

# T.E.

# Extremadura

Trabajadores de la Enseñanza



NÚMERO 273. MAYO DE 2006

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



## Contra la violencia, CONVIVENCIA EN LOS CENTROS

### La Formación Profesional en el desarrollo de la ley de Cualificaciones



ENTREVISTA

**Miguel  
Coque  
Durán**

## Editorial

Contra la violencia, convivencia  
Por José María Rosado Montero ..... 3

## Noticias

Breves ..... 4  
Recorte de Prensa ..... 4

## Entrevista

**Miguel Coque Durán**  
Secretario de Formación y Empleo de la  
Unión Regional de CC.OO. de Extremadura... 5

## Enseñanza Pública

La vida en los centros y las  
negociaciones con la Consejería  
Por Antonio Serrano Lozano ..... 11

## Personal Laboral

Grado de cumplimiento del Acuerdo para la  
Mejora de las Condiciones de Trabajo y de las  
Prestaciones de los Servicios Públicos  
en la Junta de Extremadura  
Por Chelo Salazar Anselmo ..... 11

## Universidad

Estructura orgánica, modificación  
de RPT y Oferta Pública de Empleo  
Por Francisco José Llera Cáceres ..... 12

## Formación

Ofertas de formación para los trabajadores  
de enseñanza en Extremadura  
Por Pedro Lozano Goñi ..... 12

## Juventud y Empleo

Actividades para el verano  
Por Ana Enebral Peral ..... 12

## Buzón del Afiliado

**Colaboraciones**  
Navas del Madroño recupera su "tesoro  
republicano": La Misión Pedagógica de 1932.  
Por Antonio de la Cruz Solís ..... 14  
**Consultas** ..... 15



PÁGINAS CENTRALES (I - IV)

## Evolución de la Formación Profesional Ocupacional: hacia un sistema integrado

Por Jaime J. Fenollera de Miera ..... I

## La Formación Profesional Reglada

Por José Luis Giménez Sánchez ..... III

Entra en nuestra página web: <http://www.fe.ccoo.es/ex>



COORDINADOR  
Tomás Chaves Cano

CONSEJO DE REDACCIÓN  
María de los Angeles Bustamante Iglesias,  
Fernando Calvarro Acosta, Venancio Díaz Bermejo,  
Ana Enebral Peral, Francisco Llera Cáceres, Ana Narbón Romero

FOTOS: Álvaro Pulido Arévalo

BADAJOS  
Ramón y Cajal, 4-A  
Tels.: 924 22 41 04. Fax 924 22 92 92  
Laborales: 924 22 33 11  
e-mail: sebadajoz@fe.ccoo.es

CÁCERES  
General Yagüe, 2  
Tels.: 927 22 35 34-927 22 76 12  
Fax: 927 22 35 34  
e-mail: secaceres@fe.ccoo.es

MÉRIDA  
Avda. Juan Carlos I, 41  
Tel.: 924 33 00 18. Fax: 924 33 02 53  
e-mail: femerida@fe.ccoo.es

PLASENCIA  
Duque de Ahumada s/n  
Tel.: 927 42 40 86. Fax: 927 41 07 08  
e-mail: seplaseucia@fe.ccoo.es

EDITA  
Federación de Enseñanza de CC.OO. Extremadura

MAQUETACIÓN Y FOTOMECAÍNCA  
Graforama. Tel. 91 725 50 78

IMPRIME  
Gráficas Caro. Tel. 91 777 30 74



Impreso en papel reciclado

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

# Contra la violencia, convivencia en los centros



**José María Rosado Montero**  
Secretario General FE-CCOO  
de Extremadura

**UNO DE LOS DEBATES** centrales de la educación actual es la convivencia en los centros. Este debate se está abordando desde dos posiciones contrapuestas que responden a dos concepciones ideológicas: la conservadora y la progresista.

La visión conservadora se centra en la violencia y por tanto quiere intervenir para erradicarla. Se trata de restaurar "la autoridad perdida" y aplicar medidas disciplinarias, combate la educación comprensiva porque dificulta la adopción de medidas segregadoras cuestionando por ello el que "no se pueda apartar del sistema educativo a los que no quieren estudiar", "a los que molestan", "a los que dificultan que los buenos avancen". El incremento de la edad de escolarización es un obstáculo ya que impide medidas de expulsión o de selección del alumnado, propugnando vías como los itinerarios que suponen un sucedáneo a la alternativa de difícil defensa que sería reducir la edad de la escolarización obligatoria.

La visión progresista parte de la valoración de la democracia, de la igualdad de oportunidades y la justicia social como valores incuestionables. Las relaciones en el sistema educativo son vividas desde el enfoque de la convivencia. Este enfoque no mira solo hacia lo negativo o lo punitivo sino el conjunto de los aspectos que conforman la vida de los centros y, por tanto, se centra más en reforzar las dinámicas positivas, sin que ello suponga que no deban abordarse las medidas disciplinarias, o el refuerzo del respeto a las normas y las medidas para garantizar su cumplimiento.

**La visión progresista parte de la valoración de la democracia, de la igualdad de oportunidades y la justicia social como valores incuestionables**

CC.OO. viene trabajando para contribuir con aportaciones que permitan extender y desarrollar marcos de convivencia en los centros porque es el modelo que se ajusta a nuestras profundas convicciones democráticas, en ese sentido venimos desarrollando acuerdos con las administraciones, ofreciendo alternativas, propiciando situaciones de debate y de formación.

Además de animarnos nuestro compromiso con la educación democrática, estamos convencidos de que el modelo de la convivencia es el modelo eficaz y el modelo posible. Las recientes experiencias internacionales vienen poniendo en



evidencia el desastre de los modelos impositivos y militaristas. La actual situación de globalización, de diversificación, de inmigración, de profundos cambios culturales, sólo van a ser abordadas de forma adecuada tratando de integrar, con modelos adaptables a las nuevas situaciones en lugar de aferrarse a un pasado que nunca más va a volver.

**El conjunto de la comunidad educativa debe encontrar ámbitos de diálogo e intermediación para resolver las distintas problemáticas que se suscitan**

Los conflictos educativos como en cualquier otra esfera de la vida deben ser gestionados para progresar en lugar de considerarlos negativos "per se"; el conflicto es algo inherente a la vida, a los grupos humanos y los resultados de estos conflictos van a depender sobre todo de la actitud con que los afronten los distintos agentes que intervienen.

El conjunto de la comunidad educativa debe encontrar ámbitos de diálogo e intermediación para resolver las distintas problemáticas que se suscitan, esta es la esencia de la convivencia democrática. Cuando solo se mira a los intereses particulares de uno de los colectivos, la confrontación está servida, se crean las bases para transformar los conflictos en guerra, la pugna sin diálogo entre lo intereses de padres y madres, profesorado y alumnado transforma la convivencia educativa en guerra escolar y esta situación es sin lugar a dudas negativa para la educación y en especial para el servicio público educativo.

Por todo esto en Comisiones Obreras pensamos que mejorando la convivencia mejora el sistema educativo, ganamos todos y todas, ¡TU GANAS!



## Las convocatorias oposiciones para empleados públicos de la administración general

se publicarán hacia finales de este año, después de que se resuelva el concurso de ascensos de personal laboral en curso. Os recordamos que se acumulan las ofertas públicas del 2004-05-06, con un total de 1.251 plazas para Personal Laboral y 920 para funcionarios de la administración general. Os mantendremos informados.

## Las Jornadas La Convivencia Escolar en Extremadura

se celebraron en Mérida los días 3, 4 y 8 de mayo con notable éxito. Las jornadas fueron inauguradas por Eva M<sup>a</sup> Pérez, Consejera de Educación de Extremadura y nuestro secretario general de la federación de enseñanza de Extremadura, José M<sup>a</sup> Rosado, y fueron clausuradas por Julián Carretero, secretario de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura. En las jornadas se han analizado distintos programas de convivencia en centros tales como el IES Miguel Tarradell de El Rabal (Barcelona) y el IES Sierra de la Mesta de Santa Amalia (Badajoz). Todos los asistentes han elogiado la calidad de los ponentes de las jornadas.

