

# T.E.



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

NÚMERO 270. FEBRERO DE 2006

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

Que tu *actividad laboral* no impida tu *relación familiar*  
Que tu *relación familiar* no impida tu *actividad laboral*

8 de Marzo:  
por la igualdad



**Campaña por la  
convivencia escolar**

La educación: un servicio público  
de calidad para todos



ENTREVISTA

**Enrique  
Múgica**

# sumario

NÚMERO 270 . FEBRERO DE 2006

## Editorial

Convivencia escolar:  
Es la hora de las soluciones

José Campos Trujillo ..... 3

Miscelánea ..... 4

Noticias ..... 5

## Campaña sobre convivencia escolar

Decálogo de propuestas para mejorar  
la convivencia en las aulas

Luisa Martín ..... 8

## Entrevista

Enrique Múgica

"La LOE debe equilibrar el reparto de  
inmigrantes entre la pública y la privada

Jaime Fernández ..... 10

## Manifiesto

"La educación: un servicio público  
de calidad para todos"

Nuria Torrado ..... 18

## Consultas jurídicas

Carmen Perona ..... 20

Libros ..... 21

## FIES

Educación y democracia:  
la convivencia escolar

Juan Benito Martínez ..... 22

## Cultura

La feliz sabiduría

Víctor Pliego ..... 22

## Internacional

Ataque del Gobierno portugués  
al profesorado

Mário Nogueira ..... 23

## Crónica bufa

No puedo con él

Paco Ariza ..... 23

## TEMA DEL MES

# 8 de marzo: Por la igualdad

¿Políticas de igualdad en la propuesta  
de modificación de la LOU?

Carmen Ortiz Caraballo ..... 12

Mejoras para el funcionariado  
en el Plan Concilia

Maite Garabeta ..... 14

El contexto de enunciación de la igualdad  
entre varones y mujeres

Elena Casado ..... 16



Ha coordinado el Tema del Mes:

**Esther Muñoz**

Secretaria de Mujer FE CC.OO.

## ACTUALIDAD T.E.

Confederación ..... 24	Canarias ..... 29	Galicia ..... 32
Enseñanza Privada ..... 26	Castilla-La Mancha ..... 30	Madrid ..... 33
Andalucía ..... 27	Cantabria ..... 30	Murcia ..... 33
Aragón ..... 28	Cataluña ..... 31	Navarra ..... 34
Asturias ..... 28	Extremadura ..... 31	País Valencià ..... 34
Castilla y León ..... 29	La Rioja ..... 32	

# T.E.

**Federación  
de Enseñanza  
CC.OO.**

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN  
Cuqui Vera

DIRECTOR  
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE  
Jaime Fernández

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

### CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Manuel M. Morales
- Asturias: Ana Silva • Baleares: Miguel A. Molina
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Ángel Ponce
- Castilla y León: Marcos García
- Catalunya: Maite de Agorreta • Ceuta: Nuria Bofill
- Extremadura: Tomás Chaves • Euskadi: Mila García
- Galicia: Dulce López • La Rioja: Miguel Ángel Rodríguez
- Madrid: M<sup>a</sup> Mar Fernández • Melilla: Ángel Gutiérrez
- Murcia: Juan Andrés González
- Navarra: Marisa de Simón • País Valencià: Ferrán G. Ferrer

### EDITA

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

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

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

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

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

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.

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

# Convivencia escolar: Es la hora de las soluciones



**José Campos Trujillo**  
Secretario General  
FE CC.OO.

**LA CELEBRACIÓN** el próximo 30 de enero del Día Escolar de la No-violencia y la Paz es una excelente oportunidad para volver a plantear el papel que puede desempeñar la escuela y la educación en el fomento de los valores asociados a la paz y la convivencia.

La progresiva devaluación de la educación como un valor imprescindible para la mejora personal, la crisis de la socialización familiar y sus dificultades para transmitir los valores del respeto y la disciplina y la conversión de los menores de edad en potenciales consumidores, equiparables a los adultos, y que sólo desean abandonar cuanto antes el sistema educativo para ganar dinero, son algunos de los factores que están incidiendo en el aumento de la conflictividad tanto en los centros educativos públicos como privados. A estos problemas hay que sumar la falta de alternativas reales en el propio sistema educativo para este alumnado y un ambiente social marcado por la devaluación de la tolerancia y el respeto y la aparición continua de la violencia en los medios de comunicación.

## Familias, profesorado e instituciones con proyección social en la infancia tienen el deber de coordinarse y trabajar en común

Estos problemas se traducen en algunos casos en hechos violentos de diversos grados, unas veces procedentes de los alumnos y alumnas contra sus propios compañeros y compañeras y otras tanto del alumnado como de sus familiares hacia el profesorado. Cada día aumentan las denuncias hacia el profesorado que, si bien en la inmensa mayoría de los casos son archivadas o desestimadas, dejan graves secuelas psicológicas en los docentes, que no pueden entender que su actividad en pro del alumnado le lleve en ocasiones ante un juzgado.

La mejora de la convivencia escolar empieza por la responsabilidad compartida de todos los miembros de la comunidad educativa, implicados directa o indirectamente en la educación. Por ello, es necesario que el profesorado y las familias estrechen su colaboración.

Los medios de comunicación, especialmente la televisión, en tanto que transmisores de valores por desgracia no siempre positivos, debieran contribuir a esta tarea, haciendo lo posible para respetar los compromisos que suscribieron en su día para adecuar su programación a unos horarios respetuosos con la audiencia infantil. Familias, profesorado e instituciones con proyección social en el ámbito de la infancia y la adolescencia tienen el deber de coordinarse y trabajar en común en

torno al objetivo de la educación. Para prevenir los problemas de convivencia en los centros, los profesionales de la enseñanza consideramos esencial la dotación suficiente en recursos materiales y humanos. Demandamos una mayor implicación de las patronales y de las administraciones, tanto educativas como todas las relacionadas con este tipo de problemas.

Esa implicación administrativa tiene que empezar por la reducción de las *ratios* en las aulas, una oferta adecuada y de calidad de Programas de Cualificación Profesional o similares para el alumnado que no quiere continuar en la Enseñanza Secundaria, el reforzamiento de la acción tutorial y de los equipos de orientación educativa, la dotación de otro tipo de personal (educadores, asistentes sociales etc..) que apoyen la labor del profesorado, la formación del profesorado y la dotación de mecanismos para potenciar los procedimientos de mediación.

Es imprescindible facilitar a los centros el que puedan actuar de forma eficaz, rápida y precisa cuando aparecen los problemas. Los equipos directivos y el profesorado deben disponer de mecanismos operativos de actuación ante los conflictos a los que tengan que hacer frente. Es necesario un compromiso social de los medios de comunicación a la hora de abordar los contenidos de determinados programas e informaciones, en particular las relativas a los actos violentos que se producen en el entorno escolar.

Las administraciones educativas y las patronales del sector tienen el deber de tomar conciencia del problema y ofrecer al profesorado fórmulas eficaces y rápidas de defensa jurídica. Asimismo, deben respaldar ante la sociedad a los docentes que son agredidos verbal o físicamente o que son víctimas de denuncias infundadas.

## 8 de marzo, Día de la Mujer

Como ya es habitual en nuestra revista presentamos en este número el Tema del Mes del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Es nuestra intención conmemorar esta jornada planteando una campaña reivindicativa desde todos los sectores —pública, privada, personal de servicios educativos complementarios y universidad— de mejoras en relación con nuestras propuestas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

También reivindicamos la creación del número suficiente de escuelas infantiles públicas para cubrir las necesidades de escolarización de niños y niñas de 0 a 3 años. Estas mejoras que permitirán acercarnos a un modelo de convivencia social más igualitario.

## CC.OO. pide a las administraciones que doten de recursos a los Centros Integrados de FP

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha pedido a las administraciones educativas que, tras la reciente promulgación del real decreto por el que se regulan los aspectos básicos de los Centros Integrados de FP (en desarrollo de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y Formación Profesional), se impulse una red pública de centros dotándolos de los recursos necesarios para que puedan desarrollar, a través de convenios con empresas o con planes propios, el aprendizaje permanente de los trabajadores.

## El proyecto de Ley del Menor contempla alejar del centro escolar a los alumnos agresores

El Gobierno ha remitido al Parlamento, para su debate y posterior votación, el proyecto de reforma de la Ley de Responsabilidad Penal de los Menores, con la que se pretende introducir medidas para una mayor protección de las víctimas. El texto incluye una referencia expresa al centro docente de la víctima como uno de los lugares a los que el agresor no podrá aproximarse.

## La Ley de Dependencia supondrá la creación de 300.000 empleos

Tras la aprobación en Consejo de Ministros del anteproyecto de Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia y su memoria económica, comienza una larga y compleja tramitación parlamentaria. La puesta en marcha de esta ley supondrá una ampliación de la acción protectora del Estado de Bienestar a las personas dependientes e impulsará la creación de 300.000 empleos, dinamizando la inversión pública y privada. La regulación de la atención a la dependencia se traducirá en la creación de un Sistema Nacional de Dependencia.



**Y A ESTOS...¿QUIÉN LES DA CUERDA?**

Texto y dibujos: Antonio R. Calín

## Sin comentarios

“Es fácil parodiar a los pedagogos, pero es verdad que la búsqueda de una especie de tecnología de la educación ha perdido de vista el que la educación es también una reflexión sobre la cultura”

**Fernando Savater**

Filósofo

*La Razón* 16/1/2006

“Los estudiantes están en la universidad básicamente para labrarse un futuro profesional lo mejor posible. Piden a la universidad lo que piensan que más conduce a este fin, que es en primera instancia aprobar las asignaturas requeridas como sea. Para la mayoría, la meta no es tanto aprender como pasar de curso”

**Luis de Sebastián**

Catedrático de Economía

*El Periódico de Catalunya*

24/1/2006

## Rincón de citas

“Ha llegado, pues, el momento de echar las cuentas y abordar con la voluntad política que se expresa en los presupuestos el serio problema de la financiación universitaria”

**Juan A. Vázquez**

Presidente de la CRUE

*El País* 23/1/2006

“La expresión "soledad de la escuela" les sirve a los profesores para exponer gráficamente la quiebra del consenso que históricamente se ha venido dando entre las instituciones socializadoras básicas: familia, escuela, iglesia, medios de comunicación y grupos de iguales”

*El País* 23/1/2006

## El decreto de acceso a la docencia se promulgará un mes después de aprobarse la LOE

*Un mes después de la aprobación de la LOE estará publicado el nuevo Real Decreto de Acceso a la Función Pública Docente, según ha anunciado el Ministerio de Educación. El decreto recogerá los compromisos acordados con las organizaciones sindicales en el Acuerdo del pasado 20 de octubre.*

**EL PROPIO** Ministerio de Educación ha comunicado en la reunión de la Comisión de Seguimiento de dicho Acuerdo que, por su parte, en los territorios donde tiene competencias procederá a la convocatoria de las oposiciones según el nuevo sistema que se recoja en el futuro Real Decreto sobre Acceso, aunque dicha convocatoria tenga que llevarse a cabo algo más tarde que en años anteriores. Ello quiere decir que será posible hacerlo también en el resto de territorios.

CC.OO. exige también en todos los territorios, como lo ha anunciado el MEC para su ámbito de gestión, la convocatoria de las próximas oposiciones según el nuevo modelo de acceso transitorio y una

oferta de empleo público acorde con él; es decir, que se convoquen el mayor número de plazas posible, más allá de las meras jubilaciones o incrementos de plantillas”.

El secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO., José Campos, ha advertido de que el sindicato insistirá a las Consejerías de Educación de las comunidades autónomas “para que ejerzan su responsabilidad y sean leales con el nuevo sistema de acceso que se apruebe y con los acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y la Administración educativa central para concretar una norma que afecta a todo el Estado y que debe comprometer a todas las administraciones educativas”.

CC.OO. subraya que “si el Ministerio asegura que allá donde tiene competencias para hacerlo, va a proceder a convocar oposiciones según el nuevo sistema, ello quiere decir que no hay argumento alguno para defender la realización de otro tipo de convocatorias. Tampoco sería de recibo que se procediese a una oferta de empleo público limitada a las plazas resultantes de jubilaciones o de nueva creación. Dado que el nuevo sistema transitorio prima la experiencia docente previa, es ahora el momento de proceder a una oferta de empleo mucho más generosa, con el objetivo de reducir los índices de temporalidad y precariedad existentes en el ámbito docente de la enseñanza pública”.

### Plan del Ministerio del Interior

## 3.124 policías vigilan los centros para impedir el acceso de los escolares a la droga

**EL PASADO** día 10 de enero el Ministerio del Interior puso en marcha el Plan Estratégico de Respuesta Policial por el que 3.124 policías vigilarán el entorno de los centros educativos en horario continuado para impedir que los escolares accedan al consumo de drogas que puedan ofrecerles los pequeños traficantes. El plan estará vigente al menos durante dos años.

Según Interior, el plan pretende ser preventivo y de lucha contra el tráfico minorista en los centros educativos. El ministro José Antonio Alonso ha subrayado que se delimitará al entorno educativo, “no en el interior de los centros

escolares”. Los horarios de los policías serán los de los escolares. Se establecerán mecanismos de colaboración con los responsables de los centros. Estos días se está elaborando el Mapa de puntos de riesgo en el conjunto de España.

El ministro ha alertado de que aumenta el consumo de todo tipo de drogas y disminuye la edad de su inicio, que se sitúa entre los 14 y 15 años. Por término medio, comienzan a esnifar cocaína a los 15 años y ocho meses, y heroína (que fundamentalmente también la esnifan, muchos menos se la inyectan) a los 15 años y cuatro meses. Empiezan a fumar antes de los 13 años,

y a beber antes de los 14.

Según los últimos datos de la Encuesta Escolar que el Plan Nacional de Drogas del ministerio de Sanidad (sobre los que trabaja el ministerio del Interior), en 2004, el consumo de cannabis (hachís) entre los escolares españoles de entre los 14 y 18 años se ha duplicado desde 1994 (ese año lo habían fumado en 36,1%), y el de la cocaína, se ha multiplicado por cuatro (la tomaba el 6,8%, frente al 1,7% que esnifaba en 1994). Los adictos a la heroína son menos del 0,1%.

### Un plan delimitado al entorno escolar

**LA FEDERACIÓN** de Enseñanza de CC.OO. considera positivo y sensato el plan diseñado porque “puede tener efectos disuasorios en los numerosos colegios e institutos que desde hace tiempo se ven acosados por los pequeños traficantes de drogas y que vienen demandando más seguridad y una atmósfera saludable para la comunidad educativa y particularmente para el alumnado”.

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



La mayoría de  
nuestros alumnos/as ya  
son funcionarios

**Enhorabuena a todos**  
**Reserva tu plaza ya**  
**ACADEMIA GLOBAL**  
Alicante, Cádiz, Granada, Madrid,  
Málaga, Sevilla, Almería  
Tif.: 902 333 365  
[www.academiaglobal.info](http://www.academiaglobal.info)

Campaña para mejorar la convivencia en los centros educativos

## CC.OO. inicia el día 30 de enero una campaña de reflexión y movilización sobre convivencia escolar

*La Federación de Enseñanza de CC.OO. inició el pasado 30 de enero, Día de la No-violencia y la Paz, una gran campaña de reflexión y movilización sobre la convivencia en los centros educativos públicos y privados, que contempla entre otras acciones un servicio de atención permanente, recogida de firmas, una jornada de debate el mes de marzo y un congreso sobre este tema en junio.*

**EL SINDICATO** propone diez medidas concretas para mejorar el clima escolar en los centros docentes. Entre ellas destaca Dotar a los centros escolares de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo su proyecto educativo: plantillas, atención a la diversidad, disminución de la ratio profesor/alumno, mediadores escolares, servicios de orientación...

Según el Informe del Defensor del Menor, el problema de convivencia representa el 27% de las quejas que se presentan; un estudio del Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) revela que el 80% del profesorado ha vivido situaciones de indisciplina en su centro. En el último Informe sobre violencia escolar del Defensor del Pueblo se subraya que un 78,40% del profesorado opina que en nuestro sistema escolar aumentan los conflictos y la situación comienza a ser preocupante.

Estos datos que coinciden con los estudios elaborados por la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Teresa Rodríguez



De izquierda a derecha, Miguel Recio, José Campos y Carmen Perona en la rueda de prensa en la que se presentó la campaña sobre convivencia escolar

El sindicato entiende que es necesario abordar el problema y buscar soluciones eficaces que respondan a los nuevos desafíos que tiene planteados nuestro sistema educativo. En este sentido, la Federación insistimos en la necesidad de implantar un conjunto de medidas que favorezcan la convivencia en los centros y sirvan para prevenir la conflictividad escolar.

En la rueda de prensa en la que se

presentó la campaña sobre convivencia escolar, el secretario general de la Federación, José Campos, instó al Ministerio de Educación a que cumpla lo pactado en esta materia en el Acuerdo Básico laboral que el pasado 20 de octubre firmó con los sindicatos.

Por último, pidió a las administraciones locales, autonómicas y estatal y patronales del sector, que doten a los centros educativos de planes de convivencia.

## El 35% de los docentes asegura que la indisciplina escolar tensa su trabajo

Un estudio elaborado por la Federación de Enseñanza de CC.OO. sobre la convivencia escolar en los centros y basados en respuestas a un cuestionario remitido a numerosos docentes, señala que el 35% del profesorado sitúa la indisciplina, la falta de respeto y la agresividad del alumnado como una de las causas de tensión en el trabajo.

La indisciplina -como fenómeno presente y persistente en las aulas en múltiples formas: conductas disruptivas,

falta de respeto entre los alumnos y hacia el profesor, ...- genera una valoración insatisfactoria, en tanto que impide para su trabajo, en un 30% de los casos.

