a un futuro profesional brillante.

¿Puede perjudicarte en el ámbito laboral ser lesbiana visible?

Legalmente, todas sabemos que tenemos garantizado un trato igual y no discriminatorio. Otra cosa es el día a día, donde la igualdad legal no siempre es

real. De todos modos, no creo que mi condición de mujer lesbiana visible me haya perjudicado o me pueda perjudicar en mi carrera académica más de lo que me haya podido perjudicar no tener una expresión de género más femenina, un cuerpo más normativo o ser “la roja declarada” de CCOO. A pesar de trabajar en un entorno masculinizado, heteronormativo, patriarcal y bastante conservador, salvo unos pocos compañeros y compañeras (que creo que tienen más prejuicios por ignorancia que por ideología), no he percibido lesbofobia directa, ni en mi entorno laboral ni en mis opciones de carrera profesional. Eso no quita que instintivamente estés alerta, tanto a nivel personal como para otras mujeres lesbianas no visibles de la comunidad universitaria. Creo que el empoderamiento personal es fundamental para mitigar cualquier conato de discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral, así como contar con el apoyo de tu entorno heteroaliado. Y, por supuesto, las acciones formativas y de sensibilización en los centros de trabajo son fundamentales para erradicar la lgtbifobia. 

Terremoto en la Zarzuela

Víctor Pliego de Andrés
Catedrático de Historia de la Música en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid

EL TEATRO DE LA ZARZUELA se ha visto convulsionado con el anuncio, lanzado desde el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de integrarlo en la Fundación que rige el Teatro Real. Artistas, personal y afición han reaccionado en contra con manifiestos y paros que se han extendido a las compañías nacionales. La decisión fue tomada en las altas esferas sin ningún estudio previo, discusión, ni motivo claro (“Soy ministro que no halla ni un escollo en cuanto ve...”). Todo ello alimenta, como es natural, la inquietud y la desconfianza. Las mane-

ras exhibidas son impropias de un gobierno que pretende presumir de transparencia y democracia. Para empezar, la clave de cualquier proyecto es la financiación. Si se quiere fomentar algo habría que empezar por aumentar la inversión. Nadie habló de acrecentar recursos, y pretender avanzar sin combustible sería magia. Al contrario, en algunos foros se teme una inminente pérdida de patrocinios en el Teatro Real. Su

crecimiento es una posibilidad remota ante la cual muchos sospechan otras estrategias que ha ensayado el gobierno: recortes, rebajas salariales, privatizaciones... Respetar los actuales derechos del personal – ¡Menos mal! ¡Muy agradecidos! ¡Faltaría más! – no garantiza cuáles gozarán los futuros trabajadores. Por ejemplo, mientras que en el Coro del Teatro de la Zarzuela hay unas condiciones de trabajo dignas, en el Coro del Teatro Real, nacido en la Era de las Burbujas, impera la precarización y la externalización, lo cual es compatible con remuneraciones estratosféricas para los amos del teatro.

La polémica también se cierne sobre la Orquesta Nacional de España (menospreciada por el Ministerio en su aniversario), la Orquesta de RTVE, las compañías y los teatros nacionales (“cuando las barbas de tu vecino veas pelar...”). El Teatro de la Zarzuela se ha convertido en involuntario protagonista de esta porfía. Solo queda a dos pasos del Congreso de los Diputados. ¿Irá el señor Rajoy a ver alguna próxima función al Teatro de la Zarzuela? ¿Será un sueño o una pesadilla? “¡Válgame San Pedro, cómo está Madrid!” (“Van a la calle Peligros los que oprimen el país, y a la del Sordo va el Gobierno que no quiere oír. Los que la tienen por el mango, buscan la de la Sartén... y los que viven escamados, que son muchos, la del Pez. A la plazuela del Progreso mucha gente ya se va, y el pueblo honrado va a la calle Libertad”). ●