Con el lema **Prevenir los riesgos laborales es posible y necesario** se ha celebrado un año más el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 28 de abril.

En esta ocasión, la Federación de Enseñanza pretende hacer un llamamiento a todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza para que tomen conciencia de la necesidad de no dejar la salud al azar. La prevención de riesgos laborales no es un juego de la suerte, es una obligación de la administración educativa y de los empresarios del sector: cambios en la organización del trabajo y en las estrategias de gestión de personal evitarán la exposición a los riesgos psicosociales y permitirán lograr un trabajo más saludable.

Para conmemorar este día, se han realizado variados actos: paros simbólicos de 10 minutos en las empresas y concentración en la Avenida de Colón de Badajoz. Asimismo, en los actos realizados con motivo del 1 de mayo, también se ha incidido en estos aspectos, y se ha recordado a las 37 víctimas mortales en accidentes laborales ocurridas durante el pasado año 2005.

## recortes de prensa

**“CCOO acusa al ministro de Administraciones Públicas de carencia de rigor y falta de respeto al movimiento sindical y a los empleados públicos, al dar por cerrado un proceso de negociación aún inconcluso”**

(TRIBUNA DIGITAL de 30-3-2006)

**“Ninguna región ganará o perderá con la nueva financiación”  
“CCOO se mantendrá vigilante para que se mantenga la equidad”**

(Miguel Ángel García Díaz, director del gabinete económico estatal de CCOO, en el *diario HOY* de 31-3-2006 y en el *PERIODICO de Extremadura* de 1-4-2006, respectivamente)

**“Las leyes mudaban con lo Gobiernos mientras los indicadores educativos no mejoraban”  
“Las autonomías deberían de ser generosas y afrontar una segunda descentralización”**

(José Campos, secretario general de Enseñanza de CCOO, y otros, en artículo titulado **“una educación hacia la cohesión social”** publicado en el diario *EL PAIS* de 3-4-2006)

**“CCOO espera que la nueva ministra cumpla los importantes acuerdos educativos y laborales e impulse la reforma universitaria”**

(Nota de prensa distribuida a los medios el 7-4-2006)

**“Ocultar el acoso, otra forma de violencia contra las mujeres”**

(M<sup>a</sup> José Pulido, secretaria de la mujer de CCOO de Extremadura, en la sección Tribuna Extremeña del *diario HOY* de 3-4-2006)

**“El reconocimiento social del profesorado es nuestra gran asignatura pendiente”**

(José Campos, Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO, en la revista *ESCUELA* de 23-3-2006)

**“Junta y sindicatos firman el convenio para crear servicios propios para la prevención de riesgos laborales”**

(Diario *HOY* 29-03-06)

Miguel Coque Durán / *escritora*

# “Formación de los trabajadores extremeños en el siglo XXI”

por Redacción TE Extremadura



**Miguel Coque Durán.** Secretario de Formación y Empleo de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura, representante de Comisiones Obreras en el Consejo General de Empleo del SEXPE, en el Consejo de Formación Profesional de Extremadura y en la Comisión Paritaria Territorial de Extremadura de Formación Continua. Es Presidente del Patronato FOREM-Extremadura.

## ¿Qué avances más significativos consideras que se han materializado en Extremadura, en materia de F.P., en tu trayectoria como responsable de Formación?

La constitución y puesta en funcionamiento del Consejo de F.P. de Extremadura y la aprobación, el pasado diciembre, del I Plan de Cualificaciones y F.P. de Extremadura. Dos reivindicaciones de CC.OO. explicitadas en el IV y V Plan de Empleo de nuestra comunidad, que avanzan en la idea de integrar todas las posibilidades que tiene la F.P., independientemente de la consejería que ofrece la oferta formativa.

El camino hacia la sectorialización de la formación continua en Extremadura en su vinculación con la negociación colectiva es un reciente avance en el que tendremos que profundizar, sindicatos y empresarios.

## ¿Qué papel debe jugar CC.OO. en políticas de Formación Profesional en nuestra región?

Seguir apostando por la integración de los subsistemas de F.P., incidir en que ésta sea adaptada a un tejido productivo que genere productividad y empleo, y utilizar la negociación colectiva como herramienta dinámica que facilite su inclusión como instrumento de adaptabilidad y empleabilidad, y como garantía en la defensa de la estabilidad en el empleo.

Desde CC.OO. debemos iniciar el camino del desarrollo del Catálogo Modular de las Cualificaciones Profesionales en la formación ocupacional y continua para ofrecer, además de formación, acreditación reconocida social y laboralmente.

## ¿Por qué los avances en materia de formación de los trabajadores y trabajadoras son tan lentos?

Por un lado por una escasa cultura de los empresarios en incentivar la cualificación permanente del capital humano, al considerarla como un gasto y no una inversión. Por otro lado, las administraciones en su conjunto han realizado una apuesta deficitaria en propiciar fórmulas que validen y acrediten la formación profesional no reglada. Por parte de las organizaciones sindicales, y lo planteo como autocrítica, debemos apostar con más fuerza por incorporar la formación como un derecho en nuestras empresas.

## ¿Qué dificultades existen para que la integración de los tres subsistemas de formación profesional sea un hecho?

Consideramos que es necesaria la lealtad y coordinación sin ambigüedades por parte de Trabajo y Educación, contando con una dirección estratégica y única que aúne las diversas políticas



### **¿Crees que hay segmentos de la población activa en los que se debería propiciar más oferta de formación profesional?**

Tenemos un reto con más de 120.000 personas que tienen contratos temporales en Extremadura; fundamentalmente mujeres y jóvenes, y que por su situación laboral tienen más dificultades para acceder a la formación permanente. Por otro lado, debemos de estar atentos a dar respuestas formativas a más de 150.000 trabajadores y trabajadoras dependientes de la negociación colectiva autonómica, provincial o de empresa. Se trata de mejorar el tejido productivo a través del conocimiento y el aprendizaje.

### **¿Cuáles son las perspectivas en el contexto estatal que pueden tener una incidencia en nuestra comunidad?**

Se seguirá avanzando en el desarrollo reglamentario de la Ley 5/2002, de 19 de junio de Las Cualificaciones y la Formación Profesional hasta la publicación de la normativa relacionada con los Centros de Referencia Nacional, la Evaluación, reconocimiento y acreditación y las Cualificaciones, títulos y certificados en correspondencia con el desarrollo del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales que ya está elaborado al 50%. Creo, que podemos afirmar, que estamos tocando la posibilidad de aplicar el Catálogo Modular de F.P. en la formación ocupacional y continua e iniciar su certificación.

### **¿En materia de F.P. a qué acuerdos se ha llegado en el marco del Diálogo Social?**

Gobierno y Agentes Sociales, suscribieron el pasado 7 de febrero, un Acuerdo que sienta las bases para el desarrollo de un nuevo Sistema de Formación para el empleo, para la mejora de la competitividad, el empleo y el desarrollo, personal, profesional y social de los trabajadores, independientemente de su situación laboral. El citado Acuerdo se plasmará, legislativamente, en un Real Decreto que tratará de reflejar la realidad autonómica, de nuestro país, sin perder de vista y tratando de integrar, a su vez, la inserción de la formación profesional como materia de negociación colectiva. De esta manera se reforzará la concertación social entre gobierno y agentes sociales y se profundizará en la capacidad de gestión de las CC.AA.

### **¿Cómo valoras el papel de la Junta de Extremadura en materia de formación profesional?**

Considero que necesita creerse más el papel que puede jugar la F.P. como valor añadido a un tejido productivo extremo muy desequilibrado y plantearla como eje estratégico ante las debilidades estructurales del mismo. Tienen la oportunidad de gestionar la apuesta por un modelo más integral a través del I Plan de Cualificaciones y F.P. de Extremadura. Los impulsos intermitentes son muchas veces ineficaces, por eso en el periodo 2007-2013 deberían aprovechar financieramente parte de los recursos europeos para asumir la cualificación como la mejor medida para implementar sinergias relacionadas con el empleo. CC.OO. se lo va a seguir reclamando.