Los problemas de indisciplina no dependen tanto del clima de las relaciones entre profesorado y alumnado, ni de la marcha de la convivencia escolar, en general, cuanto de la carencia de instrumentos para afrontar su interacción con el trabajo docente. Este

problema afecta a centros públicos y privados, pero especialmente a los de Secundaria.

La desigual situación de partida del alumnado más desfavorecido trae como consecuencia, si no hay compensación o ésta es insuficiente, no sólo peores resultados académicos sino también una integración deficitaria tanto escolar como social, la cual coadyuvaría al incremento de las conductas disruptivas.

# Convivencia escolar

## Actuaciones de la campaña:

1. Jornada de reflexión y movilización el día 30 de enero, "Día de la No-violencia y la Paz".
2. Recogidas de firmas de adhesión al Manifiesto de CC.OO.
3. Foro de debate permanente en nuestra página web [www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)  
<<http://www.fe.ccoo.es>>
4. Jornadas, mesas-redonda de debate con expertos sobre Convivencia Escolar en todas las comunidades autónomas.
5. Asambleas con el profesorado en todos los territorios.
6. Escuela de Verano sobre Convivencia Escolar en Junio.
7. Servicio "On Line" de consulta al profesorado.
8. Concentraciones de delegados y delegadas de CC.OO. en todos los territorios.
9. Cursos de formación para el profesorado a través del "Proyecto Redes"
10. Publicación de materiales específicos sobre Convivencia Escolar y Resolución de conflictos en el aula.

¡participa y movilízate!  
¡Soluciones ya!



Federación  
de Enseñanza  
**CC.OO.**



# Decálogo de propuestas para mejorar la convivencia en las aulas

*Los problemas relacionados con la convivencia en los centros escolares preocupan seriamente a CC.OO. Sin voluntad de exagerar este fenómeno, los informes publicados –INCE, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor...– reflejan la existencia de conflictos que, cada vez más, rebasan el ámbito de lo anecdótico para instalarse, con mayor o menor virulencia, en la esfera de lo cotidiano*

**LA FEDERACIÓN** de Enseñanza de CC.OO. entiende que en esta situación no debemos ni podemos limitarnos al constante lamento, enmarcado en la crítica baldía.

En beneficio de todos es necesario no permanecer inertes ante los conflictos que, fruto de numerosos factores, existen en la institución escolar; debemos proponer soluciones que den respuesta a los nuevos grandes retos que tiene planteados nuestro sistema educativo.

En este sentido, la evolución socio-económica ha producido un incremen-

to de tareas atribuidas a la institución escolar, incluyendo aquellas de carácter socializador que tradicionalmente eran asumidas por las familias.

Asimismo, la ruptura del consenso sobre determinados valores dificulta la educación integral del alumnado y el proceso de maduración personal; vemos cómo se divulgan, cada vez con mayor frecuencia, sucesos vinculados a problemas de convivencia en los centros educativos que, además de provocar una importante alarma social, inciden directamente en el tra-

bajo y en la propia salud de los profesionales de la educación.

Ante esta situación, CC.OO. ha exigido a las administraciones educativas el establecimiento de medidas que favorezcan la convivencia y prevengan la conflictividad escolar en los centros educativos públicos y privados. El Acuerdo que CC.OO. ha firmado con el MEC el 20 de octubre de 2005 incluye la incorporación a la LOE de un plan especial que afronte los problemas de la violencia en los centros cuya finalidad sea la mejora de la convivencia.

## Este plan debería contemplar las siguientes medidas:

1. Dotar a los centros escolares de los recursos humanos y materiales necesarios para implantar su proyecto educativo: plantillas, acción tutorial, atención a la diversidad, fomento de la participación, disminución de la *ratio* profesor/alumno, profesionales responsables de la mediación escolar, servicios de orientación y actuaciones compensatorias.
2. Revisar y modificar la legislación. Decretos de Derechos y Deberes del Alumnado y Reglamentos Orgánicos de los Centros con el fin de adecuarla a la situación actual.
3. Instaurar medidas preventivas y correctoras que promuevan un clima de convivencia adecuado y den respuesta a los problemas actuales.
4. Creación de un Observatorio de la Convivencia Escolar.
5. Promulgar planes integrales de convivencia.
6. Garantizar una asistencia jurídica rápida y eficaz a los profesionales de la educación ante agresiones físicas y verbales relacionadas con su labor educativa elaborando un protocolo de actuación para estas actuaciones.
7. Establecer la mediación en la convivencia escolar como principio educativo, con la inclusión en todos los centros escolares de personal especializado que desarrolle tareas de intermediación.
8. Fomentar la corresponsabilidad de las familias en la educación de sus hijos, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar, y posibilitando la adquisición de habilidades técnicas de resolución de conflictos.
9. Alcanzar un Acuerdo Social entre las administraciones (educativas, sociales, etc.) para desarrollar políticas sociales en el propio medio en el que se encuentran los centros y que éstas contribuyan de forma efectiva a la prevención y solución de los problemas de violencia escolar.
10. Asegurar programas de formación sobre la convivencia a todos los sectores que intervienen en el hecho educativo -profesionales de la educación, familias y alumnado- con el fin de favorecer la adquisición de habilidades y técnicas de resolución de conflictos.

# “La LOE debe equilibrar el reparto de inmigrantes entre la pública y la privada”

por Jaime Fernández



Fotos: Fran Lorente

**Enrique Múgica Herzog** (San Sebastián, 1932) es Defensor del Pueblo desde el 15 de junio de 2000. En 1956 fue el principal organizador del “Congreso Universitario de Escritores Jóvenes”. Detenido y encarcelado por ello durante tres meses, su actividad política antifranquista le llevaría de nuevo a la cárcel en otras cuatro ocasiones, totalizando dos años y medio de prisión y un confinamiento. Ha sido diputado por Guipúzcoa en todas las legislaturas. En 1988 fue nombrado ministro de Justicia. También ha presidido la Comisión de Investigación de las Transacciones de Oro procedentes del Tercer Reich durante la Segunda Guerra Mundial.

*La nueva ley educativa debe impulsar el equilibrio en la distribución del alumnado de origen inmigrante entre los centros de la red pública y la privada concertada, según afirma en esta entrevista el Defensor del Pueblo, Enrique Múgica. También anuncia la elaboración de un segundo informe monográfico sobre el fenómeno de la violencia escolar en la ESO*

## ¿Estamos en el buen camino en la integración educativa y social de los niños y jóvenes inmigrantes?

Teniendo en cuenta el incremento exponencial del número de inmigrantes que nuestro país ha recibido en los últimos años, entiendo que la sociedad española y sus instituciones han hecho un buen trabajo. Ello no quiere decir que no existan problemas: los hay y en muy diferentes ámbitos. En todos ellos el Defensor del Pueblo quiere tener una presencia permanente porque este sector de población suele encontrarse en una situación de desprotección acuciante.

## ¿Hay riesgo de formación de guetos escolares y urbanos?

La posibilidad de formación de guetos escolares y urbanos siempre existe, máxime teniendo en cuenta que nuestro sistema de derechos y libertades posibilita que todos elijamos libremente nuestro lugar de residencia y el centro educativo en el que queremos escolarizar a nuestros hijos. Por consiguiente, si determinados colectivos de inmigrantes optan por residir en determinadas zonas o eligen determinados centros educativos concretos para escolarizar a sus hijos, cabe la posibilidad de que la concentración de personas de origen inmigrante en estos ámbitos facilite la formación de guetos. Pero esto, claro está, no es inevitable. La Administración educativa, por ejemplo, debe adoptar medidas para promover la redistribución de los alumnos de origen inmigrante entre los distintos centros sostenidos con fondos públicos. Además, debe proporcionar los medios materiales y personales necesarios a los centros que escolarizan a este alumnado precisamente para evitar la formación de guetos con la huida de los restantes alumnos de dichos centros. Acciones similares deben provenir de la administración local, de la administración social y de la administración urbanística para evitar que la concentración de personas de



## “Son escasas las quejas de los docentes contra los padres”

### ¿Se reciben quejas de docentes contra los padres y de éstos contra aquellos?

Son escasas. En las que afectan a la conducta de los padres no cabe intervención alguna por parte del Defensor del Pueblo, ya que su ámbito de actuación son las administraciones públicas y no los particulares. En las que se refieren a las conductas del personal docente, la institución interviene siempre que se aprecia algún fundamento, alertando las autoridades educativas para que investiguen el asunto y, en su caso, adopten las medidas correctoras que sea menester.

origen inmigrantes en determinados barrios o zonas geográficas dé lugar a la formación de guetos.

### ¿Qué debe hacer la Administración para escolarizar a los más de cien mil niños que se incorporan en pleno curso?

No cabe duda de que la incorporación de este importante volumen de alumnado a lo largo del curso supone un gran reto para la Administración educativa. Ahora bien, dado que a estas alturas ya tenemos alguna experiencia sobre este fenómeno, creo que la planificación de las autoridades competentes habrá previsto la incorporación de estos alumnos y ésta podrá llevarse a cabo sin excesivos problemas. En cuanto al equilibrio en la distribución de este colectivo entre los distintos tipos de centros sostenidos con fondos públicos, creo que se han producido algunos avances, todavía insuficientes, para equilibrar la red pública y la privada concertada. Espero que la nueva legislación educativa, actualmente en trámite parlamentario, impulse medidas concretas que contribuyan a solucionar este problema.

### ¿Hay riesgo de que la descentralización educativa desemboque en una desigualdad territorial en cuanto a la oferta escolar?

Hace ya unos cuantos años que las comunidades autónomas han asumido plenamente sus competencias en materia educativa y hasta el momento no parece que de este proceso

descentralizador se hayan derivado desigualdades territoriales. Precisamente lo que debiera producir este fenómeno, que propicia la proximidad de la Administración al ciudadano, es una mejora en la calidad del servicio educativo y una adecuación mayor a las necesidades concretas de cada ámbito territorial. Sin embargo, tenemos aún poca experiencia en esta manera de organizarnos y no será hasta más adelante, cuando nuestra perspectiva temporal sea mayor, cuando podamos formular un juicio crítico debidamente fundamentado.

### El informe sobre violencia escolar del Defensor fue el primero de los estudios que alertó sobre este fenómeno ¿Cree que va en aumento?

Sin duda el informe del Defensor del Pueblo sobre violencia escolar ha contribuido a sensibilizar a la sociedad ante este problema. Ése era, además, uno de sus fines principales. En cuanto a si el acoso escolar y otros fenómenos de violencia en ese ámbito se han incrementado en estos últimos años, no me atrevo a dar una respuesta concreta porque esa mayor sensibilidad social hace que este tipo de asuntos tenga mayor presencia en los medios y tal circunstancia puede por sí misma inducir a pensar que el fenómeno se ha incrementado.

### ¿Está preparando la institución un segundo informe sobre este tema?

En efecto, en estos momentos estamos en pleno trabajo preparatorio para realizar un segundo informe monográfico

## “Debe modificarse el sistema de acceso a la universidad”

### Las pruebas de acceso a la universidad siguen generando numerosas quejas ¿Qué sistema sería el más adecuado?

Conciliar las preferencias de los alumnos, tanto en lo que se refiere a los estudios que desean cursar como el centro universitario en el que quieren hacerla, no es desde luego una tarea sencilla. Ya se sabe que unos recursos limitados impiden la plena satisfacción

de las demandas de los alumnos y parece utópico pensar que en algún momento podrá llegarse al ideal de que cualquier alumno pueda cursar los estudios que libremente elija en la universidad que prefiera. Ahora bien, el actual sistema de pruebas de acceso a la universidad, debiera emplearse para el fin para el que fue inicialmente previsto y no para otro. No debemos olvidar que

las pruebas de acceso pretenden acreditar la suficiencia, la aptitud académica del alumno para cursar estudios universitarios superiores, y, además de para eso, se están utilizando las pruebas de acceso para ordenar las solicitudes de los estudiantes y determinar a qué estudios y en qué universidades tienen acceso. Es evidente que el sistema actual falla en su base y hay que reconsiderarlo en su conjunto.

sobre el fenómeno de la violencia escolar. Lo que pretendemos es llevar a cabo una investigación de ámbito nacional entre escolares de Educación Secundaria Obligatoria, cuyos resultados puedan cotejarse con los obtenidos en el informe del año 2000. Así sabremos cuál ha sido la evolución del problema y podremos determinar en qué ámbitos se ha incrementado o ha disminuido y cuáles han sido las políticas normativas y las actuaciones de intervención que han dado mejores o peores resultados. Si todo va bien, a finales del próximo otoño podrá presentarse el nuevo informe.

### ¿Se aprecian cambios sustanciales en las relaciones entre alumnos y entre éstos y los profesores?

Como no soy docente, ni tengo experiencia docente, me permitirá que eluda la primera parte de su pregunta. Aunque como mera opinión personal y sin fundamento experimental alguno tengo la impresión de que las relaciones entre los propios alumnos y entre alumnos y profesores son en la actualidad más abiertas y fluidas, más próximas, ajenas al distanciamiento reverencial presente en otras épocas, pero también más pobres en algunos valores como el respeto y la disciplina que a mi juicio son de presencia obligada en el ámbito de la educación.

### ¿Qué medidas propone para que la escuela pueda atender las deficiencias de la socialización familiar?

Por un lado, es imprescindible fomentar las medidas preventivas y de otra índole a través de las cuales se pretende conciliar la vida personal, familiar y laboral. Ha habido algunos avances en este campo y ejemplo de ello puede ser el reciente acuerdo entre sindicatos y Administración que, a través de la racionalización de horarios y con algunas otras medidas, pretende contribuir a conciliar la vida familiar y laboral del personal al servicio del sector público. Esta es una buena línea de actuación, pero desde luego no puede ser la única. Por otro lado, si los centros educativos deben ayudar a cubrir el vacío derivado de las nuevas circunstancias sociales y económicas hay que proporcionarles los medios humanos y materiales necesarios. Si hoy en día las familias no pueden complementar como antes la labor educativa de los centros, y esta tarea recae ahora en el personal docente, éste debe disponer de los apoyos y de las ayudas necesarias para llevar a cabo esta labor adicional. Además, si los centros escolares colaboran también en tareas no estrictamente educativas deben recibir también apoyos.

### ¿Cuáles son las principales quejas relativas a la admisión de alumnos en la red concertada?

Obviamente, las quejas sobre admisión de alumnos sólo se producen cuando se trata de centros educativos que ofertan un número de plazas significativamente menor a su demanda. Y esto vale tanto para centros públicos como para centros concertados. En cualquier



caso, las quejas más frecuentes son las relativas a la correcta aplicación de los criterios previstos por la ley para ordenar las solicitudes de admisión de alumnos. La proximidad de la vivienda al centro educativo solicitado, la renta familiar y los restantes criterios que determinan la puntuación que recibe cada aspirante a una plaza no siempre son presentados y gestionados con la debida transparencia, lo que da lugar a la mayor parte de las quejas.

### ¿A qué atribuye el descenso en la demanda de enseñanza postobligatoria y la devaluación del título universitario?

En mi opinión el descenso en la demanda de enseñanzas postobligatorias guarda relación con la extensión de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años. Sin duda hay otras causas, pero creo que no conviene perder de vista la que acabo de mencionar. En cuanto a las enseñanzas universitarias tengo la impresión de que han confluído dos tipos de razones distintas: por un lado, es cierto que nuestra universidad no ha sido ágil para adaptarse a las nuevas condiciones de la sociedad globalizada y postindustrial; por otro lado, también ha influido el que nuestra sociedad haya ampliado sus horizontes, entendiéndolo que no sólo la titulación universitaria posibilita un progreso profesional y económico y que hay otros ámbitos educativos, como por ejemplo la FP de Grado Superior.

#### PREPARADORES DE OPOSICIONES

#### PARA LA ENSEÑANZA

#### OPOSICIONES ENSEÑANZA 2006 LA PREPARACIÓN MÁS PRÁCTICA

E-mail: [preparadores@arrakis.es](mailto:preparadores@arrakis.es) - [www.preparadoresdeoposiciones.com](http://www.preparadoresdeoposiciones.com)

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

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

EN SALAMANCA: Cº Sto. Tomás de Villanueva. Avda. Agustinos Recoletos, 2. Tel.: 923 12 35 58

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

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !

# ¿Políticas de igualdad en la propuesta de modificación de la LOU?



**Carmen Ortiz Caraballo**  
Universidad de Extremadura

*Escribir sobre políticas de igualdad siempre es complicado. Y más en un entorno como la universidad española, que nos parece tantas veces anclada en el pasado (muy pasado), sobre todo a los que, como el perro del hortelano, ni somos capaces de vivir con ella ni sin ella*

## 8 de marzo: Por la igualdad

**ESTE 8 DE MARZO**, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, queremos reivindicar "que tu actividad laboral no impida tu relación familiar", ni "que tu relación familiar no impida tu actividad laboral". Con este lema presentamos un artículo de Maite Garabieta, secretaria de Políticas de Género de la FSAP - CC.OO., sobre el tan actual Plan Concilia para los funcionarios y funcionarias de la Administración General del Estado, otro de Carmen Ortiz, profesora de la Universidad de Extremadura, sobre la falta de políticas de igualdad en la propuesta de modificación de la LOU y otro de la socióloga Elena Casado, "Mujeres" y "personas", donde se exponen algunos elementos contextuales de la actual percepción de las relaciones de género por parte de la gente joven.

**Esther Muñoz**

Responsable de la Secretaría de Mujer  
FECC.OO.

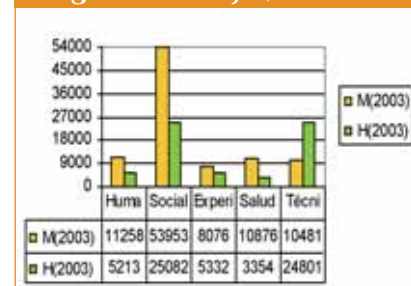
**ASÍ QUE**, vamos a ponerle un poquito de sentido común a todo esto y, como siempre en mi caso, vamos a ayudarnos de los números que, de la mano, nos llevarán a nuestras propias conclusiones.