ZARZUELA VS REAL



Elina Garanča



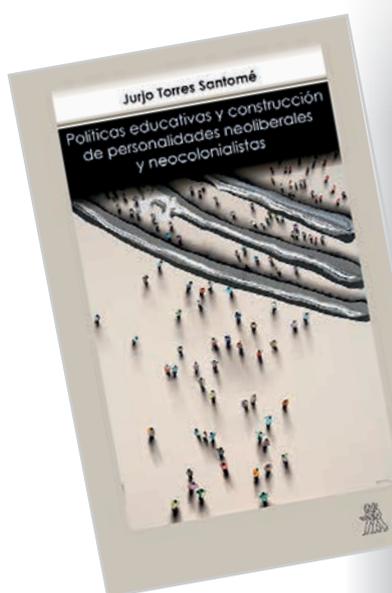
ENTRADAS DE ABONO
8,83€ - 24€
(TODAS CON VISIBILIDAD)



Angela Gheorghiu



ENTRADAS DE ABONO
20,25€ - 175€
(SIN VISIBILIDAD)



Olga A. Maccario Nazar
Profesora de inglés

Políticas educativas y construcción de personalidades neoliberales y neocolonialistas

Jurjo Torres Santomé

Ediciones Morata, San Sebastián de los Reyes, 2017

EN SU LIBRO, TORRES ANALIZA LA EDUCACIÓN desde la perspectiva de su función crítica y su capacidad para modificar la realidad, que debería llevar a construir el ser humano utópico y optimista, evitando la seducción de la información cuantitativa y tecnocrática con apariencia de neutralidad y normalidad.

La introducción establece las intenciones del trabajo: “Visibilizar las funciones que en cada momento histórico desempeña el sistema educativo, y cómo estas (...), se acompañan de un currículum idiosincrásico que dota de una determinada selección de contenidos culturales a las distintas áreas de conocimiento y disciplinas, según los intereses del modelo de sociedad pretendido”.

El capítulo 1, “Las intenciones de las políticas educativas oficiales”, hace un recorrido histórico de los diversos sistemas educativos para la construcción de distintas mentalidades según los intereses del poder, y finaliza con las neoliberales, conservadoras y neocolonialistas.

El capítulo “Sentido y finalidades de las distintas áreas de conocimiento en el currículum” explica la vuelta a la disciplina aislada como organizadora del currículum y a la selección de contenidos dependientes de dictados economicistas y que privilegian una visión del mundo excluyente. Interesa su estudio de la función de las evaluaciones internacionales como PISA para fijar contenidos y dinámicas escolares que se subordinan a los dictados de organizaciones e instituciones no escolares como el FMI o la OCDE.

A través de 11 criterios, diferencia en el capítulo 3 entre instituciones escolares públicas y privadas-concertadas y hace una clara apuesta por la enseñanza pública como el lugar donde se construyen identidades inclusivas, espacio privilegiado para aprender a vivir juntos “como personas justas y democráticas”.

El capítulo 4, “Formación del profesorado y educación como proyecto político e inclusivo”, revisa el reduccionismo psicopedagógico en la formación docente que derivó rápidamente en tecnocracia y dejó de lado pedagogías más emancipatorias. Plantea los ejes de formación del profesorado para ser capaz de trabajar con un currículum crítico y optimista.

A pesar de la apabullante revisión de los procesos históricos educativos y el reconocimiento de la fuerza de las corrientes neoliberales, Torres cree posible la puesta en práctica de pedagogías liberadoras para superar “las políticas de intimidación, (...), para que el miedo construido ya desde los primeros momentos de la escolarización se convierta en característica destinada a desmovilizarla y ceder en sus derechos y responsabilidades”, y se reafirma en los valores críticos de la educación para formar una ciudadanía insurgente. Por dos veces, en la introducción y en la conclusión del libro, grita “¡Otro mundo es posible! ¡Sí, sí se puede!” ●

