

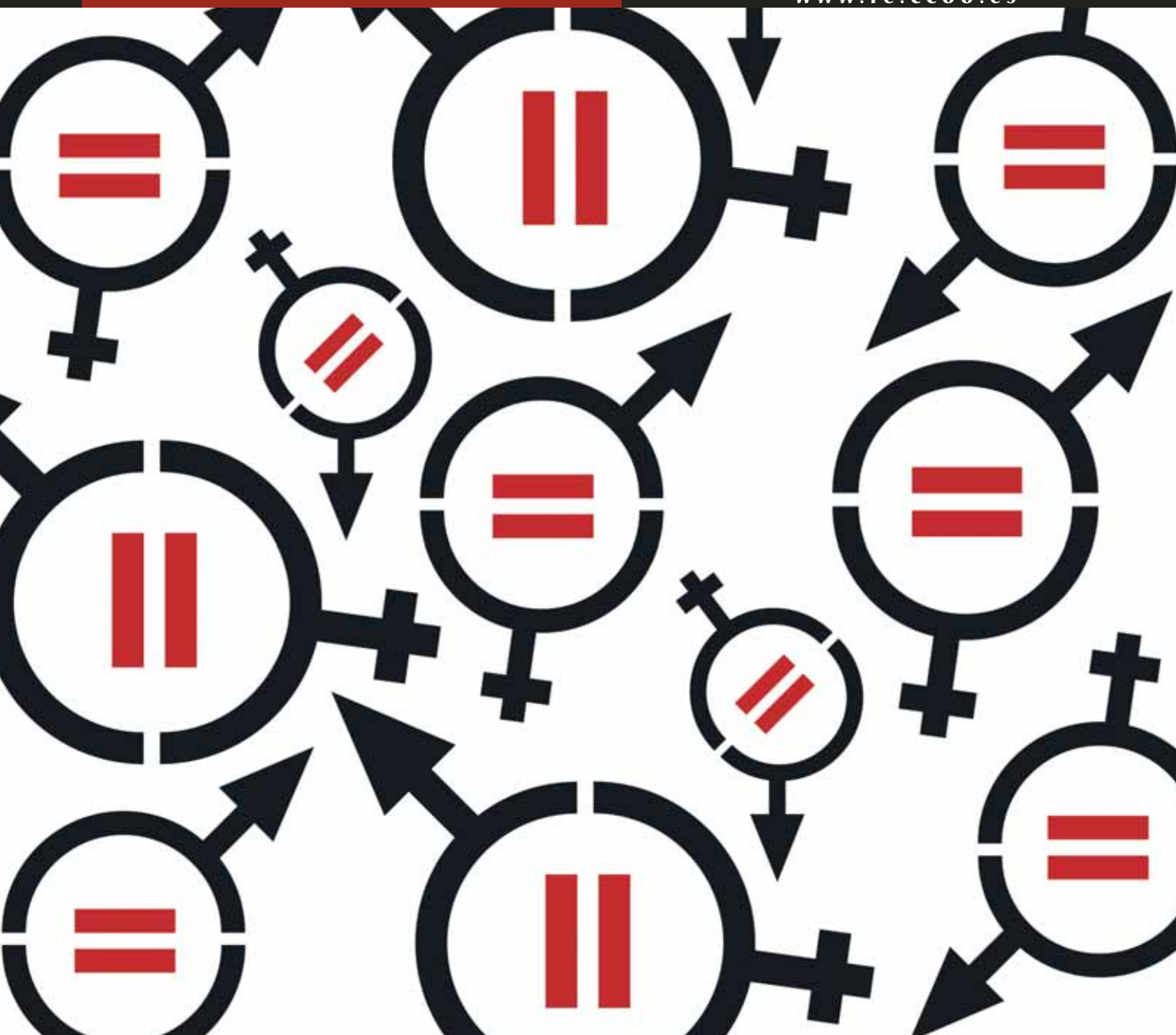
T.E.



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

NÚMERO 280. FEBRERO DE 2007

www.fe.ccoo.es



Las mujeres ante la Ley de Igualdad

Pensiones de los funcionarios
para 2007



ENTREVISTA

Pedro
Uruñuela

sumario

NÚMERO 280 . FEBRERO DE 2007

Editorial

Un plan de convivencia escolar para cada centro

José Campos Trujillo.....3

Miscelánea4

Noticias5

Informe

Mejoras y reivindicaciones en pensiones de los funcionarios para 2007

Luis Castillejo7

Entrevista

Pedro Uruñuela

"Los nuevos profesores recibirán formación inicial en convivencia escolar"

Jaime Fernández10

Consultas jurídicas

Carmen Perona22

Libros23

FIES

Escuela y valores cívicos

Juan Benito Martínez.....24

Cultura

El arte de los milagros

Víctor Pliego.....24

Internacional

¿Contacto entre culturas?

Charo Rizo.....25

Crónica bufa

Deja que les diga que no

Paco Ariza25

TEMA DEL MES

Las mujeres ante la Ley de Igualdad

Ellas seguirán responsabilizándose de los cuidados

Carmen Heredero13

La Ley de Igualdad y la reforma electoral

Julia Sevilla Merino16

El principio de igualdad y su tutela judicial en la Ley de Igualdad

Carmen Perona Mata18

Sin formación no puede haber cambios

Esther Muñoz20

Ha coordinado el Tema del Mes: **Esther Muñoz**,
Secretaria de la Mujer FE CC.OO.



ACTUALIDAD T.E.

Confederación26	Canarias29	Galicia.....32
PSEC26	Cantabria29	Murcia32
Universidad.....27	Extremadura.....29	La Rioja.....33
Aragón27	Castilla y León30	Madrid.....33
Asturias28	Castilla-La Mancha30	Navarra34
Baleares28	Catalunya.....31	País Valencià34
	Euskadi.....31	

T.E.

**Federación
de Enseñanza
CC.OO.**

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
Cuqui Vera

DIRECTOR
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

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

CORRESPONSALES

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

EDITA

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

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

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

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

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

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



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

Un plan de convivencia escolar para cada centro



José Campos Trujillo
Secretario General
FE CCOO

CON MOTIVO del Día Mundial de la Paz y No Violencia, el 30 de enero, por segundo año consecutivo en la Federación de Enseñanza de CC.OO. hemos vuelto a lanzar una nueva campaña a favor de la convivencia escolar. Esta vez el lema que hemos elegido es "Ante la violencia escolar, tolerancia cero. Exige un plan de convivencia para tu centro". Junto al objetivo enunciado en este lema, nos proponemos que la campaña sirva de punto de partida hacia un acuerdo social que aporte soluciones eficaces ante los problemas de convivencia que sufren muchos centros y responda con claridad y rapidez a las agresiones físicas o morales de que sean objeto los profesionales de la educación.

Por ello una de las ideas principales de esta campaña es que la sociedad tome conciencia de que nuestros centros docentes no pueden trabajar de forma aislada ni pueden por sí solos responder a los desafíos derivados de los cambios sociales ni a los problemas existentes. De ahí también que hagamos extensiva la campaña a todas las comunidades autónomas, al profesorado, representantes e instituciones de la comunidad educativa, agentes sociales, grupos políticos y, por supuesto, a los medios de comunicación..

Es preciso reforzar la acción tutorial, dotar a los centros de educadores de calle y de trabajadores sociales e implantar programas de Garantía Social

Además de las actividades de reflexión y movilización, hemos difundido un manifiesto y estamos distribuyendo entre los centros un material específico sobre convivencia consistente en más de 100.000 carteles, pegatinas y dípticos con propuestas reivindicativas que CC.OO.

La campaña anterior fructificó hace casi un año en un importante acuerdo entre el Ministerio de Educación y las organizaciones representativas de la comunidad educativa, el Plan de Mejora de la Convivencia Escolar que, entre otras medidas, contempla la aprobación de una normativa específica y básica que modifique los derechos y deberes del alumnado y el Reglamento Orgánico de los Centros, la creación de un Observatorio de la Convivencia, garantizar una asistencia jurídica y eficaz a todos los profesionales de la educación y asegurar la existencia de programas de formación

continua sobre la convivencia para todos los sectores que implicados en la educación.

Ahora exigimos a las administraciones educativas de las comunidades autónomas que cumplan con el mandato de la LOE de dotar a cada centro de un plan para mejorar la convivencia escolar, con el consiguiente respaldo financiero. Igualmente pedimos que se implanten medidas que sin duda contribuirán a evitar posibles conflictos. Entre éstas nos parecen que son prioritarias el reforzamiento de la acción tutorial, dotar a los centros de educadores de calle y de trabajadores sociales, implantar programas de Garantía Social y planes de prevención específicos, potenciar los equipos de orientación educativa, formar al profesorado y reducir las ratios.

Hay que negociar los estatutos docentes

Ya se lo hemos advertido al Ministerio de Educación: la Federación de Enseñanza de CC.OO., sindicato mayoritario en el sector, convocará movilizaciones en todo el país y en todos los sectores educativos si decide iniciar el trámite parlamentario de los Estatutos no universitario y universitario de espaldas a los sindicatos representativos del sector. Puesto que ambas normas son una necesidad para el sistema educativo y un derecho de los trabajadores y trabajadoras que los sindicatos llevamos exigiendo desde hace mucho tiempo, queremos que se negocien bajo el signo del consenso.

Ambos estatutos deben contemplar mejoras en la vida laboral de los profesionales de la enseñanza, tales como la fijación definitiva de un sistema de acceso a la función pública docente, en coherencia con los criterios de experiencia y capacitación profesional; la mejora de las retribuciones; el establecimiento de un sistema de promoción profesional real, moderno y no jerarquizante, que haga posible de modo efectivo dicha promoción a la largo de la vida laboral y concrete el reconocimiento del trabajo realizado; una oferta formativa renovadora a lo largo de la carrera profesional acorde con las necesidades del sistema educativo y con las perspectivas de promoción de cada trabajador de la enseñanza; unas condiciones dignas de seguridad y salud en el trabajo docente; y un sistema de jubilaciones que fije con carácter permanente los actuales mecanismos de jubilaciones anticipadas voluntarias y favorezca las jubilaciones a tiempo parcial.

Las chicas alcanzan tasas de graduación en la ESO 14 puntos por encima de los chicos

Las alumnas españolas alcanzan tasas de graduación en ESO de más de 14 puntos por encima de los chicos, según datos del *Sistema estatal de indicadores de la Educación 2006*, elaborado por el Instituto de Evaluación, dependiente del MEC. Asturias, País Vasco, Navarra, Cantabria, Castilla y León, Aragón, Cataluña y Madrid son las comunidades cuyos alumnos han estado por encima de la media nacional durante los cuatro cursos de ESO, mientras Extremadura, Castilla-La Mancha, Canarias, Murcia, Baleares, Melilla y Ceuta registraron tasas inferiores a la media. El informe cifra en un 74% los estudiantes que concluyen la ESO.

Los jóvenes prefieren trabajar antes que formarse

El estudio de Caixa Catalunya titulado *Informe sobre el consumo y la economía familiar*, revela que la creciente oferta de puestos de trabajo de escasa cualificación provoca una caída en la tasa de escolaridad. Así, la tasa de escolarización en los más jóvenes ha descendido en los últimos años, pasando del 46,8% en 1995 al 45,1% en 2006. Las autonomías como Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Murcia y Comunidad Valenciana, con bajos niveles de escolarización entre los jóvenes entre 16 y 18 años, han sido las que muestran mayores ritmos de crecimiento del empleo.

Desajustes en la universidad española

Las carreras de Física, Química, Gestión y Administración Pública, Derecho o Geografía tienen una oferta de plazas muy elevada para la demanda con la que cuentan, mientras que Enfermería, Fisioterapia, Medicina, Odontología, Biotecnología, Veterinaria, Publicidad o Arquitecto tienen una demanda muy elevada con relación a la oferta. Estos datos figuran en el *Atlas Digital de la España Universitaria*, realizado por la Universidad de Cantabria. El estudio prevé que la caída de la demanda universitaria continuará hasta 2016.



Frases del mes

"La posibilidad de disponer de dinero para salir con amigos, el placer de olvidarse de los exámenes y la fuerte entrada de jóvenes inmigrantes de 16 a 25 años han ejercido una presión a la baja de la tasa global de escolarización de los españoles"

La Razón 17/1/2007

"En titulaciones como las de humanidades, pero también de tecnología y de otras disciplinas, la desproporción entre la plantilla de profesorado y el número de estudiantes que deciden matricularse no solo es alarmante, sino que raya en el ridículo"

El Periódico de Catalunya 17/1/2007

"Cuando un chaval maltrata a su profesor, o cuando un hijo hace lo propio con su padre o con su madre, lo que está haciendo es negarle cualquier autoridad, proclamar que aquel adulto nada tiene que enseñarle"

Xavier Pericay/ Periodista
ABC 17/1/2007

"Hay un derecho a la diferencia, no una diferencia de derechos"

Fernando Savater/ Filósofo
El País 23/1/2007

Rincón de citas

"¿Imaginan que una ciudad española alcanzara fama por tener la mejor universidad de Europa en vez del mejor equipo de fútbol?"

Julián Casanova/
Catedrático de Historia Contemporánea en
la Universidad de Zaragoza
El País 29/1/2007

"¿Cuál es la función exacta de los padres cuando la educación de los niños ha sido casi íntegramente relegada a una legión de cuidadores?"