Si nos paramos un momento y miramos a la universidad española desde el punto de vista cuantitativo (datos extraídos de "La universidad española en cifras (2004)", informe bianual de la CRUE), podemos concluir haciendo una reducción burda a las mayorías, que la universidad española es una universidad hecha por hombres para mujeres. De las cinco ramas del conocimiento (humanidades, sociales, salud, experimentales y técnicas), sólo es en la rama tecnológica en la que los hombres superan en número a las mujeres, en cuanto a estudiantes se refiere. Observemos la tabla siguiente en la que aparecen los

572.631 alumnos y las 679.238 alumnas divididos en las ramas anteriormente enumeradas (ver gráfico: Estudiantes Mujer/Hombre).

Veamos ahora la tabla de los egresados y egresadas (estudiantes que han finalizado sus estudios).

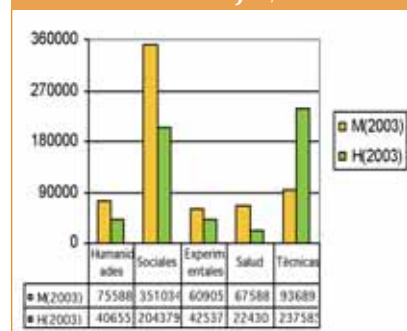
### Egresados Mujer/Hombre



Comprobamos así que, no sólo cursan estudios superiores más mujeres que hombres sino que, además, el porcentaje de éxito entre ellas es mayor que entre estos últimos.

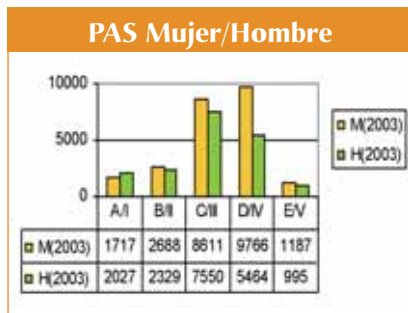
Sin embargo, observando las plantillas de las universidades, vemos que los datos son completamente diferentes. Entre el personal de administración y servicios nos encontramos con 23.969 mujeres frente a 18.365 hombres. Pero a medida que vamos ascendiendo en las categorías, el número de hombres va aumentando tanto en proporción, que en los grupos superiores llega a superar el número de mujeres:

### Estudiantes Mujer/Hombre

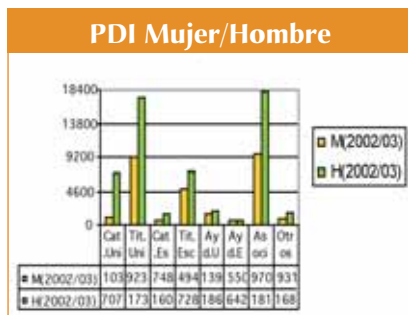




Y claro, ¿cuántas gerentes, vicegerentes, jefas de personal, secretarías generales hay en la universidad española?



En el caso del personal docente e investigador los datos son muy significativos. En el curso 2002/03 el número de profesores (55.641) casi duplicaba el número de profesoras (28.527), distribuidos en las distintas categorías como podemos observar en la tabla correspondiente:



Por cada profesora catedrática había siete profesores catedráticos. Y éste es el meollo de la cuestión. (Aviso: en este párrafo, el lenguaje está cuidadosamente utilizado, aunque no lo parezca). Pongamos algunos ejemplos: para ser rector, hay que ser catedrático; para participar en las comisiones que fijarán los criterios generales y singulares para el proceso de acreditación del PDI funcionario, hay que ser catedrático con tres sexenios o titular de universidad con un sexenio de investigación; para formar parte de las comisiones de selección de los futuros catedráticos hay que ser catedrático (como es lógico); para ser presidente en las comisiones de selección de los titulares de universidad hay que ser

catedrático con tres sexenios de investigación; las comisiones de reclamación contra las acreditaciones estarán formadas por 7 catedráticos con 3 sexenios de investigación cada uno, y lo mismo las comisiones de reclamaciones contra las resoluciones de los concursos de acceso...claro está, y todo esto en cada área de conocimiento. Entonces, ¿cuántas mujeres formarán parte de estas comisiones?, ¿cuántas rectoras hay en las universidades españolas?

Con todo esto, parece obvia la primera cuestión que debería haberse visto reflejada en esta ley: exigir la paridad en todas y cada una de las

comisiones que se necesiten crear, así como en los órganos de gobierno de las universidades públicas. Y además, conste que no seríamos originales. Que conste que el gobierno, este gobierno, aprobó en la Orden Presidencial 525/2005, de 7 de marzo, una serie de medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en la administración pública. ¿Qué menos que esperar y exigir que una ley aprobada con posterioridad a esta orden la cumpla? Si esto fuese así, seguro que en pocos años las tablas anteriormente analizadas cambiarían sus colores sustancialmente.

### El ejemplo sueco

**LA UNIVERSIDAD** está inmersa en la convergencia de los sistemas universitarios europeos. Bueno, pues miremos a uno de los países que nos acompaña en esta aventura: Suecia. A mediados de los 90, el gobierno sueco fue consciente de que en sus universidades ocurría algo similar a lo que pasa ahora en España: el número de alumnas era superior muy significativamente al de alumnos, pero si embargo solamente el 14% del personal docente del nivel más alto en ese país eran mujeres. Y, ¿qué hizo el gobierno sueco? Pues de todo, menos hacerse el sueco, si me permitís la broma. Se puso manos a la obra. En el año 1997 en las ofertas de plazas de becas pre y postdoctorales reservó plazas para el sexo más desfavorecido en cada campo de conocimiento. Y este verano ha aplicado esta medida en la incorporación del alumnado a la hora del ingreso en las titulaciones.

Así que, no se trata de ser originales, sino de ir favoreciendo poco a poco que la igualdad, también en la universidad, sea un hecho. ¿Lo intentamos?

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

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

TEMARIOS COMPLETOS

Toda la información de bases, convocatorias, temarios en:  
[www.oposicion-primaria.com](http://www.oposicion-primaria.com)  
[www.oposicion-secundaria.com](http://www.oposicion-secundaria.com)  
[www.eduformaonline.com](http://www.eduformaonline.com)

Infórmate y haz tu matrícula llamando al **902 111 163**



# Mejoras para el funcionariado en el Plan Concilia

*Los diez días de permiso por paternidad incluidos en el Plan Concilia, elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas, han tenido una absoluta relevancia ante los medios de comunicación y la sociedad en general. Es un avance muy importante y esperamos que sirva para que se traslade a todos los acuerdos y convenios tanto públicos como privados*

**Maite Garabieta**

Secretaría de la Mujer . FSAP-CC.OO.

**PERO** consideramos que hay otros logros tanto o más importantes dentro del Concilia, por lo que no es para venderlo como lo ha hecho el ministro de Administraciones Públicas Jordi Sevilla, al que se le veía eufórico y sin ningún otro punto relevante que presentar. La edad media de las empleadas y empleados públicos es de 48 años, por lo que no son muchas las personas que van a beneficiarse con esta medida.

La Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO (FSAP) ha realizado un trabajo, serio, arduo y bien planteado sobre las modificaciones de la Ley de Conciliación ante la primera propuesta presentada por la Administración en julio. La realidad es que muchas de las modificaciones y nuevas aportaciones a ese documento han partido de la FSAP.

Gracias a ello se ha conseguido dar una vuelta sustancial a la ley aprobada en 1999. La necesidad de la implicación de ambas partes, hombres y mujeres, en la normalización de la vida personal, familiar y laboral, ha quedado clara. Entre otras medidas son destacables:

- ◆ El derecho a una reducción de jornada del 50% retribuida para poder atender a un familiar en primer grado por enfermedad grave durante un mes. Si la persona enferma es empleada pública de la Administración General del Estado, este permiso puede disfrutarse parcialmente respetando el plazo máximo.

- ◆ Se ha ampliado el periodo de excedencia a dos años por cuidado de un familiar hasta segundo grado, reservándose el puesto de trabajo. A la vez, se reserva el puesto de trabajo por el cuidado de cada hijo. En ambos casos la excedencia puede llegar a los tres años, reservándose el último año el puesto de trabajo en la misma localidad, de igual nivel y retribución.
- ◆ Las empleadas y empleados públicos que tengan un hijo con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria, así como la posibilidad de ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para acudir a reuniones en los centros de educación especial o para acompañarle si recibe apoyo adicional sanitario.
- ◆ Permiso de lactancia acumulada hasta cuatro semanas, inexistente hasta ahora para las funcionarias.
- ◆ Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación.
- ◆ Ampliación de la reducción de jornada por hijos de los seis a los doce años.
- ◆ Derecho de un permiso de hasta dos meses por adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo. En este caso las retribuciones percibidas serán básicas.
- ◆ Derecho a ausentarse del trabajo hasta dos horas diarias en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados, computándose el permiso de maternidad a instancias de la madre después del alta hospitalaria de la criatura, siempre después de las seis semanas obligatorias de descanso. Las retribuciones son íntegras y si faltase la madre, este derecho pasa a ser del padre.
- ◆ La posibilidad de asistir a cursos de formación durante los permisos de

**Se ha ampliado el periodo de excedencia a dos años por cuidado de un familiar hasta segundo grado, reservándose el puesto de trabajo**

## Seguir el cumplimiento del Plan

**CC.OO.** tiene que seguir el cumplimiento íntegro del Plan Concilia. Todavía hay que modificar y aprobar leyes para poder hacerlo efectivo, a la vez que es preciso cambiar normas que se ajusten a las modificaciones realizadas.

No sería la primera vez que la Administración genera resoluciones por medio de las cuales incumplen lo pactado o aprobado, como ocurrió con el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado aprobado en el Parlamento a principios del año 2005.



maternidad, paternidad y excedencia por motivos familiares.

- ◆ Fomento de medidas, en materia de formación, que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la participación de empleadas y empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad
- ◆ Se reconocen las familias monoparentales y se concede un permiso por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

### El logro de la igualdad laboral y salarial supondrá el desembolso de una cantidad elevada del dinero de los presupuestos

En el apartado de Violencia de Género, el logro ha sido muy importante. Por fin las mujeres funcionarias recibirán una ayuda económica inexistente hasta ahora así como soporte vital en el caso de tener que dejar su puesto de trabajo, ya no por ser trasladadas, sino, porque por su seguridad, deban desaparecer durante una temporada. Hasta ahora no había manera de que la Administración reconociera este serio problema, por fin no solo lo han reconocido, lo han entendido.

Tras el que han denominado Plan

Concilia, los responsables de la Administración han querido colar las retribuciones de las funcionarias y funcionarios públicos de la Administración General del Estado (AGE). En repetidas ocasiones hemos solicitado la evidente necesidad de constituir dos mesas de negociación diferenciadas, por un lado, mesa de retribuciones pura y dura y por otro, mesa sobre modificaciones de la Ley de Conciliación personal, familiar y laboral.

La subida salarial que se nos ha presentado para el personal funciona-

cación de los salarios también ayuda a lograrla, y mucho.

Cuando editaron el Plan Concilia en la web del Ministerio, el día en que hicieron la presentación tras la firma, con la rimbombancia que todos recordamos, colgaron un estudio socio-laboral de empleados públicos (sic). Curiosamente al cabo de dos días este estudio desapareció. En el documento se destacaba la desigualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres (18%) en las administraciones públicas, una desigualdad de guante blanco. Esto es así.

Por ello, además de seguir proponiendo mejoras al Plan Concilia, hay que hacer un análisis más profundo de la situación laboral, estudiar los puestos masculinizados y feminizados y plantear soluciones. Ya veremos por donde sale la Administración en este caso. El logro de la igualdad laboral y salarial supondrá el desembolso de una cantidad elevada del dinero de los presupuestos y esto... va a doler.

Si deseas recibir la revista **Trabajadora** por correo electrónico, envía tu e-mail a: [mujeres@cco.es](mailto:mujeres@cco.es)

(es formato PDF y ocupa alrededor de 2 mb)

Y tú ¿qué ves?

- la curva de la vida...  
lo tuyo es la filosofía.
- una montaña...  
¿por qué no ser geólogo?
- un coche...  
plantéate ser mecánico.

Ven y descubre tu verdadera vocación.

**AULA**  
SALÓN INTERNACIONAL DEL ESTUDIANTE Y DE LA OFERTA EDUCATIVA

Del 8 al 12 de marzo de 2006.  
Feria de Madrid

Promueve



LÍNEA IFEMA

INFORMACIÓN: 902 22 10 10  
EXPOSICIONES: 902 22 10 10  
IFEMA: 91 123 18 84  
IFEMA Feria de Madrid 28002 Madrid  
aula@ifema.es  
[www.aula.ifema.es](http://www.aula.ifema.es)





Elena Casado

Socióloga. Profesora de la Universidad Complutense de Madrid

# El contexto de enunciación de la igualdad entre varones y mujeres

*La percepción actual de las relaciones de género por parte de la gente joven y sus maneras de incorporarlas son claves para comprender su vinculación con el mercado laboral y, dentro de él, con la participación sindical desde una perspectiva feminista. En este artículo se intentan desentrañar algunos de esos elementos contextuales desde los que plantear nuevas vías de reflexión e intervención.*

**LA IGUALDAD** entre los sexos, más aún en España, por el contexto socio-político en que se enuncia, ha funcionado en gran medida como emblema del cambio democratizador; el llamado "problema de la mujer" se convierte en elemento central de demarcación entre *tradicionalismo* y *modernización* desde finales de los años setenta en un país que está escribiendo una historia de *modernización* y de *progreso* para los que la *Mujer* es tan emblemática como lo había sido para el orden tradicional.

La enunciación de la igualdad emana, en primer término, del ámbito *laboral* y *formativo*, en el seno, además, de una incipiente sociedad de consumo. Desde mediados de los 70 la *igualdad* se empieza a desplazar desde el ámbito laboral hacia la resignificación de la *liberación* frente a la autoridad masculina, en conexión con un ansia de *libertad* que caracteriza ese momento de la historia española.

Son los años de la reivindicación de la sexualidad femenina y de su emancipación de la reproducción, unido a la resistencia a la censura, lo que dota, por cierto, de una cierta especificidad al feminismo español. Sin embargo, la retórica de los derechos irá perdiendo su fuerza durante los años ochenta. Pero vayamos por partes.

¿Cuáles son las representaciones hegemónicas de la *Mujer* en ese pedazo de la historia? La *Mujer esposa-madre*, emblema del tradicionalismo, se empieza a reformular como *Mujer-oprimida*, representada por la *Mujer-ama-de-*

*casa* y, por tanto, por la *Mujer-por-liberar* para la que la *Mujer-trabajadora*, inserta en lo *público*, y *autónoma* gracias a su independencia económica, es un eslabón clave. La *Mujer madre y esposa* del orden tradicional va dando paso a la *Mujer al día*, que encuentra en lo *laboral* la vía de acceso a la *ciudadanía* y de consecución de la *igualdad* y que, en los primeros años ochenta, se identifica sobre todo con la *Mujer joven* y la *Mujer profesional*. En ellas, la polisémica liberación femenina estalla en todas sus posibilidades, más allá de lo económico.

Es más, a medida que se estabiliza el principio de igualdad, se apunta a nuevos lugares desde los que ser "una misma" como rezan muchos de los eslóganes del momento; nuevos lugares desde los que leer e interpretar la feminidad en una cierta celebración de una libertad, una igualdad y una autonomía míticas que ahora se desplazan del ámbito social a lo personal.

En España, aún más claramente que en otros lugares, se estabiliza la identificación entre tradicionalismo y ese *Mujer sexuada*, por un lado, y *modernización* y *progreso* y un *Mujer-persona*, por otro.

La relación entre ambas representaciones se interpreta en una temporalidad lineal de progreso: se supone que se irá borrando la diferencia entre hombres y mujeres con la incorporación femenina a la ciudadanía. Pero la historia no es unidireccional; la confianza en que la consecución de la igualdad real es tan sólo una cuestión de tiempo hace aguas. Es más, el que

en un momento concreto haya una representación hegemónica de lo que la feminidad sea no significa que las marcas identitarias que la componen y las relaciones de género que las sustentan desaparezcan, como ponen de manifiesto la pervivencia de la violencia de género o la diferente incidencia del paro entre los jóvenes y las jóvenes, por poner sólo dos ejemplos.

## Nuevos retos

El *Mujer-persona* es un referente común desde principios de los ochenta. La incorporación de la igualdad, ligada a la reivindicación de *libertad* y *autonomía*, cuaja en la *diversidad* de la que empieza a hablar el feminismo en esos años y que se expresa también en los llamamientos a "ser una misma" desde las llamadas revistas femeninas.

Cuestionado el tradicional régimen de las idénticas, las mujeres se empiezan a reconocer como *personas* y, por tanto, autónomas, con capacidad de acción, de decisión y de diferenciarse de sus congéneres mediante, por ejemplo, la búsqueda de un *estilo propio*, como dicen esas revistas.

Ese movimiento hace que, a partir de los noventa, las tensiones se desplacen desde el ámbito de *lo social* a *lo personal*. Tal desplazamiento es posible gracias a la institucionalización de la igualdad: convertida ésta en garante de un orden social del que dice desterrarse la jerarquía entre los sexos, las gestiones biográficas femeninas concretas se interpretan como restos del pasado en forma de *resistencias* (estructurales, masculinas), o en *rutinas* (feme-



ninas, que las jóvenes identifican con sus madres) al tiempo que se presentan como *opciones personales* cuando se refieren a una misma o a otras jóvenes. Veamos alguno de los problemas que de ahí se derivan.