**En lo concreto, CC.OO. apuesta por el desarrollo autonómico del R.D. de Centros Integrados de F.P. y la puesta en marcha de su red coordinada**

en esta materia que tienen las distintas consejerías. Entendemos que desde la Junta de Extremadura debe de haber una apuesta decidida, alejada de los juegos ornamentales, por potenciar una formación profesional para la inserción en el empleo.

### **¿Cuáles son los ejes estratégicos a desarrollar en nuestra Comunidad de cara a la formación de los trabajadores?**

Todos aquellos de los que nos hemos dotado en el I Plan de Cualificaciones y que están estrechamente ligados al desarrollo de la Ley Orgánica 5/02 de Cualificaciones y F.P. y del decreto sobre Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

En lo concreto, CC.OO. apuesta por el desarrollo autonómico del R.D. de Centros Integrados de F.P. y la puesta en marcha de su red coordinada, tal y como se compromete en el Plan, que goce de al menos un centro relacionado con el sector Industrial o agrario y de otro con el de Servicios en cada una de las provincias y donde puedan articularse ofertas formativas en los tres subsistemas -reglada, ocupacional y continua-.

Sin lugar a dudas, el próximo R.D. sobre Procedimientos de Certificación y el de la Red de Centros de Referencia de familias profesionales posibilitarán certezas, aunque no carentes de dificultades, hasta conseguir un modelo adaptado al tejido productivo, que reconozca los procesos de formación formales y no formales, incluyendo el reconocimiento de la experiencia en el puesto de trabajo.

La orientación laboral a lo largo de la vida para trabajadores en activo o en desempleo debe ser un pilar de apoyo básico en la nueva arquitectura de la F.P.

# Evolución de la Formación Profesional Ocupacional: Hacia un sistema integrado

*La reciente firma del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y el desarrollo, pendiente en algunos aspectos, de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional nos sitúan en un camino, aún no totalmente definido, hacia la satisfacción de la que venía siendo una señalada demanda social, económica, laboral y política: la consideración de la formación profesional como un conjunto integrado de actuaciones dirigidas a incrementar el capital humano de los trabajadores y las trabajadoras. Un conjunto de actuaciones con tres objetivos esenciales: promover la formación a lo largo de la vida, integrar el reconocimiento procedente del sistema productivo y del sistema educativo e introducir transparencia en el sistema de cualificación laboral que rige las relaciones del mercado de trabajo.*

**Jaime J. Fenollera de Miera**

Director de la Fundación Formación y Empleo de Extremadura

## UNA MIRADA AL PASADO

*“Desde los albores de la humanidad han existido programas de entrenamiento, capacitación y desarrollo vinculados con la actividad laboral”*

(Miller, 1987)

Lo importante no era descubrir algo. Lo esencial en la historia de la humanidad ha sido que se haya prestado atención a la transmisión de los conocimientos y de las habilidades que aseguraban un mantenimiento adecuado de la actividad humana. Ya el código de Hammurabi (1800 a.C) recogía cierta regulación sobre las relaciones entre maestros y aprendices. Muy posteriormente, fueron los gremios los encargados de formar a quienes se dedicaban a un oficio. A partir de la revolución industrial, las profesiones antes liberales se asalariaron y surgió un nuevo marco de relaciones en las que se empezaba a cotizar el maestro sobre el obrero no cualificado, haciéndose los primeros con los puestos más lucrativos.

En estas últimas décadas, se están desarrollando los procesos de cambio tanto técnico y económico, como político y social, más profundos de los últimos tiempos. Los descubrimientos científicos aplicados a la tecnología de la producción permiten grandes avances de la productividad y unas mayores posibilidades de creación de riqueza. Por otro lado, el largo periodo de bienestar nacido de la posguerra ha generalizado y enraizado profundamente en nuestra sociedad el consumo masivo de bienes y servicios.

Hoy día, el proceso de innovación en la empresa se considera como un proceso de aprendizaje individual y colectivo. Ante esto, la formación profesional en general, y específicamente la formación continua, tiene una importancia trascendental como primer instrumento de política de empleo capaz de facilitar la incorporación de nuevas competencias profesionales a las cualificaciones de los trabajadores/as y de actuar como elemento dinamizador más importante para la estabilidad del empleo y para la propia competitividad empresarial.

Desde aquel punto de inflexión que supuso la revolución industrial hasta nuestros días, la impor-

tancia de la formación como factor de desarrollo social y económico y como elemento en el marco de las relaciones laborales ha ido en aumento. La rapidez con que se ha desarrollado la FPO ha supuesto la creación de sistemas formativos incoherentes, además de una escasa presencia de la formación en la negociación colectiva. Tanto la Ley 5/2002 como el nuevo Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo marcan la posibilidad de corregir esta situación.

En España, aunque existieron algunas iniciativas encaminadas a crear un sistema normalizado de enseñanzas profesionales, como tal, fue creado por la Ley de Formación Profesional Industrial de 1955 orientada a incluir las enseñanzas profesionales como parte del Sistema Educativo y que supuso la aparición de las Escuelas de Aprendizaje y Maestría Industrial, posteriores Centros Nacionales de Formación Profesional e Institutos Politécnicos. Dos años más tarde, en 1957, la Oficina Sindical de Formación Profesional Acelerada, estableció una serie de Centros, dependientes del Ministerio de Trabajo, en los que se impartían especializaciones muy concretas mediante cursos intensivos.

En 1964, el Ministerio de Trabajo diseñó el Plan Nacional de Promoción Profesional Obrera (PPO) con una serie de cursos de carácter ocupacional impartidos mediante centros móviles.

La política de Formación Profesional Ocupacional (FPO) española que hoy conocemos tiene su origen durante la década de los setenta. Poco después de ser aprobada la Ley General de Educación de 1970, se creó el Servicio de Acción Formativa (SAF) que asumía las funciones del PPO, organismo que, en 1975, asumió las competencias de empleo pasando a denominarse Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF). Este Servicio, en 1978, dio origen al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

La consolidación democrática y la crisis económica de los ochenta, llevaron a una reformulación del sistema de formación profesional. El Acuerdo Económico y Social suscrito en 1984 por los agentes sociales más representativos expresó la necesidad de adaptar las enseñanzas profesionales a las nuevas exigencias del mercado de trabajo. El sistema español actual de formación profesional ocupacional (no reglada) nace en 1985 con el Plan Nacional de Inserción y Formación Profesio-

nal (Plan FIP) y la creación del Consejo General de la Formación Profesional, integrado por la Administración, los agentes sociales y, a partir de 1997, las Comunidades Autónomas. También en este mismo año se crea el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Del debate y la participación de administraciones y agentes sociales, además de expertos, instituciones educativas y otros colectivos, surgieron el Proyecto para la Reforma de la Enseñanza (1987), la Propuesta para debate sobre la Reforma de la Enseñanza Técnico Profesional. (1988) y el Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo (1989). En 1990, la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) recogía gran parte de las propuestas contenidas en los anteriores documentos. En ella, se regulaba el nuevo subsistema de formación profesional reglada.

En 1992, se establece un nuevo subsistema de formación profesional: la formación continua, destinada a prevenir los cambios en el sistema productivo y favorecer el desarrollo de la carrera profesional mediante acciones destinadas a trabajadores/as en activo y regulada por los I y II Acuerdos Nacionales de Formación Continua (1993-1996 y 1997-2001) y, por último, el III Acuerdo de Formación Continua (2002 -), parcialmente interrumpido por una sentencia del Tribunal Constitucional sobre competencias autonómicas. Estos acuerdos tienen su reflejo en la formación de los trabajadores/as de la Administraciones Públicas en los Acuerdos de Formación Continua para las Administraciones Públicas (AFCAP). El subsistema de formación continua, en la actualidad se articula entorno a los contratos programa, vestigio de los anteriores planes intersectoriales y sectoriales de oferta, y un sistema de bonificaciones en la empresas de difícil implantación en las pymes.