Ferran Sáez Mateu/
Profesor de la Universitat Ramon Llull
La Vanguardia 14/1/2007

CC.OO. exige negociar con el Ministerio de Educación los estatutos docente y universitario

La Federación de Enseñanza de CC.OO., sindicato mayoritario en el sector, convocará movilizaciones en todo el país y en todos los sectores educativos en los próximos meses si el Ministerio de Educación decide iniciar el trámite parlamentario de los Estatutos no universitario y universitario de espaldas a los sindicatos representativos del sector

POR ELLO le exige una rectificación así como el cumplimiento íntegro de los acuerdos laborales básicos. En caso contrario, llamará a todos los sindicatos a iniciar una campaña de movilizaciones con recogida de firmas, concentraciones y no descarta una huelga general en primavera.

Tras la aprobación de la LOE, el avanzado estado de la tramitación parlamentaria tanto de la modificación de la Ley de Universidades como del Estatuto Básico del Empleado Público, en este último caso tras consenso y acuerdo con las principales organizaciones sindicales de la Función Pública, CC.OO. pide al Ministerio de Educación que no hurte la

negociación sindical de los Estatutos universitario y no universitario.

Tanto el Estatuto universitario como el Estatuto no universitario son una necesidad para el sistema educativo y un derecho de los trabajadores y trabajadoras que los sindicatos llevamos exigiendo desde hace mucho tiempo. Por tanto, ambos proyectos normativos deben ser aprobados con el consenso y hasta con la complicidad de los sindicatos representativos del sector de la enseñanza.

El sindicato reclama negociar la fijación definitiva de un sistema de acceso a la función pública docente, en coherencia con los criterios de experiencia y capacitación profesio-

nal; la mejora de las retribuciones; un sistema de promoción profesional moderno y no jerarquizante, que haga posible de modo efectivo dicha promoción a lo largo de la vida laboral y concrete el reconocimiento del trabajo realizado; una oferta formativa renovadora a lo largo de la carrera profesional, acorde con las necesidades del sistema y con las perspectivas de promoción de cada trabajador; unas condiciones dignas de seguridad y salud en el trabajo docente; un sistema de jubilaciones que fije de manera permanente los actuales mecanismos de jubilaciones anticipadas voluntarias y abra las jubilaciones a tiempo parcial.

Iniciativa

Por un plan de convivencia para cada centro escolar

El pasado 30 de enero, Día Mundial de la Paz y No Violencia, CC.OO. lanzó una campaña a favor de la convivencia en los centros, bajo el lema 'Ante la violencia escolar, tolerancia cero. Exige un plan de convivencia para tu centro

ADEMÁS, el sindicato remitirá una carta a la ministra de Educación, Mercedes Cabrera, para reclamar la puesta en práctica de una serie de medidas destinadas a mejorar la conflictividad que en los últimos meses "vienen padeciendo muchos centros educativos".

Esta campaña, que se extenderá a todas las comunidades autónomas y está dirigida al profesorado, representantes e instituciones de la comunidad educativa, agentes sociales, grupos políticos y medios de comunicación, pretende lograr un acuerdo social que

aporte soluciones "eficaces" y medidas "efectivas" que respondan a los nuevos desafíos y cualquier tipo de agresión física o moral hacia los profesionales de la educación.

Una de las ideas centrales de la campaña es que la sociedad tome conciencia de que los centros no pueden trabajar de forma aislada ni pueden por sí solos responder a los problemas existentes.

Así, CC.OO. propone organizar en todos los centros docentes del país una campaña de actividades para la refle-

xión y movilización con el fin de sensibilizar a la comunidad educativa y a la sociedad en general.

La difusión de un manifiesto, paros testimoniales en algunos centros escolares y actividades conjuntas con los alumnos y las asociaciones de padres son algunas de las actividades previstas. Igualmente, el sindicato distribuirá entre los colegios un material específico sobre convivencia escolar consistente en más de 100.000 carteles, pegatinas y dípticos con propuestas reivindicativas.

Cursos

El MEC forma expertos en convivencia escolar

Sesenta docentes seleccionados por las comunidades autónomas, por los sindicatos firmantes del Plan de Convivencia y por la FERE-CECA, serán los primeros que participen en el curso de Formación de Formadores en temas de convivencia, organizado por el Ministerio de Educación

EL CURSO forma parte de las actuaciones incluidas en el Plan para la promoción y mejora de la convivencia escolar firmado en marzo de 2006. Los asistentes adquieren el compromiso de realizar actividades de formación en su territorio el año siguiente de realizar el curso, de manera que, en un plazo medio y gracias a lo que se denomina formación en cascada, pueda contarse en todos los centros con un profesional que haya recibido formación específica en estos temas y pueda servir de asesor y referencia para el resto de compañeros del centro.

La organización y financiación del curso, la selección de los ponentes y el seguimiento de las actividades de formación no presenciales corre a cargo del Ministerio. La supervisión de la ejecución de las actividades de formación posteriores al curso corresponderá a las comunidades autónomas.

El curso se compone de cinco sesiones presenciales de tres días cada una y un trabajo individual y a través de la red de los participantes.



Foto: Fran Lorente

Algunos de los miembros del Consejo Escolar del Estado que participaron el pasado 30 de enero en la presentación del manifiesto a favor de la convivencia escolar en los centros educativos

El Consejo Escolar pide que "no se magnifique" la violencia en los centros

EN UNA declaración institucional presentada el 30 de enero, Día Escolar de la No Violencia y la Paz, el Consejo Escolar del Estado (CEE) ha calificado la convivencia en los centros educativos de "objetivo irrenunciable" pero reclama que no se magnifiquen los casos de violencia o indisciplina en las aulas porque producen "cierta alarma social".

El órgano consultivo que preside Carmen Maestro reconoce que, a veces, surgen "problemas, tensiones y conflictos" que, en ocasiones, revisten "cierta gravedad" y demandan "soluciones adecuadas", pero que "no difieren" de los de centros escolares de otros países. "En todo caso, la vocación de la escuela es constituirse en modelo de convivencia social en el entorno en que se ubica", afirma el CEE en su texto, firmado por todos sus miembros menos el Sindicato de Estudiantes (SE).

Por ello, el Consejo aboga por el "concurso diario y perseverante" de todos los agentes del sistema: profesores, "pieza clave" cuya labor hay que "valorar y dignificar" socialmente en sus "justos términos"; los alumnos, "potencial" del país, y las familias, ámbito "privilegiado" para la comunicación y los valores. Asimismo, solicita la participación de la sociedad y, concretamente, de los medios de comunicación, de los que ve "con preocupación" el tratamiento que hacen de este tema y a los

pide adoptar un compromiso "decisivo" con la Educación de los jóvenes.

A todo ello, los miembros de este organismo añaden en su escrito la evidencia de que los problemas que surgen en la escuela se insertan en un contexto de cambios sociales cuyas consecuencias se manifiestan con el tiempo y que las causas de los episodios de violencia en el sistema son "múltiples y profundas", por lo que "no pueden aceptarse análisis simplistas que pretenden encontrar soluciones fáciles". Así, proponen reformas "en profundidad" en "muchos" aspectos de la vida social y cultural.

El Consejo Escolar se compromete a analizar profundamente el estado de la disciplina escolar, viendo "con esperanza" la voluntad de administraciones educativas, ayuntamientos y organizaciones sociales de implicarse en esta tarea.

"Con el compromiso y esfuerzo de todos puede alcanzarse un gran acuerdo por la convivencia y contra la violencia", sentencia esta institución en su declaración y se compromete a "realizar las actuaciones necesarias para que dicho acuerdo sea una realidad".

La presidenta del CEE destacó la "larga lista" de firmantes de este acuerdo que pretende ser el "punto de partida" de un compromiso de la comunidad educativa y la sociedad por la convivencia. Carmen Maestro pidió que no se utilicen los datos de violencia escolar como "arma arrojada".

Mejoras y reivindicaciones en pensiones de los funcionarios para 2007

Luis Castillejo

Secretaría de Acción Sindical Pública
FECC.OO.

LA MAYORÍA de los funcionarios docentes estamos acogidos al Régimen de Clases Pasivas (RCP). Solo unos pocos, los procedentes de las antiguas universidades laborales y de centros del extinto Movimiento Nacional, figuran en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). La normativa de ambos regímenes es completamente distinta.

Las pensiones de los funcionarios públicos acogidos al RCP se calculan aplicando unos porcentajes, que están en función del número de años de servicios prestados, a unas cantidades, llamadas Haberes Reguladores (HR), que fijan anualmente los Presupuestos Generales del Estado y que se establecen en función del grupo (según titulación requerida para el acceso) al que pertenece el funcionario.

El Real Decreto 1628/2006 ha esta-

blecido para 2007 los siguientes Haberes Reguladores (HR), que suponen una subida del 2,6% respecto a los de 2006 (Tabla 1). A estos Haberes Reguladores se les aplican los porcentajes reflejados en la Tabla 2.

Las pensiones se abonan mediante 14 pagas iguales (mensuales más dos extraordinarias) al año. Independientemente de los cálculos que puedan resultar, las pensiones públicas ordinarias no podrán superar los 2.290,59 euros (381.122 pesetas) mensuales, lo que viene a suponer, en la práctica, que un funcionario que siempre haya permanecido en el grupo A alcanza la pensión máxima con 32 años de servicio. Solo las pensiones derivadas de actos terroristas pueden superar ese tope.

Años de servicios

Además de los servicios prestados a cualquier Administración, también se consideran como tales los que se tengan reconocidos como de cotización a cualquier régimen público de Seguridad

Social. Así lo establece el artículo 32 e) del RDL (Real Decreto Legislativo) 670/87. Por lo tanto, los años cotizados al RGSS antes del ingreso al funcionario se tienen en cuenta para el cálculo de las pensiones.

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

Cambio de cuerpo

Para aquellos que han cambiado a lo largo de su carrera profesional de cuerpos, correspondientes a grupos funcionariales distintos, existe una fórmula recogida en el artículo 31.2 del RDL 670/87. Además, en estos casos, si no son jubilaciones voluntarias y se ha ingresado como funcionario de carrera antes del 1 de enero de 1985 y se ha cambiado de cuerpo antes de dicha fecha o se tiene cotizaciones en otros grupos de nivel inferior, existe una bonificación que consiste en considerar hasta un máximo de diez años de los prestados en el Cuerpo de inferior

Tabla 1

GRUPO FUNCIONARIAL	HR ANUAL	HR MES EUROS	HR MES PTAS
GRUPO A (Licenciados)	36.009,83	2.572,13	427.966
GRUPO B (Diplomados)	28.340,63	2.024,33	336.820
GRUPO C (Bachiller, FP II)	21.766,11	1.554,72	258.684
GRUPO D (Graduado Escolar)	17.220,60	1.230,04	204.661
GRUPO E (Certificado Escolaridad)	14.681,91	1.048,71	174.491

Tabla 2

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

grupo como prestados en el de superior grupo (Disposición Transitoria 1ª del RDL 670/87)

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

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

Una vez que ha sido jubilado, el funcionario que considere que tiene derecho a estas pensiones extraordinarias ha de solicitar la incoación de un "expediente de averiguación de causas" a la Dirección General de Personal o de Gestión de Recursos Humanos correspondiente, que nombrará un instructor, que, tras la investigación oportuna y dar audiencia al interesado, elevará una propuesta de resolución a la Administración. Ésta elaborará un informe que remitirá al Ministerio de Economía y Hacienda, el cual resolverá definitivamente (Punto 8º de la Resolución de 29 de diciembre de 1995 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública).

Jubilaciones parciales

Sin duda la gran novedad para 2007 será el Estatuto Básico de los empleados públicos que permitirá a este colectivo acceder a la jubilación parcial en los mismos términos que los trabajadores de las empresas privadas.

El proyecto de ley del Estatuto Básico aprobado por el Congreso de los Diputados el pasado 21 de diciembre recoge esta reivindicación que

Tabla 3

GRUPO COTIZACIÓN A LA S.S.	GRUPO FUNCIONARIAL	GRUPO COTIZACIÓN A LA S.S.	GRUPO FUNCIONARIAL
1	A	7 y 9	D
2	B	6, 10, 11 y 12	E
3, 4, 5 y 8	C		

CC.OO. viene demandando desde hace años. Una vez que este proyecto de ley concluya su trayectoria parlamentaria y se publique en el BOE este mismo año, deberá desarrollarse reglamentariamente, por lo que es posible que se aplique en el curso 2007-08. Es evidente que su implantación no será fácil ya que requerirá cambios sustanciales en la normativa de jubilaciones del régimen de clases pasivas y de incompatibilidades.

Este tipo de jubilaciones se estableció en España a partir del 2001, como consecuencia del acuerdo que suscribimos CC.OO. en solitario con el Gobierno (entonces del PP), y consiste en que a partir de una determinada edad (60/61 años) y con unas determinadas condiciones los trabajadores pueden reducir sus jornada laboral y en sus puestos son contratados otros tra-

bajadores mediante los llamados contratos de relevo por la parte de jornada que el titular deja de realizar. El trabajador parcialmente jubilado cobra la parte del sueldo proporcional a la jornada trabajada y, por otro lado, percibe la parte de la pensión de jubilación que corresponde a la parte de la jornada que deja de trabajar.