### El contexto de las *opciones vitales*

La tradicional jerarquía naturalizada entre los sexos comienza a desencantarse con los llamamientos a la inserción de las mujeres en lo social y su conversión en *mujeres-personas*. Desde los años noventa, la igualdad empieza a darse por sentada, al tiempo que se estabiliza la referencia a la libertad, entendida más tarde como libertad individual, desde donde se reinterpretan algunos de los rasgos tradicionales de la feminidad.

Así, por ejemplo, con la normalización de la igualdad y los vaivenes de un mercado laboral en el que las mujeres ocupan una posición más precaria que sus compañeros, la "realización personal" que es una de las razones para trabajar que ellas destacan en las encuestas (algo que no se pregunta a los varones) puede moverse hacia la *opción* por el hogar y el cuidado de los otros.

Los anteriores destinos inexorables empiezan a sustituirse, así, por nuevas distinciones en términos de *opción* o *decisión* que pueden devolvernos a destinos diferenciados para unos y otras. Es ésta una muestra de cómo las marcas se recomponen y reinventan, planteando nuevos retos.

Es más, en tanto que todo queda impregnado de esa lógica de la *opción*, se difuminan las relaciones de género que, en parte al menos, conforman los criterios con los que optamos y a quienes podemos optar (las mujeres, no tanto los varones). Y, si bien, también se admite que mientras que los hombres *saben* lo que *deben* hacer, las mujeres han de gestionar diferentes *deberes*, la tolerancia se entiende como no ingerencia en las decisiones ajenas.

La presión se desplaza a los cuerpos, donde implosionan las tensiones entre un *Mujer-persona* y un *Mujer-sexual*, identificado con un *Mujer-tradi-*

*cional* del que se escapa, queda sin tematizar pero no por ello inactivo. Ya no se trata del cuerpo colonizado necesitado de "liberación", sino de la *situación* desde la que abordar el reto de "ser una misma" y conjugar los diferentes deberes. Y con la lectura individualista de las biografías y opciones, con ese tránsito de lo social a lo personal, se abren posibilidades, pero con ellas también las *exigencias femeninas*, pues todo eso aparece arropado con el lenguaje del éxito, de "tú puedes hacerlo todo y hacerlo bien".

Desmantelados los impedimentos con la estabilización de la igualdad formal, extendida una sensibilidad difusa hacia ella y con la confianza en que el paso del tiempo acabará progresivamente con los restos de un orden ya caduco, las posibilidades son infinitas y todo parece posible, al tiempo que la distancia entre las expectativas y lo conseguido es fruto de la fatalidad o de la incompetencia personal.

### La crisis de la comunidad de mujeres

Desde los años ochenta, a la institucionalización de la igualdad se suma la crisis de la izquierda y los movimientos sociales y la puesta en cuestión de los sujetos fuertes, incluido el *Mujeres* unitario. Es más, una de las consecuencias de la incorporación de la *Mujer* a lo social es su capacidad de acción, y, por tanto, su capacidad de ser "diversas", frente a la marca que las excluye y las uniformiza, diferenciándolas a la vez del otro sexo al que las jóvenes (aunque no sólo ellas) ya no se sienten ajenas.

La normalización e incorporación de la igualdad y la libertad en esos términos, las posibilidades abiertas para las mujeres y la hegemonía del *Mujer-persona* como símbolo de la modernización hacen que la práctica feminista vaya perdiendo especificidad.

En otros términos, el feminismo ha tenido una gran influencia, generando una conciencia difusa que, a medio plazo, contribuye a cuestionar la legitimidad de su perspectiva. El modelo de la comunidad de mujeres se corresponde con un tradicionalismo que se percibe distante (más aún entre las jóvenes), de modo que cualquier intento de reavivar esa comunidad, aunque sea en aras de profundizar en la igualdad efectiva, es sospechoso de anacrónico, contraproducente e incluso ilegítimo.

En resumen, se interpreta que el cambio es un hecho; la *igualdad*, un principio incorporado; el *feminismo* una toma de posición -si difusa, asumida; si férrea, deslegitimada- frente a un tradicionalismo ya desechado como muestra del cambio y por tanto, en un nuevo orden democrático, vaciado parcialmente de su capacidad; y la *feminidad*, un derecho, un deber y una lugar para nuevas rearticulaciones de las relaciones entre los sexos, sometido a la lucha de "ser una misma".

La conjunción de todo ello hace que cada vez sea más difícil la identificación con esa comunidad de mujeres a las que las jóvenes se resisten, por vincularla con el pasado, con sus madres, y por separarlas de sus compañeros de generación, a quienes se sienten más próximas.

## Intercambios

**Profesores franceses, con alumnos de entre 11 y 18 años, de Francia metropolitana, Antillas, Guyana, Isla de la Reunión y Polinesia, desean contactar con otros profesores para intercambiar correo, estancias o viviendas.**

### Si te interesa, escribe a:

SNES Echanges-Roger Charles Le Breton  
Syndicat National des Enseignements de Second degré  
46 avenue d'Ivry - 75647 PARIS CEDEX 13  
Fax (33) 1 40 63 29 68  
E-Mail: [internat@sn.es](mailto:internat@sn.es)

Debes indicar situación familiar, edad, asignaturas enseñadas, idiomas hablados, gustos y ocios... Añadir las características de la vivienda que deseas intercambiar y la región de acogida.



MANIFIESTO

# Hacia el consenso educativo

**Nuria Torrado**

Relaciones  
Institucionales  
FE CC.OO.

*El pasado mes de diciembre, en pleno debate parlamentario de la LOE, la mayoría de las organizaciones representadas en la Plataforma por la Escuela Pública, iniciamos un trabajo de consenso a partir de las diferentes posiciones que cada una de las organizaciones integrantes manteníamos con respecto al contenido de la LOE.*

*Fruto de aquel trabajo, no exento de importantes complicaciones, fuimos capaces de consensuar el contenido del Manifiesto que se publica a continuación.*

*Los autores y promotores, es decir, CEAPA- FETE-UGT, FE.CCOO y FAEST (organización de estudiantes), pretendíamos un único objetivo: incidir, trabajar, avanzar hacia el consenso educativo para avanzar en el consenso político.*

**EN EL** camino de la elaboración del documento-manifiesto, varios fueron los objetivos que perseguíamos además del consenso educativo, y que básicamente pretendían reforzar y mejorar la actual redacción de la LOE:

◆ Potenciar la escuela pública como parte del Servicio Público Educativo, garantizando la corresponsabilidad de la escuela concertada en aspectos tan importantes y diferenciados como la admisión de alumnos y

alumnas, la participación democrática en estos centros, etc.

- ◆ Exigir una ley de financiación que garantice la puesta en marcha de las medidas educativas que se contemplan en la LOE, y especialmente aquellas destinadas a la atención a la diversidad.
- ◆ Generalizar los servicios educativos y complementarios como elemento central de calidad de los centros educativos.

## Manifiesto: "La educación: un servicio público"

Las organizaciones firmantes, mayoritarias en el ámbito educativo y social, formando un amplio abanico ideológico y en un acto de responsabilidad con el conjunto de la sociedad ante la tramitación parlamentaria de la LOE, manifiestan su firme compromiso con la educación y la necesidad de afrontar reformas legislativas que ayuden a superar las limitaciones y efectos negativos que se mantienen con la situación educativa actual. Diversos estudios han reflejado graves déficits en nuestro sistema educativo, que amenazan con convertirse en estructurales. Así, el bajo gasto por alumno y año, el alto grado de abandono escolar prematuro, el elevado porcentaje de alumnos y alumnas que no consiguen las titulaciones básicas, la escasa respuesta por parte de las Administraciones Educativas a las nuevas realidades sociales, etc.

Para estas organizaciones, la reforma educativa emprendida por el gobierno debe garantizar la implantación de un modelo educativo de servicio público para todos, con la participación y la responsabilidad de todos, que asegure los siguientes aspectos que consideramos positivos en el Proyecto de Ley:

1. Que el objetivo último de la ley sea la mejora de la calidad de la enseñanza junto con un mayor equidad del sistema, lo que supone garantizar a todos los alumnos y alumnas una igualdad efectiva de oportunidades.
2. La inclusión de todas las medidas y estrategias de prevención del fracaso escolar en todos los niveles educativos, con una referencia explícita a la atención a la diversidad.
3. La regulación de la admisión de alumnos y alumnas para garantizar que todos los centros sostenidos con fondos públicos hagan un esfuerzo equitativo para escolarizar a todos los alumnos y alumnas con riesgo de exclusión.
4. La garantía del principio del esfuerzo compartido para garantizar el éxito escolar de los alumnos y alumnas, con la participación de estos, de las familias, del profesorado, de los centros docentes, de las Administraciones Educativas y de la sociedad en su conjunto.
5. La inclusión de los objetivos educativos de la Unión Europea, fomentando el aprendizaje para toda la vida.

Del mismo modo, las organizaciones firmantes, consideran que el gobierno y los grupos parlamentarios deberían subsanar las siguientes cuestiones que no están suficientemente recogidas en el Proyecto de Ley y que condicionarán el futuro del Sistema Educativo de nuestro país:

# Viaje al corazón del pueblo saharauí



- ◆ Consideración de la religión fuera del currículum, y en cualquier caso no evaluable y sin alternativa.

En la reunión con el presidente del Gobierno el pasado mes de noviembre, pudimos hacer entrega de nuestra propuesta común, dando un ejemplo de consenso entre las organizaciones del ámbito educativo. Posteriormente, se adhirieron otras organizaciones.

Hablamos de objetivos compartidos, de propuestas conjuntas en un momen-

to político en el que parece predominar el "totalitarismo partidario", y la aniquilación de las propuestas del "otro". Después de la utilización torticera de las reformas educativas de los últimos años, parece posible y más necesario que nunca dotar al sistema educativo de la estabilidad y el consenso necesarios. Con esta iniciativa la comunidad educativa ha iniciado un importante camino... Sólo queda seguir construyéndolo.

## de calidad para todos"

1. Es necesaria e ineludible una Ley de Financiación, consensuada entre el Estado y las Comunidades Autónomas, que asegure los recursos económicos necesarios y suficientes para hacer efectiva la aplicación y desarrollo de la Reforma. Para ello, es necesario que el gasto educativo converja también con Europa, alcanzando el 6% del PIB.
2. Deben garantizarse medidas concretas que aseguren, en todos los centros sostenidos con fondos públicos, el cumplimiento del principio de atención a la diversidad en condiciones de equidad, enfatizando su importancia preventiva. Esto exigirá hacer hincapié en la acción tutorial, en la reducción de ratios, en la determinación de zonas de atención preferente, y un plan que aborde los problemas de convivencia en los centros, entre otras medidas fundamentales para lograr el éxito escolar.
3. Deben potenciarse los servicios educativos y complementarios, puesto que constituyen una demanda social y son un indicador de calidad del servicio público educativo.
4. Debe garantizarse el proceso de democratización de todos los centros sostenidos con fondos públicos a través de la participación de la comunidad educativa. Para ello, es necesario potenciar la corresponsabilidad y el funcionamiento colectivo de todos los centros, recuperando las funciones y prerrogativas otorgadas a los órganos colegiados de gobierno, impulsando un estilo de dirección basado en el liderazgo pedagógico y participativo, y regulando la elección democrática del equipo directivo.
5. Debe garantizarse la no discriminación por ninguna causa, incluidas aquellas por razones de sexo, en la admisión de alumnos y alumnas.
6. La asignatura de religión no debe ser computable a efectos académicos, ni de petición de becas ni de promoción de curso. Asimismo, consideramos que la asignatura de religión debe carecer de alternativa para aquellos alumnos y alumnas que opten por no cursarla.

La mayoría de la sociedad, aquí representada, pide un esfuerzo a sus representantes políticos para que la futura ley de educación sea fruto de un gran pacto con consenso social y político, que garantice la necesaria estabilidad del futuro de la educación en nuestro país. Reclamamos que la educación no se instrumentalice partidariamente; ello será posible desde el diálogo, el acuerdo y el consenso y no desde la confrontación. Sólo así podremos dar respuesta a las necesidades educativas que nuestra sociedad nos plantea.

Madrid, 1 de diciembre de 2005  
CEAPA, FE-CCOO, FETE-UGT, CANAE, FAEST

**UN GRUPO** de 50 personas de la Federación de Enseñanza de CC.OO. visitamos en Navidad los campamentos de refugiados saharauíes. El viaje, organizado por nuestra Federación junto a la Asociación de Amigos del Pueblo Saharauí de Madrid, reunió a 200 personas en Tindouf. El objetivo era mostrar nuestro apoyo y solidaridad al pueblo saharauí que lleva 30 años en el exilio.

Hemos visitado el Parlamento, las escuelas, hospitales, talleres, y lo más importante, hemos compartido nuestro tiempo con el pueblo saharauí. Nos alojamos en las jaimas con las familias que resisten en a las temperaturas extremas de la hamada argelina.

Todos hemos coincidido en que hemos recibido mucho más de lo que llevamos. Aportamos material escolar, medicinas y ropa, kilos y kilos de solidaridad, muchos de ellos no pudieron ser embarcados debido al exceso de peso. Todo el mundo se había volcado en recoger demasiadas cosas que las bodegas de los dos aviones que nos transportaron no pudieron guardar. Pero trajimos mucho más.

La experiencia de sentir que los que nada tienen pueden darnos todo. Su hospitalidad, su afecto y sobre todo su ejemplo. Ejemplo de dignidad ante un conflicto olvidado por la comunidad internacional y por nuestro Gobierno con un pueblo hermano que llevan 30 años en medio de la nada.

M<sup>a</sup> José Esteso

Secretaría de Organización. FECC.OO.



**Carmen Perona**  
Abogada  
de C.C.OO.

# consultas jurídicas

## ■ Control informático

*¿Cómo funcionan los plazos, días y horarios en los registros telemáticos?*

J.P.M. (Zaragoza)

El artículo 38.9 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas dice textualmente en su apartado segundo que: "...Los registros telemáticos permitirán la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año durante las veinticuatro horas".

Así pues, los registros telemáticos se encuentran abiertos a las solicitudes y presentación de documentación por parte de los administrados, las 24 horas de cada día durante todos los días del año, sin perjuicio de los efectos sustantivos que el ordenamiento atribuye a la presentación de escritos en plazo.

Una vez establecidos los horarios de apertura de los registros telemáticos hay que señalar respecto al cómputo de los plazos de los registros telemáticos que la inicial regulación establecida por el Real Decreto 772/1999, por el que se regula la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones ante la Administración General del Estado, la expedición de copias de documentos y devolución de originales y el régimen de las oficinas de registros, fue modificada por Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero. En el actual artículo 18 dedicado a los cómputos, se determina que "...b) La entrada de las solicitudes, escritos y comunicaciones recibidas en un día inhábil para el registro telemático se entenderá efectuada en la primera hora del primer día hábil siguiente".

A estos efectos, en el asiento de la entrada se inscribirán como fecha y hora de presentación aquellas en las que se produjo efectivamente la recepción,

constando como fecha y hora de entrada las cero horas y un segundo del primer día hábil siguiente. "Los registros telemáticos no realizarán ni anotarán salidas de escritos y comunicaciones en días inhábiles".

La importancia de este precepto radica en que, a efectos jurídicos de entrada del documento en el registro telemático, se precisa que esta hora es la primera hora del primer día hábil siguiente, matizando que debe figurar en el documento registrado, como fecha y hora de entrada, las cero horas y un segundo del primer día hábil siguiente. Este precepto determina la imposibilidad de actividad alguna por parte de la Administración para por medio de los medios telemáticos remitir escritos y comunicaciones en los días considerados como inhábiles.

## ■ Incompatibilidades en Universidad

*La Universidad pretende asignar a uno de sus funcionarios como miembro del Consejo de Administración de una de sus fundaciones una indemnización por asistencia a este Consejo. A la vista de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 53/1984, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, ¿es compatible esta indemnización con la percepción del complemento específico*

J.P.R. (Murcia)

Las indemnizaciones por asistencias a Consejos de Administración de organismos o empresas públicas con los límites establecidos en el artículo 8 de la Ley 53/1984, nada tiene que ver con que el funcionario o personal de la correspondiente Administración Pública perciba complemento específico, es más, ni siquiera hay que pedir autorización de compatibilidad por lo que non de aplicación las prohibiciones del artículo 16.1 de dicha Ley, con la matización establecida en su artículo 4.

En cuanto al cómputo del límite máximo del 40 por 100 de las retribuciones del puesto principal excluidos los trienios, apli-

cando la regla de no distinguir cuando la ley no distingue, ha de entenderse que comprende el sueldo y los complementos objetivos (destino y específico) del puesto del que es titular, pues si el legislador hubiese querido que se tomasen como base del cómputo las retribuciones básicas (excluida antigüedad), así lo hubiera dicho.

## ■ Permiso de paternidad

*¿En que consiste el permiso de paternidad anunciado por el ministro de Trabajo?*

A.C.G. (Madrid)

El ministro de Trabajo, Jesús Caldera, ha anunciado que el proyecto de Ley de Igualdad que ultima el Gobierno y cuya aprobación está prevista para abril de 2006, contemplará un permiso de paternidad de "al menos siete días, independiente del de la madre,, pero compatible con la posibilidad de que la madre transfiera al padre parte de sus 16 semanas de baja por maternidad, aunque no se descarta estudiar la posibilidad de ampliarlo a dos semanas de existir recursos suficientes.

En la actualidad, la madre, tras dar a luz y siempre que haya cotizado 180 días en los cinco años anteriores, dispone de 16 semanas ininterrumpidas de permiso, debiendo disfrutar con carácter obligatorio 6 semanas con posterioridad al parto, pudiendo optar por el que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del resto del período del resto del período de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la madre, siempre que aquél cumpla con los mismos requisitos de cotización señalados para la madre. De no transferirle la madre parte de su periodo de baja, el padre sólo cuenta con 48 horas de permiso (para la inscripción del bebé en el Registro Civil).

