

# T.E.

## R. Murciana

Trabajadores de la Enseñanza



NÚMERO 273. MAYO DE 2006

web: [murcia.feccoo.org](http://murcia.feccoo.org)



**Conciliar la vida familiar y laboral del  
funcionariado de la Región**

**Adultos: CC.OO. presenta su propuesta  
de Decreto para la Región**

**PSEC: CC.OO. exige  
la mejora de la  
ratio de ATEs**

# sumario

NÚMERO 273 . MAYO DE 2006

## Editorial

Ya está la LOE, tercera Ley Educativa en 3 años

Enrique Montoya Gracia ..... 3

## Miscelánea

Plan de Acción Social: Retraso para mejorar ..... 4

Un Concurso General de Traslados digno  
de su nombre ..... 4

Vacantes con perfil lingüístico para las  
Secciones Bilingües ..... 5

Iniciativa para mejora de la Educación Infantil  
en la Región ..... 5

Grupo de Trabajo para mejora de las  
condiciones de Equipos Directivos ..... 5

## PSEC

CC.OO. exige la revisión de ratio de ATEs en centros  
públicos de Educación Especial y en las Aulas Abiertas  
Victoriano Hidalgo Pellicer ..... 6

## PAS CONCERTADA

Acuerdo de subida salarial para el PAS de  
los centros concertados  
Marta Elena García Sánchez ..... 8

## Pública

Avances en la negociación para aplicar y mejorar el "Plan  
Concilia" a los empleados públicos murcianos  
Juan Andrés González ..... 9



## Política Educativa

Contra el acoso entre iguales y la  
homofobia en la Escuela  
Diego Fernández Pascual ..... 10

## Adultos

CCOO presenta a todos los centros su propuesta de  
decreto de regulación de la Educación de Adultos en la  
Región Murciana  
Alejandro Cerezo Jiménez ..... 11

## Colaboración

Aulas de Acogida muy mejorables  
Mª Carmen Ruiz Franco ..... 13

## Consultas

Daniel Nieto Collado ..... 14

## Fichas coleccionables

Criterios de confección de horarios ..... 15



COORDINADOR  
Juan Andrés González González  
e-mail: juanandres@leccoo.org

CONSEJO DE REDACCIÓN  
Enrique Montoya Gracia, Pedro Manuel Vicente Vicente,  
Diego Fernández Pascual, Marta Elena García Sánchez,  
Daniel Nieto Collado, Luis Medina,  
Joaquín Hernández Túnez

PARA CONTACTAR CON NOSOTROS/AS  
MURCIA: C/ Corbalán, 4-1ª Izda.  
Tel.: 968 21 90 80-21 98 80 • Fax: 968 22 10 38 –Daniel–

CARTAGENA: C/ Alameda de S. Antón, 4.  
Tel.: 968 52 99 61 • Fax: 968 52 68 95  
– Marta, Lucía, Esperanza y Carlos–

LORCA: Avda. Juan Carlos I, 30, entresuelo  
Tel.: 968 47 32 32 martes y jueves de 17.00 h a 19.30 h.  
–Pedro Caparrós–

CARAVACA Y NO: Tel. 620 83 95 14  
–Paca Salcedo–

COMARCA ALTIPLANO (JUMILLA – YECLA):  
C/ Barón del Solar, bajos A –Jumilla–  
Tel.: 968 78 14 03 –Benito Santos–

SECCIONES SINDICALES DE UNIVERSIDAD  
MURCIA: Campus de Espinardo - Edif. "C"  
Tel.: 968 36 39 33 • Fax 968 36 39 33 • e-mail: ccoo@um.es

CARTAGENA: Campus de Alfonso XIII  
–Antiguo Edif. Industriales–  
Tel.: 968 32 54 09 - 968 32 55 01 • e-mail: cc.oo@upct.es

Web Universidad: [www.um.es/ccoo](http://www.um.es/ccoo)  
E-Mail Federación: [femurcia@leccoo.es](mailto:femurcia@leccoo.es)  
Web Federación Regional: <http://murcia.leccoo.org>  
Web Federal: [www.leccoo.es](http://www.leccoo.es)

EDITA  
Federación de Enseñanza de CC.OO. Región Murciana

MAQUETACIÓN Y FOTOMECÁNICA  
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.

# Ya está la LOE, tercera Ley Educativa en 3 años



**Enrique Montoya Gracia**

Secretario General de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de la Región Murciana

**EL PASADO 6 DE ABRIL**, en el pleno del Congreso se aprobó el texto definitivo de la LOE (Ley Orgánica de Educación) y cuando leáis estas líneas estará publicado en el BOE (BOE 4 de mayo de 2006). Afortunadamente y tal como comentaba en el editorial del mes de abril, en esta votación, el Congreso de los Diputados echó atrás las modificaciones de última hora que el PP y CIU habían conseguido introducir en la tramitación en el Senado del Proyecto de Ley, modificaciones que suponían un claro retroceso

en cuanto a la defensa de la Escuela Pública y el control de los centros sostenidos con fondos públicos entre otras cuestiones.

**En la nueva ley existen algunos aspectos que nos parecen insatisfactorios que deberían haber sido abordados con más decisión por parte del gobierno**

La Ley ha sido finalmente aprobada con un amplísimo consenso del que sólo ha quedado excluido, autoexcluido, el Partido Popular, siendo dicho consenso mucho mayor que el que concitó su predecesora, la segregadora y discriminatoria LOCE. Este amplísimo consenso es uno de los principales activos de la nueva Ley, en la que no obstante existen algunos aspectos que nos parecen insatisfactorios y que deberían haber sido abordados con más decisión por parte del gobierno. Entre ellos, los que tienen que ver con la participación democrática en la Escuela, la opción por la no elección de los directores, el mantenimiento de la ratio alumnos/aula, la introducción por primera vez en un texto legal de la posibilidad de aumentar esta ratio en hasta un 10%, el no considerar falta muy grave, sino simplemente leve, a efectos de cancelación del concierto educativo el despido improcedente de un trabajador, o la falta de coraje político para haber diseñado un modelo de Escuela definitivamente laico, con la Religión fuera del currículo, etc.

De la mano de la aprobación de la LOE ha venido el relevo en el Ministerio con la incorporación de Mercedes Cabrera, que debe dar un impulso definitivo a la modificación de la LOU, impulso que debe basarse en la necesaria negociación con las centrales sindicales y que no debe ser contradictorio con el cumplimiento en el más breve plazo de los acuerdos suscritos con Comisiones Obreras y otros sindicatos el pasado 20 de octubre, de los que ya se ha sus-



critado el Acuerdo de Convivencia, la mejora de la indemnización de la jubilación LOGSE en un 25 % (a razón de un 5% anual) y cuyo siguiente paso debe ser la aprobación del Estatuto Docente, la plasmación de la carrera profesional y la negociación del nuevo sistema de acceso.

**Estamos a punto de alcanzar un Acuerdo para desarrollar, mejorar y homogenizar el Plan de Acción Social e introducir nuevas medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

Ya en nuestra región, y en el ámbito específico de la Mesa General de Negociación estamos a punto de alcanzar un Acuerdo para desarrollar, mejorar y homogenizar el Plan de Acción Social e introducir nuevas medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. De ambos temas hacemos un ligero avance en el presente número, que esperamos poder desarrollar con mayor detalle en el último número de este curso, toda vez que esté definitivamente aprobado y entre en vigor.