El Consejo General de Formación Profesional redactó, en 1993, el I Programa Nacional de Formación Profesional, que supuso el primer planteamiento integrador de la formación profesional en España al intentar articular en un todo coherente los tres subsistemas de F.P.: reglada, ocupacional y continua. Durante su aplicación se llevó a cabo la elaboración del Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) y del Repertorio de Certificados de Profesionalidad del INEM y se creó la Unidad Interministerial para las Cualificaciones Profesionales. También en 1993, se aprueba una nueva regulación del Plan FIP, con la pretensión de introducir mayor calidad en el sistema de gestión de la Formación Ocupacional.

En 1996, se redacta el Acuerdo de Bases sobre políticas de Formación Profesional con los princi-

pios básicos y las líneas generales del Nuevo Programa, y es el marco de referencia de la política de Formación Profesional hasta la entrada en vigor, a principios de 1998, del II Programa Nacional de Formación Profesional. Este Programa arranca con la novedad de la participación de las Comunidades Autónomas, incluidas desde 1997 en el Consejo General de la Formación Profesional, y plantea el Sistema Nacional de las Cualificaciones, que promueve la formación a lo largo de la vida a través de la integración de los tres subsistemas de formación profesional.

En 1999, se creó el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) como instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, con una serie de objetivos relacionados con la creación e implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y el seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

### DESDE EL PRESENTE MIRANDO AL FUTURO

Tras el desarrollo de la formación profesional ocupacional iniciado en la década de los setenta, nos encontramos, tres décadas después en un momento crucial. Crucial por los cambios que anuncia el reciente **Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo** y crucial porque un cierto halo de descrédito y un incipiente desgaste hacen esos cambios más necesarios que nunca.

Si bien es innegable el efecto positivo que las iniciativas de formación profesional han tenido sobre la formación del capital humano en los últimos años, no debemos olvidar que el sistema también ha tenido errores, quizá los propios de un sistema relativamente joven y que además ha nacido y se ha desarrollado en épocas de profundos cambios.

Varios estudios evidencian la dudosa adaptación del catálogo del Plan FIP a la realidad del sistema productivo, divergencia que se acentúa cuando lo estudiado, en lugar del catálogo de especialidades, es el censo de especialidades homologadas en los centros colaboradores. Una excesiva rigidez normativa priva al subsistema de FPO de respuestas ágiles y eficaces.

Por el contrario, la formación continua carece de catálogos estructurados, lo que permite una respuesta ágil a necesidades concretas, pero dificulta su acercamiento a cualquier sistema homologable de cualificaciones, provocando una creciente desvalorización de las acreditaciones y diplomas obtenidos.

No se puede olvidar la existencia de un sistema

de orientación laboral (OPEA) regulado por una normativa férrea y obsoleta, basada en criterios más numéricos que de eficacia, más o menos suavizada desde su transferencia a las CC.AA., cuya actuación es, hoy, absolutamente independiente respecto a los sistemas de formación profesional y exclusivamente dirigido a trabajadores/as desempleados/as.

Con carácter general, los dos subsistemas, además de la orientación laboral, han estado caracterizados por desarrollos totalmente independientes sin ninguna convergencia y con una escasa orientación hacia la calidad, estando ésta más sujeta a la voluntad de la entidad ejecutora de la actividad que a los controles de la Administración correspondiente cuya principal preocupación, por otra parte, lógica y necesaria, ha sido el control de la ejecución económica.

La citada Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional contempla entre otras medidas: el desarrollo de un sistema, vertebrado por el Catálogo Nacional de las Cualificaciones (CNC), que permita el reconocimiento de los aprendizajes tanto formales, a través de enseñanzas regladas y no regladas, como no formales; la creación de los Centros Integrados de F.P., con la consiguiente mejora de la gestión de los recursos públicos, y el establecimiento de la red de Centros de Referencia, que debe permitir una mejor adecuación de la oferta formativa al sistema productivo, sin olvidar el desarrollo de sistemas de orientación.

El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo supone la integración efectiva de los dos subsistemas no reglados de F.P., continua y ocupacional; refuerza los derechos de la R.L.T. en lo referente a formación; flexibiliza la gestión facilitando el acceso a una oferta formativa modular ligada al CNC, independientemente del sector y la situación laboral; impulsa el papel de los Centros Integrados y propone una mejora de los servicios de orientación haciéndolos extensivos a los trabajadores/as en activo; además de asegurar la participación de las organizaciones sindicales y patronales en los órganos de dirección y planificación del sistema de formación para el empleo.

Ambas normas originan un contexto de evidente mejora respecto a muchos de los problemas surgidos en los modelos anteriores, al mismo tiempo que nos sitúan, como sindicato, ante nuevas responsabilidades: seguimiento y evaluación de los acuerdos y de las medidas que de éstos se deriven, difusión entre los trabajadores y trabajadoras del nuevo marco normativo y mayor presencia en la negociación colectiva de los aspectos relacionados con la formación y la carrera profesional.

# La Formación Profesional Reglada

José Luis Giménez Sánchez

Profesor de FP. Representante de CC.OO. en el Consejo Regional de Formación Profesional. Permanente Sindical en la Federación de Enseñanza

## DE DÓNDE VENIMOS

La primera ley educativa centrada exclusivamente en la Formación Profesional es la denominada Ley Industrial de 1955, que no llegará a ponerse en práctica hasta 1963, creándose con ella los Centros de Formación Profesional Industrial. Según la mencionada ley existían varios grados de formación: A) Preaprendizaje: Se cursaba durante 2 años a partir de los 12 años de edad, tenía un carácter propedéutico compensatorio con objeto de poder continuar en la siguiente fase. B) Aprendizaje: Se cursaba durante 3 años (reduciéndose luego a 2), a partir de los 14 años de edad, tenía por objeto el conocimiento elemental y práctico de una profesión. Otorgando el título de Oficialía Industrial en una de las 15 ramas posibles. Se desarrollaba en tres modalidades: escuela, mixta y complementaria. C) Maestría: Se cursaba durante 2 años a partir de la edad mínima 17 años, exigiéndose el título de oficialía. Al término de los estudios se obtenía el título de Maestría Industrial. El fin era la capacitación en todo lo referente al uso, manejo y conocimiento interno de herramientas y máquinas de

A) FPI: Se cursaba durante 2 años a partir de la edad mínima 14 años, exigiéndose el título de Graduado Escolar o el Certificado de Escolaridad (El haber permanecido al menos 8 años en EGB). Se estudiaban áreas formativas comunes, ciencias aplicadas en relación con la especialidad elegida y conocimientos técnico-prácticos propios de la especialidad. Al término de los estudios se obtenía el título de Técnico Auxiliar en alguna de las 21 ramas posibles. B) FPII: Para el acceso se requería el título de Técnico Auxiliar o el de Bachillerato, su duración era de 3 años, y al término del mismo se obtenía el título de Técnico Especialista en alguna de las 38 especialidades posibles. C) FPIII: Se ofrecía como elemento complementario del primer ciclo de enseñanza universitaria pero no se llegó a desarrollar entre otras cosas por la tendencia a incluir los antiguos estudios técnicos superiores en la universidad.

Además existían pruebas no escolarizadas para la obtención del título de Técnico Auxiliar para mayores de 18 años, y al término de la FPII se podía pasar directamente a Escuelas Universitarias afines a la especialidad o bien pasar al COU.

niveles de formación. Sobre estos módulos se va esbozando la actual Formación Profesional en la Logse.

Tras este repaso histórico de nuestra legislación cabe destacar lo siguiente:

- La doble vía creada en el sistema educativo (donde los hijos de los obreros estudiaban para ser obreros), precursora (en vez de ser compensadora) de desigualdades sociales, se va desvaneciendo al integrarse la Fp cada vez más en el sistema educativo.
- Como consecuencia de lo anterior aumenta el número de alumnos que cursan las enseñanzas de Fp, así como un personal docente específico y más cualificado.
- Aumenta la oferta educativa profesionalizante.
- Aumentan los recursos destinados a la Fp.
- Al estar los alumnos más motivados disminuye el abandono escolar.
- Empieza a vislumbrarse una mayor receptividad por parte de las empresas en materia de formación al evolucionar desde las Prácticas en Alternancia a la Formación en Centros de Trabajo, como módulo formativo obligatorio, con gran carga lectiva y evaluado por parte del tutor de empresa como por el del centro educativo.