En el acuerdo que ya CC.OO., UGT y CSIF firmamos con el Gobierno el 21 de septiembre 2004, en la denominada Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, se decía literalmente: "Aplicar al conjunto del funcionarios lo regulado en la Ley General de Seguridad Social para la jubilación flexible y anticipada parcial y ..."

Posteriormente, el 24 de mayo de 2006, el Ministro de Administraciones Públicas se comprometió a incluir dicho punto en el Estatuto Básico o en otra norma legal. Y todo parece indicar que se va a cumplir ese compromiso de una forma satisfactoria. La inclusión de este punto fue una de las apuestas más decididas, sino la que más, de la Federación de Enseñanza en la negociación del citado Acuerdo. Muchos compañeros nos habían demandado una situación similar a la que ya tenían, gracias a nuestra acción sindical, los compañeros y compañeras de las empresas privadas.

El éxito de este tipo de jubilaciones ha sido tal que se han tenido que restringir un poco y ampliar los requisitos para acceder a la misma.

Los requisitos acordados con el Gobierno y las patronales para acceder a este tipo de jubilación en la Seguridad Social (y que deben los mismos que se apliquen también a todo el funcionariado), se pueden ver en la tabla 4.

Durante el período de implantación de la reforma, entre los años 2007 y 2012, se mantendrá la jubilación parcial a los 60 años, con una reducción máxima de jornada del 85%, si la persona relevada tiene 30 años cotizados y

Propuestas de CC.OO.

CON LA inclusión en la LOE de la prórroga de las jubilaciones LOGSE hasta, al menos, el año 2011 y la mejora de los requisitos para acceder a éstas, el objetivo de la Federación de Enseñanza de CC.OO. sigue siendo lograr su prórroga indefinida. También nos felicitamos por que la LOE permita la posibilidad de que los funcionarios docentes acogidos al RGSS puedan jubilarse anticipadamente, pasándose al RCP, tal y como habíamos defendido exclusivamente desde CC.OO., y del incremento de la parte estatal de las gratificaciones de estas jubilaciones.

Por otro lado, estamos satisfechos por el cumplimiento de los acuerdos suscritos por CC.OO. con el Gobierno sobre la revalorización automática de las pensiones, que recuperan el 0,6% del año 2006 (la inflación ha sido del 2,6% y la previsión del Gobierno en la Ley de PGE fue del 2%).

6 años de antigüedad en la empresa, y el relevista es contratado con contrato indefinido y jornada completa.

Lógicamente estos requisitos habrá que adecuarlos a las características de las Administraciones Públicas y del sector de la enseñanza: tiempos de servicios, servicios reconocidos, horario lectivo, horario complementario, etc.

Este tipo de jubilaciones ha de entenderse como una opción complementaria a las jubilaciones LOE. En ningún caso es una alternativa, es una opción complementaria que puede interesarle a un buen número de compañeros y compañeras que no quieran dejar de una vez la profesión y que actualmente optan por seguir trabajando y no

acogerse a la jubilación LOE. Con esta opción se abren más posibilidades.

Y lógicamente los servicios que se presten en este régimen de jubilación parcial se han de contabilizar para calcular la pensión de jubilación definitiva

Este tipo de jubilaciones puede ser especialmente interesante para los colectivos de docentes del grupo A con bastantes años de servicio. La pensión de jubilación de un docente de grupo A podría llegar a ser de 2.572,13 euros mensuales, pero en la realidad no puede superar los 2.290,59 euros mensuales.

Si un docente de grupo A opta por una jubilación a tiempo parcial de media jornada, trabajará entre 8 y 9 horas semanales, cobrará la mitad del

sueldo que le corresponda y si acredita 35 años de servicios, la mitad de la pensión teórica, los 2.572,13 euros mensuales, que no la mitad de la pensión efectiva cuando se jubile, que no podrá superar los 2.290,59 euros mensuales, por lo que la reducción retributiva al pasar a la jubilación parcial será seguramente, muy pequeña.

Desde CC.OO. estaremos pendientes para forzar la negociación de la normativa que tiene que desarrollar la ley del Estatuto Básico para que su desarrollo y aplicación resulten lo más favorable posibles.

Tabla 4

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Edad del trabajador	60 años y 2 meses	60 años y 4 meses	60 años y 6 meses	60 años y 8 meses	60 años y 10 meses	61 años
Antigüedad en la empresa	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	6 años
Tiempo mínimo cotizado	18	21	24	27	30	30
Reducción máxima jornada	85%	82%	80%	78%	75%	75%

TEMARIO DE PRIMARIA

DISPONIBILIDAD INMEDIATA
EN CASTELLANO Y CATALÁN



MAGISTER

LÍDER EN:

- PLAZAS OBTENIDAS
- EXPERIENCIA
- PROFESORADO

OPOSICIONES PRIMARIA
Y SECUNDARIA
PREVISIÓN 2007:
25.000 PLAZAS

AÑO TRAS AÑO, NUESTROS ALUMNOS
OBTIENEN EL MAYOR NÚMERO DE PLAZAS.
MÁS DE 2.000 ALUMNOS APROBADOS EN LA
ÚLTIMA CONVOCATORIA
(LISTAS EXPUESTAS EN MAGISTER)

CLASES PRESENCIALES Y A DISTANCIA

48 años de eficacia y seriedad

ALBACETE - ÁVILA - BARCELONA - BURGOS - CIUDAD
REAL - CÓRDOBA - CUENCA - GUADALAJARA - MADRID
SALAMANCA - SEGOVIA - SORIA - SEVILLA - TOLEDO
TERUEL - VALENCIA - VALLADOLID - ZARAGOZA

TLFS. 91 554 39 73 - 900 50 21 67

Regístrate y recibe gratis información de tu especialidad

www.magister.es

“Los nuevos profesores recibirán formación inicial en convivencia escolar”

por Jaime Fernández



Dentro de tres años en todos los centros escolares habrá al menos un profesor con una formación intensiva en temas de convivencia, según anuncia en esta entrevista Pedro Uruñuela, subdirector general de la Alta Inspección del Ministerio de Educación. Sólo este curso se formarán más de 60 docentes.

¿Puede hacernos un balance del Plan para mejorar la convivencia escolar?

El balance es muy satisfactorio. Estamos preparando el III Congreso de Convivencia cuyo lema será “De la educación socialacional a la educación en valores”. Hemos empezado ya a impartir el curso para la formación de formadores para la convivencia y vamos a ofrecer cursos de formadores dirigidos a padres y madres. También estamos ultimando el material de tutorías. Por otro lado, se han incorporado al Plan algunas organizaciones importantes del sector, sumando así numerosos apoyos a este pacto por la convivencia.

¿Está previsto impulsar el que cada centro implante su plan de convivencia?

La LOE contempla que los centros elaboren su propio plan de convivencia, dentro de su proyecto educativo. La puesta en marcha de este plan corresponde a las comunidades autónomas. Desde el Ministerio estamos trabajando en posibles pautas y orientaciones para este plan. Sobre todo queremos evitar que el plan se convierta en un documento burocrático y sin apenas incidencia en el día a día de los centros. Tenemos que aprender de la experiencia que representó para los centros la elaboración del proyecto educativo y del proyecto curricular, ya que en muchos casos no partió de las necesidades ni de los problemas reales del centro sino de una obligación legal, que hizo que éstos tuviera una dimensión más burocrática que práctica.

En el plan de convivencia que tiene que elaborar cada centro nos interesa también que se trabaje en positivo. No se trata sólo de responder a las situaciones de ruptura de la convivencia sino de plantearse que aprender a convivir es uno de los objetivos básicos en nuestra acción educativa a la cual contribuimos con nuestra actuación como profesores de matemáticas, de ciencias o de lengua.

Pedro Uruñuela es subdirector general de la Alta Inspección del Ministerio de Educación. Inspector de Educación desde 1991, ha sido miembro fundador del Proyecto Turkana para el desarrollo de la convivencia en los centros escolares en el que han participado diez institutos de Fuenlabrada (Madrid). Es profesor asociado de la UNED, Facultad de Educación.

El problema es que los valores que se enseñan en la escuela difieren demasiado de los que los escolares reciben en la sociedad.

Así es, pues mientras en la escuela enseñamos los valores de la cooperación y la solidaridad, en la sociedad se fomentan la competitividad y la violencia. Por eso considero importante la puesta en marcha de dos actuaciones previstas en el Plan de convivencia. La primera es la incorporación de los padres y madres, porque de lo contrario nos ocurrirá lo que podríamos llamar el "síndrome de Penélope", que lo que tejemos durante el día en la escuela, luego se desteje en la familia, en la televisión o en la sociedad. La segunda actuación es que hay que contar con otras instituciones, como los ayuntamientos, y con los medios de comunicación.

¿Negociará el Ministerio modificar la normativa sobre la organización de los centros y los derechos y deberes de los alumnos?

Por parte del Ministerio estamos encantados de discutir estos temas. Pero que hay partir de un dato muy concreto. El desarrollo organizativo y todo lo relacionado con la aplicación de los planes de estudios compete a las comunidades autónomas, así como el qué básico y la organización. El decreto que regula los derechos y deberes de los alumnos es de 1988, por tanto, fue pensado para una realidad distinta de la que tenemos ahora. Entonces no estaban todos los alumnos en el sistema educativo hasta los 16 años y no había la actual diversidad de intereses y motivaciones. Desde el Ministerio podemos ofrecer otras alternativas para que, sin diluir la responsabilidad de los alumnos, la sanción que se les imponga tenga un carácter más educativo.

¿Qué le parece la mediación u otras prácticas que no sean los expedientes sancionadores?

La mediación es una alternativa que en muchos casos resulta eficaz. Es de largo alcance porque no se trata de una técnica completa para emplear en un momento determinado en un centro sino que pretende desarrollar en los alumnos y alumnas la idea de que los conflictos se solucionan hablando y explicándose.

Estamos analizando las causas por las que hay muchos centros que deciden promover la formación en problemas de mediación y al cabo de dos o tres años suspenden el programa. Hay que ver la mediación como una herramienta muy potente. Tiene que ser un traje que se adecue a las necesidades y condiciones organizativas del centro, porque de lo

"Es una pena que en los medios se hable más de los conflictos que de las actividades positivas que se hacen en los centros"

¿Qué pueden aportar los medios de comunicación a la mejora de la convivencia escolar?

Los medios de comunicación hacen bien su trabajo, pero existe cierta tendencia en algunas ocasiones a destacar lo que puede ser noticia como resultado de algún acto violento en un centro. Queremos que se evite dar un enfoque alarmista a estos episodios. Es una pena que en los medios se hable más de los conflictos que de las actividades positivas que se hacen en los centros y que desconoce la mayoría de la gente.

Hay un refrán que dice que hace más ruido un árbol que cae que un bosque que crece. Los casos de violencia son árboles que caen, pero a la vez está el bosque de las escuelas en las que día a día está creciendo la tarea educadora. Precisamente en esta dirección apunta la primera edición de los Premios a buenas prácticas de convivencia escolar convocados por el Ministerio. A pesar de que la convocatoria se publicó en junio, se han presentado 144 centros y hay experiencias muy interesantes y con un trabajo de muchos años.



**Concurso
9 en Energía
5ª edición**

★ *En su quinta edición se realizará on line en tres etapas, pondrá a prueba tus conocimientos sobre energía eléctrica y tu capacidad para proponer ahorros eficientes en tu ciudad y tu residencia*

★ *Está dirigido al alumnado del Tercer Ciclo de Educación Primaria y Primer Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria*

**Fecha límite inscripción
1 de marzo**

UNESA
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA
DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA
www.unesa.net



Internet y por consultas telefónicas. Calculamos que hasta 2011 se renovará la plantilla, por lo que está previsto que los nuevos profesores reciban formación inicial en convivencia escolar y que en los máster para profesores haya 20 créditos relacionados con estos temas.

El único compromiso que pedimos es que quienes asisten a este curso trabajen por lo menos con cien profesores. En cuanto al método de trabajo, habrá que respetar los planes de actuación que funcionan en cada comunidad autónoma.

Los temas del curso han sido analizados por varios expertos en convivencia y las cuestiones se abordan desde un punto de vista práctico y partiendo de la realidad. Hemos incluido un módulo específico dedicado a la interculturalidad.

contrario a corto plazo pasará al voluntarismo, para desaparecer finalmente.

La mediación presupone siempre cierta igualdad, que en el caso del profesor y del alumno nunca se da, lo que no significa que no puedan hablar de determinados temas. Después de todo este método consiste en que dos personas, con ayuda de una tercera, hablan para buscar una alternativa o solución al problema que se traen entre manos. Pero cuando se trata de una incidente violento o de un acoso grave, evidentemente es muy difícil mantener esa situación de igualdad que hace posible la mediación.

¿Qué medidas se prevén para formar al profesorado en materia de convivencia escolar?