## Plan de Acción Social: Retraso para mejorar

**HABITUALMENTE** hemos acostumbrado a nuestra afiliación especialmente, pero también al resto del profesorado de la Región, a quejarnos sobre los retrasos que se han venido produciendo año tras año en la percepción del Plan de Acción Social de funcionarios, sobre el retraso de la convocatoria, o lo que es peor, a animar al profesorado a realizar las peticiones para el mismo, pues siempre ha ido sobrando dinero del mismo. Pues bien, este año, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras considera que el retraso está justificado, pues hemos estado negociando la mejora y perfeccionamiento de dicho Plan de Acción Social para todos los funcionarios de la Comunidad Autónoma. Por ello no entendemos a quienes ya este año se han lanzado a la prensa buscando el titular, quizá ya en plena precampaña sindical. Este año el retraso, pues, en el Plan de Acción Social es para mejorar, y vamos a dar algunos detalles más, sobre el contenido, y no sobre

el proceso negociador, que podría sonrojarse a más de uno.

En las ayudas para hijos de funcionarios, y dentro del tramo de 0 a 3 años, la cantidad ascenderá a 400 €, pagándose de oficio por parte de la Administración. Para descendientes entre 3 y 16 años, es decir, en edad escolar, la cantidad ha pasado de 120 a 170 euros, y también se simplificará el proceso de solicitud para no tener que realizar cada año la petición. Se añaden nuevos estudios post-obligatorios al cobro de ayudas, como por ejemplo, ciclos formativos de grado superior, masters y otros estudios de postgrado variando la cuantía a percibir en función de la tipología. Asimismo habrá un premio de jubilación para todos los funcionarios que lo hagan con 65 años (actualmente la jubilación LOGSE y su prórroga no contempla cantidad alguna para este colectivo), sin importar el cuerpo, nivel, etc, y que ascenderá a 1800 euros. El detalle lo tendremos en el momento de

publicarse dicho plan, cuya valoración definitiva queremos hacer en el próximo número.

Los funcionarios que ya hayan realizado su solicitud, desconfiando en la tardanza del plazo de este año, con el impreso del curso pasado no tendrán que volverlo a hacer ahora y se les contará para el tipo de ayuda que hayan solicitado, aplicándoseles las cuantías mejoradas que Comisiones Obreras ha negociado con la Administración.

Para finalizar, sería interesante recordar que en cursos anteriores se ha perdido una cantidad del Plan de Acción Social, por falta de peticiones, que la Administración ha ido destinando a otras partidas. Con el nuevo acuerdo, del que tendréis más detalles, el dinero sobrante de cada ejercicio se dedicará a mejorar las aportaciones al Plan de Pensiones de funcionarios de la Comunidad, con lo que revertirá en todos.



## Un Concurso General de Traslados digno de su nombre

**LA RESOLUCIÓN** provisional del Concurso de Traslados de Secundaria ha sido especialmente eficaz este curso, y se espera que la resolución definitiva resuelva el problema que venían sufriendo centenares de profesores y profesoras de la región, que se encontraban en situación de expectativa de destino (o provisionales), en algunos casos desde el año 1993.

El concurso de Secundaria ha dejado a sólo 19 profesores en situación de provisionales, es decir, un 0,25 por ciento de la plantilla de secundaria y resto de cuerpos salvo Maestros y posiblemente el concurso definitivo reduzca

aún más este número record. La transformación de plazas orgánicas en funcionales que se ha producido va a conseguir la estabilidad y la movilidad del profesorado de la Región más amplio desde las transferencias educativas, por supuesto, y mucho antes. Asimismo, se rompe el círculo vicioso en muchas especialidades de tener que aprobar la oposición en Comunidades Autónomas vecinas para luego, con más puntos acceder, en concurso de ámbito nacional, a las mejores plazas de la Región, mientras que el profesorado de la comunidad seguía en situación de provisional. También un concurso de estas características va a dar la posibilidad a decenas de profesores que aprobaron en esta comunidad, de poder tener un destino definitivo desde el que concursar más tarde a sus comunidades de procedencia. Otra de las consecuencias inmediatas que puede tener este supercurso podría ser la reducción del número de profesores que soliciten Comisiones de Servicio por causas Sociales y Humanitarias. La Federación de Enseñanza de Comisiones

Obreras se felicita por la consecución de este objetivo que nos habíamos marcado con la campaña de recogida de firmas durante el primer trimestre, lo que nos ratifica en nuestra idea de que algunos de los muchos problemas que afectan al profesorado de nuestra región se podrían resolver con un poco de interés por parte de la Administración, como ha sido este caso.

Desde aquí y hasta la publicación del Concurso General de Traslados Definitivo, seguiremos pendientes para que no se produzcan eliminaciones de plazas, salvo errores mínimos, confirmándose los buenos augurios del concurso provisional. Por otra parte, el número de renunciaciones que ya se han producido al concurso provisional mejorará sin duda los destinos de aquellos que siguen participando en él.

Entre las novedades de plantillas que no habían sido contempladas en la adjudicación provisional, destaca la incorporación de un número de plazas para el centro de nueva creación, IES de Algezares.

## Vacantes con perfil lingüístico para las Secciones Bilingües

**LA FEDERACIÓN** de Enseñanza de Comisiones Obreras apuesta por la creación de plazas con perfil lingüístico en algunos IES de la Región de Murcia, que se añadirían a las plantilla orgánica o legal, de los centros, como medida para garantizar la consolidación de los Programas bilingües, en muchos casos en peligro, como en el IES Juan Carlos I de Murcia, o IES Ben Arabí, de Cartagena, entre otros, por los intereses partidarios de algunos profesores y profesoras de dichos centros.

Tanto la LOE, recientemente publicada, como el Pacto Social por la Educación en la Región de Murcia, así como diversa normativa regional, contemplan la existencia de dichas secciones, que deberían ganar en importancia y peso dentro del sistema educativo. Hasta el momento, este programa de la Escuela Pública, es un programa de calidad, ansiado también desde la concertada, por lo que no

entendemos por qué el empeño de algunos claustros en querer hacer desaparecer dichas secciones, primando en ocasiones razones tan peregrinas como las de la elección de grupo por parte del profesorado de algunos departamentos. La enseñanza del Siglo XXI necesita mentalidades más avanzadas, de las que el profesorado debería ser un ejemplo, si realmente lo que queremos es formar a un alumnado preparado para los desafíos de la aldea global, interrelacionada y en particular para una Europa Común.

Por ello, desde Comisiones Obreras seguiremos abogando por la extensión de las secciones bilingües, con el objetivo de que cada año se matricule mayor número de alumnado, por la potenciación de secciones bilingües de más lenguas extranjeras, sin el menoscabo de las ya existentes, y por el fomento de la formación del profesorado que las imparte.