Sin embargo cabe reseñar de la historia que, aún estando contemplado vagamente en la legislación, no se ha superado:

- El desarrollo del Nivel I de cualificación por el que se debía haber apostado tan fuertemente como por el Nivel II y III. Donde los Programas de Garantía Social, tratan de dar respuesta, pero quedándose más en una enseñanza compensatoria, ya que los Certificados de Profesionalidad no tienen el suficiente reconocimiento en el mundo laboral. Sin embargo el buque insignia de la actual Formación Profesional son los Ciclos Formativos de Grado Superior (equivalente a un nivel III) donde se convalidan módulos formativos (denominación de así de las materias cursadas en Fp) con asignaturas de carreras universitarias afines; no obstante existe un conflicto de competencias con los diplomados universitarios en el mundo laboral.

## Conviviendo con la LGE durante los años 80 surge una etapa experimental donde se implantan, con carácter voluntario para los centros, los denominados módulos profesionales

un proceso industrial, así como la distribución del trabajo como el conocimiento sobre la organización de la empresa.

Como consecuencia del desarrollo de esta ley surgen instituciones diferenciadas de Escuelas Industriales de Preaprendizaje, Aprendizaje y Maestría. Además aparecen otras instituciones educativas profesionales como las Universidades Laborales, que eran macrocentros del ámbito de Trabajo, donde se acaban integrando todos los niveles posibles de estudios técnico-manuales, pero distinguiéndose la enseñanza reglada y no reglada.

Más tarde, en 1970 apareció la Ley General de Educación en la que la Formación Profesional quedaba estructurada en tres grados:

Conviviendo con la LGE durante los años 80 surge una etapa experimental donde se implantan, con carácter voluntario para los centros, los denominados módulos profesionales, cuyos verdaderos protagonistas son los profesores que mantienen una actitud motivadora ante las expectativas de cambio. De hecho permanece, fruto de esta época en el argot popular, la denominación de módulos para los actuales Ciclos Formativos. Todas estas experiencias estuvieron avaladas por Ordenes Ministeriales y se llegaron autorizar un total de 57 módulos que se estructuraron en dos niveles, 28 de Nivel II y 29 de Nivel III, correspondientes con los establecidos por la Comunidad Europea en la estructura de los

## FORMACIÓN PROFESIONAL

- El verdadero desarrollo de la enseñanza modular con el objeto de poderse ofrecer a la población activa de los trabajadores (ocupados y no ocupados), superando ciertos aspectos academicistas, que la hacen ser un sistema rígido y muy reglado.
- Aunque se ha paliado bastante, existe todavía concentración de demanda formativa en algunas ramas y desproporción de género, estando algunas ramas sin demanda al no exigirse título por parte del empresario, al considerarse que son puestos de baja cualificación o bien que puede adquirirla en la empresa, con el consiguiente peligro de condenar al trabajador a ser un peón durante toda la vida, sin ninguna proyección o ninguna movilidad.
- Mayor implicación de la empresa en el diseño gestión y evaluación, legitimando si es apta la formación, recibida en el centro de enseñanza, para el mercado de trabajo.
- El diseño de formación de las prácticas en las empresas es todavía débil para el profesorado, accediendo pocos de ellos a esta posibilidad de formación.
- Los centros educativos carecen de falta de estrategias de transformación y de flexibilidad, en un mundo en el que se multiplican las demandas y exigencias en torno a la educación en general pero de un modo especial a la Formación Profesional.
- Se necesitan más recursos si se quiere llegar a dar una formación de calidad y que realmente los presupuestos para la Fp se gasten en ella y no sea fuente de financiación para otros fines.

habría que recuperar en el profesorado de FP el espíritu ilusionante y abierto a los cambios de los años 80 y principios de los 90.

### HACIA DÓNDE CAMINAMOS

El contexto actual de la Formación Profesional está determinado por la necesidad de dar respuesta a las demandas y requerimientos de la sociedad actual. La necesidad de contar con recursos humanos cada vez más cualificados y actualizados con la capacidad de adaptarse al ritmo de las tecnologías, insertas en un mercado muy cambiante, hacen que la cualificación profesional haya de modificarse a lo largo de la vida activa del sujeto, pues su actividad laboral y la producción siguen modelos que son cambiantes, surgiendo de forma continua en el mercado de empleo. Pero todo esto se acrisola en el binomio formación-empleo, y más desde una panorámica europea donde se apuesta por la sociedad del conocimiento como estrategia de competitividad, donde la formación y educación son claves para el progresivo crecimiento y sostenimiento de la empleabilidad. Por otro lado hoy más que nunca confluyen en el panorama educativo aspectos formales y no formales, por lo que es necesario un sistema efectivo de reconocimiento de la cualificaciones obtenidas por los trabajadores desde los distintos ámbitos formativos, como herramienta poderosa que permita al trabajador la empleabilidad, la movilidad y la proyección profesional.

Actualmente disponemos en el marco legislativo español de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de la Cualificaciones y de Formación

2005 el Consejo Regional de Formación Profesional de Extremadura aprobó El I Plan de Cualificaciones y Formación Profesional de Extremadura hasta finales del 2007, con el fin de optimizar los recursos públicos la Consejería de Economía y Trabajo así como la de Educación tratarán de aunar esfuerzos para integrar los tres subsistemas de formación profesional.

Con la legislación en la mano hay que reconocer que no existe, ni siquiera en proyecto, en la actualidad ningún Centro Integrado, aunque sea un calificativo muy recurrente para vender propiedades inmobiliarias en algunas zonas, o vender la oferta educativa de algún centro privado-concertado, como ocurre en este momento en nuestra región. Si bien es cierto, en la gran mayoría de comunidades autónomas existe alguna experiencia de lo que podría entenderse como este tipo de centros de formación profesional. Aquí tenemos mucho trabajo por desarrollar, la regulación de los Centros Integrados se hace perentoria pues ya están surgiendo necesidades nuevas en los centros educativos a las que no se puede dar respuesta desde un marco reglamentario. De hecho CC.OO. tanto a nivel nacional como regional así como la Federación de Enseñanza de Extremadura está orquestando una campaña de explicación y reivindicativa con el lema "Los Centros Integrados de Formación Profesional: una oportunidad y una necesidad", para que se acaben implementando estos centros en nuestra región. Por otro lado el I Plan de Cualificaciones y Formación Profesional de Extremadura recoge en su interior grandes propuestas de desarrollo y dado la caducidad del mismo (2007), y lo que ha costado consensuarlo (casi dos años), se hace necesario la puesta en pleno funcionamiento de dicho plan.

Todo esto nos abre el campo de visión de la Formación Profesional. Actualmente se imparte y debe desarrollarse aún más la Fp en Aulas Compensatorias, Programas de Garantía Social, en Programas de Diversificación, Centros de Educación Especial, Enseñanza de Adultos, Enseñanza a Distancia, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior. A los profesionales de Formación Profesional se nos abre el abanico cada vez más, y no es el momento de crear parcelas sino de estar abiertos e implicados en todos estos nuevos ámbitos de actuación que se nos presentan, junto con la integración del resto de subsistemas (continua y ocupacional). Hemos de permanecer expectantes pues se camina hacia una enseñanza cada vez más profesionalizante, y ahí, desde nuestra perspicacia, es donde debemos dar respuesta a la sociedad.

### La regulación de los Centros Integrados se hace perentoria pues ya están surgiendo necesidades nuevas en los centros educativos

- Es necesario todavía ganar en prestigio social. La campaña institucional realizada en los medios de comunicación con el lema: "Formación Profesional, todos los caminos, todas las metas" ha hecho mucho bien, ganando una mayor imagen social la Formación Profesional.