El curso de formación de formadores para la convivencia es una de las actividades más queridas de las que estamos poniendo en marcha. Hay muchos profesores que en la formación inicial nunca han recibido preparación alguna en esta materia. Por ello nos hemos propuesto que en el plazo de tres años en todos los centros escolares haya al menos un profesor o profesora formado en temas de convivencia y que pueda servir de referencia, como asesor y animador en los planes y actividades de convivencia. Este curso se formarán 60 personas. Hay cinco módulos presenciales, uno por mes hasta junio. También deberán realizar trabajos individuales y en grupo, que coordinaremos desde el Ministerio a través de

¿De qué manera pueden implicarse los padres en la socialización escolar de sus hijos?

En el Ministerio nos hemos propuesto que en un plazo de tres años en todas las AMPAs públicas y concertadas haya al menos un padre o una madre con formación para la convivencia y que pueda asesorar a sus colegas y proponer actividades de fomento de la convivencia desde la propia asociación. Estas actividades formativas, tanto destinadas a profesores como a padres, supondrán una inversión de más de 200.000 euros.

¿No cree que el profesorado necesita del apoyo de otros profesionales que complementen su trabajo en el aula?

La experiencia que tenemos es que son muy importantes otros profesionales de la educación, como los educadores sociales o de calle, así como la incorporación de trabajadores sociales a los equipos de orientación, lo que ha facilitado el contacto con determinado tipo de familias y alternativas a problemas sociales que estaban influyendo en la escuela. La incorporación de estos profesionales no debe percibirse como una dejación de responsabilidades por parte del profesorado. No se pretende que todos los problemas se solucionen desde la escuela. Cada vez creo más en ese aforismo africano de que para educar a un niño es necesaria la tribu entera, y eso es lo que queremos, que todos cooperen en la educación.

“El objetivo de “Educación para la ciudadanía” es fomentar ciudadanos críticos y responsables”

¿Cree que la nueva asignatura de “Educación para la Ciudadanía” servirá para mejorar el clima escolar?

“Educación para la ciudadanía” será algo más que una asignatura. Los objetivos europeos de esta materia son hacer ciudadanos críticos, activos y responsables. Es evidente que esto no puede llevarse a la práctica a partir de una asignatura al estilo tradicional, sino que debe

repercutir en todo el centro, en su organización, en las relaciones que se establecen, en la participación. Esto nos obliga a revisar las actuales estructuras de la organización escolar. No es una asignatura que se pueda impartir con lecciones magistrales sino que habrá que buscar otro método más práctico, más de análisis de casos y talleres, porque sus propios contenidos lo exigen. El profesorado de Filosofía será el prioritario a la hora de

impartirla en el Bachillerato y en 4º de la ESO, pero también podrán enseñarla otros profesores de ciencias sociales o de otras materias. Además, los tutores desempeñarían un papel importante. Espero que poco a poco se vayan disolviendo los prejuicios que se tienen hacia esta asignatura en el sentido de que será una materia de adoctrinamiento de los alumnos. Todo lo contrario: su objetivo es fomentar ciudadanos críticos y responsables.

Ellas seguirán responsabilizándose de los cuidados

Con la futura Ley de Igualdad, las trabajadoras podrán atender mejor sus responsabilidades familiares, pero las mujeres no mejorarán sustancialmente su participación en el mercado de trabajo.

Las mujeres ante la Ley de Igualdad

CON MOTIVO de la celebración del 8 de marzo, Día de las Mujeres, abordamos en el Tema del Mes el proyecto de Ley de Igualdad, actualmente en trámite de debate parlamentario. Hemos optado por tratar los temas en relación con el trabajo –la parte sustancial del proyecto–, con la reforma de la legislación electoral, con algunas cuestiones jurídicas y con la educación. Nos gustaría que esta Ley recogiera un conjunto de aspectos que han sido reivindicados por CC.OO.: el permiso de paternidad de cuatro semanas, la universalización del subsidio de maternidad, el establecimiento de medidas encaminadas a mejorar el acceso y la promoción de las mujeres en el mercado laboral... Sin embargo, el borrador de la ley regula estas cuestiones de manera insuficiente, por lo que si la tramitación pendiente no lo remedia, seguirán siendo objeto de reclamación por nuestro sindicato.

Esther Muñoz

Secretaria de la Mujer FE CC.OO.



Carmen Heredero
Secretaria de la Mujer
FE CC.OO.

EL PRINCIPAL objetivo del proyecto de Ley de Igualdad es, como señala su artículo 1, "hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres... para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria." Este proyecto de ley es consecuencia en parte de la transposición de la Directiva 2002/73 del Parlamento europeo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Por ello, la mayoría de las medidas que recoge afectan a las mujeres en su relación con el trabajo.

Ciertamente, su contenido es, fundamentalmente, relativo al ámbito laboral, en el que promueve numerosas mejoras relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, con los permisos parentales y con las discriminaciones laborales que sufren las mujeres, modificando para ello las leyes que regulan los derechos de los trabajadores, tanto de la empresa privada como los de los funcionarios públicos.

Conciliación de la vida familiar y laboral¹

Por un lado, se encuentran las medidas que suponen mejoras de los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, con los permisos por maternidad y cuidado de las personas. Gracias a ellas las trabajadoras podrán disponer de más tiempo de permisos para el cuidado de las personas, por lo que el ejercicio de estos derechos no tendrá repercusiones negativas para ellas por lo que respecta a la jubilación o a las prestaciones por desempleo.

Sin embargo, a la mayor parte de estos permisos sólo tienen acceso quienes tienen un trabajo fijo y con derechos. Esto significa que al menos para un tercio de los hombres y casi para el 40 % de las mujeres, que tiene un contrato temporal y precario, el disfrute de un permiso puede significar la finalización de su contrato de trabajo.

Tras su paso por el Congreso de los Diputados, el proyecto de ley ha mejorado en relación con la conciliación. Entre otras mejoras figuran la ampliación del derecho al subsidio de maternidad, aunque se mantienen límites para casi todas las mujeres, haciendo recaer sobre ellas el coste de la maternidad. Se amplía el permiso de paternidad, que pasa de ocho a

¹ Ver cuadro resumen de las medidas que el Proyecto de Ley adopta para el ámbito laboral. Algunas de estas medidas se formulan de manera diferente cuando se modifica el Estatuto de los Trabajadores y cuando se modifica la Ley de la Función Pública. Por otra parte, la mayor parte de las medidas no afectan a los funcionarios y funcionarias de las Administraciones Local y Autonómica.



trece días, si bien no será de cuatro semanas, como hemos exigido las organizaciones sociales, feministas y sindicales² hasta dentro de ocho años. Por otra parte, aún estamos lejos de las 16 semanas del permiso de maternidad, que principalmente utilizan las mujeres³.

Con el establecimiento de este permiso de paternidad se aproximan los condicionantes para el trabajo asalariado de mujeres y hombres. La plena disponibilidad para el trabajo de los trabajadores varones, algo que, hoy por hoy, es un hecho, a costa de que las mujeres resuelvan las necesidades de la vida familiar, puede empezar a cuestionarse, lo cual va en beneficio de la igualdad de los sexos, tanto para el acceso y la promoción en el empleo como para el reparto de las responsabilidades domésticas. Pero eso no llegará por el momento.

Ahora bien, con ese tipo de medidas no avanzamos sustancialmente en la igualdad de los sexos, porque no supondrán la corrección de las actuales discriminaciones. Para cambiar las estadísticas que miden la participación de las mujeres en el mercado de trabajo—las tasas de actividad y de empleo, más de 20 puntos por debajo de la de los hombres, la tasa de paro, casi el doble para las mujeres—necesarias otras medidas, principalmente las de acción positiva, precisamente, las que se reservan para la negociación colectiva.

El borrador de la Ley de Igualdad establece la obligación por parte de las empresas de adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y de elaborar Planes de Igualdad, si se trata de empresas de más de 250 trabajadores. Además, en la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo. Todo ello es positivo, aunque no hay ninguna garantía de que esas medidas y planes no se queden, en la práctica, en

pura retórica. Sobre estas cuestiones, algunas consideraciones.

La primera es que los problemas laborales de las mujeres no son sólo los derivados de la discriminación de género. Muchos de ellos, compartidos por los hombres, sobre todo los más jóvenes, están relacionados con el propio sistema productivo, con el gran poder empresarial, y requerirían cambios drásticos, difícilmente aplicables hoy por hoy. Sin embargo, algunas medidas de acción positiva podrían, al menos, ayudar a las mujeres, ya que sufren una discriminación especial, a su incorporación al traba-

La igualdad en la negociación colectiva

LA LEY de Igualdad puede servir para sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de buscar la igualdad de hombres y mujeres. Significa un paso adelante en el reconocimiento de la necesidad de combatir la discriminación femenina. Aunque el borrador contiene algunos aspectos muy significativos, como el permiso de paternidad, se queda corto por lo que respecta al objetivo de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

A los sindicatos se nos abre una etapa importante, puesto que nuestras reivindicaciones en relación con la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral tendrán un refuerzo legal e institucional ante los empresarios en la negociación colectiva. Ahora es el momento de que el conjunto de la estructura sindical conozca a la perfección los nuevos derechos para difundirlos entre los trabajadores y trabajadoras, incluyéndolos en las plataformas reivindicativas, lograr su apoyo, e imponerlos en la negociación de convenios, sin restricciones empresariales.

jo y su mantenimiento y promoción en él. Por ejemplo, la obligación a las empresas de que un porcentaje de sus ofertas de empleo sean para mujeres, sobre todo en los casos de infrarrepresentación femenina, o de una oferta formativa especial para la promoción de las trabajadoras...

Una segunda consideración es que la acción positiva es un concepto importante, necesario y legítimo, si queremos caminar contra una situación de opresión histórica, cuya eliminación cuesta especialmente conseguir. Es una muestra especial de solidaridad con los más débiles, para avanzar hacia la igualdad. El artículo 9.2 de la Constitución, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que dificultan la igualdad, apunta en esa dirección. Ahora bien, es necesario que una medida de acción positiva esté suficientemente justificada y sea perfectamente entendida, pues de lo contrario puede resultar un privilegio o una excesiva protección a las mujeres⁴, en lugar de servir para aumentar su autonomía y su capacidad de actuación.

Una tercera consideración es que la vía de la negociación colectiva puede ser interesante si los trabajadores y trabajadoras y su representación sindical tienen una importante capacidad para la consecución de mejoras en su situación laboral, en su empresa o sector. Desgraciadamente, en el actual contexto, no es el caso en la gran mayoría de las empresas. Menos aún si tenemos en cuenta la oposición de la CEOE a esta Ley de Igualdad y su llamamiento a los empresarios para dejarla inoperante.

Todavía es menos válida para ese tercio de la población asalariada con contratos precarios, con mayor debilidad sindical. Por ello, aun siendo positiva la inclusión de estos aspectos en la negociación colectiva, el hecho de que ésta dependa del acuerdo de las partes, en las actuales circunstancias, no garantiza la solución de los aspectos más graves de la discriminación de la mujer en el trabajo.

2 También era una enmienda de varios grupos parlamentarios, entre ellos IU y ERC.

3 Según el Informe sobre el impacto de género del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, del Instituto de la Mujer, en el año 2003, 3.215 hombres cogieron las 10 semanas disponibles para ellos del permiso de maternidad, frente a 236.743 mujeres.

4 Como en el franquismo, cuando el Fuero del Trabajo prohibía el trabajo nocturno a las mujeres: un falso proteccionismo que realmente las discriminaba.



PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY EN RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

Medidas que mejoran los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral

Maternidad

- ◆ Disfrute de las vacaciones con posterioridad al permiso de maternidad, paternidad... si coinciden.
- ◆ El padre podrá hacer uso del permiso de maternidad si fallece la madre, aunque ésta no trabajara.
- ◆ Se incrementa en 2 semanas el permiso de maternidad, si el hijo o menor adoptado o acogido es discapacitado.
- ◆ Si finaliza el contrato de trabajo durante el permiso por maternidad, paternidad..., se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- ◆ Cuando la baja por maternidad o paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación de maternidad o paternidad y se reanuda posteriormente.
- ◆ Para las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán 112 días por el primer hijo y 14 días más a partir del segundo, para evitar que no se pueda acceder a la pensión.
- ◆ Se incorpora un subsidio por maternidad para las trabajadoras que no hayan cotizado el periodo mínimo (180 días en los siete años anteriores al parto o 365 a lo largo de toda la vida laboral), igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).
- ◆ Si la madre tiene menos de 21 años en la fecha de inicio del descanso, no se exigirá periodo mínimo de cotización. Si la madre tiene entre 21 y 26 años de edad en la fecha de inicio del descanso, el período mínimo de cotización será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del parto o, alternativamente, 180 días a lo largo de su vida laboral.

Paternidad

- ◆ Se incorpora un permiso por paternidad

–para “el padre o el otro progenitor”– de 13 días, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, que será de dos días más por cada hijo, a partir del segundo. Permiso que podrá disfrutarse, a elección del trabajador, en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 % y desde el momento de la finalización del permiso por nacimiento de hijo... (los dos o tres días actuales) hasta la finalización del permiso por maternidad... o inmediatamente después de que finalice éste.

Lactancia

- ◆ Posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- ◆ Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses de edad del hijo o hija.
- ◆ Hasta los 12 meses del hijo o hija, en la Administración General del Estado (AGE)

Reducción de jornada

- ◆ Se amplía de 6 a 8 años la edad del menor para la reducción de la jornada de trabajo. A 12 años en la AGE.
- ◆ No se tendrá en cuenta la reducción de jornada para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo ni para el cálculo de la indemnización por despido, que se harán sobre la jornada total.