## Grupo de Trabajo para mejora de las condiciones de Equipos Directivos

**TAMBIÉN ESTE MES** la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la región ha exigido al Consejero Medina Precioso la constitución del grupo de trabajo aprobado en la pasada mesa sectorial de Educación del 2 de marzo en el que se deben abordar con la parte social la revisión de las condiciones de trabajo y retributivas de los equipos directivos de los centros educativos públicos, ya que la demora en la constitución del mismo está llevando a la confusión por parte del profesorado que en estos momentos es miembro de equipos directivos. Asimismo nos encontramos con alguna central sindical que utiliza dicho tema para agitar a los equipos directivos contra la Administración y contra quienes apoyamos este grupo de trabajo que habrá de resolver los temas pendientes.

En concreto, dicho grupo de trabajo deberá resolver, en aras de la dignificación de la función directiva firmada en el Pacto Social por la Educación de la Región de Murcia, el problema de las mejoras de los complementos específicos de los miembros de los equipos directivos, la consolidación del complemento directivo para todos los cargos directivos y no sólo para el director, la modificación de los criterios para determinar el tipo de centro, la reducción horaria para miembros de equipos directivos, así como la dotación de administrativos a todos los centros en función del tamaño y complejidad de los mismos, para facilitar las tareas burocráticas cada vez mayores y más complejas y que ahora asumen dichos cargos.

## Iniciativa para mejora de la Educación Infantil en la Región

**LA FEDERACIÓN** de Enseñanza de Comisiones Obreras, conjuntamente con otras organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de Educación, apoyan la Plataforma Reivindicativa para la Mejora de las Condiciones de Trabajo del Profesorado de Educación Infantil y las Mejoras de las Condiciones de Escolarización del alumnado de Educación Infantil de la Región, promovido por un colectivo de maestros y maestras de Educación Infantil.

Como puntos más destacables de dicha plataforma, algunos de ellos ya recogidos, si no de manera total al menos parcialmente en el Acuerdo Global de Plantillas suscrito recientemente para la enseñanza pública de la Región, son los siguientes:

1º.- Disminución de ratio para el curso 2006/07 a un máximo de 20 alumnos para las aulas de Educación Infantil de 3 años, para alcanzar en los años venideros una ratio de 18.

2º.- Generalización de un profesor/a de apoyo por cada tres unidades de educación infantil, también a partir de septiembre de 2006.

Por otro lado, Comisiones Obreras apoya la recogida de firmas que se está realizando y que serán entregadas al Sr. Consejero de Educación y Cultura.





# CC.OO. exige la revisión de ratio de ATEs en centros públicos de Educación Especial y en las Aulas Abiertas

**LA FEDERACIÓN** de Enseñanza de CCOO ha realizado un estudio en los centros públicos de Educación Especial de la Región, en los centros que tienen programas de Integración y en los que disponen de las Aulas Abiertas, en definitiva en los que realizan un esfuerzo suplementario en función de la Atención a la Diversidad. Asimismo, el planteamiento suscrito en el Pacto Social por la Educación recogía un esfuerzo mayor por parte de la Administración en la mejora de todo lo que significa Atención a la Diversidad y al alumnado con necesidades educativas especiales, traducido en una cuantía que la mejora de las condiciones de los centros y trabajadores.

Por ello Comisiones Obreras, en desarrollo de dicho Pacto, presentará en breve una propuesta de modificación de la ratio de Auxiliares Técnicos Educativos (ATEs) en dichos centros, que atiende especialmente al criterio de la carga de trabajo a realizar, en función de atender las necesidades vitales del alumnado y la ejecución de las mismas. Dicha propuesta tendrá como consecuencia más inmediata el aumento de los recursos de personal en dichos centros, que repercutirá en la mejora de la atención al alumnado y en la calidad de la Enseñanza Pública.

Actualmente, la organización de los ATEs en los centros toma como referencia la Orden de 18 de septiembre de 1990 del Ministerio de Educación y Cultura por la que se establecen las proporciones de profesionales/alumnos en la atención educativa de los alumnos con necesidades especiales. Dicha ratio, que no se aplica estrictamente, es la que sigue:



## Orden de 18 de Septiembre de 1990

1 Auxiliar Educativo	6 Alumnos Asistenciales
1 Auxiliar Educativo	15 ó 20 Alumnos con necesidades motoricas
1 Auxiliar Educativo	De 30 a 35 alumnos ligeros y leves

## Propuesta de CCOO para Centros de Educación Especial

CRITERIOS DE CARGAS DE TRABAJO SEGÚN DISCAPACIDAD DE ALUMNO			
Alumnos con Necesidades	Alumnos con Discapacidad Psíquica	De 3 a 5 Alumnos	1 Auxiliar Educativo
	Alumnos Plurideficientes	De 3 a 5 Alumnos	1 Auxiliar Educativo
	Alumnos con Trastornos Generalizados Del Desarrollo (T.G.D.)	De 3 a 5 Alumnos	1 Auxiliar Educativo
	Alumnos Educación Infantil	De 3 a 5 Alumnos	1 Auxiliar Educativo



cuentes, bajo nivel de conciencia, dificultades motrices que conllevan a una dependencia total a nivel de autonomía, ausencia de habla y grave dificultad para manifestar sus necesidades básicas.

A esta propuesta de la Federación de Enseñanza de CCOO se le completará en breve con nuevas propuestas de modificación de ratio atendiendo a las cargas de trabajo para los puestos de Fisioterapeutas y Educadores B y C de los centros públicos con alumnos con necesidades educativas especiales, y que os presentaremos en próximas ediciones de nuestra revista.

## Criterios de Cargas de Trabajo

### Clasificación

1. Alumnos con discapacidad psíquica grave y severa.
2. Alumnos con pluridiferencias, dependientes y no dependientes.
3. Alumnos con trastornos generalizados del desarrollo (T.G.D.) dependientes y no dependientes.
4. Alumnos educación Infantil

### Propuesta de CC.OO. En aulas abiertas y centros de integración

tracción que limita el proceso de aprendizaje así como la adaptación y participación en el medio. Igualmente pueden presentar discapacidades motrices que precisan una adaptación del entorno y diverso tipo de ayudas técnicas.

■ Alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a trastornos generalizados del desarrollo (T.G.D.):

Este grupo de alumnos se caracteriza, en parte, por un conocimiento distorsionado de él mismo y del mundo que le rodea, conlleva una dificultad para conectar consigo mismo, para establecer relaciones significati-

- Discapacidad Física, Psíquica y Sensorial	Entre 1 y 4 Alumnos	Entre 4 y 10 Alumnos
- Trastorno Generalizado del desarrollo (T.G.D.) - Deficiencia Mental <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ligero</li> <li>• Leve</li> <li>• Medio</li> </ul>	1 Auxiliar Educativo	2 Auxiliares Educativos

■ Características de los alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a retraso mental severo y medio con otras deficiencias asociadas graves o permanentes:

Este grupo de alumnos, presenta entre otras, un déficit de atención, participación, memoria y escasa capacidad de planificación y ejecución y dificultades de razonamiento y abs-

vas con los otros y por tanto, presentan dificultades para integrarse en su entorno y participar en él.

■ Alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a retraso mental profundo y pluridiferencias:

Este grupo de alumnos se caracteriza en parte por: problemas de salud asociado a enfermedades fre-



# Acuerdo de subida salarial para el PAS de los centros concertados



**Marta Elena García Sánchez**  
Responsable del sector por la FECCOO RM

## EL PERSONAL

de administración y servicios de los centros concertados ha padecido históricamente una continua reducción de sus sueldos. Baste un ejemplo: en el periodo 2000 - 2005 la inflación en Murcia ha alcanzado el 24,7%, mientras que el incremento salarial ha sido del 11,32%. Esto supone un 13,38% de pérdida de poder adquisitivo sobre salarios ya de por sí muy bajos.

El pago de estos salarios no los realiza la propia administración por sistema de pago delegado, como sucede con el profesorado de los niveles concertados, sino que les paga la propia empresa. Es necesario, por tanto, crear un ámbito de negociación que no existía en Murcia y llegar a un acuerdo con la patronal y con los otros sindicatos presentes en el sector.

Ha sido un proceso largo y difícil. En abril del 2002, con la firma del IV Convenio, se recoge en su artículo 68 y en la adicional sexta la posibilidad de negociar complementos salariales autonómicos. Ese mismo año, CC.OO. presenta la propuesta de negociación en Murcia. Desde el 2002 hasta ahora hemos trabajado en concienciar a las patronales y al resto de los sindicatos de la necesidad y justicia de mejorar el salario de estos trabajadores y a la Administración de que, para que fuera posible, debía subir la partida asignada a los centros para gastos corrientes. Por fin lo hemos conseguido.

El viernes 28 de abril tuvo lugar la firma del Acuerdo entre Patronales y Sindicatos de la Enseñanza Concertada de mejora salarial del personal de administración y servicios en la Región de Murcia.

El acuerdo se ha firmado en base a la subida realizada por la Consejería de

Educación de la partida de "Otros gastos" del 4,5%, de dónde sale el salario de este colectivo. Los puntos más destacables son:

- Subida salarial para 2006 del 4,5% con efectos de 1 de enero.
- Reconocimiento por las partes de la pérdida de poder adquisitivo que arrastra el colectivo.
- Compromiso de negociar subidas salariales en años sucesivos, al menos en el periodo 2007 - 2010 que contemplen la recuperación del poder adquisitivo.

En la siguiente tabla, se recogen la subida que supone la aplicación del 4,5%; el nuevo salario para 2006 y los

atrasos que se deben abonar, suponiendo que el pago se realice en la nómina de mayo.

Las empresas tendrán obligación de abonar la paga cuando el Acuerdo se publique en el BORM. No obstante, Educación y Gestión manifestó su intención de abonarla en la nómina de mayo, aunque la publicación oficial se retrasase.

Desde CC.OO. valoramos muy positivamente el contenido de este acuerdo, en primer lugar por las mejoras conseguidas, pero también por lo que significa abrir luna vía de negociación con las patronales, mediante la que esperamos conseguir otras mejoras.

GRUPOS	SALRIO 2005	SUBIDA 2006	SALARIO 2006	ATRASOS
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de secretaría	1.065,05 €	47,93 €	1.112,98 €	239,64 €
Jefe de negociado	896,95 €	40,36 €	937,31 €	201,81 €
Oficial contable	855,73 €	38,51 €	894,24 €	192,54 €
Recepcionista/telefonista	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €
Auxiliar administrativo	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €
<b>PERSONAL AUXILIAR</b>				
Cuidador	782,30 €	35,20 €	817,50 €	176,02 €
<b>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>				
Conserje	896,79 €	40,36 €	937,15 €	201,78 €
Portero	782,30 €	35,20 €	817,50 €	176,02 €
Guarda	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €
<b>PERSONAL DE LIMPIEZA</b>				
Gobernante	896,79 €	40,36 €	937,15 €	201,78 €
Personal de limpieza	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €
Costura/lavado	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €
<b>PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR</b>				
Jefe de Cocina	855,73 €	38,51 €	894,24 €	192,54 €
Cocinero	815,66 €	36,70 €	852,36 €	183,52 €
Ayudante de cocina	782,30 €	35,20 €	817,50 €	176,02 €
<b>PERSONAL DE MANTENIMIENTO</b>				
Oficial de 1ª	855,73 €	38,51 €	894,24 €	192,54 €
Oficial de 2ª	782,30 €	35,20 €	817,50 €	176,02 €
Empleado	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €
<b>CONDUCTORES</b>				
Conductor de 1ª	855,73 €	38,51 €	894,24 €	192,54 €
Conductor de 2ª	782,30 €	35,20 €	817,50 €	176,02 €
<b>EN TODOS LOS GRUPOS</b>				
Personal no cualificado	748,99 €	33,70 €	782,69 €	168,52 €

# Avances en la negociación para aplicar y mejorar el "Plan Concilia" a los empleados públicos murcianos



**Juan Andrés González**  
Responsable de Información  
FECC.OO.R.M.

**CUANDO** sólo quedan pequeños flecos por ultimar en el proceso de negociación en la Mesa General (la que abarca al conjunto de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma) para la aplicación del "Plan

Concilia" en el ámbito autonómico, debemos destacar el hecho de que este conjunto de medidas van a ser de aplicación inmediata y van a suponer un significativo avance respecto de la situación actual.

Entre otras medidas debemos destacar:

- 1º. La ampliación de la reducción de jornada por razón de guarda legal, que se producirá en el doble sentido:
  - a) ampliar de 6 a 12 años la edad de los hijos por la que el funcionario/a se puede acoger a dicha reducción.
  - b) incluir el cuidado directo de un familiar.
- 2º. Creación del permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- 3º. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar en un máximo de 1 hora diaria en el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores o hijos menores de 12 años, o personas con discapacidad, o un familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 4º. Los empleados con hijos discapacitados dispondrán de 2 horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros con el del centro de trabajo.
- 5º. Establecimiento de permisos para el cumplimiento de deberes inexcusables relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (ejemplo: visitar al tutor del hijo en horario de atención a padres...), o permiso para ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de reproducción asistida, etc.
- 6º. Reducción hasta el 50 % de la jornada laboral sin pérdida de retribuciones para cuidar a un familiar hasta 1er grado por enfermedad grave que requiera hospitalización (hasta un mes).
- 7º. Compactación del permiso de lactancia con el de maternidad (16 semanas + 4 semanas).
- 8º. Lactancia hasta 12 meses.
- 9º. Ampliación a 2 años del periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo por cuidado de cada hijo.
- 10º. Extensión de este tipo de excedencia al cuidado de otros familiares.
- 11º. Permiso para ausentarse del trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias sin pérdida de retribuciones en el caso de nacimiento de hijos prematuros o cuando deban ser hospitalizados tras el parto.
- 12º. En los casos anteriores, el permiso de maternidad podrá computarse desde la fecha del alta hospitalaria.
- 13º. Mejora generalizada de los permisos por adopción o acogimiento, contemplando medidas en el supuesto de adopción de discapacitados y de adopción internacional.
- 14º. Acumulación del periodo de vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad aún

habiendo expirado el año natural al que corresponda el periodo vacacional.

- 15º. Derecho a participar en cursos de formación durante los periodos de maternidad, paternidad o excedencias por motivos familiares.
- 16º. Medidas de protección integral contra la violencia de género: podrá solicitar del órgano competente el traslado a distinto centro o localidad considerándolas ese traslado forzoso (como suprimido y sin perder puntos). Asimismo, se podrá pedir la excedencia por este motivo, sin requisito previo ni plazo de permanencia. Durante los dos primeros meses se percibirán las retribuciones íntegras.