Aunque las 16 semanas de permiso de maternidad hacen que España goce de mejor situación que Portugal, Alemania y Bélgica, que cuenta con 12, 14 y 15 semanas respectivamente, nuestro país aún debe mejorar mucho para acercarse a la media comunitaria de 29 semanas, a Dinamarca, con 50, o a Suecia, donde las madres disfrutan de 96 semanas.



## Felices y escolarizados

Raimundo Cuesta

Ediciones Octaedro-EUB. 2005. Precio: 20 euros

Bajo el epígrafe titulado "Crítica de la escuela en la era del capitalismo", el autor de este estudio crítico -catedrático de Educación Secundaria- ha pretendido resaltar "las discontinuidades, contradicciones y resistencias" habidas en el proceso de extensión de la enseñanza obligatoria, "frente a la visión teleológica y lineal" con la que, a su juicio, se suele analizar la historia educativa de los últimos decenios. Se trata de proyectar una mirada "crítica y no convencional" sobre este periodo, enlazándola con la escuela del presente.

A este respecto Raimundo Cuesta argumenta que "la promesa de un aprendizaje virtual permanente se convierte en la alegoría más luminosa de una nueva escuela que, habiendo derribado sus muros tradicionales, han acabado levantando otros cada vez más sutiles". En cambio, propone hacer de las escuelas actuales "polos de interrogación y deliberación ciudadana", poniendo en el centro de la educación "lo público y lo colectivo frente a la privatización consumista, familiar y psicologizante del presente". Esto implica, según el autor, "cuestionar el actual sistema de poder-saber presente en el currículum, dudar sistemáticamente de las alianzas entre los poderes políticos y académicos y reclamar la condición de los docentes como intelectuales contrahegemónicos capaces de defender un futuro distinto desde un presente tal como es". También propone formas de vida asociativa descentralizadas.

El libro ofrece un interesante repaso, también desde una perspectiva crítica, a la historia de la educación tanto en el mundo protestante como en el católico, bajo el Antiguo Régimen y tras la Revolución francesa. Es lo que el autor define como "la larga marcha hacia la felicidad por la escolarización".

## Matemáticas para todos

Ziauddin Sardar, Jerry Ravetz y Borin van Loon  
Traducción: Tomás Fernández y Beatriz Eguibar

Ediciones Paidós. Precio: 8 euros



Este libro ofrece un didáctico recorrido por la historia de las matemáticas desde la Antigüedad hasta los tiempos modernos. Además, proporciona una introducción accesible a temas como los sistemas numéricos, la geometría y el álgebra., el cálculo, la teoría del infinito, la estadística y la teoría del caos.

## La ideología de los discursos

James Paul Gee. Traducción: Pablo Manzano

Ediciones Morata. 2005. Precio: 20,10 euros



Con una perspectiva interdisciplinar, este libro aborda, entre otros, los temas del lenguaje, las alfabetizaciones y su historia, la naturaleza del análisis del discurso y las teorías sociales de la mente y de los significados. La obra ofrece importantes aportaciones a especialistas y estudiantes de Sociología, Lingüística, Pedagogía, Psicología, Antropología, Historia, Literatura y Filosofía y a todas aquellas personas interesadas en el análisis de contenido.

## España inteligible

Julián Marías

Alianza Editorial. Precio: 26,40 euros



"No es que sea mi «mejor» libro, pero es acaso el que ha ayudado más a que los españoles se entiendan a sí mismos". Este comentario del recientemente desaparecido filósofo español, discípulo de Ortega, acerca de España inteligible es orientativo de su contenido. El propio Marías explicó que el subtítulo, «Razón histórica de las Españas» se debía a que desde 1500 España es inseparable de América y el resto del mundo hispánico.

## El colapso de la República

Stanley G. Payne.

Traducción: M<sup>a</sup> Pilar López

Ediciones de la Esfera. Precio: 30 euros



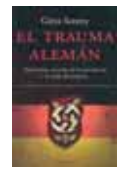
Al estudiar las causas que provocaron el estallido de la Guerra Civil española, los investigadores se han centrado más en explicar la propia guerra que en buscar sus orígenes. Sin embargo, para el historiador Stanley G. Payne es necesario buscar las claves del conflicto en el colapso de la Segunda República.

## El trauma alemán

Gitta Sereny.

Traducción: Ana Duque de Vega

Ediciones Península. 2005. Precio: 22 euros



Gitta Sereny es una de las periodistas más importantes de las letras alemanas. En su haber figura una obra tan importante como *Into that darkness*. En los artículos que componen esta obra aborda algunos de los temas que más la han preocupado en sus investigaciones sobre el nazismo, como sus entrevistas con el comandante de Treblinka, con Albert Speer o con Leni Riefensthal.

## Correr tras el propio sombrero

G.K. Chesterton

Traducción Miguel Temprano

Editorial Acantilado. 2005. Precio: 27 euros



Prologado por Alberto Manguel, esta colección de ensayos ofrece algunas de las más brillantes divagaciones del prolífico escritor británico. Con su nada común sentido común, reflexiona tanto acerca de las bondades del plomo, como de la locura racionalista o de la vulgaridad, por citar solo tres ejemplos de la variedad y riqueza imaginativa de la mente de este autor de "prosa alegre", como dice Manguel.

# Educación y democracia: la convivencia escolar

Juan Benito Martínez

Universidad de Murcia.  
Coordinador de FIES-Murcia.

**COMO** educadores y como ciudadanos seguimos preocupados por la práctica de la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones (guerra, injusticia, social, doméstica, juvenil, escolar...), y por profundizar en propuestas educativas para prevenirla. Dicho de otro modo, por favorecer la convivencia social y escolar. Estos son algunos de los propósitos del grupo de trabajo de la Fundación de Investigaciones Educativas y Sindicales (FIES) en la Región de Murcia, que aborda más globalmente la temática "Educación y Democracia", conscientes de que afrontar la convivencia escolar nos remite a cuestiones tan importantes como la Educación para la ciudadanía, la Educación intercultural, la Educación para la paz, la exclusión social y la participación social.

Recientemente, en la Región de Murcia se han puesto en marcha iniciativas relacionadas con la convivencia escolar, entre las que cabría citar: la publicación del Decreto número 115/2005, de 21 de octubre, "por el que se establecen las normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares" y la experiencia piloto para la mejora de la convivencia escolar en el municipio de Águilas, en la que está muy presente la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Existe una gran confusión terminológica respecto al alumnado violento, disruptivo, indisciplinado, hiperactivo, desmotivado, fracasado, multicultural, con necesidades educativas especiales, absentismo..., que puede llevar a una interpretación y a unas propuestas socioeducativas que no reconozcan la diversidad de situaciones.

Quizá, por ello, sea necesario intentar definir el fenómeno de la violencia

escolar entre iguales como aquella que suele incluir conductas de diversa naturaleza; tiende a originar problemas que se repiten y prolongan durante cierto tiempo; suele estar provocada por un alumno, apoyado generalmente en un grupo, contra una víctima que se encuentra indefensa, que no puede por sí misma salir de esta situación, y se mantiene debido a la ignorancia o pasividad de las personas que rodean a los agresores y a las víctimas sin intervenir directamente.

Es decir, tiene consecuencias en la víctima, en el agresor, en las personas que no participan directamente de la violencia pero que conviven con ella sin hacer nada para evitarla y en el contexto institucional en el que se produce. Los problemas y singularidades que viven algunos centros han de ser atendidos con medidas educativas concretas y sólo es posible mejorar la convivencia escolar dedicando recursos a los centros, partiendo de las necesidades de cada uno de ellos así como de las peculiaridades de su alumnado y de su entorno.

También es necesario llevar a la práctica programas y medidas educativas específicas con la ayuda de otros profesionales y de los sectores de la comunidad educativa, especialmente de las familias, e instituciones donde esté enclavado el centro escolar, en la tarea educativa de adoptar programas de educación en valores democráticos y prevención de la violencia. Se trata, pues, de una responsabilidad de todos que nos remite a un compromiso de todos para impulsar estrategias adecuadas que conduzcan a: a) adoptar un estilo no violento para expresar las tensiones o resolver los conflictos que puedan surgir; b) desarrollar una cultura de la no violencia, rechazando explícitamente cualquier comportamiento que provoque la intimidación y la victimización, y c) romper la "conspiración del silencio" que suele establecerse en torno a la violencia.

### La feliz sabiduría



Víctor Pliego

**DICEN** que el saber causa pesares y muchos propugnan vivir en un estado de feliz ignorancia. Leyendo el libro de Eduardo Punset, El viaje a la felicidad. Las nuevas claves científicas (Destino, 2005) uno llega a la conclusión opuesta. La sabiduría, tal como la entiende y difunde este autor, supone un progreso y una calidad de vida evidente. El título se refiere a ello, aunque resulta un poco engañoso, no por sí mismo, sino por la inmensidad de libros poco rigurosos que se publican sobre el asunto de la búsqueda de la felicidad y que en las tiendas se colocan en una sección específica, bastante nutrida, llamada de "autoayuda".

Lo cierto es que el libro de Punset resulta difícil de catalogar, pues aborda cuestiones científicas relacionadas con la biología, la psicología, la medicina, la sociología, etc. Yo no sabría en qué apartado de una librería buscarlo. También desde hace un tiempo corre la idea infundada de que la ciencia se ha especializado tanto que, salvo a los expertos, los demás no pueden acceder a ella. Este libro demuestra que no es así. Eduardo Punset, formado como abogado y economista, es un hombre con una visión renacentista de las ciencias y de las artes, amplia y exacta, capaz de cumplir esa labor pedagógica e informativa, tan rara en nuestros días, de divulgar sin adulterar. Su programa Redes, que sobrevive en la segunda cadena de TVE desde hace una década, en horario pornográfico, debería ocupar un lugar de honor dentro de nuestra televisión pública. Las enseñanzas de Punset constituyen un humanismo clásico y sorprendentemente actual.

# Ataque del Gobierno portugués al profesorado

**Mário Nogueira**

Miembro del Secretariado Nacional de la FENPROF

**EL GOBIERNO** portugués, presidido por el socialista José Sócrates y elegido hace menos de un año, es ya responsable del mayor ataque jamás realizado en el Portugal democrático contra los trabajadores en general, pero, muy especialmente, contra los profesores y educadores.

Las medidas, que fueron tomadas sin que hubiera procesos de negociación real, han sido la congelación de la progresión en las carreras, de modo que no se computa el tiempo de servicio prestado entre el 30 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2006 (robo de casi un año y medio de servicio para efectos de progresión en la carrera), el empeoramiento de las condiciones de jubilación (de los requisitos de 60 años de edad y 36 de servicio se pasará a 65 años de edad y 40 de servicios) y la reducción o eliminación de diversos derechos sociales. Aprovechando las vacaciones de verano, en pleno agosto, el Ministerio de Educación ya había publicado, sin negociar, dos normas que alteraban significativamente la organización y duración de los horarios de trabajo de los docentes, así como aspectos importantes de la organización y funcionamiento de las escuelas.

Llegados a diciembre y queriendo de nuevo aprovechar la ausencia de los profesores en las escuelas debido al período de Navidad, el Ministerio de Educación pretende aprobar un nuevo decreto sobre concursos de acceso y traslado, cuyo objetivo principal es liquidar la periodicidad anual. Una vez más los profesores y la FENPROF no están de acuerdo con esta medida que será extremadamente lesiva para el derecho de movilidad geográfica.

El mayor ataque y el más violento, con todo, es el que está previsto para

marzo: la tentativa del Gobierno de liquidar el Estatuto de la Carrera Docente, instrumento esencial de definición y regulación de la profesión y del ejercicio profesional docente. De forma unilateral, el ME/Gobierno ya comenzó a alterar aspectos muy importantes de la carrera de los profesores, relacionados con la jornada laboral, con la organización de las partes lectiva y no lectiva y la jubilación.

Los profesores y educadores portugueses no se resignan a esta situación y desde Junio, cuando hicieron cuatro días de huelga, promovieron innumerables acciones y luchas contra la política y las medidas gubernamentales. La más reciente de las luchas tuvo lugar en noviembre, el día 18, cuando el 85% de los profesores portugueses se sumaron a la huelga nacional convocada por la FENPROF llevando al cierre de cerca de la mitad de las escuelas portuguesas según información del propio Gobierno, además de los elevados índices de adhesión verificados en las escuelas que se mantuvieron abiertas. Ese mismo día se produjo una de las mayores manifestaciones de todos los tiempos de profesores en Portugal: cerca de 10.000 se concentraron en Lisboa, según cálculos de la propia policía.

Junto al Ministerio de Educación, los profesores, espontáneamente, comenzaron a gritar al unísono "Ministra, vete a la calle!", dando voz a un sentimiento que comienza a ser generalizado en todo el colectivo docente. Un sentimiento cuyo origen no son sólo las medidas anteriores sino también toda la campaña que ha sido promovida por el Ministerio de Educación, cara a la opinión pública, en el sentido de degradar la imagen social de los profesores.

La lucha que estamos llevando a cabo es muy dura, pero dada la naturaleza profundamente negativa del ataque que estamos sufriendo, no tenemos otra alternativa que continuarla.



**Paco Ariza**

## No puedo con él

**DESDE** un tiempo a esta parte el ambiente de mi centro está un poco enrarecido. Cada día que pasa los alumnos y alumnas nos preocupan más y más. Su atención se diluye, su indisciplina es manifiesta, la indolencia se apodera de todos ellos. Aunque pudiera parecer una situación pesimista, soy de los que aún ven posibilidades de encauzar adecuadamente esta situación; he planteado un plan de choque. Así, diariamente nos quedamos varias horas para programar, investigar, evaluar y hacer un poco de terapia colectiva que todos necesitamos y especialmente María, la tutora de cuarto de Primaria.

Ésta tiene en clase a Jaime, un niño que le preocupa especialmente porque reúne todas las características de alumno conflictivo.

El psicólogo ha intervenido, al igual que los distintos especialistas, la logopeda, el de terapéutica y todos los docentes del centro. En momentos de desesperación, María llega a exclamar "no puedo con él", corrigiendo inmediatamente "a este niño lo educaremos".

Sus padres parecen de plantilla, siempre en el centro: con María, con el director. Son encantadores. Yo llego a pensar que Jaime tiene un desdoblamiento de personalidad. En su casa es todo lo contrario que aquí: trabajador, obediente, comparte sus juegos con sus primos, es cariñoso con sus abuelos, educado en los actos sociales... En el centro hemos recurrido a un conocido catedrático, autor de varias obras relacionadas con este tipo de alumnado. Nos ha recomendado libros, los suyos claro, y pautas de trabajo que nos están sirviendo para todos los niños y niñas menos para Jaime.

Ayer domingo, cuando salía a mi paseo y a comprar el periódico, observé una escena que me obligó a intervenir, a veces de estos impulsos cívicos salgo mal parado, pero esto lo pienso siempre después. Delante de mí caminaba una mujer joven con un niño de la mano, quien, con una llave, rayaba en horizontal todos los coches que se encontraban en la calle. Les recrimine su conducta. El niño me saludó con una sonrisa: "¡Hola maestro!". La madre de Jaime comentó como en una letanía: "No puedo con él".

## CONFEDERACIÓN

*La previsión social complementaria*

*La previsión social complementaria es una conquista sindical que se ha convertido en el mundo Occidental, en instrumento necesario para garantizar la percepción total de las retribuciones de los trabajadores que se jubilan*

**Bernat Asensi y Concha Gómez**

Acción Sindical FE CC.OO.

**LA LEY** 8/1987, de Planes y Fondos de Pensiones es la primera norma que regula esta materia. Con ella se configura un sistema de previsión social complementaria de carácter privado, de capitalización individual o colectivo, estrictamente voluntario tanto para la previsión de ahorro de carácter individual como para el derivado de la negociación colectiva. A partir de este momento, empiezan a pactarse mejoras en la negociación colectiva a través de Planes de Pensiones.

Pero es el acuerdo de 13 de Noviembre de 2002, para la mejora y modernización de la Administraciones Públicas con la previsión de dotar un 0,5% de la masa salarial para la promoción de un Plan de Pensiones en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), que se hará efectivo en 2004, y que cuenta en la actualidad con casi 530.000 partícipes. La Ley de Presupuestos ha venido recogiendo a partir de 2004, como un precepto básico, la habilitación del 0,5% para el resto de las administraciones públicas.

El Real Decreto 1/2002, de 29 de noviembre, en la Disposición Final Segunda, aclara que dichas pensiones no tendrán carácter de de pensión pública, ni computará efectos de limitar las cuantías máximas de las pensiones públicas.

A finales de 2005, la previsión social complementaria no había dejado de crecer en las distintas administraciones públicas. Son más de 800.000 empleados públicos los que cuentan ya con un sistema de previsión social complementaria a pesar de las dificultades y las retenciones. En estos momentos, bien en forma de Planes de Pensiones o de

Entidad de Previsión Social Voluntaria (caso de Euskadi), existe previsión social complementaria para los empleados públicos de diferentes sectores en nueve autonomías.

Para seguir impulsando la previsión social complementaria, deberemos mejorar la coordinación entre el Área Confederal, la Federación Estatal y las Federaciones territoriales.

Desde el Pacto de Toledo se ha venido defendiendo el criterio de facilitar y primar la extensión e incorporación a planes de pensiones de empleo y seguros colectivos al mayor número de trabajadores y trabajadoras, como instrumentos idóneos de previsión social complementaria. Para ello, CC.OO. considera la negociación colectiva como la vía estratégica para la extensión de la previsión social complementaria en la empresa.