- ◆ En la AGE, derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, y por un mes máximo.

Excedencia

- ◆ La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. En el caso de la AGE, hasta 3.

Medidas para la negociación colectiva

- ◆ Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo.
- ◆ Se podrán establecer los términos en que el trabajador puede hacer efectivo su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo.
- ◆ Se deberán negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, un plan de igualdad.
- ◆ Se podrán negociar medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, o campañas informativas o acciones de formación, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

OPOSICIONES MAESTROS/SECUNDARIA 2007

NOVEDADES: NUEVA FORMA DE EXAMEN, NUEVOS TEMARIOS, ESPECIALIDAD DE PRIMARIA

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

CUENCA: Tels.: 969 21 37 19 - 661 20 22 51 • GUADALAJARA: Tel.: 949 24 74 01

SALAMANCA: Tel.: 923 12 35 58 • TENERIFE Tel.: 922 25 87 70 • VALENCIA: Tel.: 96 334 48 74

E-mail: preparadores@arrakis.es - www.preparadoresdeoposiciones.com

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !



Julia Sevilla Merino
Ltrada
Corts Valencianes

La Ley de Igualdad y la reforma electoral

El proyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres completa y desarrolla el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución. Esta norma se justifica por la experiencia de estos años en los que el Tribunal Constitucional ha tenido que recurrir al artículo 9.2 CE¹ para que la igualdad del artículo 14 fuera real y efectiva

ADEMÁS, la Ley de Igualdad se justifica también por todas las medidas que, en consecuencia, se han adoptado: PIOMs, las leyes de igualdad aprobadas por los comunidades autónomas y los sucesivos textos normativos y declarativos en el ámbito internacional; y por las reformas constitucionales en muchos estados europeos para nombrar expresamente a las mujeres al definir la igualdad².

El borrador de la Ley de Igualdad aborda la presencia de las mujeres en los lugares de decisión cuya ausencia o escasez ha sido calificada de déficit democrático.

El proyecto se refiere al derecho a la participación y presencia de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad con el término "presencia o composición equilibrada", definido en la Disposición Adicional Primera como "la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%".

Este objetivo aparece a lo largo del proyecto en diferentes artículos³, con distintos tiempos verbales, se dilata su aplicación en algún caso⁴ y culmina con la modificación de la Ley Orgánica de Régimen General Electoral (LOREG), cuya reforma —como es sabido— había sido objeto de varias iniciativas.

La modificación de la LOREG se ordena en la Disposición Adicional

Dicha proporción deberá mantenerse en toda la lista y en cada tramo de cinco puestos. Esta regla general, que también se aplica a las listas de suplentes, se matiza con la expresión "lo más cercana posible al equilibrio numérico" para señalar tres excepciones a la regla general: para aquellas listas cuyo último tramo sea inferior a 5, en los casos en que el número de puestos a cubrir por una candidatura tam-

El borrador de la Ley de Igualdad aborda la presencia de las mujeres en los lugares de decisión cuya ausencia o escasez ha sido calificada de déficit democrático

Segunda (DA 2ª), estableciendo que en todas las elecciones que se celebren en el Estado español⁵ las candidaturas deberán "tener una composición equilibrada de mujeres y hombres de forma que en el cómputo de la lista, los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el 40%".

bién sea inferior a 5 y cuando —según lo dispuesto en el art. 171 de la LOREG— las candidaturas al Senado se agrupen en listas.

La proporción mínima del 40% por tramos de cinco, aun siendo la que define los límites de la paridad, es inferior a la formulada en las leyes autonómicas vigentes que establecen

1 Art. 9.2 CE: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

2 Alemania, Portugal, Francia, Italia y Bélgica, han sido algunos de los países que han reformado la Constitución para incluir a las mujeres como sujetos constitucionales.

3 Preámbulo y arts. 14.4, 16, 24.2.d), 27.3.e), 44.1, 50.4, 51.d), 52, 53, 54, 75, Disposición Adicional Primera, Disposición Adicional Segunda, Disposición Adicional Tercera, Disposición Adicional Vigésima, Disposición Adicional Vigésimo Primera, Disposición Transitoria Primera y Disposición Transitoria Octava.

4 El art. 75 PLO a las sociedades se les da un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de la ley para "procurar incluir mujeres en los Consejos de Administración".

5 Congreso, municipales, cabildos insulares canarios, procuradores, procurados-junteros y apoderados a las juntas generales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya, Parlamento Europeo y Parlamentos autonómicos.



la alternancia de sexos, por lo que la misma Disposición Adicional 2ª permite que las comunidades autónomas puedan mejorar la proporción de mujeres en las listas a su Asamblea Legislativa cuando así lo disponga su Ley Electoral.

El proyecto exige de cumplir esta regla del 40% a los municipios e islas cuyo número de residentes sea inferior a 5.000. Esta exención ha sido muy cuestionada, tanto por las expertas que informaron el proyecto de ley en la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades, como por las personas que han intervenido en el debate en el Congreso por considerar que gran número de los municipios españoles no alcanzan esta población.

Quizás por ello, en la Disposición Final 7ª (DF), se establece que a partir de mayo de 2011 sólo se aplicará en los municipios o islas cuya población residente sea inferior a 3.000 habitantes.

Para que los cambios en el sistema electoral sean aplicables a las elecciones autonómicas también se modifica la DA 1ª de la LOREG que enumera los preceptos de esta norma que rigen en estas elecciones al considerar que forman parte del régimen electoral general, incluyendo este artículo 44 bis que conforma la DA 2ª del PLO para la igualdad.

La trascendencia de esta reforma es manifiesta como se recalca en la DF 1ª que incluye la composición o presencia equilibrada como una de las condiciones básicas para garantizar "la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales" (artículo 149.1.1 CE) y en que la participación política constituye dos de las tres materias a las que el PLO atribuye naturaleza de Ley Orgánica: la definición de presencia equilibrada (DA 1ª) y la modificación de la LOREG (DA 2ª)⁶.

Hay que dejar constancia que el

proyecto de Ley se encuentra en fase de tramitación y que la obligatoriedad de la presencia equilibrada ha sido rechazada por el Grupo parlamentario Popular, que ha presentado enmiendas a todos los artículos que hacen referencia a la misma, siendo uno de los motivos alegados para justificar su abstención en la votación final en el Congreso.

Por ello habrá que esperar a que finalice el trámite parlamentario para considerar definitiva esta regulación. Es lógico que éste sea uno de los puntos más conflictivos del proyecto si tenemos en cuenta que la paridad, en

cualquiera de sus variantes, despierta recelos en gran parte de la sociedad y ha sido especialmente criticada por el PP, que ha presentado recursos de inconstitucionalidad a las cuatro leyes electorales aprobadas en las comunidades autónomas.

En el debate de este borrador de la Ley de Igualdad se ha puesto una vez más de manifiesto esta posición, así como también –justo es decirlo– se ha constatado su defensa por el resto de los grupos parlamentarios que reclaman incluso la alternancia de mujeres y hombres, nivel máximo de proporcionalidad.

Presencia institucional de las mujeres

LAS PERSONAS que han intervenido en el trámite parlamentario de la Ley de Igualdad nos hablan, por una parte, de la dificultad para superar la situación de discriminación en la que vive el 50 % del género humano y, por otra, la necesidad que por fin se reconozca en una ley la igualdad de mujeres y hombres "en dignidad humana... y en derechos y deberes" (artículo 1. De hecho todos los grupos parlamentarios, aun disintiendo de su contenido, han sido unánimes en este reconocimiento.

Es imprescindible recordar de forma expresa la labor de muchas mujeres españolas, cuya lista encabeza Clara Campoamor, a favor de la igualdad, y también destacar que para alcanzar este objetivo ha sido determinante la presencia de mujeres en las asambleas legislativas, en los gobiernos, tanto del Estado como de las comunidades autónomas, en los partidos políticos, sindicatos, empresas, ONGs, y un largo etcétera.

6 La tercera es la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial (DA 3ª).

MAD OPOSICIONES 2007
Cuerpo de Maestros / Profesores de Secundaria y FP

www.oposicion-primaria.com www.oposicion-secundaria.com

¡Importante novedad editorial!
ESPECIALIDAD DE PRIMARIA

Adaptados a la normativa vigente (LOE)

Incluyen **3 años** SERVICIO EXCLUSIVO por internet

¡La mejor preparación con Editorial MAD!
Publicaciones de Calidad de contenidos elaborados por autores de prestigio

En librerías de toda España

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

Y además... **Cursos Online**
www.eduformaonline.com

- De preparación de las oposiciones de Maestros
- ✓ Tutor personal; Corrección personalizada de programación y una Unidad didáctica.
- De Formación Permanente del Profesorado



Carmen Perona Mata
Gabinete Jurídico
FE CC.OO.

El principio de igualdad y su tutela judicial en la Ley de Igualdad

Nadie puede negar hoy que la discriminación que padecen las mujeres, no sólo es la más antigua sino la que más formas adoptó: desde el más grosero ejercicio de la violencia, hasta el sutil comportamiento aparentemente protector, pero profundamente discriminatorio

LA CONSTITUCIÓN española abrió una senda para acabar con esta odiosa herencia cultural que relegaba a la mujer en un segundo plano. No obstante, en el desarrollo de los preceptos constitucionales que prohíben la discriminación por razón de sexo no se parte de una premisa evidente, cual es que en una situación de desigualdad real de las mujeres, la adopción de un derecho neutro no es una decisión neutral; y ello porque la relación entre el reconocimiento legal de un derecho y la incapacidad de las mujeres para ejercerlo es asimétrica, lo que requiere un previo y sincero reconocimiento de que la norma jurídica y la realidad discurren por andamios diferentes.

El proyecto de Ley de Igualdad pretende introducir una serie de medidas de acción positiva tendentes a desactivar los mecanismos de discriminación indirecta, que integre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, social, político y cultural, teniendo una especial incidencia en el campo laboral.

Más allá de la paridad estadística, el texto trata de conseguir una mejor distribución de roles, así como una movilización de instrumentos jurídicos y financieros. Más aún, el empleo y las relaciones laborales constituyen precisamente una de las claves para lograr la emancipación de las mujeres y donde la igualdad de oportunidades resulta esencial.

De esta manera, la iniciativa legis-

lativa incorpora al objeto de la Ley el denominado *Mainstreaming* o concepto de transversalidad de la igualdad de género, que se formuló en la Conferencia de Pekín (1995) y al que la Comisión Europea dedicó la Comunicación de 21 de febrero de 1996. Hoy es uno de los principio básicos de actuación de la política comunitaria, como se recoge en el artículo 3 del Tratado de Ámsterdam y el 1 de la D/76/207CEE.

Abandono laboral femenino

UN ANÁLISIS apurado de la sociedad actual muestra que la discriminación de las mujeres se manifiesta en el ámbito laboral, en un número reducido de actividades feminizadas, en los altos niveles de discriminación salarial, en la existencia de menores oportunidades, en las elevadas tasas de desempleo y en la precariedad laboral, lo que evidencia un consolidado sistema de privilegios masculinos que se refleja en la historia de la división sexual del trabajo. Por otro lado, en el reparto de las tareas domésticas y similares, cada año 380.000 mujeres se ven obligadas a abandonar su trabajo para ocuparse de su familia o por motivos personales, frente a 14.500 varones que siguen ese mismo camino.

Este principio significa que no basta con la realización de acciones específicas por la igualdad, sino que es necesario un doble enfoque de las políticas para incorporar a las mismas la dimensión de la igualdad e integrar en todas ellas el objetivo de género a fin de conseguir la igualdad entre hombre y mujeres.

La introducción de este principio se evidencia en el desarrollo del ámbito de aplicación, al imponer a los departamentos de Trabajo y Función Pública que la dimensión de la igualdad de oportunidades presida, tanto en el empleo privado como en el público, la elaboración y ejecución de todas las políticas en relación con las materias de su competencia. Este nuevo enfoque de la igualdad no sólo rige en la Administración pública, sino también en los aledaños de la misma, citándose explícitamente a las organizaciones sindicales y empresariales, en la medida en que gestionan intereses generales y son partícipes de los presupuestos generales, y las corporaciones de derecho público, como son los colegios profesionales.

En este punto el Proyecto de Ley modifica las Leyes Procesales Civiles y Contencioso Administrativa, a fin de que puedan intervenir en el pleito no sólo los afectados, sino también los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de esa igualdad. Para ello es necesario que dichas organizaciones cuenten con la autoriza-



El proyecto de ley pretende introducir una serie de medidas de acción positiva tendentes a desactivar los mecanismos de discriminación indirecta

ción de la persona afectada y que ésta sea afiliada o asociada.

No obstante, en aquellos casos en que los afectados sean una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, la legitimación la ostentarán los organismos públicos (lógicamente, con competencia en esta materia), los sindicatos más representativos y las asociaciones antes citadas pero con implantación en todo territorio del Estado.

Este reconocimiento de una amplia legitimación para intervenir en los procesos civiles y contenciosos, tiene una

excepción, a saber, que se trate de un supuesto de acoso sexual, en cuyo caso sólo la persona acosada se encuentra legitimada para sostener el litigio.