Todas estas normas serán de aplicación además de a los funcionarios, al personal laboral y al personal interino.



# Contra el acoso entre iguales y la homofobia en la Escuela



**Diego Fernández Pascual**  
Secretario  
de Política Educativa  
de la FE CC.OO. RM

**EL PASADO** 4 de abril la Dirección General de Ordenación Académica aprobó una resolución por la que se dictan instrucciones en relación con las situaciones de acoso escolar, el conocido como bullying o matonismo, en los centros docentes sos-

tenidos con fondos públicos.

Esta resolución pretende ayudar a sacar a la luz las situaciones de acoso, que generalmente y como es sabido no suelen ser denunciadas ni por las víctimas ni por los testigos no participantes, estableciendo un sistema de garantías (preservación del anonimato, tratamiento de testigo protegido) para quienes sufren estas situaciones y para quienes las denuncien o las pongan en conocimiento de las autoridades académicas.

Igualmente se ponen a disposición de los centros instrumentos de actuación dirigidos a facilitar el cumplimiento de lo establecido en la orden de 20 de febrero para la mejora de la convivencia escolar y en concreto en lo relativo a la incorporación de medidas específicas de prevención de las situaciones de acoso escolar en los planes de convivencia y a la incorporación de actuaciones dirigidas a la identificación y comunicación de estas situaciones. Entre estos instrumentos se incluyen pautas de actuación con los/as acosados/as, sus familias, los observadores no participantes, las familias de los agresores y los agresores mismos. En los casos en que se verifique la existencia del acoso se dará parte a la Fiscalía de Menores independientemente de la aplicación del reglamento de régimen interno del centro y de las actuaciones dirigidas hacia los implicados que el centro decida adoptar. Las instrucciones además de prevenir y sancionar estas conductas buscan establecer mecanismos paliati-

vos y reparadores de las situaciones detectadas interviniendo sobre el conjunto del alumnado para evitar la reproducción de las mismas.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO valoramos la aparición de esta resolución como un paso positivo que debe permitir que comience a aflorar y a ponerse solución a una situación que desgraciadamente está muy extendida y afecta a un número notable de nuestros alumnos y alumnas, situaciones que permanecen aún en la mayor parte de los casos en la oscuridad y el silencio temeroso.

Coincidiendo con la aprobación de la resolución que comentamos y en relación con estas situaciones tan desagradables y ante las que la peor estrategia es la del avestruz, nos llega un estudio realizado por el Departamento de Antropología Social de la Universidad Autónoma de Madrid y coordinado por el profesor José Ignacio Pichardo Galán. Este estudio, "Homofobia en el sistema educativo", y en el que han participado 32 institutos madrileños, pone de manifiesto que el 45% de los adolescentes homosexuales, gays o lesbianas, han sufrido violencia física o verbal en el centro de estudios y que el 97% escucha de forma habitual comentarios homófobos en el colegio. El estudio pone de manifiesto que el 32% de los alumnos y el 15% de las alumnas no encuentran nada reprochable en tratar despreciativamente a los homosexuales y justifican la violencia sobre ellos y ellas. La diferencia de porcentajes entre chicos y chicas se explica por que estas tendrían una mayor capacidad de "empatizar" con los/las diferentes y están mejor informadas sobre la diversidad sexual. El grado de Homofobia disminuye también entre aquellos adolescentes que conocen a gays o lesbianas. Caen los estereotipos y con ellos caen los prejuicios.

Por su parte los adolescentes homosexuales no consideran la escuela como un lugar seguro para gays y lesbianas y no denuncian las situaciones de violencia y

acoso que viven para ahorrarse tener aún más problemas. Además y a diferencia de lo que ocurre en otros tipos de acoso, no pueden esperar contar, al menos en la mayoría de los casos, con el apoyo de sus familias. Sufren además el llamado contagio del estigma. Y es que si alguien sale en defensa de un homosexual se arriesga a ser llamado igualmente "maricón" o "bollera", ésto lleva a que los amigos se distancien de ellos/as quedándose así sin aliados. Estas serían algunas de las razones por las que los homosexuales que sufren acoso tienen 3 veces más posibilidades de suicidarse que los/as acosados heterosexuales.

El profesorado, por su parte, se declara no preparado para abordar este problema y una parte del mismo se ve inmersa igualmente en el miedo al contagio del estigma. El estudio completo está disponible en [www.cogan.org](http://www.cogan.org).

Ante estas situaciones desde CCOO hemos propuesto a la Consejería de Educación que se introduzcan instrucciones específicas para abordar esta modalidad de acoso y que se contemple en los programas de formación del profesorado la formación específica en prevención de la violencia y de la homofobia y la transfobia y la formación en educación afectivo-sexual.

Para abordar el tema de la prevención de la homofobia existen ya diversos materiales didácticos en el mercado entre los que destacamos "La guía didáctica multimedia contra la homofobia en colegios e institutos", editada por el colectivo DecideT de Alicante y financiada por el vicerrectorado de extensión universitaria de la Universidad de Alicante. La Guía sumamente interesante y útil incluye una muy completa unidad didáctica para profesores y alumnos, con actividades específicas dirigidas a adolescentes, así como otros recursos audiovisuales que sirven de complemento par poner en marcha Talleres contra la Homofobia, y diverso material multimedia.

# CCOO presenta a todos los centros su propuesta de decreto de regulación de la Educación de Adultos en la Región Murciana



**Alejandro Cerezo Jiménez**  
Responsable de EPA de la FE CC.OO. RM

**EL GRUPO** de Trabajo de Educación Permanente de Personas Adultas de CCOO presentó el mes de abril a su Sección Sindical, la propuesta de Decreto de Regulación de la Educación de Personas Adultas,

ver TE de Abril, que fue aprobado con algunas aportaciones y que a partir de este momento será defendido ante los trabajadores /as y la Administración Regional Educativa como una alternativa global al Modelo presentado por la Administración. Esta propuesta está abierta a las aportaciones que realicen el colectivo de trabajadores y trabajadoras de Adultos. Dichas propuestas deberán ser aprobadas por los órganos de participación de nuestra Federación.

El índice de cuestiones que aborda se concreta en una estructura de capítulos y artículos que para hacer más fácil y amena su comprensión pueden ser resumidos en la forma que sigue:

## Capítulo 1. Disposiciones Generales:

En ellas aportamos los objetivos y ámbito de aplicación de la educación de adultos en nuestra región así como la Administración que se encargará de legislar estas enseñanzas, que no es otra que la Consejería de Educación y Cultura.

Aportamos en este capítulo la necesidad de ofrecer a las personas adultas una formación que desarrolle todas sus capacidades, posibilitando su enriquecimiento cultural y laboral, para hacer posible una Región que sea

capaz de ofrecer trabajadores y trabajadoras mejor formados.