CC.OO. considera la previsión social complementaria bajo las siguientes premisas:

- ◆ Las pensiones públicas, que constituyen y deben constituir la parte esencial de las rentas de sustitución para los trabajadores que han terminado su actividad laboral, dejan un importante margen para la promoción generalizada de sistemas de previsión social complementaria en el conjunto de la población trabajadora, más allá de aquellos que con salarios elevados han utilizado hasta ahora estos instrumentos de previsión social.
- ◆ Los sistemas de capitalización complementaria, si quieren justificar los beneficios fiscales, deben cumplir una función de interés social y no ser instrumento de reducción de la fiscalidad para las rentas más altas.
- ◆ Los objetivos que deben cumplirse

para el desarrollo de la previsión social complementaria, que justifican la renuncia a los ingresos por fiscalidad que realiza la Hacienda pública, deben irrenunciablemente mantener el carácter de complementarios de estos instrumentos respecto al sistema público de pensiones. De tal manera que estos instrumentos faciliten a los trabajadores en el momento de la jubilación un salario de jubilación que se aproxime lo más posible al 100% del salario en activo.

Para completar las pensiones públicas con el fin de aproximar la renta de sustitución al último salario en activo, el instrumento más adecuado es la negociación colectiva de nuevos compromisos por pensiones a través de los Planes de Pensiones de Empleo, que generaran ahorro, inversión y, por consiguiente, riqueza social:

- ◆ Las cantidades abonadas por las empresas en este concepto contribuyen a generar ahorro a largo plazo que percibirán los trabajadores en forma de salario diferido.
- ◆ Las ventajas fiscales de esta forma de retribución para las empresas y los trabajadores, en forma de deducción fiscal para los primeros y de reducción de base imponible en el IRPF para los trabajadores, posibilita la obtención de una retribución diferida más elevada con menor coste empresarial.
- ◆ Además, los Planes de Pensiones de la modalidad de empleo resultan más eficientes como fórmula de ahorro previsión que los individuales o asociados. Y ello por dos razones: los menores costes derivados de la mayor capacidad negociadora de agentes colectivos, menores comi-

siones de gestión, y la mayor actividad de los órganos de control de estos instrumentos, con presencia a través de las Comisiones de Control de los partícipes y los promotores, respecto a los planes individuales.

### La composición de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y la exteriorización de los premios de jubilación

El Real Decreto 16 de 30 de diciembre de 2005, modifica el régimen transitorio de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de Empleo y regula la adaptación de determinados compromisos por pensiones vincula dos a la jubilación.

Por ello, desde la Confederación de CC.OO. pensamos que este proyecto de Real Decreto Ley es una iniciativa necesaria para zanjar la problemática sobrevenida a las comisiones de control de los planes preexistentes a 1 de enero de 2002 y, quizá útil, para incentivar el cumplimiento de la obligación de exteriorizar los premios de jubilación.

En lo que se refiere a la composición de las comisiones de control, el proyecto (artículo primero) contempla nuestras demandas al permitir a los planes de pensiones preexistentes a 1 de enero de 2002 mantener la composición de la comisión de control que tuvieran a tal fecha en las especificaciones o, como el resto de planes, modificarla si es su intención en virtud de acuerdo de negociación colectiva.

En el nuevo real decreto se observa que la fecha de referencia a atender en las especificaciones es, o bien el 31 de diciembre de 2001, justo antes de entrar en vigor la Ley 24/2001, y no la entrada en vigor del Real Decreto Ley analizado, tal y como la Administración propuso el año pasado para, entendemos, dar solución a aquellos planes que habían llegado a la paridad con un mero acuerdo de la propia comisión de control, modificando en tal sentido las especificaciones, o bien otra fecha posterior, de haber mediado, como requisito imprescindible, un acuerdo de negociación colectiva a tal respecto.

Y en cuanto a los premios de jubila-

ción, el real decreto establece en su artículo segundo la prórroga del plazo otorgado para la exteriorización de los premios de jubilación establecidos en convenios colectivos sectoriales así como una serie de condiciones técnicas especiales a cumplir por los contratos de seguro que, en su caso, se formalicen para su instrumentación.

Ampliar por quinta vez el plazo establecido para la exteriorización de este tipo de compromisos resulta difícil de justificar y, así como en la Ley 44/2002 se presentó como una facilidad para exteriorizar a través de planes de pensiones de promoción conjunta, en esta ocasión, los incentivos se dirigen a los contratos de seguro.

No obstante, independientemente de esta ruptura con el espíritu de la mencionada Ley 44/2002, sus postulados no quedan derogados por lo que también podemos entender esta prórroga como una nueva oportunidad para la exteriorización de tales compromisos en planes de promoción conjunta haciendo uso de las ventajas fiscales y de exención de límites que conlleva el régimen transitorio.

En cualquier caso, el mantenimiento de los premios de jubilación como compromisos por pensiones y, por consiguiente, de obligada exteriorización, resulta de interés, a la espera de que así sea también entendido por la CEOE, con la consiguiente asunción de la responsa-

bilidad que compete al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Inspección de Trabajo.

Un análisis de las nuevas condiciones técnicas establecidas por el proyecto de Real Decreto Ley para los contratos de seguro que gestionen estos premios de jubilación establecidos en convenios colectivos supraempresariales nos indica lo que la Administración propone para flexibilizar, esto es abaratar, los costes al empresario de decidirse éste a exteriorizar vía seguro.

Para finalizar, resaltar que estas "condiciones técnicas especiales" implican, dada su configuración de aplicación exclusiva a los contratos de seguro, el establecimiento de diferencias sustanciales en el coste de un mismo compromiso según utilicemos uno u otro instrumento a la hora de exteriorizarlo lo cual, unido a la prerrogativa empresarial en cuanto a la elección del mismo, deja un inexistente margen a la negociación al respecto.

En este sentido, cabe preguntarse por qué la Administración, en su afán de abaratar, al menos inicialmente, los costes empresariales en la exteriorización de sus compromisos, no extiende la aplicación de las tasas de rotación al instrumento de planes de pensiones. Somos conscientes de las dificultades que nos podríamos encontrar, dadas las características del instrumento –por ejemplo, en el supuesto de

## No fuerce su voz utilice la técnica



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

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

**Incluye baterías recargables y cargador para 220V.**

**916347786**

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



**AMPLIFICADOR PERSONAL DE VOZ**  
**Utilice SPOKEMAN**



AVANTEAM

cese de la relación laboral previa al acaecimiento de la contingencia— pero también de, por una parte, las soluciones posibles —por ejemplo, aplicación de la nueva configuración tras el RD 304/2004 de los derechos consolidados en la modalidad de prestación definida— y, por otra, que algunos escollos podrían ser comunes en los propios contratos de seguro —por ejemplo, de mediar imputación fiscal o reconocimiento de derechos económicos.

En cualquier caso, la Federación de Enseñanza de CC.OO. manifiesta su voluntad de seguir propiciando el desarrollo de la previsión social complementaria a través de la negociación colectiva, desde una posición equilibrada y de respeto a la base fundamental del sistema público de protección social. Asimismo deseamos que tanto la Administración como las organizaciones empresariales compartan tal objetivo.

### Datos sobre la rentabilidad del plan de pensiones de empleo

Completados los datos, a 31 de diciembre de 2005 la rentabilidad del Fondo de Pensiones de la AGE ha sido de un 6,14% en el año. Con una inflación final de 3,7% en el año, estos datos no sólo permiten mantener el poder adquisitivo del patrimonio de los partícipes, sino que se le ha sacado una rentabilidad adicional de 2,44%. Las cuantías correspondientes a la contribución de los promotores durante 2006 vienen recogidas en los artículos 21.1.d y 22.3 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006:

Grupo	Cuantía por sueldo-(Euros)
A	130,90
B	111,10
C	82,81
D	67,61
E	61,83

La cuantía de la contribución individual correspondiente a los trienios para el año 2006, será de 5,95 euros por trienio.

Seguimos recordando a los partícipes que para recibir la información trimestral sobre los derechos consolidados en el Plan deben facilitar los datos de su domicilio en cualquier oficina del BBVA.

## ENSEÑANZA PRIVADA

### Las políticas sociales en el marco del sector de familia, infancia y juventud

*A finales de noviembre del año pasado la Federación de Enseñanza de CC.OO. organizó un curso sobre las políticas sociales en el marco de la familia, infancia y juventud. Este curso ha supuesto el primer encuentro sindical entre el ámbito de bienestar social y el educativo*

**Ana Crespo Pastor**

Secretaría de Enseñanza Privada FE CC.OO.

**LOS TRABAJADORES** y trabajadoras de este sector realizan la intervención socioeducativa de los menores de reforma y protección, en régimen abierto, cerrado o semicerrado, en aplicación de la Ley del Menor.

La protección de los menores necesita de un nuevo compromiso social. La actual Ley del Menor, valorada inicialmente como positiva por su carácter sancionador-educativo, ha carecido de la correspondiente inversión económica lo que la ha hecho fracasar. Las cuatro modificaciones que ha sufrido están basadas prácticamente en la ampliación de los años de internamiento debido a la presión social y no a conseguir mejoras correctoras.

La atención del menor es un derecho subjetivo. Ha de garantizarse y corresponde a los poderes públicos su cumplimiento a través de servicios públicos propios. La externalización es una realidad por lo que el modelo de atención, con las entidades privadas, ha de realizarse a través del concierto, no a través de la ayuda graciable ni del convenio. El concierto es el mejor garante de control del gasto de los fondos públicos.

Es imprescindible la acción sindical en estos nuevos y emergentes yacimientos de empleo y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras para su sindicalización. Ante la disparidad de convenios de empresa existentes se debe negociar un convenio colectivo de ámbito estatal como único instrumento

válido para profesionalizar, estabilizar y regular idénticas condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras y, desterrar el carácter asistencial de estos servicios.

El debate sindical entre el ámbito educativo y de servicios sociales deberá posibilitar el desarrollo de políticas de integración. Se ha evidenciado la importancia de la mediación como técnica de trabajo en las instituciones educativas a través de perfiles como los educadores sociales, con tareas de formación en la mediación en la comunidad escolar y los trabajadores sociales como figura de interrelación y coordinación con las diferentes administraciones con competencias educativas-preventivas-correctoras implicadas en la atención a la población infantil y juvenil con problemática social (respectivas Consejerías de Educación, de Bienestar Social y de Justicia).

Se ha evidenciado la importancia de la reinserción laboral de los menores como final del proceso de rehabilitación e integración en la sociedad destacándose la necesidad de establecer convenios de colaboración entre la Administración y las asociaciones de empresarios.

Este encuentro nos ha hecho replantear la problemática del sector del menor ante el cual deberemos elaborar propuestas dirigidas a mantener iniciativas en el sector e ir resolviendo situaciones de insuficiencia realizando una acción sindical clara y continuada en el ámbito de la familia, infancia y juventud.

En esta tarea se deberá implicar toda la Federación de Enseñanza de CC.OO.

## CC.OO. presenta su plan por la convivencia escolar

*Para CC.OO. debe ser primordial el establecimiento y dotación de la figura del mediador, así como la implicación de las administraciones locales a través de planes sociales de compensación y solidaridad con los sectores más desfavorecidos.*

**LA EDUCACIÓN** debe ser en el principal instrumento para la construcción de una cultura de paz, ya que posibilita el aprendizaje de la no violencia activa mediante el impulso del diálogo, la tolerancia, la solidaridad, el respeto de los derechos humanos y la búsqueda permanente de la justicia. En este sentido, los centros educativos son espacios privilegiados para que los niños, niñas y jóvenes aprendan a vivir juntos, desarrollen las capacidades necesarias para convertirse en ciudadanos que defiendan y favorezcan valores como la no discriminación, la tolerancia y la solidaridad y, lo que es más importante, los pongan en práctica.

En las actuales circunstancias de debate y reforma educativa, con próxima aprobación de la LOE y posteriormente su aplicación en Andalucía, es necesario adaptar el marco legislativo para conseguir centros educativos con un adecuado clima escolar que nos permita educar y enseñar. Es necesario, no sólo realizar un análisis detenido sobre los motivos que están generando conflictividad en los centros educativos, sino dotarnos de las medidas necesarias para prevenirlos y erradicarlos.

Las principales consideraciones y exigencias que planteamos en la perspectiva de la mejora de la convivencia escolar son las siguientes:

- La implicación de la familia en el proceso educativo de sus hijos e hijas. Esta precisa participación es una reclamación y demanda permanente que desde nuestra organización hemos venido argumentando como principio básico de éxito escolar. Prevenir la conflictividad escolar es tarea de todos y todas, trabajadores de la enseñanza y padres y madres.

- La especial dedicación que desde la escuela debe darse a la función tutorial. Para ello, evidentemente, el profesorado ha de contar con carga horaria que le permita desarrollar planes de modificación de conducta, de mediación escolar o de dinámica de grupos.
- La reducción de la ratio en las aulas. Con el actual volumen de niños y niñas en muchas aulas andaluzas es realmente difícil estar próximos al alumnado y no sólo mejorar sus niveles curriculares.
- La ampliación de los recursos de la Orientación Escolar. Estos han de estar adscritos necesariamente y en todos los casos a los propios centros escolares y no sólo a los IES. Los equipos necesarios han de estar adecuadamente dotados con nuevos perfiles profesionales que la nueva realidad escolar está imponiendo tales como trabajadores y educadores sociales o mediadores educativos. Todo ello orientado, tanto a la prevención como a la denuncia del maltrato escolar.
- El establecimiento de la figura del mediador. La función del mediador es la de ayudar, como elemento neutral, en la resolución de conflictos siendo imprescindible que consiga que todas las partes lleguen a un acuerdo. La mediación escolar encierra una experiencia de aprendizaje para quienes participan de ella, conectando a las personas con sentimientos, valores, respeto a los demás, evaluación de las posibles opciones. Desde CC.OO. creemos que esta figura tiene sentido en sí misma y no puede ser desarrollada por otros profesionales que deban compartir otras tareas. Hablar

por lo tanto de la figura del mediador o mediadora significa, evidentemente, hablar de disponibilidad y por lo tanto de carga horaria.

- El fomento entre el profesorado de la formación adecuada relacionada con la convivencia escolar, incluyéndose el acoso entre compañeros. En tal sentido debe introducirse en la formación inicial de todo el profesorado un área relacionada con la convivencia escolar donde se aborden los marcos sociológicos en el que se desenvuelve la convivencia en la sociedad actual, las razones para enseñar a convivir, el papel que juega el docente en las competencias socio emocionales, las habilidades sociales, la dinámica de grupos o el control del estrés. Es evidente la necesaria educación en valores y en el respeto a la diferencia si queremos realmente prevenir la conflictividad en las aulas.
- La articulación, desde los gobiernos municipales, en colaboración con las escuelas, de planes sociales, fundamentalmente en barriadas, de compensación y solidaridad para familias marginadas a fin de reducir el número de alumnado que sufre el fracaso, la desmotivación y los conflictos; así como el establecimiento de alternativas de ocio y tiempo libre para esta población infantil y juvenil.

### Nuevo Servicio del Sindicato

## ASESORÍA ONLINE

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

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



**CC.OO.**  
**RESPONDE**


**ARAGÓN**

## Por fin han sido transferidos a Aragón los maestros de instituciones penitenciarias

*Con siete años de retraso, han sido transferidos a Aragón los 11 maestros de Instituciones Penitenciarias que tenían su destino en las cárceles aragonesas de Daroca y Zuera en la provincia de Zaragoza y de Teruel. También se han transferido cuatro plazas vacantes más -tres nuevos cupos más un cuarto para asumir la comisión de servicios en que se encontraba uno de los maestros transferidos- con lo que la transferencia definitiva ha sido de quince maestros*

**EN LA MESA** Técnica convocada por el Departamento de Educación se ha acordado que estos funcionarios docentes recibirán desde el 1 de enero de 2006 las retribuciones que son de aplicación al Cuerpo de Maestros en Aragón. Tendrán la antigüedad en el cuerpo desde que ingresaron como maestros de instituciones penitenciarias, según les reconoce el Real Decreto 1203/1999 de integración, y la antigüedad en el centro que proceda en cada caso en igualdad de condiciones que el resto de maestros, etc.

En lo que respecta al reconocimiento de sexenios, para los que ya se ha cum-

plido el requisito de antigüedad, se les reconocerán de oficio, abonándoseles a partir del 1 de enero de 2006. Los sexenios que venzan en el futuro -sea cual sea el tiempo que falte para su cumplimiento- será necesario aportar también 100 horas de formación, que se realizará desde el 1 de enero de 2006.

A partir de ahora este personal podrá participar, en igualdad de condiciones con el resto de maestros, en concursos de traslados, concursillos, licencias por estudios, comisiones de servicios, acceso a las ayudas de acción social y plan de pensiones, etc.

Desde el punto de vista funcional, la

educación impartida en los centros penitenciarios se adscribe en la Educación Permanente de Personas Adultas. Aún está pendiente de concreción bajo qué fórmula se hace esta adscripción: aulas dependientes de un centro de EPA, sección de EPA, o incluso centro independiente.

Por último, en la reunión de la Mesa Sectorial que se celebre a primeros de febrero los se formalizarán los acuerdos pactados en la Mesa Técnica, lo que pondrá punto final a la transferencia de estos funcionarios, demandada desde hace tiempo por CC.OO., y que ha sido objeto de una larga y penosa movilización por parte de los maestros afectados.


**ASTURIAS**

## Educación actúa al margen de la ley en materia de salud laboral

**CC.OO.** viene denunciando la pasividad de la Consejería de Educación en lo relativo a la vigilancia y cuidado de la salud laboral del personal docente. Hasta la fecha no ha obtenido respuesta a la petición sindical de abrir un proceso de negociación que culmine con la planificación de las acciones de vigilancia de la salud y la dotación de recursos adecuados para desarrollar la labor preventiva.

Mientras tanto, año tras año, se deterioran las condiciones de salud de los docentes, con consecuencias negativas tanto para los propios trabajadores como para el servicio público educativo. Ante la persistencia de esta situación, en el último pleno del trimestre pasado la Junta de Personal decidió denunciar

ante la Inspección de Trabajo el conjunto de ilegalidades en que viene incurriendo la Consejería de Educación.