De lo expuesto anteriormente cabría concluir la necesidad de seguir experimentando aún sin olvidar lo aprendido de la experiencia, como se hace en cualquier sistema de calidad, ahora que está tan en boga y se trata de establecer un sistema de gestión de calidad en cinco centros educativos de nuestra región, donde se imparten ciclos formativos. Además

Profesional, que fue ampliamente consensuada, y cuyo objetivo principal es el de ordenar un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, a través de las distintas modalidades formativas. El Título II analiza la formación profesional, y en el artículo 11 hace mención a los Centros Integrados de Formación Profesional que serán aquellos que impartan todas las ofertas formativas de formación profesional (reglada, continua y ocupacional), también se mencionan los Centros de Referencia Nacional. Pues bien, la regulación básica de los Centros Integrados se desarrolla en el RD 1558/2005 del 23 de diciembre. Por otro lado el 19 de diciembre del



**Antonio Serrano Lozano**  
Secretaría de Acción Sindical de Enseñanza Pública no Universitaria

## La vida en los centros y las negociaciones con la Consejería

*La convivencia escolar, o mejor sus alteraciones, es un tema que preocupa de manera especial a docentes y no docentes en los centros educativos. Es evidente que también preocupa a las familias y otras instituciones que tienen que ver con la educación.*

**EN LOS MEDIOS** de comunicación, no siempre de manera rigurosa, se dedica bastante espacio a estas cuestiones. La virulencia de las opiniones crece o mengua en función de las noticias o los hechos y, en muchas ocasiones, se entra en un juego peligroso, consistente en tirar piedras a tejados ajenos.

Es evidente que la solución del problema ha de partir de la asunción de las responsabilidades individual y colectivamente de todos los sectores de la comunidad educativa. Esto es un convencimiento común que nadie discute, pero no parece que tampoco se esté muy dispuesto a tomar el toro por los cuernos.

La Federación de Enseñanza de CCOO ha venido planteando la mejora de la vida y el clima de convivencia de los centros como requisito indispensable para la calidad educativa. Probablemente el primer objetivo de cualquier organización compleja, que persigue la educación integral de los y las niñas y jóvenes, es que en su seno el trabajo sea una actividad normal, placentera y gratificante en un clima de coope-

No hay que olvidar que existe otro compromiso con el MEC para incentivar y formar al profesorado en el tema de la convivencia y es necesario que este acuerdo no se solape con el de la Comunidad Autónoma, sino que se complemente se coordine. Ello requiere un trabajo previo que ya se está demorando.

Para ser más concretos, lo que queremos decir es que hay que hacer efectivo el compromiso adquirido por la Administración de abordar en este curso, 2005-06, las negociaciones y actuaciones pertinentes para elaborar una carta de convivencia, un protocolo de actuación en caso de conflicto y asegurar la asistencia jurídica de todos los trabajadores de los centros educativos.

Más precisamente, la campaña para que las familias se impliquen en la educación de sus hijos, el apoyo a los centros para la elaboración de los planes de convivencia, la negociación de los protocolos y asistencia jurídica al profesorado, ha de estar en vigor para el próximo curso y ello requiere empezar ya.

### La Federación de Enseñanza de CCOO ha venido planteando la mejora de la vida y el clima de convivencia de los centros como requisito indispensable para la calidad educativa

ración y respeto mutuo. Por ello, la tarea más importante en estos momentos es considerar que la educación para la convivencia, más precisamente la capacidad para convivir, no es algo que se deba presuponer a todos. Mucho menos al alumnado, porque no hay en nuestro tiempo institución,- léase familia, escuela, medios de comunicación, etc.- con capacidad para alcanzar por sí sólo tan preciado logro.

A lo que parece que se resisten, incluso los que claman desaforadamente, es a abordar de manera decidida que los centros han de planear, tal como señala el Acuerdo recientemente firmado por la Administración y los Sindicatos, con el apoyo de la Consejería, planes de mejora de la convivencia.

Paralelamente, se ha comprometido también, que la educación de la inteligencia emocional, el desarrollo de las habilidades sociales, el aprendizaje de técnicas de mediación y prevención en la resolución de conflictos deben estar articulados en los planes de formación del profesorado de manera general y sistemática.

Muchas organizaciones, desde luego CCOO, estamos empeñadas en un gran esfuerzo para mejorar la vida de los centros, pero es indispensable que la Consejería de Educación actúe como locomotora de ese gran proyecto que es la mejora de la Educación en Extremadura y que, ahora, toca a este campo.

## Grado de cumplimiento del acuerdo con la Junta



**Chelo Salazar Anselmo**  
Secretaría de Acción Sindical de Personal Laboral

### ■ Avances:

- Aplicación del Acuerdo de Homogeneización retributiva.
  - Medidas relacionadas con las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar: **Reflejadas en el nuevo decreto de jornada y horario, recientemente negociado, que unifica criterios para el conjunto de los empleados públicos de administración general de la Junta de Extremadura en materias como vacaciones, permisos, protección de la madre durante el embarazo, reducción de jornada, retribución de determinadas condiciones de trabajo (jornada partida, nocturnidad, domingos y festivos)...**
  - Negociación y aprobación de un nuevo Acuerdo de Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **que establece una base sólida para poner en marcha toda una serie de actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud, que podremos ir valorando en un plazo prudencial de tiempo.**
  - Se abrió el concurso de traslados al Personal Laboral en puestos a funcionarizar, **contribuyendo con ello a aliviar determinadas situaciones puntuales y personales.**
- Cuestiones pendientes y/o en estado de hibernación:
- Funcionarización del personal Laboral en puestos a funcionarizar.
  - Prestaciones Sociales no Salariales.
  - Formación: **En el plan 2006, aun no vemos reflejada las pretensiones del acuerdo.**
- Cuestiones incongruentes con la filosofía del Acuerdo:
- Tasa de interinidad / creación de empleo: **La oferta pública 2006 en Administración General (Laborales y Funcionarios) ha sido claramente insuficiente para el cumplimiento de estos objetivos:**
  - En la promoción profesional de Funcionarios de la Administración General, **aun con las limitaciones legales conocidas, se pueden hacer mayores esfuerzos para ampliar esta oferta.**
  - La negativa a incluir en el Decreto de Jornada y Horario algunos aspectos relacionados con el Plan Concilia **es claramente contraria a los planteamientos de la propia introducción del acuerdo, que afirma que el proceso de mejora de las administraciones públicas debe ser abierto y permanente.**

# Estructura orgánica, modificación de RPT y Oferta Pública de Empleo



**Francisco José Llera Cáceres**  
Coordinador de Universidad

*El Consejo de Gobierno de la UEx, celebrado el pasado 21 de abril, aprobaba la estructura orgánica de la Gerencia, la modificación parcial de la RPT y la oferta de empleo público para el año 2006. Estos tres documentos que afectan a la plantilla del Personal de Administración y Servicios se aprueban sin negociación previa en las Mesas Negociadoras.*

**EL JUEVES**, 23 de marzo, la Gerencia convocaba Mesa Técnica para presentar su propuesta de estructuras orgánicas, en aplicación del acuerdo de criterios básicos para la fijación de la Estructura orgánica. Este documento tiene un aspecto de planificación y organización y no tiene carácter ejecutivo. CC.OO. criticó que en el mismo no se hubiesen incluido otras estructuras tan importantes como el área económica, el SOF o el SAFYDE por poner algunos ejemplos. **Se trata así de un documento incompleto** que no permite tener una visión de la foto final. El viernes 24 recibíamos la convocatoria para el siguiente martes, incluyendo en el orden del día la modificación de RPT y la oferta de empleo público. Ante la falta de tiempo para analizar las nuevas propuestas, UGT y CC.OO. decidimos no asistir a la mesa. Curiosamente la documentación ya había sido enviada a los miembros del Consejo de Gobierno para tratarla en la sesión que se celebraba el jueves de esa misma semana. Retirado el punto del orden del día se incluyó en la siguiente convocatoria de 21 de abril, sin haber convocado de nuevo a la Mesa Negociadora.

Si su posibilidad de negociar con garantía nos vimos forzados a manifestar nuestra opinión en el mismo Consejo de Gobierno.