Puede parecer que en esta reforma procesal falta el ámbito Social, respecto del que, efectivamente, el Texto nada dice. Sin embargo, lo cierto es que dicho procedimiento no es necesario modificarlo, porque el actualmente vigente ya contempla las opciones que en el Orden Civil y Contencioso no existían.

Se trata, mas que de una inversión de la carga de la prueba, de un reparto

de dicha carga, de manera que la demandante ha de acreditar indicios suficientes sobre la existencia de discriminación, y una vez hecho esto, la demandada asume la carga de ofrecer una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Ello supone, sin duda, una modificación de las reglas generales de la prueba, ya que de no existir esta previsión, sería la demandante la que debería acreditar que el trato desigual carece de justificación.

Este traslado de la carga de la prueba al demandado se fundamenta, por una parte, en un principio básico de encaminado a favorecer la tutela de los derechos fundamentales que están en juego; y por otra, en las dificultades probatorias que tendría la parte demandante para acreditar la inexistencia de una justificación.

Respecto a este tema, el proyecto establece, por último, la posibilidad de que a los efectos de configurar el principio de prueba o existencia de indicios para la parte demandante, el órgano judicial puede recabar dictamen o informe de los organismos públicos competentes, con lo que parece dar a entender que incluso la actividad mínima exigida a dicha parte podría ser suplida por esta diligencia del juez o tribunal.

INTERDIDAC

Salón Internacional del Material Educativo
Del 7 al 11 de marzo 2007

www.interdidac.ifema.es

Patrocina

IberDidac

LINEA IFEMA
INFOIFEMA 902 22 15 15
EXPOSITORES 902 22 16 16
FAX: 91 722 58 04
IFEMA
Feria de Madrid
28042 Madrid
interdidac@ifema.es


IFEMA
Feria de Madrid

En coincidencia con:


AULA

Salón Internacional
del Estudiante y de
la Oferta Educativa



Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer
FE CC.OO.

Sin formación no puede haber cambios

"El primer problema que tenemos todos, hombres y mujeres, no es aprender sino desaprender"

Gloria Steinem



Para terminar con los estereotipos de género que se transmiten socialmente y que dificultan la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, la educación es un instrumento clave de cambio, que puede ayudar a las nuevas generaciones a detectar las situaciones de discriminación, cómo interrumpirlas, combatirlas y prevenirlas

DE LOS 78 artículos de que consta el proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuatro están dedicados a la educación, concretamente los 23, 24, 25, incluyéndose además una referencia en el artículo 42.

El artículo 23 establece la educación para la igualdad de mujeres y hombres como uno de los fines del sistema educativo y la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad entre mujeres y hombres como un principio de calidad. Como la LOE ya había establecido este fin y principio de calidad (que previamente había aparecido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), no es necesaria ninguna modificación en las disposiciones adicionales para acomodar las exigencias y previsiones derivadas de este artículo de la Ley

El artículo 24 establece la integración del principio de igualdad en la política de educación; para conseguirlo las administraciones educativas tendrán que garantizar igual derecho a la educación de mujeres y hombres, integrando el principio de igualdad de trato en los objetivos y en las actuaciones educativas y evitando comportamientos sexistas y estereotipos sociales discriminatorios.

Las administraciones educativas actuarán prestando especial atención al principio de igualdad entre hombres y mujeres en los currículos y en todas las etapas educativas, eliminando y rechazando comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados, particularmente en libros de texto y materiales educativos; formando en temas de igualdad al profesorado, con formación inicial y permanente; promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; suscitando proyectos y programas para fomentar el principio de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad educativa y estableciendo medidas educativas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia.

Las disposiciones adicionales no contienen ninguna modificación en la recién estrenada LOE, donde no aparece ninguna referencia a las medidas educativas destinadas a reconocer y

enseñar el papel de las mujeres en la Historia; tampoco en los Reales Decretos de desarrollo de la LOE, que se están haciendo públicos, aparece ninguna referencia a esta incorporación en los currículos.

Los objetivos que se plantean a la Administración educativa exigen de ésta suscitar proyectos y programas para fomentar el principio de coeducación, y eso difícilmente se podrá realizar sin una disponibilidad horaria en los claustros que desean llevar a cabo esas medidas. La Administración tendrá que contemplar el coste económico que dichas medidas necesitan (en formación, horario...)

Además, conseguir que la formación en temas de igualdad alcance a todo el profesorado es la única garantía de avance desde el sistema educativo hacia la eliminación de las desigualdades entre los sexos. Para eso son necesario recursos económicos, materiales y personales (personas expertas para garantizar la formación en temas de igualdad y que esa forma-

Si deseas recibir la revista Trabajadora
por correo electrónico,
envía tu e-mail a: mujeres@cco.es

(es formato PDF y ocupa alrededor de 2 mb)



TEMA DEL MES / Las mujeres ante la Ley de Igualdad

mujeres en ámbitos laborales de los que tradicionalmente han estado excluidas y todavía tienen una representación minoritaria.

El artículo 25 establece la igualdad en el ámbito de la educación superior y que las administraciones públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

No aparecen en las disposiciones adicionales de la Ley de Igualdad propuestas de modificaciones a la LOU. En el borrador de la Ley Orgánica por la que se modifica la LOU se recoge el derecho de igualdad entre hombres y mujeres y algunas modificaciones importantes al articulado, como la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, en los equipos de investigación y en las comisiones de acreditación, el derecho de los estudiantes de recibir un trato no sexista, que la universidad tendrá como objetivo garantizar el fomento y la consecución de la igualdad y que la Conferencia General de Política Universitaria coordinará la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad y una disposición adicional donde se crean unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, pese a estos avances,

en dicho borrador no hay ninguna referencia a la formación inicial y permanente del profesorado en temas de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Tampoco se establecen las condiciones que permitirían que las Unidades de Igualdad de las universidades fuesen efectivas (adecuada presencia de mujeres, idoneidad y sensibilidad respecto al tema de las personas integrantes, posibilidad de plantear medidas de acción positiva, ...). Esta formación permitiría asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza.

Por otra parte, en el documento de trabajo del Ministerio de Educación y Ciencia, titulado *La organización de las enseñanzas universitarias en España*, tampoco se contempla la inclusión en los planes de estudios de actuaciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.

¿Cómo se supone que se van a producir los cambios que se plantean respecto a la educación superior en la Ley de Igualdad si no se modifica el proyecto de ley orgánica que modifica la LOU?

¿Cómo se van a producir los cambios que se plantean si los futuros docentes no tienen la formación necesaria en temas de igualdad?

Para cambiar la sociedad es necesario un modelo educativo donde cada persona, independientemente del sexo al que pertenece, pueda desarrollarse de la forma que más le convenga, sin limitaciones y sin estar marcada por los estereotipos. Para que podamos trabajar en ese modelo educativo es fundamental la formación de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en temas de igualdad y no discriminación y en coeducación.

ción sea lo suficientemente amplia como para que en un período corto de tiempo se haya formado todo el profesorado, personas expertas para asesorar en el trabajo diario, ...).

Para que los contenidos educativos, los materiales didácticos y los libros de texto eliminen y rechacen comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados es preciso disponer de los recursos personales necesarios para poder hacer una revisión de los mismos y elaborar materiales que transmitan las aportaciones de las mujeres a la Historia y a la sociedad y la importancia de dar valor a las experiencias de las mujeres.

En el artículo 42 (Capítulo I del Título IV) aparece una referencia específica a los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres a través de los Programas de inserción laboral activa de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios. Esta formación permitirá, si se realiza de una forma adecuada, disminuir las tasas de desempleo femenino y aumentar la participación de las

Fe de errores

La nota del artículo de Mujeres, del pasado mes de diciembre, se publicó incompleta. Éste es su texto: "Lo que se recoge ahora es un extracto del documento que se encuentra en proceso de elaboración y que firma la Federación de Enseñanza de CCOO, junto con FETE-UGT, STES-I y el Instituto de la Mujer, para denunciar las insuficiencias y reclamar medidas educativas contra la violencia hacia las mujeres y para avanzar en la igualdad de los sexos".

CULTIVA
EDITAMOS
su libro de narrativa
poesía o ensayo
Llámenos o visite nuestra web
Tfno. 91 50 60 975
info@culturalibros.com
www.culturalibros.com



Carmen Perona
Abogada
de CC.OO.

consultas jurídicas

■ Vacaciones y baja laboral

Me han denegado mi solicitud a disfrutar de las vacaciones de este año pasado a partir del 15 de enero. No pude disfrutarlas en 2006 por encontrarme en incapacidad temporal y luego por una baja por maternidad, lo que supone que he estado de baja todo el año 2006 y por consiguiente no he podido disfrutar de las vacaciones anuales. ¿Tengo derecho al disfrute de las mismas?

I.S.G.-Madrid

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 324/2006, de 20 de noviembre de 2006, sintetiza la doctrina de éste en lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo. Recordemos que "tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3^o). A lo que hay que añadir que "la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (artículo 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del artículo 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio.

Lo primero que cabe constatar es que la consultante ha perdido, como consecuencia de su maternidad, el derecho a las vacaciones, sin que tal pérdida le haya sido compensada de ninguna otra manera. El derecho a vacaciones anuales retribuidas, sin ser absoluto en cuanto a las fechas de su ejercicio, forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social.

En la actualidad aparece como un principio rector en el artículo 40.2 CE, que se refiere a "las vacaciones periódicas retribuidas", y se recoge, en cuanto derecho del trabajador, tanto en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores como en los tratados internacionales sobre la materia firmados por España, notablemente el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 132 (1970) y en diversas normas europeas, en especial la Directiva 93/104/CE. Todo ello no quiere decir que tanto el legislador como la Administración no puedan poner límites al disfrute efectivo de las vacaciones, pero sí que la protección constitucional de las vacaciones sólo permite los límites derivados de su propia naturaleza y finalidad o los que aparezcan impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo, y respetuosos con el principio de proporcionalidad.

En cuanto a su naturaleza, no cabe duda de que las vacaciones cumplen una función íntimamente ligada a la permanencia en el puesto de trabajo; de ahí que el número de días de vacación se vincule siempre a los de días de duración de la relación laboral.

La baja de maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora. Su principal fundamento no está en la protección a la familia, sino en la de las madres. Como dice el considerando decimocuarto de la Directiva 92/85/CEE, la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, hace necesario un derecho a un permiso de maternidad. Por ello las bajas laborales por esta causa son diferentes de las

que se deben a una enfermedad. El carácter justificador de las necesidades de organización del servicio público que puede valer como respaldo de la limitación temporal del derecho a las vacaciones —e incluso su pérdida— en caso de enfermedad, no puede operar en contra de la protección a las madres garantizada constitucionalmente. La enfermedad es una contingencia fortuita con determinadas implicaciones desde el punto de vista de los derechos del trabajador, pero en modo alguno se trata de un valor constitucional vinculado con la posición social y laboral de un sexo específico, como es la maternidad, tanto por su valor intrínseco como por las consecuencias que acarrea para la igualdad de oportunidad laborales de la mujer.

■ Accidente laboral

¿El infarto por estrés se puede considerar accidente laboral?

C.A.L.-Almería

La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia de 7 de junio de 2006 en la que se reconoce que un funcionario o empleado público, que por su trabajo en la Administración Pública sufre un infarto a consecuencia del estrés, debe ser indemnizado por parte de aquella, siempre y cuando en la causa del infarto no haya antecedentes congénitos o hereditarios y se pruebe que ha sido producido por el desencadenamiento de problemas laborales. La Ley de la Seguridad Social, tanto en el Régimen General como en el Régimen Especial, señala que la lesión ha de ser externa, excluidas las lesiones orgánicas que pueden manifestarse tales como hernias, lumbagos, hemorragias cerebrales, crisis cardíacas. Si ya el Tribunal Supremo consideró en la jurisdicción social el infarto como accidente laboral en la sentencia de 14 de junio de 1994, cabe entender que el infarto cuya causa inmediata consiste en la presión y el estrés consecuencia del desempeño del puesto de trabajo se considera accidente laboral.



La identidad profesional del profesorado de Secundaria

Antonia Bolívar

Ediciones Aljibe. Málaga, 2006. Precio: 19 euros

En este libro se analiza la crisis y reconstrucción de la identidad profesional del profesorado de Enseñanza Secundaria, partiendo de la idea de que esta crisis ha de entenderse en el marco de un cierto desmoronamiento de los principios ilustrados modernos que daban sentido al sistema escolar. En este contexto el autor interpreta las tendencias nostálgicas y a la defensiva que aprecia en el discurso de algunos profesores sobre sus condiciones de trabajo. Según Bolívar, el malestar del profesorado sería la expresión de la propia crisis de la escuela, "cuyo desencanto se manifiesta más agudamente en esa creación modernista que son los institutos de Secundaria".

La obra se inscribe en la perspectiva actual de partir del actor social para recomponer, a partir de sus expectativas y relaciones, el campo social de la enseñanza. En lugar de los enfoques funcionalistas de explicar los pensamientos de los actores en función de su lugar en la estructura social y las determinaciones sociales, es desde el prisma de la subjetividad como se pretende comprender las "buenas razones" que están en la base de los modelos de pensar y hacer del profesorado.