Tras la denuncia, la Consejería ha enviado a los centros dos circulares con las que pretende salvar el cumplimiento de sus obligaciones legales, pero sin la perceptiva consulta con los representantes de los trabajadores.

Por ello, CC.OO. denuncia que la Administración emprende acciones con carácter unilateral sin haber consultado ni permitido la participación de los trabajadores ni de sus representantes; no ha impartido la formación necesaria en esta materia a ninguno de sus trabajadores; ordena a los centros la elaboración de un Plan de Emergencia sin especificar en

quién recaerá dicha responsabilidad y traslada a los propios centros la responsabilidad de comunicar las situaciones de riesgo y la solicitud de evaluaciones específicas de riesgos, olvidando su obligación de realizar una evaluación inicial de riesgos en todos los puestos de trabajo.

Además, según CC.OO., con estas circulares, la Consejería sobrecarga con nuevas funciones y responsabilidades a los centros, particularmente a sus equipos directivos, en un intento de eludir sus propias obligaciones y simular un cumplimiento de la ley.

El sindicato insta una vez más a la Consejería a que abandone estas actitudes prepotentes y cumpla sus obligaciones de la única manera posible.



## Retribuciones 2006: Paradojas salariales

**DADO** que el Gobierno regional del PP parece dar prioridad a sus intereses estrictamente de partido, es decir, hacer oposición al Gobierno central, antes que afrontar sus obligaciones y compromisos con las ciudadanas y ciudadanos, en Castilla y León se dan situaciones paradójicas, como que la Administración pretenda negociar las retribuciones después de haber aprobado sus presupuestos

Por un lado, la aplicación del Acuerdo con el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) de 28 de julio de 2005 sobre medidas retributivas para empleados públicos, establece un incremento en las retribuciones para todos los empleados públicos (personal laboral y funcionarios). Según la disposición adicional undécima del convenio colectivo del personal laboral de la Junta, estas mejoras retributivas de carácter básico deben contar con el acuerdo de la Comisión Paritaria. Ahora bien, si desde la firma del Acuerdo con el MAP (28 de julio), que ya se sabían las retribuciones para el 2006, no se ha convocado la Comisión Paritaria hasta el día 11 de

enero (con carácter de urgencia), no cabe menos que preguntarse si la Junta de Castilla y León quiere negociar sobre retribuciones o cobrar socialmente los beneficios de los acuerdos que firman (y pagan) otros.

Respecto a las retribuciones del personal docente, la promesa de desbloqueo de las negociaciones del Consejero de Educación tiene que darse por incumplida en todos sus términos, y la Consejería no solo no está dispuesta a aplicar al revisión pactada en el Acuerdo de 1999 sobre homologación, sino que tampoco tiene ninguna prisa en negociar la componente autonómica del complemento específico para lo próximos años. Ahora bien, los presupuestos de 2006 ya están aprobados.

Conclusión: la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Castilla y León no está dispuesta ni a firmar los "cheques" que pretende cobrar la Junta a cuenta de lo que se negocia en el Estado, ni ha a pasar la factura de lo que se debe a empleadas y empleados públicos por los acuerdos que no se cumplen en el ámbito territorial.

## Los "arreglos" escolares impedirán un año más la "construcción" de plantillas

**UN AÑO** más la Consejería de Educación de Castilla y León aboca a los docentes de la comunidad y a sus representantes sindicales en la Mesa Sectorial de Educación a una "negociación" de plantillas sobre la base de lo que tradicionalmente se han denominado "arreglos escolares". Estos "arreglos", que en los ámbitos de negociación provincial más se acercan a "mercadillos", no son sino el sucedáneo de una verdadera negociación de las plantillas docentes que la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Castilla y León viene reclamando año tras año, y cuyo resultado debería plasmarse en un "Acuerdo

Marco de Plantillas" compromiso contraído por el presidente del Gobierno de la comunidad autónoma, nunca cumplido.

Mientras la Administración educativa no decida cambiar sus políticas de gestión de las plantillas y mejore su voluntad política de negociar con las organizaciones sindicales un sistema racional para dicha gestión, la comunidad educativa de Castilla y León seguirá sufriendo unos "arreglos escolares" que no ponen fin a ninguno de los desarreglos que no permiten una sólida construcción de las plantillas (ratios, desplazados, provisionales, atención a la diversidad, etc.).



## La oferta de empleo público docente de 2006 se adecuará al nuevo sistema de acceso a la docencia

**LA ADMINISTRACIÓN** educativa no convocará la oferta de empleo público docente antes de finales de marzo para que las oposiciones se realicen según el nuevo sistema de acceso a la función docente que se establezca en desarrollo del Acuerdo Laboral para la enseñanza pública pactado por el Ministerio y los sindicatos. De esta forma se atiende a la petición formulada por la Federación de Enseñanza de CC.OO.

La oferta de empleo de 2006, que se centrará en el Cuerpo de Secundaria, se negoció en la Mesa Sectorial de enero y se concreta en 400 plazas, distribuidas de la siguiente manera: 382 para el Cuerpo de profesores de Secundaria y 18 para el Cuerpo de profesores técnicos de FP.

CC.OO. acudió a la negociación con los siguientes criterios: la oferta debe ser escrupulosa y matemáticamente atenta a los acuerdos de mantenimiento del empleo que la Administración tiene suscritos con nuestro sindicato, entre otros. Deben solucionarse los problemas que se vienen arrastrando en algunas especialidades, a fin de que los acuerdos puedan cumplirse en su integridad desde el momento mismo de la adjudicación de comienzo de curso.

Siempre dentro de estos márgenes, CC.OO. exige que la convocatoria se realice según el nuevo modelo de acceso pactado en el Acuerdo Básico Laboral, que prevé la máxima valoración posible de la experiencia docente en el concurso-oposición y la celebración de una prueba única en la fase de oposición. Por otra parte, el sindicato estará atento al equilibrio de la oferta con respecto a las que convoquen otras comunidades autónomas, particularmente en aquellas que no tienen lengua oficial.



CASTILLA-LA MANCHA

## Estabilidad es calidad

Más de 8.500 profesores (el 35%) de una plantilla de 24.772 no tienen destino definitivo, no están en sus destinos o son interinos. 5.500 profesores son interinos en la región, lo que representa más del 22% de la plantilla

**UN AÑO** más CC.OO. denuncia la nula voluntad de la Consejería de Educación y Ciencia de sacar a concurso general de traslados las plazas existentes y consolidadas desde hace ya más de diez años. El concurso dejó hace años de ser el único instrumento de movilidad de los funcionarios docentes, ya que han aumentado de forma espectacular las "comisiones de servicio", es decir desplazar a docentes a un destino concreto de forma libre y discrecional por parte de la propia Consejería de Educación. Esas plazas son para este curso más de 2.000.

Ante estos datos, consideramos ineludible que en este curso se aborde de una vez la creación, no sólo de aquellas plazas necesarias para dar destino a todas las personas provisionales o en expectativa, sino que además sean ocupadas por concurso de traslados todas aquellas plazas que de forma injustificada vienen siendo ocupadas año tras año en comisiones de servicio.

Esta situación genera en los centros una alta rotación en el profesorado curso tras curso. CC.OO. exige una estabilización de las plantillas de los centros educativos que evite la alta movilidad de profesorado.

Consecuentemente rechazamos la propuesta de la Consejería en su política de plantillas, que condena a sus docentes a no poder acceder a una plaza definitiva cerca de su lugar de residencia, cuando esta plaza existe desde hace años. Esta situación se agrava cuando hablamos del profesorado de FP, compensatoria, adultos, los equipos de atención lingüística para el alumnado procedente de la inmigración, Centros de Profesores, etc. alcanzando la inestabilidad en estos colectivos cifras intolerables.

Ante esta situación, CC.OO. exige plantillas suficientes y estables en todos los centros de la región, porque consideramos que en educación "estabilidad es calidad". Pide más plantilla de profesorado para poner en marcha la reforma educativa; para reducir las ratios, no podemos seguir tolerando que en muchas ciudades de la región los grupos de niños y niñas de tres años sigan estando a 25 alumnos por grupo y con un solo profesor o profesora; para atender a las nuevas necesidades educativas que van surgiendo, sobre todo las de atender correctamente a la gran diversidad de alumnado; en definitiva, para conseguir más calidad educativa.

Para conseguir estos objetivos, CC.OO. ha propuesto a la Consejería de Educación medidas realistas y posibles que permitirían solucionar la problemática de las plantillas en Castilla-La Mancha. Estas medidas son:

- Movilidad de los docentes a través del concurso general de traslados, con el objetivo de que todas las vacantes existentes se oferten en los correspondientes concursos de traslados, creándolas en plantilla orgánica.
- Creación y salida a concurso de las plazas de Formación Profesional, Educación Compensatoria, Programas de Garantía Social, Educación de Personas Adultas, Equipos de Atención Lingüística, Centro de Profesores, etc.
- Una Oferta de Empleo Público lo más amplia posible y una convocatoria de más 2.000 plazas para este año, aplicando el nuevo sistema de oposiciones tal y como contempla nuestro Acuerdo con el MEC.



CANTABRIA

## CC. OO. demanda a la Consejería el desarrollo del Acuerdo Laboral Básico

**EN SU RECIENTE** encuentro bilateral con la Consejería de Educación, CC.OO. planteó la necesidad de avanzar en la negociación de las plantillas de Secundaria, paralizada en el primer trimestre por el asunto de la Oferta de Empleo Público

El sindicato propone adoptar medidas para ajustar las plantillas jurídicas a las necesidades reales antes del fin de la legislatura, es decir, en un año como máximo.

Además, CC.OO. planteó en la Mesa la urgente necesidad de abordar el desarrollo del Acuerdo Laboral Básico firmado con el MEC en los aspectos de competencia autonómica que van desde la reducción de jornada de los mayores de 55 años hasta las mejoras retributivas.

Asimismo, el sindicato pidió a la Administración que presente en marzo el Plan Regional de FP en el Consejo Regional. En cuanto a la FP Reglada, hubo coincidencia en que hay que tomar medidas a partir de las conclusiones de la mesa de negociación abierta para darle un impulso en un momento de graves problemas sobre todo en los Ciclos Formativos de Grado Superior con ofertas formativas con muy poco alumnado.

Por otra parte, CC.OO. insistió en la demanda que había formulado en el Consejo Escolar de Cantabria para que la Consejería presente una evaluación del plan de actuación de legislatura hecho público en septiembre de 2003. En este sentido, el sindicato señala que "carece de sentido seguir presentando planes de actuación anual sin revisar y evaluar convenientemente el grado de cumplimiento del plan plurianual".

Finalmente, CC.OO. recordó a los responsables de Educación su promesa de plantear unos cauces de interlocución con todos los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Cantabria, incluidos los del PAS, tal como se comprometió en noviembre pasado la propia Consejería.

## Acuerdo de reconocimiento de estadios para los docentes de la concertada

**SE HA FIRMADO** en Cataluña el Acuerdo entre patronales, administración y sindicatos sobre estadios para los docentes de la enseñanza concertada, que reconoce la homologación retributiva del profesorado de este sector con el de la enseñanza pública a partir de un complemento específico de cinco estadios de promoción docente.

Las condiciones para merecerlos y el procedimiento es similar en la forma e igual en el fondo que para el profesorado de la pública: contabilizando seis años de experiencia docente, valorando la formación regulada en el convenio y reconociendo los ámbitos de responsabilidad y representatividad que ya ejercemos normalmente en los centros por ser y desempeñar nuestra profesión, la docencia.

Se ha partido del reconocimiento de toda la vida laboral en lugar del reconocimiento exclusivo desde el año 1988 (fecha en que se inició el pago delegado en Cataluña) como pretendía la adminis-

tración. El precio a pagar ha sido dividir esta antigüedad entre nueve para establecer los estadios con los que cuenta cada persona de los centros. A cambio la administración durante un período transitorio (hasta septiembre de 2007) solo contará la antigüedad en los centros sin reclamar ningún otro mérito.

El gran caballo de batalla ha sido el calendario de aplicación, de una propuesta de homologación a diez años de la parte patronal-administrativa frente a cinco de la parte sindical, hemos conseguido fijarlo en seis. Uno de los logros más importantes ha sido incluir al profesorado recolocado en este acuerdo, cuando tanto la administración como la patronal han intentado desde el principio aparcarlos y considerarlos en una futura negociación de centros en crisis.

CC.OO. considera que estos acuerdos son grandes triunfos que mejoran las retribuciones de una gran mayoría de profesorado de los centros concertados.

### OPINIÓN

## Primer Acuerdo en la Mesa General de Universidades

**EL PASADO** 22 de diciembre de CC.OO., UGT y CSIF firmaron un acuerdo retributivo que recoge algunas de las reivindicaciones históricas de CC.OO.

Tras los años de gobierno de CIU, que se negó a constituir la Mesa de Universidades, el tripartito promovió la creación de la Mesa General de Universidades Públicas Catalanas, de la que forman parte las siete universidades públicas de Cataluña, los sindicatos (en la que CCOO tiene mayoría absoluta) y está presidida por el director general de Universidades de la Generalitat.

El acuerdo contempla los siguientes puntos: equiparación con la Función Pública Catalana a partir del año 2005 del incremento salarial (IPC) para todo el Personal de las Universidades; recuperación

del poder adquisitivo del PDI funcionario del período 2000-2005, que supone un 4.5% consolidable; incorporación de todo el Personal de las Universidades Públicas Catalanas en el nuevo Fondo de Pensiones de la Generalitat (0.5% anual a partir del 2004); equiparación del PAS-Funcionario al PAS-Laboral en lo conseguido en la Mesa de Convenio para el 2004 (0.8% consolidable y 0.2% no consolidable y un 0.5% consolidable para el 2005; y mejoras en el complemento autonómico para todo el PDI, a partir del 1-1-2006 el importe del complemento autonómico de docencia e investigación pasa de un 50% a un 75% de los actuales sexenios y quinquenios estatales y a partir del 1-1-2008 pasarán a 100% (lo que representará cobrar dos veces los quinquenios y sexenios estatales).

## Tras la reunión con el presidente Ibarra, comienzan las negociaciones

**POR FIN** el pasado día 17 de enero se celebró la esperada reunión de los sindicatos de enseñanza con el presidente de la Junta de Extremadura, Juan Carlos Rodríguez Ibarra, en la que aceptó el planteamiento sindical de establecer un compromiso básico para mejorar la calidad del Modelo Educativo extremeño y las condiciones laborales y profesionales de los docentes.

La propuesta sindical unitaria contempla una serie de mejoras para los centros y el profesorado que afecta al incremento de plantillas, mejoras retributivas y laborales, la seguridad jurídica, las condiciones de itinerancia, la salud laboral, el acceso al empleo mediante una amplia oferta y mejoras para el profesorado interino.

Asimismo, establece una serie de compromisos individuales y colectivos para potenciar la implicación de los trabajadores en el logro de los objetivos estratégicos de la educación en Extremadura. Mejora de los resultados escolares, de la convivencia en los centros, aplicación didáctica de las TIC, atención a la diversidad, apertura de los centros al entorno y relaciones con las familias.

Estas mejoras retributivas, en parte lineales y en parte ligadas a objetivos concretos, están estimadas en 300 euros mensuales, con un plazo de aplicación en dos o tres años y con efectos desde enero de 2006.

Para CC.OO. "sería un error calificar esta propuesta de "carta a los Reyes Magos", porque se estaría desaprovechando el enorme esfuerzo sindical de lograr un consenso entre organizaciones que representan al noventa por ciento de los trabajadores del sector". Tras señalar que la filosofía de la propuesta es válida para todos los niveles educativos no universitarios, "el hecho de empezar por la Secundaria no es sino una consecuencia del orden del debate"



LA RIOJA

## La Consejería no publica la regulación de la jornada continua

*El establecimiento de un nuevo tipo de jornada escolar no ha de servir en ningún caso para reducir los servicios que se prestan en el centro educativo, sino para incrementarlos. Así, en todo caso, se garantizarán los servicios de comedor y transporte, adaptándolos, si fuera necesario, a las nuevas condiciones y horarios*

**COMO** se recordará, en el Acuerdo educativo alcanzado en febrero del pasado año la Consejería de Educación se comprometió a promulgar la regulación de la jornada continua en los centros de Educación Infantil y Primaria durante 2005. Mucho tuvo que ver CC.OO. en la configuración final del Acuerdo y con que apareciera este compromiso. Como la Consejería ha incumplido su compromiso, CC.OO. pedirá en la próxima Mesa Sectorial que se acelere la tramitación de la Orden, y que si fuera necesario se modifiquen los plazos para posibilitar su implantación el próximo curso.

Aunque se han producido aportaciones de todos los sectores y se ha debatido en el Consejo Escolar, la decisión definitiva la tomará la Consejería de Educación, sin que medie acuerdo con los implicados.

No negaremos que se trata también de una reivindicación laboral, de ahí que aparezca en un acuerdo de condiciones laborales, pero es, sobre todo, una necesidad social y pedagógica. No se trata de imponer nada, sino de abrir posibilidades, de dotar a los centros de autonomía para establecer su jornada. Ahora sí hay una imposición. A partir de esa nueva Orden, se abrirán (más o menos, dependiendo de la redacción final) nuevas posibilidades.

CC.OO. parte de la consideración de que el actual modelo de jornada no se adapta a las actuales circunstancias sociolaborales, y merece tomar en consideración la posibilidad de modificarlo si lo estima conveniente la comunidad

educativa de cada centro. La autonomía de los centros educativos ha de contemplar la posibilidad de establecer, dentro de unas normas comunes, pero con la necesaria flexibilidad, la jornada más adecuada a sus características. Para poder establecer un nuevo tipo de jornada, por supuesto, habrá que contar con el acuerdo mayoritario del profesorado y de los padres y madres del centro, pero de ninguna manera podemos aceptar la exigencia de que participe en la consulta el 75% del censo de padres y madres y que además cuente con el apoyo de las dos terceras partes de los votantes. Con este sistema es preferible fomentar la abstención que el voto negativo para quien este en contra del cambio de jornada.