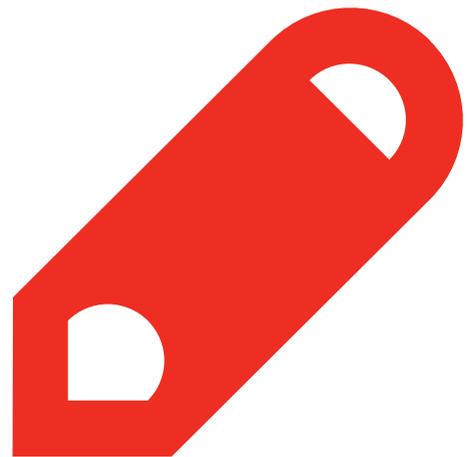
CON LA DERECHA, este país no tiene arreglo: o te adoctrina la iglesia o lo hace el ejército. Los Ministerios de Educación y Defensa han firmado un acuerdo sobre “Conocimiento de la Seguridad y la Defensa” a incluir en la asignatura Valores Sociales y Cívicos, que es alternativa a Religión católica. Son 10 unidades didácticas para el currículo de Educación Primaria para meter el militarismo y otros imaginarios en las aulas. Tratan del ejército, el pasodoble *La banderita*, los himnos y desfiles militares, la vida y boda del rey o la inmigración no regularizada como amenaza. Identificar patria a ejército es un clásico de la manipulación política, y se asocia tanque a salvación o inmigrante a peligro. ¿Qué sentido tiene hablar a los niños y niñas de 6 a 12 años de “armas de destrucción masiva”, del alistamiento en el ejército o de reproducir tanques con plastilina?

Hay otra campaña gubernamental dirigida a colegios y a medios de comunicación para aumentar la “percepción de riesgo de la población y el papel del Ejército para combatirlos”. Son acciones para crear una ciudadanía permeable al incremento del gasto militar, como nos presiona la OTAN en nombre del complejo militar industrial. Recordemos que España tiene un gasto militar que casi triplica el presupuesto del Ministerio de Educación. En las aulas hay que educar para la paz y la convivencia. El precio de la paz no es el esfuerzo de la guerra. El *si vis pacem para bellum* o la doctrina de la “guerra preventiva” son una falacia. El belicismo es contrario a los valores de la educación y no debe tener lugar en nuestras aulas.

Especialmente dañina es la campaña que asocia la inmigración con amenaza. Se presentan los “flujos migratorios irregulares” como un peligro para nuestros valores. Estas ideas no unen sino que dividen. ¿Se les va a explicar a los niños de origen inmigrante que ellos y sus familias, que quizá no tengan papeles, son un peligro? ¿O que la gente sin papeles no tiene derechos?

La patria no es una tela y un himno. El intento gubernamental se encamina a una nueva Formación del Espíritu Nacional sobre una patria que no es la de todos. Solucionar los problemas de la gente sí sería hacer una nación con la que se identificase la mayoría social y no una “patria” al servicio de las élites y para la manipulación del pueblo. 

Ardor guerrero en los colegios



Agustín Moreno
Profesor de Secundaria



**Disfruta de ventajas
exclusivas en tus seguros
por ser profesor/a**



Hasta el 31/12/2018

6 meses gratis en tu Seguro de Vida
(4 el primer año + 2 el segundo)

**Infórmate en tu delegación ATLANTIS más cercana
o llamando al 934 964 797
www.atlantis-seguros.es/educatlantis**

Consulta las bases de la promoción en www.atlantis-seguros.es



Este verano

ven con nosotros a

Cuba

SALIDA DE MADRID: 01/07/2018
REGRESO DE LA HABANA: 08/07/2018
(con llegada a Madrid el 09/07/2018)

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 con visitas a centros educativos.

Residencia en La Habana
HOTEL TRYP HABANA LIBRE****

1.167€

incluidas tasas de aeropuerto y visado

Precio total por persona en habitación doble

- Vuelo directo Madrid / Habana / Madrid.
- Traslados Aeropuerto / Hotel / Aeropuerto.
- Estancia de 7 noches en habitación doble en régimen de alojamiento y desayuno.
- Tasas de aeropuerto.
- Visado (gestionado por la agencia de viajes).
- Seguro de viaje de Inclusión.

Inscríbete y contáctanos en:
email: internacional@fe.ccoo.es
teléfono: **91 540 92 03**
Fecha tope para inscribirse 31 de mayo

Viaje organizado por **FECCOO** y Viajes B de Travel Brand (antes viajes Barceló).

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