A su vez, en lugar de los análisis comúnmente practicados, en que se imputa al profesorado el fracaso de las propuestas de "buenas nuevas" de la administración educativa, la mirada se hace desde las víctimas del sistema. En él se parte de la hipótesis de que la crisis de la identidad docente se ve provocada por un conjunto de factores (escolares y sociales) y que su evolución está ligada a una difícil (re)construcción identitaria. Catedrático de Didáctica y Organización escolar en la Universidad de Granada, Antonio Bolívar ha ejercido de profesor de Secundaria durante trece años.

Educar para desaprender la violencia

Seminario Galego de Educación para a Paz

Editorial Catarata. Madrid, 2005. Precio: 18 euros



El libro consta de dos unidades didácticas. En la primera, titulada "Frente a la guerra y la violencia, construyamos la paz", acerca al fenómeno de la guerra. La segunda unidad, "Sobre la violencia en los medios de comunicación: una educación necesaria", explica el importante papel que desempeñan los medios de comunicación en la cultura de la violencia.

Trampas en la educación

Miguel Ángel Santos Guerra (coord.)

Editorial La Muralla. Madrid, 2003. Precio: 11,54 euros



Este libro trata de descifrar la complejidad y la problemática que suscita el concepto de calidad en nuestros días, sobre todo en el ámbito de la educación. Para ello se ha preguntado al profesorado, a las familias, al alumnado, a políticos, a teóricos y a personal de administración qué es lo que entienden por centro escolar de calidad.

España 2020: un mestizaje ineludible

Josep Oliver Alonso

Institut d'Estudis Autonòmics.

Generalitat de Catalunya. Precio: 24 euros



El censo poblacional de enero de 2006 reveló que de los 44 millones de habitantes que hay en España, 3,7 millones son extranjeros. De éstos, 2,8 millones están legalmente y un millón están sin papeles de residencia. En este estudio, dirigido por el catedrático de Economía Aplicada, Josep Oliver, se analizan estos y otros datos. Según Oliver cuatro millones es la cifra mínima de inmigrantes necesarios si la economía continúa evolucionando

Los logócratas

George Steiner. Traducción: María Condor

Ediciones Siruela. Madrid, 2006. Precio: 17,90 euros



Los diversos textos inéditos –ensayos, entrevistas, el relato *A las cinco de la tarde*– que se publican en este libro desvelan las bases teóricas y metafísicas sobre las que ha Steiner ha desarrollado su obra. Sus posiciones fundamentales se exponen aquí con toda claridad, en especial su concepción del arte, sus lealtades «crautilianas», su relación con el libro, junto con lo que debe a las «religiones del Libro», su deuda con Bou-tang y sus tesis filosóficas.

Matar a un elefante y otros escritos

George Orwell. Traducción: M. Martínez-Lage

Turner-Fondo de Cultura económica. Precio: 24 euros



Novelista, ensayista brillante y maestro de periodistas, Orwell vertió en su obra ensayística toda la libertad e ironía que sus lectores conocen. La selección que aquí se ofrece, inédita en España, incluye sus colaboraciones semanales en *Tribune*, sus diarios de guerra. Orwell analiza con sutil ironía los problemas de la sociedad de su época.

Cartas de Inglaterra

Eça de Queirós.

Traducción: J.Coca y R. Aguilera

Editorial Acanalado. Barcelona, 2006. Precio: 15 euros



Durante los años en que ejerció de cónsul en Bristol, el escritor portugués Eça de Queirós envió numerosas crónicas al periódico brasileño *Gazeta de Notícias*, que son la suma de la visión privilegiada de un cosmopolita, de un autor de talento que se acerca con aguda ironía y sin tapujos a la realidad. Queirós habla tan pronto de política como de la Navidad, de los desmanes del mundo editorial como de la dominación británica.

Escuela y valores cívicos

Juan Benito Martínez

Coordinador de FIES en la Región de Murcia

"ESCUELA y democracia. Escuela y valores cívicos" ha sido el título del I Foro de la educación que se ha celebrado en la Región de Murcia, organizado por la Fundación de Investigaciones Educativas y Sindicales (FIES) y la Federación de Enseñanza de CC.OO., con la colaboración de la Universidad de Murcia.

El Foro es una iniciativa del grupo de trabajo de FIES en Murcia, que tiene la vocación de continuidad, como lo demuestra el hecho de que estamos preparando el II Foro de la Educación. Se trata de una experiencia de debate educativo abierto a la sociedad y comprometido con la sociedad y con la educación democrática.

Inauguró el Foro José Luis Romero, secretario general de CC.OO. de la Región de Murcia; a continuación Manuela Carmena, magistrada de la Audiencia Provincial de Madrid, expuso su ponencia "La participación ciudadana como forma de gobierno". En efecto, la participación puede entenderse como proceso, como actividad, como parte de una estrategia, como un derecho, como un valor y como una forma de gobierno, por ello le interesó reflexionar sobre todo sobre esta última acepción, afirmando que la participación ciudadana consiste, no tanto en un derecho personal de los ciudadanos como en una necesidad de los propios poderes públicos de contar con la participación ciudadana para hacer posible las políticas públicas de sus correspondientes gobiernos.

Juan Benito Martínez, profesor de la Universidad de Murcia, señaló en su ponencia "Escuela y valores cívicos" algunos hitos actuales que no deben eludir la antigua relación entre educación y ciudadanía, entre escuela y valores cívicos, que se enfrenta a nuevos desafíos, ya que los procesos de

fragmentación, diferenciación y exclusión social que padecen las sociedades dificultan la construcción de una ciudadanía plena que requiere de prácticas socioeducativas que garanticen a las personas el ejercicio de un conjunto de derechos, entre ellos el de la inclusión o incorporación social: la educación es un requisito para ejercer la ciudadanía y la ampliación de los derechos de ciudadanía requiere extender los beneficios de la educación. Dicho de otro modo, no hay ciudadanía si existe la exclusión social. Estos y otros argumentos estimularon el debate sobre el desarrollo de la Educación para la ciudadanía en nuestro sistema educativo.

El Foro fue clausurado por Enrique Montoya, secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de la Región de Murcia, una vez presentada la ponencia de Emilio Martínez Navarro, profesor de la Universidad de Murcia, titulada "Compromiso de ciudadanía". En su exposición fue indicando, en primer lugar, el ideal ético de ciudadanía, ya que uno de los productos más preciados de la reflexión ética que la humanidad ha ido desarrollando en los últimos siglos es la noción de ciudadanía. Se trata de un concepto ético-político que representa a los seres humanos como sujetos activos y participativos en pie de igualdad como miembros de la sociedad en la que viven y trabajan. En segundo lugar, abordó las ambigüedades, ya que también la noción de ciudadanía está afectada por ambigüedades que tienen una larga historia, y las dimensiones de la ciudadanía: ciudadanía política local y ciudadanía política cosmopolita; ciudadanía social, económica y cultural y, por último, ciudadanía de la sociedad civil. Mereció una reflexión final tanto la revitalización de la ética de las profesiones como la cuestión de la ciudadanía de los consumidores en las sociedades contemporáneas.

El arte de los milagros



Víctor Pliego

LA MAGIA está de moda. Telemadrid ha emitido un programa dedicado al género, *Sbalakabula*, el canal Cuatro ofrece los sábados *Nada x aquí*, una propuesta de gran calidad, joven e innovadora, y Televisión Española ha hecho un programa especial con el mentalista Anthony Blake. Durante las pasadas fiestas, han actuado en Madrid varios magos: Figueiredo, Jorge Blass, Carlos y Ana, además de los habituales de la Cripta Mágica, la Sala Galileo, Clamores o Houdini. Dos películas sobre magia coinciden en la cartelera: *El ilusionista* y *El truco final*. Ambas tienen una cuidada ambientación, algo de misterio y de romanticismo.

La cinematografía ha estado vinculada al ilusionismo desde sus inicios y nunca ha perdido su ingrediente mágico. Bien mirado, el cine no deja de ser una asombrosa sugestión que se produce a partir de un maravilloso juego de luces y sombras sobre una pared blanca. La magia es, como el cine y el teatro, una ilusión consciente y voluntariamente aceptada por un público que disfruta dejándose sorprender. Los más ilustrados prefieren hablar de juegos en vez de aludir a trucos o engaños, pues no puede haberlos cuando la supuesta víctima conoce y acepta voluntariamente las reglas del juego. La magia y el cine son artes de ficción, donde creadores y espectadores se dejan llevar por la fantasía, sabiendo que la realidad es otra. Los magos son los más honestos y simpáticos impostores que podemos encontrar, porque tienen por norma establecer los límites entre lo fingido y lo verdadero para no caer en la superchería. El síndrome de Harry Potter consiste en confundir los trucos de magia con la posesión de poderes especiales.

¿Contacto entre culturas?

Charo Rizo

Secretaría de Relaciones Internacionales
FE CCOO

PARTIREMOS de la base de que consideramos las culturas como entes cambiantes y que se relacionan entre ellas, que se condicionan y se influyen mutuamente. Además este carácter contingente de las realidades culturales se extiende a los individuos que las conforman y a su diversidad interna. Ni todas ni todos somos iguales ni, salvo en los intentos de los totalitarismos, ninguna cultura es homogénea...

Desde esta premisa, nuestro trabajo en las aulas, como conscientes o inconscientes agentes de transmisión cultural, debería enmarcarse en provocar el mestizaje, el intercambio mutuo y la interacción entre las culturas, lo que ha venido en llamarse interculturalidad, que exige de nosotros una participación paritaria en carácter de igualdad entre los individuos, los grupos y las culturas.

Hoy en día este contacto formal e informal entre realidades culturales se ve favorecido por la globalización. Todas quieren extenderse y nosotros hemos de reconocerlo, para apoyarlas o combatir las, en base a los valores que sustenten... valores que no debe marcar nuestro etnocentrismo, pero que sí debe evitar el relativismo del todo vale según la cultura de "los otros".

El mestizaje entre las culturas es signo de madurez cultural. Nos gustaría llamar la atención sobre esto, porque estamos de acuerdo con autores que determinan que el mestizaje se produce en un proceso similar al que describe Piaget en su teoría del aprendizaje, cuando detalla cómo el proceso de adaptación para asimilar nuevas situaciones que no se resuelven con los esquemas anteriores.

Por esto, nuestro objetivo educativo general cuando afrontamos aulas con alumnado de diversas culturas, vendría marcado por la integración, pero iniciándose en la diversidad cultural.

Interculturalidad, ciudadanía y democracia son conceptos polisémicos que exigen una precisión a la hora del discurso sobre lo que pretendemos conseguir con nuestro alumnado... Así, para la ciudadanía, de entre todos los significados posibles, creemos que debemos centrarnos en el que afirma los derechos de las personas no como miembros de una comunidad política determinada, sino como ser individual al que se le aplica el sentido de la universalidad contenido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En cuanto al concepto de democracia, en tanto que indisoluble al de ciudadanía, también hay que hacer precisiones, sobre todo debido a la prevalencia actual del mercado como resultado de los procesos de desestataización y privatización de los servicios, y el resultado real que esto produce, resultado de abandono de los individuos a sus reglas económicas y no a las del juego democrático.

Una democracia es una forma de vida que afecta a los individuos y a su participación en las decisiones de la comunidad, y se extiende a todos los aspectos de su vida social, no solo a la política. Por esto consideramos imprescindible el desarrollo de una sociedad civil autónoma y eficaz como agente impulsor de una democracia participativa. Pero además una sociedad civil en permanente proceso, siempre buscando soluciones frente a los conflictos que se plantean, y persiguiendo su propio perfeccionamiento.

Pero tampoco entenderíamos una ciudadanía democrática sin que incorpore los valores de justicia y equidad. Concebimos una ciudadanía democrática intercultural como un proceso de participación en los asuntos públicos, más allá de la mera reivindicación de derechos, del cumplimiento de deberes y de la pertenencia a una nacionalidad, raza o religión. Creemos en una ciudadanía como un compromiso universal con los derechos humanos.

Deja que les diga que no



Paco Ariza

FUE EL día en que nombraron a Jaime director general. Había quedado con él para felicitarlo. Tras los parabienes me dio la impresión de que se justificaba.

—Siempre he buscado un despacho sólo con puerta de salida, con una mesa limpia de objetos. He pedido una pantalla de ordenador, únicamente para ver bonitos fondos de paisajes, un teléfono de línea de salida, y... ¡lo he conseguido!

Sonreí ante la descripción del despacho que había conseguido Jaime,

—¿...Y tu dirección general qué competencias tiene, cuál es tu cometido en la Consejería?

—Las tengo que definir. De momento la voy a dejar sin nombre, por ahora director general es suficiente, es un concepto, suena redondo, director general, ¿no?

Mi sonrisa anterior se fue convirtiendo en un rictus. No sabía si me tomaba el pelo o era real, de todas maneras pensé que para que estuviera otro, él es un tipo que su trabajo lo hace bien, es un excelente maestro, fue un comprometido director, un luchador incansable.

—Tranquilo, seré un buen político, de los que menos gastarán. Adoraré a la menor cantidad de vírgenes y sólo apoyaré a las sectas que menos cantidad de cosas prohíban y cuya liturgia sea sencilla. Ya era hora que se compensase a uno de los de abajo para que el aire limpio se lleve la burocracia, la inutilidad... tengo un cargo de responsabilidad, ¡no voy a defraudar!