Entendemos que no hay sólo dos modelos de jornada -partida y continuada- sino que entre estos extremos cabe un modelo mixto con muchas variantes posibles. La Orden también debería prever la posibilidad de que las distintas localidades de los CRAs pudieran tener diferentes jornadas que fueran compatibles.

En cualquier caso, creemos que hay que garantizar que todos los centros sostenidos con fondos públicos oferten el mismo número de horas lectivas. Además, se tendrá que asegurar la oferta de actividades extraescolares, al menos, hasta el horario en que actualmente viene finalizando la jornada de tarde. Será necesario establecer mecanismos para que en el acceso a estas actividades extraescolares no se produzcan discriminaciones.



GALICIA

## En marcha el Plan Marco de Formación Permanente del profesorado

**EL IMPULSO** de la figura del coordinador de formación del profesorado en los centros y la potenciación de la formación docente en su centro de trabajo figuran entre los fundamentales objetivos Plan Marco de Formación Permanente del profesorado.

El nuevo plan supone la adaptación de la formación del profesorado a las necesidades del entorno escolar poniendo, así, fin al establecido en 1999. Se incrementa la formación de la modalidad a distancia así como los proyectos de formación en centro. Éstos últimos permitirán una formación adecuada y fundamentada en las necesidades del propio entorno de trabajo, así mismo, no se descuidan otras estrategias como las licencias por estudios, la formación por medio de cursos, etc.

En cuanto a los contenidos, se potencia la formación en nuevas tecnologías e idiomas. El profesorado de FP contará con un plan específico que estará integrado por programas específicos que comprendan y relacionen los siguientes aspectos: actualización de conocimientos científicos y tecnológicos, uso de recursos y equipamientos de los centros educativos, estancias en países europeos, formación en y por las empresas, formación en las necesidades del sistema productivo, formación en competencias transversales, orientación profesional, aplicación de las TIC, oferta formativa en la Unión Europea,...

El coordinador de formación en centros educativos será un profesor del centro elegido por el claustro de profesores en las escuelas de más de diez unidades, siendo el jefe de estudios el que se encargará de estas tareas en las que tengan un número menor de unidades.

Sus funciones serán impulsar la formación en el centro de trabajo, coordinar la formación del profesorado en las diferentes modalidades, áreas y temas, así como efectuar su seguimiento y evaluación. Para ello se beneficiará de una liberación horaria de dos horas semanales. CC.OO. exige que esta liberación no se aplique sólo a los coordinadores en centros de más de 10 unidades sino que se extienda también a los jefes de estudios de los centros pequeños que con estas tareas verán incrementado su trabajo.

## CC.OO. demanda un Plan regional para mejorar de la convivencia escolar

**CC.OO. EXIGE** la puesta en marcha de un Plan regional de mejora de la Convivencia con medidas organizativas y recursos que afronten las dificultades de los centros en esta materia que, junto al exceso de responsabilidad, son las principales causas de tensión docente en la Comunidad de Madrid

La mitad del profesorado madrileño señala los problemas de convivencia del alumnado como causa de bastante o mucha tensión, mientras que algo menos de la otra mitad sólo siente alguna o ninguna tensión por este motivo. Esta división del profesorado se mantiene tanto para la enseñanza pública como para la enseñanza privada de la Comunidad de Madrid. Según los datos desagregados para Madrid de la última Encuesta sobre opiniones y actitudes del profesorado, realizada por la FE de CCOO, el 54,3% del profesorado de la enseñanza pública y el 52,4% de la privada manifiestan sentir bastante o mucha tensión a causa de los problemas de convivencia de sus alumnos, mientras que algo menos de la mitad, el 44,8% de la pública y el 46,7% de la privada dice sentir sólo alguna o ninguna tensión.

El problema afecta en mayor medida al nivel de Secundaria que al de Primaria (el 57,3% del profesorado de Secundaria siente bastante o mucha tensión por esta causa, frente al 48,2% del profesorado de Primaria), aunque no existen diferencias significativas respecto a la titularidad de los centros, públicos y privados.

Las relaciones con los alumnos, sin embargo, no parecen un elemento de tensión importante, sólo 2 de cada 10 encuestados manifestó sentir bastante o mucha tensión por este motivo, mientras que la mayoría, el 78% de la pública y el 77,1% de la privada sólo siente alguna o ninguna tensión. Es decir, los problemas de convivencia causan una tensión considerable en la mitad del profesorado, aunque la estimación de la gravedad de dichos problemas es prudente por parte de la mayoría, de manera que casi la otra

mitad del profesorado no siente excesiva tensión por ellos.

En todo caso, los problemas de convivencia del alumnado aparecen como el principal elemento de tensión docente de una batería de factores propuestos entre los que la mayoría descarta como elementos de tensión importante: las relaciones con los alumnos, con los padres y las madres, con los compañeros, las situaciones genéricas de acoso psicológico, la inseguridad en la propia capacidad profesional y la inestabilidad en el puesto de trabajo. En todos estos casos, suele existir una proporción próxima al 20% de afectados por bastante o mucha tensión, frente a la que 7 de cada 10 sólo manifiesta sentir alguna o ninguna tensión para todas las causas de tensión analizadas.

El otro factor de tensión de cierta importancia lo constituye el exceso de responsabilidad que es reconocido como causa de bastante o mucha tensión por el 39,9% del profesorado de la pública y del 36,7% de la privada.

Para CC.OO. las alternativas a estos problemas deben centrarse en la planificación de estrategias para la convivencia basadas en mecanismos de resolución pacífica de los conflictos, así como en otros mecanismos de orientación e intervención ágiles -incluidas las sanciones- que permitan afrontar los problemas de relación y de comportamiento en los centros. El refuerzo de las tutorías, la reducción de las *ratios*, así como la responsabilidad compartida de los miembros de la comunidad educativa constituyen claves de un conjunto de medidas organizativas y de recursos que deben contemplarse desde una perspectiva global para toda la Comunidad de Madrid en un Plan regional de mejora de la convivencia. Este plan deberá tomar cuerpo en los correspondientes Planes de convivencia de centro, para los que el Gobierno regional deberá dotar de los recursos necesarios, cumpliendo de ese modo los compromisos adquiridos con la firma del Acuerdo Educativo del pasado mes de marzo.

## Aprobado el Acuerdo global de plantillas docentes

**CON LA** firma de CC.OO. el pasado 17 de enero se aprobó en la Mesa Sectorial de Educación el Acuerdo Global de Plantillas de Primaria y Secundaria que se aplicará en varios cursos. Con ello se cumple el compromiso adoptado en su día con los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza murciana.

El Acuerdo se enmarca en el desarrollo del Pacto Social por la Educación en la Región de Murcia que CC.OO. firmó en su día por la responsabilidad que queremos asumir en la defensa de la Escuela Pública, y para la mejora de las condiciones laborales.

Dos son los pilares en los que se fundamenta el Acuerdo: por un lado, la reducción de la carga lectiva del profesorado y su paso a horas de cómputo mensual, y por otro, sobre una disminución de la ratio legalmente vigente en el Real Decreto 1537/2003 en dos alumnos por aula.

Pero el alcance de dicho acuerdo es aún de mayor calado, pues además incluye otras mejoras tales como la reducción de dos horas lectivas para los mayores de 55 años, sin reducción de haberes; permiso parcialmente retribuido; establecimiento de las plantillas tipo en Primaria; generalización de profesorado de la especialidad de Servicios a la Comunidad en todos los IES; y mejoras en los cupos del profesorado de los centros de Secundaria.

En el concepto de Tutorías, consideración de una hora lectiva en Primaria, lo que supone una auténtica novedad, y en Secundaria y Bachillerato, la consideración de tres horas complementarias en este concepto.

Un avance de estas características en la red pública educativa hacía muchos años que no se producía, y aunque nuestras aspiraciones siempre puedan ser mayores, CC.OO. considera que hay que sentirse muy satisfechos por lo conseguido.



## CC.OO. valora negativamente las "pruebas sorpresa" a los alumnos

*Ya hace más de seis meses que el PP presentó su iniciativa de realizar una prueba de evaluación a los alumnos de los centros educativos del País Valencià y lo hizo examinando sin aviso previo a determinados alumnos de ciertos niveles educativos correspondientes a algunos centros*

**AHORA BIEN**, en estos momentos desde CC.OO. aún no conocemos ni el perfil de aquella prueba, ni los objetivos que se perseguían, ni su descripción técnica. Después de la valoración negativa que se hizo desde la comunidad educativa a esta acción, que había supuesto una interrupción en la vida escolar de los alumnos sin mejoras conocidas o evaluables, el conseller de Educación se comprometió ante el Consell Escolar Valencià a informar sobre los resultados y el diseño de las pruebas.

Así las cosas, nos ha sorprendido negativamente que el Instituto Valencià para la Evaluación de los Centros Educativos (IVECE) coordinado con la Conselleria de educación inicie una nueva ronda de evaluaciones "sorpresa" con el mismo talante que la vez anterior y con el mismo oscurantismo.

No podemos entender cuál es el resultado obtenido del primer intento ni el que se persigue conseguir en ésta segunda tanda. Tampoco sabemos cuál es el camino de la política educativa desarrollada por el PP valencià, que le diferencia de una manera tan notoria del resto de comunidades autónomas españolas (quizá se trata de ser un PP español solamente cuando conviene a los intereses del partido y estos no tienen relación con un sistema educativo común). Este modelo de evaluación dirigida sobre un sólo sector de la comunidad educativa, sin dar resultados ni explicar los objetivos no se parece tampoco a ningún modelo de evaluación de calidad europeo. Así que estamos ante una iniciativa no solamente extraespañola sino también extracomunitaria.

La prueba no forma parte de ningún plan destinado a mejorar la calidad de la enseñanza. Tampoco proviene de la aprobación de ninguna ley o decreto negociado con los agentes sociales y, técnicamente, no se puede saber si contempla matizaciones referentes a la enseñanza concertada o de titularidad pública, o por zonas geográficas, o por extracto social, ni se puede tener acceso a qué tipo de criterios servirán para diseñar los baremos evaluadores.

Con todo, lo que más nos preocupa es si estas pruebas servirán para destinar los recursos necesarios para subsanar las deficiencias: 5.500 profesores son interinos en la región, lo que representa más del 22% de la plantilla detectada o si estamos, de nuevo, ante una maniobra publicitaria de contenido vacío como tantas otras a las que nos tiene acostumbrados el Gobierno del PP.



## Se recuperan los anticipos de sueldo

**UNO DE** los últimos logros alcanzados en desarrollo del último convenio, 2004-2005, firmado por AFAPNA, CC.OO., y UGT, ha sido la recuperación de los anticipos de sueldo. Concepto, seguramente recordado por el personal con cierta antigüedad en la Administración Foral, que tuvo bastante éxito en los años 80, y que desapareció a principios de los 90. Se destinarán a este fin cuatro millones de euros cada año.

El acuerdo alcanzado, de aplicación a todo el personal fijo al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, incluido el personal de la Administración de Justicia dependiente de la misma, recoge que su regulación se basará en los siguientes criterios:

- El montante anual de los anticipos a conceder será de cuatro millones de euros.
- Esta cantidad se distribuirá proporcionalmente entre cada uno de los ámbitos de gestión: Educación, Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y Administración Núcleo. En caso de existir remanentes sin conceder en un ámbito concreto, se destinarán a cubrir las solicitudes de los restantes.
- Se podrán solicitar anticipos de dos, tres o cuatro mil euros, no pudiendo solicitar uno nuevo mientras se esté devolviendo otro anteriormente concedido.
- La devolución se realizará mediante descuento en nómina, en 25 cuotas sin intereses. En los meses de paga extraordinaria se descontarán dos cuotas.
- Para su solicitud existirá un plazo de dos meses, dentro del último cuatrimestre de cada año. Dado que esta medida se implantará una vez iniciado 2006, se establecerá un plazo transitorio de solicitud específico para este año.
- Los anticipos se concederán siguiendo, como único criterio, la fecha de presentación. En el Boletín Oficial se publicará la normativa de aplicación así como las formas y plazos de solicitud, acordándose agilizar su tramitación para que resulte efectiva a la mayor brevedad posible.

## La cláusula de revisión será del 1,7%

**OTRO EFECTO** importante del anterior acuerdo lo notaremos en breve, cuando se nos abone la paga de atrasos, consecuencia de la desviación (1,7%) del IPC de Navarra (3,7%), y se consolide a partir de este momento esa diferencia en nuestro salario. A todas estas cantidades, se le añadirá el 2% de incremento retributivo para el año 2006 que, a cuenta y a expensas de lo que se determine en la actual negociación del convenio, se aplicará ya en enero. Por lo tanto en enero, cobraremos la paga de atrasos del 1,7% y además tendremos un incremento salarial de 3,7%.



**ATLANTIS**  
seguros

el servicio  
asegurador de **CC.OO.**  
vinculado a la  
**docencia**

AUTO - HOGAR - ACCIDENTES - VIDA - PENSIONES

**VENTAJAS PARA TRABAJADORES DEL SECTOR DOCENTE**

- **25% de descuento** en el **Seguro del Automóvil**.
- **5% adicional** para **afiliados/as a CC.OO.** en nuestros seguros.
- Y si aseguras **tu coche** antes del **31/12/2005** te llevas **1 mes gratis...** y **2 meses** si, además, te haces un **seguro de Vida**.

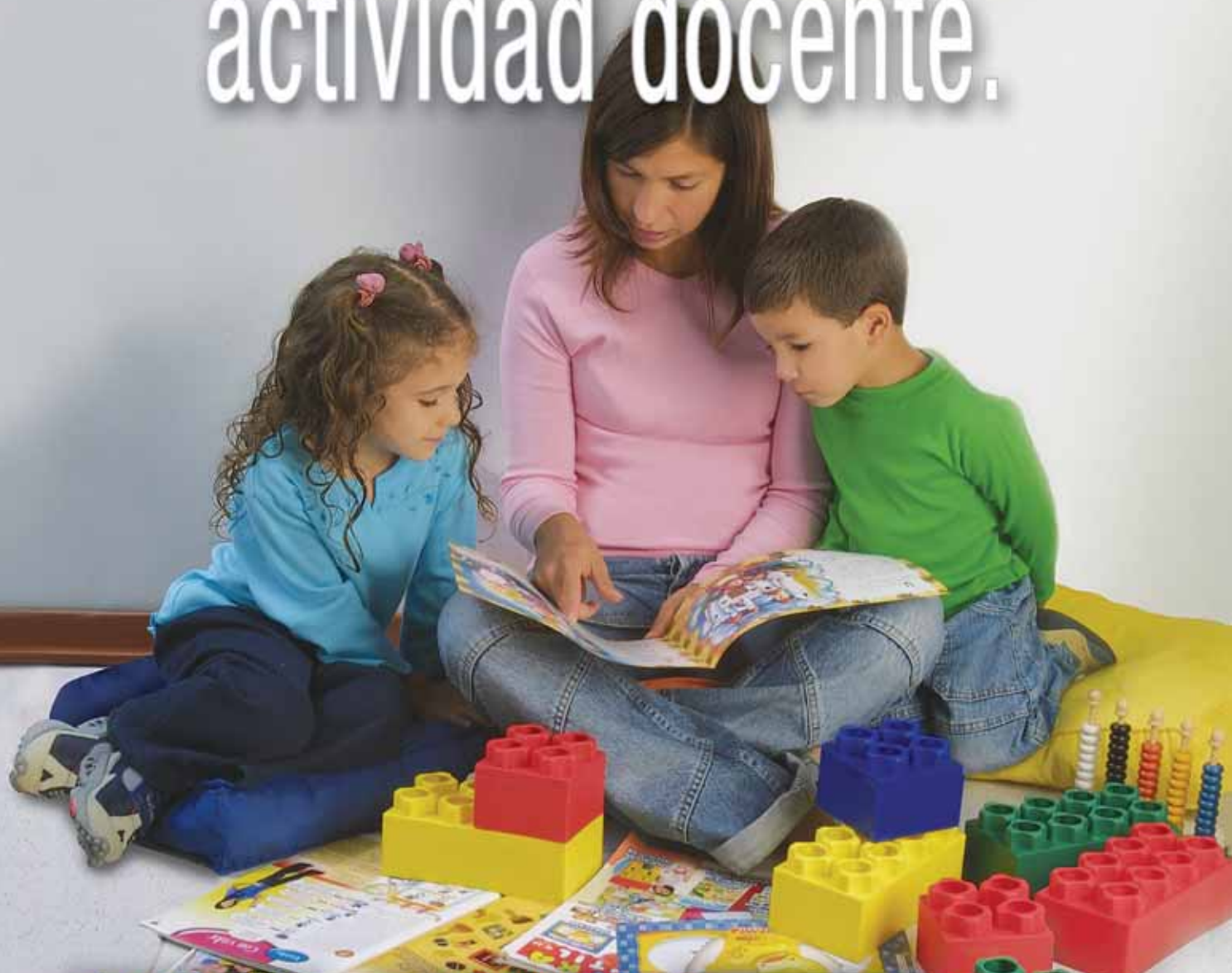
Si eres profesor, con nuestro **Seguro de Hogar** tienes cubierta la **Responsabilidad Civil** derivada de tu actividad profesional.

Infórmate ya en las **delegaciones** ATLANTIS o en el

**901 500 400**

[www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es)

# Estamos en cada actividad docente.



La pasión de educar

Si quieres suscribirte a alguna de estas revistas, visita nuestra página web: [www.ediba.com](http://www.ediba.com)