Esta formación se concreta en el siguiente capítulo:

## Capítulo 2. Oferta Formativa:

Aquí profundizamos en las necesidades de formación que tiene nuestra región, definiendo tres grandes Ámbitos de Actuación:

- La Formación Básica, imprescindible para el desarrollo personal y el acceso al mundo laboral.
- La Formación Profesional y Laboral, dirigida a facilitar una cualificación profesional, a través de la Formación Profesional Específica.
- La Formación Sociocultural, que contribuya al crecimiento personal, actualización y participación cultural, social, económica y política de nuestra población en los asuntos de la vida cotidiana.

En cada uno de estos ámbitos formativos, recogemos todas las enseñanzas que se han venido desarrollando en los Centros de Adultos desde hace más de veinte años. Así, en el tema de la Formación Básica planteamos la unidad de todas las enseñanzas

conducentes a un título académico, como Enseñanzas Regladas ya que, de esta manera, no se producirán desfases curriculares y permitirá que una persona analfabeta que entra en un Centro de Adultos, pueda terminar con el título de Enseñanza Secundaria Obligatoria al finalizar su proceso de aprendizaje, Titulación imprescindible para entrar en el mundo laboral, como ya es sabido.

Los otros dos grandes apartados, sobre todo el de la Formación Profesional, cumplen una misión de actualización y reciclaje de nuestra población trabajadora, tan necesaria en algunas comarcas de nuestra región, y van a posibilitar el enriquecimiento personal favoreciendo la participación en otras actividades laborales y ciudadanas en nuestra región.

Pero toda esta enseñanza debe ubicarse en algún sitio, en el próximo capítulo se propone el modelo de centro:

## Capítulo 3. Red de Centros:

En este apartado planteamos la necesidad de que la Consejería de Educación y Cultura tenga una Red de



Centros Comarcales de Educación de Adultos pública, dotada con materias específicas para estas enseñanzas y personal de Servicios complementarios, así como un modo de gestión democrática y participativa. Destacamos la necesidad de que los centros tengan aulas desplazadas para así llegar al máximo de población y las enseñanzas se adapten a la realidad social donde se ubican.

El modelo de centro que proponemos, deberá gestionarse con un ROC (Reglamento Orgánico de Centros) propio, en el cual debe recogerse todos los órganos de participación, que entre otros los más importantes serán:

- a) Órganos Unipersonales:  
Director, Jefe de estudios y Secretario /a
- b) Órganos de Coordinación Docente
- c) Órganos de Coordinación Económica
- d) Órganos de Participación:  
Claustro, Consejo de Centro, Comisión de relaciones con otras entidades e instituciones.

Proponemos que los Centros tengan la máxima autonomía pedagógica y organizativa, con el objetivo de dar mejor respuesta a las necesidades formativas de la Comarca en que se encuentren.

Dentro del ámbito de gestión de las administraciones, hacemos también referencia a la posibilidad de que las Entidades Locales y otros entes públicos puedan presentar una oferta formativa propia.

Por último, reconocemos la posibilidad de crear Centros Privados y de Iniciativa Social siempre que estos centros sean sin ánimo de lucro.

Los Centros Comarcales y Privados deberán de ajustarse a unos requisitos mínimos que en todo caso deberán cumplir.

Todas estas enseñanzas deberán ser impartidas por profesorado bien formado y especializado en las Enseñanzas de Adultos, que viene recogido en el correspondiente capítulo.

## Capítulo 4. Profesorado:

Presentamos la necesidad, una vez conseguida la estabilidad definitiva del profesorado de contrato, la igualdad total de derechos y obligaciones de ambas realidades de profesorado: La Laboral y la Funcionarial, ya que el funcionamiento de los centros no sería posible de una manera efectiva y rentable.

Dada la complejidad de la tarea formativa a realizar, las necesidades de formación del profesorado son indiscutibles. Proponemos también la necesidad de elaborar, por parte de la Administración, una oferta general de formación permanente del profesorado que deberá contemplar: La formación Inicial, la Innovación Educativa y el Intercambio de Experiencias del Profesorado, el Fomento de la Investigación..., para una permanente adecuación de la oferta educativa y del profesorado que la imparte, acorde con la evolución de la realidad social educativa del momento.

Para finalizar, la realidad Social de la Educación de Adultos tiene unos componentes muy específicos que vienen recogidos en el siguiente capítulo en una propuesta organizativa.

## Capítulo 5. Estructura Organizativa de la Educación de Adultos:

En los siguientes apartados del documento proponemos una estructura organizativa de participación, gestión y administración que hará posible la implicación de todos los colectivos sociales, alumnos y profesores en la puesta en marcha de la educación de adultos en nuestra región.

- La Estructura constará básicamente de:
- a) Consejo Municipal o Comarcal.
  - b) Consejo Técnico Pedagógico.
  - c) Consejo Regional de Educación Permanente.

Cada estructura tiene planteados unos objetivos y contenidos concretos. Así el Consejo Municipal o Comarcal se encargará de velar por el correcto desarrollo de las planificaciones, actuaciones y evaluaciones de los resultados

en cada uno de los municipios de la Región donde se llevan a cabo programas de educación de adultos.

El Consejo Técnico Pedagógico tendrá como funciones principales la elaboración de planes y proyectos relacionados con la formación de persona adultas, transmitir y recoger información de las distintas estructuras de participación y por último impulsar nuevas ofertas educativas. Este Órgano estará presidido y coordinado por un Técnico nombrado por la Consejería de Educación y Cultura.

Y para terminar, decir que el Consejo Regional de Educación Permanente ya está regulado por una Orden y que ya viene funcionando desde hace un tiempo.

La propuesta viene completada con una serie de disposiciones transitorias y derogatorias con el fin de hacer posible la implantación del nuevo modelo de educación de personas adultas en la Región.

Entre otras propuestas recoge la Adscripción y Habilitación de los Maestros para que puedan impartir enseñanzas en la Educación Secundaria de Personas Adultas (ESPA).

También proponemos la conversión de todos los contratos a tiempo parcial en jornada completa.

El objetivo del presente artículo no ha sido otro que el de clarificar la realidad de la educación de adultos en nuestra región, así como el de hacer comprender el trabajo que realizamos desde esta Federación para mejorar y consolidar la Educación de Personas Adultas en nuestra Región y dar una idea del trabajo, todavía enorme que tenemos por delante hasta culminar la creación del Nuevo Modelo de Educación de Adultos regional. Y para finalizar también sería importante recordar que todo lo logrado hasta el momento y las nuevas expectativas comenzó con la firma allá en el año 2002 del Acuerdo para el Nuevo Modelo de Educación de Adultos, por parte de las Uniones regional de UGT y CCOO con la Administración Regional.

# Aulas de Acogida muy mejorables

Por M<sup>a</sup> Carmen Ruiz Franco,

Maestra encargada del Aula de Acogida ene. IES Príncipe de Asturias de Lorca

**¿QUÉ ES** el Aula de Acogida? Su definición más didáctica podría ser la del aula que recibe a los niños emigrantes con desconocimiento del castellano, para aprenderlo aquí y para así poder incorporarse a sus aulas de referencia con el resto de compañeros.

Su objetivo principal es conseguir la integración total de estos niños en nuestro sistema educativo.

Todo esto está muy bien y es muy bonito. ¿Pero funciona correctamente y cumple su principal objetivo? Pues No.