Creemos que para que el documento de estructura orgánica fuese un instrumento eficaz sería preciso el compromiso de la UEx para **acotar su ejecución en un plazo no superior a cuatro años**, y al mismo tiempo **que se prioricen las acciones de modificación de RPT** precisas. También exigíamos una justificación, que acompañase al documento, de las razones que motivan la nueva configuración de la estructura de la plantilla.

Con la modificación de la RPT aprobada se ejecutan parcialmente algunas de las acciones propuestas. Por primera vez, se ha eludido el

informe preceptivo de los órganos de representación unitaria, amparándose en una interpretación restrictiva de los Estatutos de la UEx.

De manera resumida, la modificación aprobada potencia fundamentalmente el área de Gestión y Coordinación Académica, la Secretaría Técnica de Planificación y Calidad y el Gabinete Jurídico.

Estamos en desacuerdo con la UEx en que todo el esfuerzo haya recaído en estas tres áreas porque no cabe duda que existen otras unidades que precisan de un refuerzo con carácter urgente.

La oferta de empleo público para el año 2006 recoge las plazas pendientes de resolverse del plan de consolidación de empleo por acceso libre, la ejecución del acuerdo de promoción interna del personal laboral, firmado con el Comité de Empresa y varias plazas de promoción interna para el personal funcionario. En el caso del PAS funcionario se incumple con un preacuerdo de Mesa Técnica en el que se manifestó la voluntad de dar la posibilidad de promocionar a todos los funcionarios de carrera de grupo D con anterioridad a que los auxiliares de nuevo ingreso cumplieren con el requisito de dos años para poder participar. Tampoco se ha respetado lo expresado respecto a la promoción del grupo C al B, y se han convocado únicamente cinco plazas, cuando lo que se dijo fue que era preciso potenciar esta promoción y para ello habría que determinar la mejor forma de hacerlo en una reunión posterior de la Comisión de Promoción.

En definitiva, una historia de desacuerdos y desencuentros que pone en evidencia la falta de cultura sindical de este equipo de gobierno, que interpreta las posturas sindicales de discrepancia como conspiraciones de intereses ocultos con tintes personales.



**Pedro Lozano Goñi**  
Secretario de Formación

*Actualmente existe una especial preocupación por la "calidad" en cualquier servicio o proceso. Siendo la formación de los trabajadores el pilar básico en que se debe sustentar.*

**LA FORMACIÓN** de los trabajadores y ciudadanos en general se hace imprescindible en la actualidad, motivada por los grandes y continuos cambios experimentados por nuestra sociedad en los últimos tiempos. Cambios económicos, sociales, laborales, familiares, tecnológicos, valores, que afectan en general a todas las estructuras sociales. Por ello hoy hablamos de la necesidad de formación "a lo largo de la vida", para adaptarnos como ciudadanos y trabajadores a un mundo cambiante.

El acceso a la formación permanente, dejando a un lado la formación reglada, ha obedecido hasta hoy a la situación laboral del individuo. Así, aquellas personas demandantes de



**Ana Enebral Peral**  
Secretaria de Juventud y Empleo

*Con la llegada del calor, comenzamos a planificar nuestro merecido descanso veraniego y cada vez somos más los que nos*

*resistimos a pasar la totalidad de nuestras anheladas vacaciones en la tumbona de la playa o de una piscina.*

*Siempre es interesante enriquecer nuestra mente conociendo otras culturas y pueblos, aunque no siempre es posible económicamente. Este atractivo aumenta si además ayudamos a personas que lo necesitan.*

# Ofertas de formación para los trabajadores de enseñanza en Extremadura

empleo tienen la opción de participar en la formación ocupacional (Plan FIP) y aquellos que desarrollan un trabajo remunerado en la formación continua. Dentro de estos últimos, los trabajadores por cuenta ajena a los Planes contrato-programa y los empleados públicos al Plan AFCAP.

Centrándonos en la formación de los empleados públicos, recientemente se ha firmado el IV AFCAP, en el que participan como promotores las Administraciones Central, Autonómica y Local, junto a los Agentes Socia-

en la oferta formativa para los trabajadores de los centros educativos, nos encontramos diferentes planes a los que pueden acceder según su contratación laboral.

El personal no docente puede acceder al Plan de la Consejería de Presidencia, gestionado por la Escuela de Administración pública. En los últimos años, fruto de la presión sindical, se ha hecho posible el acceso para este personal a cursos de los CPRs.

Los docentes disponen de la oferta formativa de los cursos de los planes provinciales de

entidades concretas, aquellos acogidos a convenio con la Consejería de Educación, por parte de entidades sin ánimo de lucro y sindicatos.

Todo el personal, docente y no, de los centros educativos disponen también de la oferta formativa de los Planes de Formación de los agentes sociales firmantes del IV AFCAP.

A raíz del Acuerdo de Formación Profesional para el empleo (AFPE), 7 de febrero 2006, firmado entre las organizaciones sindicales, empresariales y el gobierno, junto a el Plan de Cualificaciones y Formación Profesional a nivel regional, se abren nuevos horizontes. Planteando integrar los sistemas de Formación Profesional: Formación Reglada, Formación Continua y Formación Ocupacional y el reconocimiento y acreditación de la formación recibida.

Hay mucho camino que recorrer en todo este proceso apuntado; todo ello dentro de la necesidad de una formación a lo largo de la vida, que demandan los cambios sociales y el tejido productivo.

**Aquellas personas demandantes de empleo tienen la opción de participar en la formación ocupacional (Plan FIP) y aquellos que desarrollan un trabajo remunerado en la formación continua**

les firmantes. Reforzando la participación de los sindicatos en la gestión de los Planes que promueven las diferentes administraciones.

Dentro de este laberinto, que supone muchas veces la formación, si nos centramos

formación, que se desarrollan habitualmente en los CPRs. Dichos planes están compuestos por cursos pertenecientes a fondos propios de la Consejería de Educación, al Plan AFCAP, Fondo Social Europeo, proyectos con MEC,

## JUVENTUD Y EMPLEO

# Actividades para el verano

**POR TODO ELLO** os informamos de la posibilidad de solicitar plazas en campos internacionales para el año 2006. La oferta de plazas es amplia, 818, distribuidas entre 29 países (Alemania, Argentina, Bélgica, Estados Unidos, Italia...)

El Instituto de la Juventud (Injuve) del Ministerio de Administraciones Públicas (<http://www.injuve.mtas.es>) te ofrece esta oportunidad mediante su **Programa Campos de Trabajo**, con el que chicos y chicas menores de 30 años pueden realizar labores de voluntariado en varios países del mundo durante quince días y con estancia gratuita.

Para solicitar una plaza en un campo de trabajo en el extranjero, debes ponerte en contacto con el Organismo de Juventud de tu Comunidad Autónoma, donde te informarán de todos los trámites necesarios.

La sede regional en Extremadura está en Mérida en la C/ Reyes Huertas 1º, 1º izquierda y

su teléfono de contacto es 924/ 33 06 72.

El Instituto de la Juventud no tramitará ningún formulario remitido directamente por el voluntario, sino sólo los que lleguen a través de los Organismos de Juventud de las Comunidades Autónomas.

Si además de enriquecerte mentalmente quieres descansar unos días en otro país, desde CC.OO y en colaboración con el SNTCED de **Cuba**, te ofrecemos un **viaje de turismo sindical** para afiliados y afiliadas con la finalidad de conocer el sistema educativo cubano.

La fecha de salida es el 2 de julio desde Barajas y el regreso el 13 del mismo mes. El viaje está organizado de tal forma que permita visitar centros educativos en dos días y el resto del tiempo de libre disposición.

Si estáis interesados e interesadas en realizar este viaje poneros en contacto con nosotros y os informaremos de los precios y demás

datos que necesitéis.