Desde la Administración, como pasa con tantas otras cosas, no se ofrecen los recursos necesarios, tanto humanos como materiales. Resulta que los docentes de los centros de enseñanza de Murcia son tan perfectos que ellos solos son capaces de solucionar todos los problemas que surgen sin los recursos necesarios mínimos.

La ley y documentos relacionados con este tema son tan ambiguos que cada centro hace cosas totalmente diferentes, siempre dentro de sus posibilidades. Nos encontramos centros donde hay 37 alumnos de nueva incorporación, con desconocimiento total del idioma y hay un profesor con 10 horas semanales. Y centros con 15 alumnos nuevos y un profesor para el Aula de Acogida con jornada completa. ¿Qué criterios sigue la Administración para asignar estas plazas? ¿Seguro que estudia los problemas que tiene cada centro o hace una simple lotería y a quien le toque la ha tocado? ¿Cómo van a incorporarse estos niños a sus aulas? ¿Cómo van a poder engancharse a nuestro sistema educativo?

¿Deberían incorporarse a estos niveles cuando lo único que tienen en común es la edad? ¿Habría otra manera de que estos alumnos pudieran incorporarse a nuestro sistema educativo?

La Administración debería ocuparse de la realidad de sus centros. A mí, personalmente, me gustaría ver cómo esas personas encargadas de dar esos recursos necesarios se meten en un aula y, con lo que ellos han dictaminado ser suficiente para el funcionamiento de un centro, comprobar si consiguen que estos alumnos vayan alcanzando los objetivos establecidos.

Los niños que llegan al Aula de Acogida no sólo traen el problema del desconocimiento del castellano. Además, y esto es lo más importante, arrastran un desfase cultural bestial. Nos encontramos con alumnos de 16 años incorporados en 4º de ESO que ni siquiera saben las tablas de multiplicar. Cualquier concepto de Ciencias Naturales, Historia, Música, etc por muy básico que sea está a años-luz de sus conocimientos, y lo peor es que no tienen ningún interés por aprender. Y por parte de las familias nos encontramos las mismas posiciones o aún más cerradas.

El 90% de los alumnos que integran el Aula de Acogida son de origen magrebí. A estos alumnos les cuesta mucho el aprendizaje del castellano por la gran diferencia que existe entre estas lenguas en cuanto a la grafía, la

direccionalidad, el alfabeto... Sin embargo nos encontramos con alumnos que han aprendido la lengua francesa. Esto debería simplificar mucho el aprendizaje del castellano y su posterior integración a las aulas, pero en una gran cantidad de casos estos alumnos no muestran ningún tipo de interés por la cultura, ni por el aprendizaje ni por conseguir algún tipo de titulación. Esto en general, porque con las niñas es aún peor. Las familias a partir de su desarrollo fisiológico sólo ven como futuro para ellas casarse y depender de otro hombre. Sólo les interesa estar escolarizados en España por las ayudas sociales que reciben.

¿Cómo se puede impartir una materia adecuadamente cuando tenemos aulas masificadas, con una diversidad de niveles escalofriante: desde alumnos que ni siquiera saben leer correctamente, ni siquiera tienen una lectura comprensiva mínima para sus estudios, o unas dificultades personales que no pueden ser atendidas dignamente? ¿Y si además nos encontramos con alumnos que no entienden nada y tienen que estar en estas aulas la gran mayoría de las horas de clase? En un IES los alumnos tienen unas 30 sesiones. Un profesor que está a 10 horas como máximo sólo puede atenderles 10 horas. ¿Y el resto? Esto sin tener en cuenta que podemos encontrarnos con 37 alumnos con total desconocimiento del idioma y otros tantos con un lenguaje verbal mínimo, unos bajísimos niveles de conocimiento, además del desinterés por aprender.

Pero no hay problema. La Administración cree y confía plenamente en su profesorado. Son capaces de hacer milagros.





Daniel Nieto Collado

Responsable del Área de Consultas de la F.E. de la Región de Murcia

## 1. Incompatibilidades

Ya se trataron en esta sección, ante nuevas consultas intentamos aclarar algunos conceptos. Se regulan por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, BOE 4 enero 1985. Los funcionarios además de su jornada ordinaria pueden desarrollar una segunda **actividad pública** o privada. El desarrollo de segunda actividad pública es prácticamente incompatible para todos los funcionarios en activo y nulo para los jubilados salvo que renuncien a la pensión (que quedará en suspenso mientras trabajen, pero ello no afecta a sus actualizaciones) o en caso de que se trate de jubilación parcial que será compatible con un trabajo a tiempo parcial. Son compatibles y con muchas exigencias en casos de ciertos cargos electos, profesorado universitario, sanidad, investigación... Para una **segunda actividad de carácter privado** la norma general es que no podrá estar directamente relacionada con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviese destinado (Capítulo VI de la Ley citada). Otros requisitos: el horario no podrá alterar, coincidir, ni superar en la mitad la jornada semanal ordinaria de trabajo en la administración actualmente 37,5 h; el complemento específico, o concepto equiparable, no podrá superar el 30% de las retribuciones básicas, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. Ante esto conseguimos un acuerdo con la Consejería, consistente en desglosar del c. específico la cantidad que nos impedía la compatibilidad y que aparece en la nómina como Productividad Fija con lo cual el requisito económico está salvado. Para realizar la solicitud la Consejería tiene un modelo formalizado al que se deberá adjuntar la siguiente documentación:

- Si la actividad es por cuenta ajena: Certificado de la empresa en el que conste horario y jornada desglosada por días y horas (ejemplo

de lunes a viernes de 18:00 a 20:00 h.) y certificado de que la empresa no está participada por capital de las administraciones públicas en proporción superior al 50%

- Si la actividad es por cuenta propia: Declaración del interesado en la que conste el horario y la jornada que tiene previsto realizar.
- El personal docente deberá acompañar, también, certificado o fotocopia compulsada del horario en el centro.

Quedan exceptuadas de incompatibilidad actividades como: las derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar. La dirección de seminarios, cursos, conferencias en Centros oficiales destinados a la formación, cuando no tengan carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública. La participación en tribunales calificadores. La participación del personal docente en exámenes. El ejercicio de cargos en mutualidades, siempre que no sea retribuido. La producción y creación literaria, artística... La participación ocasional en coloquios, y programas en los medios. La colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias...

## 2. Pensión de orfandad

Nos pregunta un afiliado en qué situación quedaría su hijo incapacitado en caso de que fallecieran los padres. Como se trata de maestros hemos de remitirnos al Real Decreto Legislativo 670/1987 de 30 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado; en concreto los artículos 41,42 y 43. Tendrán derecho a la pensión de orfandad los hijos menores de veintiún años (en ciertos casos puede llegar a veinticuatro). Este derecho asistirá a cada uno de los hijos del

fallecido, con independencia de la existencia o no de cónyuge sobreviviente. No obstante, si el huérfano mayor de veintiún años se incapacita para todo trabajo antes de cumplir los veintiún o veinticuatro, según corresponda, tendrá derecho a la pensión de orfandad con carácter vitalicio. Este punto nos garantiza que el incapacitado tiene derecho a pensión de por vida. ¿Cuál sería la pensión? Esta pregunta es muy frecuente y motivo de preocupación porque nos inquietamos pensando que tenemos pocos años de servicio y ante una desgracia qué pasaría; una vez más aclaramos que tanto en los casos de muerte como de Incapacidad Permanente para el Servicio se nos consideran como trabajados los años que nos faltan hasta la jubilación forzosa (65 años). Así pues en este caso la pensión del funcionario sería la que le hubiera correspondido con 65 años. La pensión de orfandad es el 25 por 100 en el supuesto de que sea un solo hijo y un 10 por 100 cuando hay varios más un 15 por 100 prorrateado entre los hijos. El importe conjunto de las distintas pensiones no podrá superar, en ningún caso, el 50 por 100 o el 100 por 100 de la base reguladora, según exista o no exista cónyuge supérstite del fallecido, respectivamente. En el caso de la pregunta al huérfano le correspondería, de por vida, un 25 del padre y un 25 de la madre. En concreto para 2006 la pensión de un maestro es de 1.973,03 por 14 pagas al ser los dos maestros el hijo cobraría el 50 por 100 de esta cantidad.



## H.1

CCOO CONSULTAS

## HORARIOS PRIMARIA: Criterios para elaborar los horarios curso 2006-07

NORMATIVA: Temporalización del Acuerdo Global de Plantillas de 6 de marzo de 2006

Jornada	Horas lectivas	Horas Complementarias						Horas de permanencia en el centro		Horas de Preparación de actividades docentes		Horas de jornada semanal		Porcentaje sobre la jornada ordinaria	
		Recogida en horario individual		Computables mensualmente		Total Horas Complementarias									
	*	60'	55'	60'	55'	60'	55'	60'	55'	60'	55'	60'	55'	60'	55'
Ordinaria	20,00	1,00	3	6,00	6,00	7,00	8,75	27	27,08	7,50	7,5	34,50	34,58	100,00	100
	19,00	3,00	5	6,00	6,00	9,00	10,58	28	28,00	7,50	7,5	35,50	35,50	100,00	100
	18,00	5,00	7	6,00	6,00	11,00	12,42	29	28,92	7,50	7,5	36,50	36,42	100,00	100
	17,00	7,00	9	6,00	6,00	13,00	14,25	30	29,83	7,50	7,5	37,50	37,33	100,00	100
Tipo A	3,00	1,24	1,59	1,06	1,06	1,30	2,51	4,30	5,26	1,32	1,32	6,62	6,59	17,65	17,65
Tipo B	4,00	1,65	2,12	1,41	1,41	3,06	3,35	7,06	7,02	1,76	1,76	8,82	8,78	23,53	23,53
Tipo C	5,00	2,06	2,65	1,76	1,76	3,82	4,19	8,82	8,77	2,21	2,21	11,03	10,98	29,41	29,41
Tipo D	6,00	2,47	3,18	2,12	2,12	4,59	5,03	10,59	10,53	2,65	2,65	13,24	13,18	35,29	35,29
Tipo E	7,00	2,88	3,71	2,47	2,47	5,35	5,87	12,35	12,28	3,09	3,09	15,44	15,37	41,18	41,18
Tipo F	8,00	3,29	4,24	2,82	2,82	6,11	6,71	14,11	14,04	3,53	3,53	17,65	17,57	47,06	47,06
Tipo G	9,00	3,71	4,76	3,18	3,18	6,89	7,54	15,89	15,79	3,97	3,97	19,85	19,76	52,94	52,94
Tipo H	10,00	4,12	5,29	3,53	3,53	7,65	8,38	17,65	17,55	4,41	4,41	22,06	21,96	58,82	58,82
Tipo I	11,00	4,53	5,82	3,88	3,88	8,41	9,22	19,41	19,30	4,85	4,85	24,26	24,16	64,71	64,71
Tipo J	12,00	4,94	6,35	4,24	4,24	9,18	10,06	21,18	21,06	5,29	5,29	26,47	26,35	70,59	70,59
Tipo K	13,00	5,35	6,88	4,59	4,59	9,94	10,90	22,94	22,81	5,74	5,74	28,68	28,55	76,47	76,47
Tipo L	14,00	5,76	7,41	4,94	4,94	10,70	11,74	24,70	24,57	6,18	6,18	30,88	30,75	82,35	82,35
Tipo M	15,00	6,18	7,94	5,29	5,29	11,47	12,57	26,47	26,32	6,62	6,62	33,09	32,94	88,24	88,24
Tipo N	16,00	6,69	8,47	5,65	5,65	12,24	13,41	28,44	28,08	7,06	7,06	35,29	35,14	94,12	94,12

\* Periodos lectivos de 60 o 55 minutos; incluidos cinco minutos como tiempo máximo para efectuar los cambios de clase.

## H.2

CCOO CONSULTAS

## HORARIOS PRIMARIA: Criterios para elaborar los horarios curso 2006-07

Jornada	Horas Lectivas	Complementarias recogidas en horario individual	Complementarias computables mensualmente	Horas de preparación	Horas de jornada semanal	Porcentaje sobre jornada ordinaria completa
<b>Ordinaria</b>	<b>24,00 *</b>	<b>4,00 *</b>	<b>2,00</b>	<b>7,50</b>	<b>37,50</b>	<b>100,00</b>
Tipo A	1,00	0,17	0,08	0,31	1,56	4,17
Tipo B	2,00	0,33	0,17	0,63	3,13	8,33
Tipo C	3,00	0,50	0,25	0,94	4,69	12,50
Tipo D	4,00	0,67	0,33	1,25	6,25	16,67
Tipo E	5,00	0,83	0,42	1,56	7,81	20,83
Tipo F	6,00	1,00	0,50	1,88	9,38	25,00
Tipo G	7,00	1,17	0,58	2,19	10,94	29,17
Tipo H	8,00	1,33	0,67	2,50	12,50	33,33
Tipo I	9,00	1,50	0,75	2,81	14,06	37,50
Tipo J	10,00	1,67	0,83	3,13	15,63	41,67
Tipo K	11,00	1,83	0,92	3,44	17,19	45,83
Tipo L	12,00	2,00	1,00	3,75	18,75	50,00
Tipo M	13,00	2,17	1,08	4,06	20,31	54,17
Tipo N	14,00	2,33	1,17	4,38	21,88	58,83
Tipo Ñ	15,00	2,50	1,25	4,69	23,44	62,50
Tipo O	16,00	2,67	1,33	5,00	25,00	66,67
Tipo P	17,00	2,83	1,42	5,31	26,56	70,83
Tipo Q	18,00	3,00	1,50	5,63	28,13	75,00
Tipo R	19,00	3,17	1,58	5,94	29,69	79,17
Tipo S	20,00	3,33	1,67	6,25	31,25	83,33
Tipo T	21,00	3,50	1,75	6,56	32,81	87,50
Tipo U	22,00	3,67	1,83	6,88	34,38	91,67
Tipo V	23,00	3,83	1,92	7,19	35,94	95,83

\* Una hora menos lectiva y otra complementaria que no hay que permanecer en el centro salvo que se nos convoque a Claustro Consejo Escolar...



**Federación  
de Enseñanza**

**CC.OO.**

**La Federación de Enseñanza  
de CC.OO. cambia la sede**



**a la 3ª planta de la C/Corbalán, 4. Murcia**



**para mejorar  
la atención  
a la afiliación**