Antes de irte de vacaciones no olvides hacer la matrícula en las Escuelas de Música, EOI... Te recordamos los plazos que están actualmente abiertos:

- Se establece el plazo de matriculación en el **grado elemental y en el grado medio de las enseñanzas de Música** para el curso 2006/07 y pruebas de acceso: Del 8 al 31 de mayo. (DOE 21/03/06)
- Se establece el plazo de matriculación en el **grado superior de las enseñanzas de Música** para el curso 2006/07 y pruebas de acceso. Fin de solicitud: Del 15 al 30 de junio. (DOE 18/03/06)
- Se establece el plazo de admisión y matriculación para  **cursar los estudios superiores de Diseño en las Escuelas de Arte de Mérida** para el curso 2006/07: Del 12 al 30 de junio (DOE 16/03/06).

## Navas del Madroño recupera su “tesoro republicano”. La Misión Pedagógica de 1932.

Antonio de la Cruz Solís

Maestro. Licenciado en Biblioteconomía

### UNA MISIÓN PEDAGÓGICA

consistía en acercar al pueblo llano los contenidos culturales que disfrutaban en grandes urbes. Así, llevaron a las plazas de estas pequeñas localidades el teatro, el cine, la música, la poesía, la literatura,... además se propusieron mejorar las vidas de sus habitantes, revisando su salud, aconsejándoles sobre las comidas, orientándoles sobre la nueva concepción del estado, dotando sus escuelas y llevando las nuevas pedagogías a sus maestros.

Para que fuera posible, había que solicitar la Misión al patronato, que estaba presidido por Manuel Bartolomé Cossío, discípulo y sucesor de Giner de los Ríos en la Institución Libre de Enseñanza, que venía reclamando estas actividades

*La II República Española tuvo desde el inicio un reto especial: transformar a todos los españoles, incluidos los que vivían en las más recónditas aldeas. Deberían pasar de ser los súbditos que habían sido durante toda la historia, a ciudadanos participativos y con los mismos derechos que los que vivían en las grandes ciudades. Para ello el decreto 202 de 29 de mayo de 1931 creó el Patronato de Misiones Pedagógicas.*

desde hacía varios años. El ilustre pedagogo estaba acompañado por poetas, periodistas, abogados, novelistas, otros pedagogos: Antonio Machado, Rodolfo Llopis, Francisco Bernés, Luis Bello, Juan Uña y Pedro Salinas, entre otros, actuaban de vocales dentro del patronato y, en ocasiones, propusieron realizar misiones a lugares que ellos conocían bien.

Tras estudiar el informe que sobre las condiciones sociales, culturales y de disponibilidad de alojamiento, locales para las posibles actuaciones, existencia de luz eléctrica, etc., se organizaba con los medios disponibles la misión.

Pudiera ser que D. Juvenal de la Vega, entusiasta seguidor de la idea misionera e Inspector Provincial de Primera Enseñanza en Cáceres, solicitase una misión por los olvidados pueblos de la margen izquierda del Tajo. Navas del Madroño, cabecera de la Misión, Garrovillas, Salorino, Herreruela y Piedras Albas serían los pueblos a visitar y, finalizando el mes de mayo, los misioneros, con María Zambrano a la cabeza, iniciaron la primera experiencia misionera por Extremadura, de la que luego serían visitados

hasta ciento ochenta y ocho lugares; los más pequeños, los más humildes y pobres, los más alejados de la cultura. Llevaron música y dejaron al pueblo discos y gramola; también hubo cine, se visionó la película “Granada”; se atendieron las necesidades

materiales de los habitantes de Navas; se les

informó de sus derechos y obligaciones. Los maestros y maestras tuvieron noticia de los nuevos métodos didácticos, se les dejó equipos de Metrología Escolar y otros materiales, y por fin, cuando se dio por concluida la estancia de los misioneros (la misión seguía con el concurso de un consejo local), se hizo entrega de la preciada biblioteca. Cien libros para adultos y niños que fueron depositados en la escuela bajo la supervisión de D. Eulalio Cruz, maestro local que, tras la Guerra Civil, fue separado del cuerpo de magisterio como represalia por su participación y colaboración con la causa republicana.

Sabemos que los libros se leían, sobre todo los cuentos de los Grimm y las fábulas de Samaniego, que las audiciones musicales llegaron a juntar hasta trescientos vecinos, que les gustaba escuchar los discos de flamenco y la “Danza macabra” de Saint Saens, que los maestros y maestras se aplicaron a poner en práctica lo aprendido de los misioneros...

Parte de este material ha aparecido en la escuela de Navas del Madroño y se expone en el Ayuntamiento. Se ha celebrado una pequeña fiesta alrededor del pequeño “tesoro” rescatado de un armario por el director de la escuela. Una fiesta para recordar que, por una vez, un gobierno se acordó de ellos y, como decía Cossío, no fue para pedirles nada, sino para darles.

Y de paso, para celebrar el 75º aniversario de la llegada de la II República.

■ Puedes remitir tus colaboraciones a:  
fe-comunica@extremadura.coo.es





- **En la elección de plazas para el profesorado interino de Septiembre de 2004 (fue la última que se hizo de forma presencial) se adjudicaron diez plazas en el IES de Quintana de la Serena que no existían. A nueve de los profesores se les resolvió el problema adjudicándoles destinos que ellos aceptaron, pero a una profesora de Latín le adjudicaron forzosa el IES de Fuente de Cantos. ¿Tenía que aceptar obligatoriamente el puesto ofertado?**

### **LA RESPUESTA ES QUE SÍ.**

En otro caso la hubieran sacado de las listas de interinidad tal y como prevé la resolución por la que se establece el procedimiento para la adjudicación de destino al profesorado interino en Extremadura.

Lo que puede hacerse en los casos en que existe un perjuicio por error

manifiesto de la administración pública es reclamar los gastos originados. Así se hizo en este caso.

La Consejería de Educación se negó entonces a procurar a la perjudicada los gastos que le ocasionaba este error de la Administración y, ante la denegación de esta reclamación, los servicios jurídicos de CC.OO. inter-

pusieron una demanda ante el juzgado de lo contencioso-administrativo de Mérida.

Este juzgado condenó a la Consejería de Educación al pago de dos mil euros, que incluyen los gastos ocasionados por el desplazamiento de la profesora y los intereses de demora.

- **¿Puedo conseguir que se me rebajen las retenciones de IRPF?**

Personal laboral de educación

**NO, PORQUE** las cuantías mínimas de las retenciones vienen determinadas por Ley y su aplicación es automática a través de un programa informático que facilita la agencia tributaria a las empresas.

Para comprobar que se las retenciones que se te aplican son correctas puedes descargar dicho programa en

la web de la Agencia Tributaria y si encuentras algún error o no puedes hacer esta comprobación, debes dirigirte al Servicio de Nominas del Personal de Administración y Servicios de la Consejería (Secretaría General) y al de la Dirección General de Función Pública para cerciorarte de que los datos personales que se manejan al

efecto son correctos.

Si los ratos personales a efectos de renta fueran incorrectos, tuvieras que comunicar alguna modificación, etc. debes enviar a los citados Servicios de Nóminas un documento anexo a la Ley, que se te puede facilitar también por la propia administración o en alguna de las sedes de CCOO.

- **Tengo una situación Personal un tanto complicada y creo que la retención de IRPF que se me aplica es excesivamente alta. ¿Qué puedo hacer?**

Personal laboral de educación

**LA LEY** solo contempla tres situaciones básicas (contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado / con cónyuge a cargo / sin cónyuge a cargo y otras situaciones), que en todo caso solo condicionan si hay o no obligación de retener en función de los

ingresos percibidos.

Una vez contrastada la obligación de retener se establece la cuantía en base a unos criterios como las características de las retribuciones y sus retenciones (rentas del trabajo, pensiones, desempleo, seguridad social...) y las

situaciones personales como grados de minusvalía, número de hijos y sus edades, pensiones compensatorias...

En cuanto a tu pregunta concreta te recomendamos la misma forma de proceder que a nuestro comunicante anterior.

# JORNADAS

## CONVIVENCIA ESCOLAR EN EXTREMADURA



FECHAS: 3, 4 Y 8 DE MAYO

LUGAR: C.P.R. DE MERIDA (LEGION V, 2)

HORARIO: 17 H. A 21 H.

ORGANIZA:

federación  
de enseñanza  
CC.OO.  
Extremadura