Dos meses después vi en primera plana un titular sobre mi amigo, el director general, leí la noticia, "...me hice nombrar director general, para decirles que no, hoy me marchó..."

CONFEDERACIÓN

CC.OO. quiere seguir reduciendo la jornada y pactar los criterios de ordenación de los tiempos de trabajo y descanso

CON LOS últimos datos registrados en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), se han negociado 4.163 convenios que afectan a 8.448.526 trabajadores con un incremento salarial medio del 3,21%.

Los 4.163 convenios colectivos que han sido registrados por el MTAS hasta el 30 de noviembre de 2006, afectan a 8.448.526 trabajadores y trabajadoras y han tenido un incremento salarial medio del 3,21%. CC.OO. quiere seguir reduciendo la jornada anual y pactar los criterios de ordenación de los tiempos de trabajo y descanso. Del total de convenios colectivos, 3.142 son convenios de empresa, que afectan a 929.705 trabajadores y han tenido un incremento salarial medio del 2,80%; y 1.021 convenios sectoriales, que afectan a 7.518.821 trabajadores, han tenido un incremento medio del 3,27%.

Cláusula de garantía salarial

De los 4.163 convenios registrados al 30 de noviembre, 2.291 cuentan con cláusula de garantía salarial (55% del total) y afecta a 6.638.095 trabajadoras y trabajadores (el 78,6% del total). En 2.150 convenios, la cláusula tiene efectos retroactivos al inicio del año 2006 (51,6% del total), y afecta a 5.562.364 trabajadores y trabajadoras (el 65,8% del total). La cláusula de garantía cubre al 58,6% de los trabajadores con convenio de empresa y al 81% de los que están incluidos en un convenio sectorial. La cláusula de garantía con carácter retroactivo cubre al 46,5% de los trabajadores con convenio de empresa y al 68,2% de quienes tienen un convenio sectorial.

El IPC acumulado a noviembre de 2006 se ha situado en el 2,4%, siendo la tasa de variación interanual del 2,6%. El avance del índice de precios de

consumo armonizado (IPCA) para diciembre lo sitúa en el 2,7%, siendo este dato provisional hasta el próximo 12 de enero.

La jornada media pactada para los 4.163 convenios registrados ha sido de 1.755,97 horas, siendo de 1.701,88 horas en los convenios de empresa y de 1.743,03 en los convenios sectoriales. Estos datos tienen todavía un elevado grado de provisionalidad, como se constata en el seguimiento la jornada pactada en las series estadísticas de convenios colectivos publicadas mensualmente por el MTAS, siendo previsible que, como en años precedentes, la jornada pactada al cierre oficial del año, sea sensiblemente inferior a la que indica el registro del mes de noviembre.

Aunque la jornada en los convenios de empresa es menor que la pactada en convenios sectoriales, las diferencias se van acortando poco a poco por la mayor reducción que se está acordando en los convenios sectoriales, habiéndose reducido en torno a 10 horas la diferencia en los últimos diez años.

CC.OO. considera que en *materia salarial* los resultados de la negociación colectiva alcanzados hasta la fecha cumplen el objetivo de obtener un incremento moderado del poder adquisitivo acompañado de un importante volumen de trabajadores y trabajadoras cubiertos con una cláusula de garantía salarial.

En relación con a la *jornada laboral*, para CC.OO. es necesario proseguir con la reducción de la jornada anual a la vez que se pactan los criterios de ordenación de los tiempos de trabajo y descanso, siendo este último aspecto esencial en aquellos sectores y empresas que tienen una práctica de alargamiento del horario habitual que provoca el incumplimiento de los tiempos mínimos de descanso.

PSEC

*El PSEC también educa***Matilde Llorente**

Secretaria del PSEC. FECC.OO.

EL PASADO mes de diciembre se celebró una Jornada organizada por la Federación Estatal de Enseñanza de CC.OO. bajo el lema "El PSEC también educa". En la primera ponencia de la Jornada, el coordinador de Acción Sindical sobre la negociación del Estatuto del Empleado Público destacó los avances que se habían introducido, a instancias de CC.OO., en la tramitación parlamentaria de la norma.

La segunda ponencia se centró en la exposición y análisis del proceso electoral que iniciamos en este segundo trimestre. La primera ponencia de la sesión de la tarde, que versó sobre el papel educativo del PSEC, corrió a cargo de la responsable de Política Educativa de la Federación, que abordó el objetivo principal de la Jornada, hacer visible la labor educativa de este colectivo de profesionales de los centros públicos. E insistir a las administraciones educativas para que la reconozcan.

También se subrayó la necesidad de que, como profesionales que colaboran en el funcionamiento de los centros educativos, se impliquen en los planes de convivencia de éstos. En la última sesión de la Jornada se analizaron las funciones de las categorías profesionales mayoritarias en los centros, la cualificación profesional que requiere la atención al alumnado con necesidades educativas especiales.; las funciones de ordenanza y algunas propuestas que se presentaron por el responsable de Andalucía.

En el segundo día de la Jornada el Gabinete de Estudios de la Federación presentó un informe sobre la realidad de nuestro sector en cada comunidad autónoma. El informe se completará a lo largo de este curso con la actualización de datos sobre el PSEC, número de efectivos, categorías profesionales, formación, cualificación profesional.

Del ahora oscuro Proceso de Bolonia, y de otras cuestiones

Pedro González López

Responsable de Secretaría de Universidad FECC.OO.

EL 15 de diciembre de 2006 era la fecha tope para enviar el informe español para la conferencia de Londres de ministros de Educación Superior (o con competencias para ello) que se celebrará el próximo mes de febrero, como siguiente paso en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior

España lo ha hecho en tiempo y forma, o al menos así nos lo confirmó el director general de universidades del MEC hace unos días. Pero el informe ni está colgado en la web donde aparecen los informes nacionales del resto de los países, ni tampoco en la web del ministerio. Debe ser secreto de Estado.

También es secreto de Estado que el Gobierno ha participado en un proceso

de evaluación-consulta con la OCDE para evaluar la política investigadora del país, y no se han enterado más que los cuatro que han participado en las entrevistas, cuando uno de los parámetros que deberían ser sometidos a evaluación era el personal investigador de las universidades y de otros organismos públicos y privados. Seguimos sin conocer la posición del Gobierno-MEC ante la directiva Bolkestein y su ambigüedad en cuanto a la educación superior se refiere.

Seguimos sin conocer la posición del Gobierno español ante la petición de apertura de negociaciones de la OMC sobre comercio de servicios (GATS), en las que a cambio de agricultura los "anglos" (EE.UU., Australia y Nueva Zelanda, fundamentalmente) piden "gestos" en educación terciaria.

España aún no ha suscrito la estrategia de Lisboa para el desarrollo de la

sociedad del conocimiento en Europa (de los pocos).

Para colmo, el responsable de todo esto, el secretario de Estado de Universidades e Investigación, no convoca a la Mesa sectorial para negociar el incremento salarial del personal de universidades, y ante las reiteradas peticiones por nuestra parte de reuniones para avanzar en la ¿modificación? de la LOU, únicamente nos ofrece una reunión con el director general de Universidades para que éste nos comunique que nuestras reivindicaciones tienen que negociarse con el secretario de Estado. Según la OCDE, en nuestro país vamos mal encaminados en política científica. El Ministerio todavía no ha removido ni uno solo de los obstáculos que frenan la movilidad; tampoco ha demostrado disposición para el diálogo y negociación, pese a nuestras insistentes peticiones.



ARAGÓN

La DGA debe consultar el calendario escolar en la Mesa Sectorial

CON FECHA 26 de enero de 2007 se nos ha dado traslado de la Sentencia dictada el 17 de enero por la Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en la que se anula la Resolución de la Dirección General de Política Educativa de 28 de junio de 2004 que aprobó el calendario escolar del curso 2004-2005, por no haber sido consultada la Mesa Sectorial de Educación.

Esta sentencia resuelve el recurso contencioso-administrativo presentado por la Federación de Enseñanza de CCOO de Aragón, que interpuso esta demanda tras habérsenos desestimado el recurso de alzada que habíamos presentado contra la Resolución que aprobó el Calendario Escolar 2004-2005.

El Departamento de Educación introduce cambios sustanciales en este calendario, siendo el más significativo la modi-

ficación de las fechas de celebración de las vacaciones de Semana Santa, sin ningún tipo de negociación sindical.

El Tribunal Superior de Justicia anula la citada Resolución que aprobó el calendario escolar 2004-2005, argumentando en sus fundamentos jurídicos que el Departamento de Educación está obligado a consultar a la Mesa Sectorial de Educación, según ordena el artículo 34.2 de la Ley 9/1987 de Órganos de Representación de las Administraciones Públicas, porque el calendario escolar afecta directamente a las condiciones de trabajo del personal docente aragonés, argumento éste que CC.OO. repitió entonces hasta la saciedad, siendo hoy recogido y refrendado por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en esta Sentencia.

Desde CC.OO. valoramos muy positivamente esta sentencia. La anulación del calendario escolar 2004-2005 ya no

puede tener ningún efecto concreto dos años más tarde, pero hemos conseguido que los próximos calendarios escolares sean vistos con carácter preceptivo en la Mesa Sectorial de Educación que es el órgano de negociación de las condiciones laborales del personal docente no universitario de nuestra Comunidad Autónoma.

CC.OO. defenderá en la Mesa Sectorial lo que ha venido planteando en el Consejo Escolar de Aragón: derecho a negociar un calendario racional, con trimestres equilibrados y derecho a revisar el establecimiento de las Vacaciones de Semana Santa, para celebrarlas en la semana posterior a la Semana Santa, como hacíamos hasta el 2004-2005, como siguen haciendo muchas Comunidades Autónomas en la enseñanza no universitaria y como hace la propia Universidad de Zaragoza en Aragón.

Por una escuela laica

José Ángel Piquero Fernández

Maestro de escuela en Salas

UN LUNES del pasado mes de diciembre escuché en clase cómo un niño de cinco años le decía a otro: "Ya, pero tú no tienes padre". Extrañado investigué y, charlando con ellos, me dijeron que "como los papás y mamás se casan para siempre", fulanito (su padre y madre se habían separado recientemente) "no tenía padre". Naturalmente les expliqué que eso no era así y que el padre del niño lo sería siempre, con independencia de la relación con la madre. Aproveché la ocasión para hablarles de diferentes formas familiares que podían darse en nuestra sociedad y de su temporalidad. El comportamiento del niño "despadrado" fue especialmente difícil esa semana.

Intrigado por el origen de tan particular tesis, y conocedor de que a primera hora el grupo había tenido "clase de religión", comprobé que, en su libro de religión, los niños estaban trabajando el tema de la familia. Sin embargo, puesto en contacto con la profesora de religión, ésta me indicó que ella no había entrado en el tema de las separaciones, por respeto a las familias y a la situación de cada niño. Este caso concreto me hizo preguntarme sobre qué contesta un profesor de religión en nuestras escuelas públicas si un niño o niña le pregunta por sus padres separados. La posición de la iglesia católica es clara: viven en pecado. Y pecado, en la mente de los niños que asisten a "clases de religión", es ser malo, muy malo.... ¡dale tú clase o explícale lo que quieras a la hora siguiente!

Como maestro en ejercicio, no puedo dejar de constatar la incoherencia de mantener la catequesis católica en la escuela pública. El artículo 27 de la Constitución señala que "los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones".

Pero no obliga a que esa formación deba ser impartida en las escuelas públicas. Puesto que es el estado quien paga a los profesores de religión, y es la iglesia católica quien los selecciona y cesa, nada impediría que la "clase de religión" se diera en las respectivas parroquias, mezquitas, sinagogas o templos, de acuerdo "con las convicciones de las familias".

Además, se evitaría en las escuelas el problema de tener que dividir a los niños y niñas según las convicciones de las familias. La escuela debe servir para unir y no para separar. Debe servir para enseñar y no para catequizar. La libertad de las familias de elegir no puede llevarnos a poner en el mismo plano las explicaciones, concepciones sociales, reglas morales o cosmovisiones de las diferentes religiones con la enseñanza de las disciplinas sociales o científicas a las nuevas generaciones, con la enseñanza de los contenidos, procedimientos y actitudes que corresponde a la escuela pública de una sociedad que aspira a ser plenamente democrática.

No podemos decir a una hora que la investigación científica nos enseña cómo se formó la Tierra y hasta nosotros mismos como especie, y a la hora siguiente decir que no fue así. No podemos decir a una hora que hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones, y a la siguiente, que son los varones los únicos encargados del magisterio del sacerdocio y no las mujeres. No podemos explicar las necesidades humanas y las reglas de convivencia social, y a la hora siguiente considerar parte de ellas como pecaminosas y rechazables. No podemos concienciar de proteger la naturaleza si a la hora siguiente les van a decir que esta vida no es sino un valle de lágrimas pasajero, y que la verdadera vida comienza al morir. No podemos dar clase obligatoria de "alternativa" a unos niños por el hecho de que unas familias quieran enseñar religión a sus hijos. Y además esa clase alternativa no tiene que dar ventaja a los que la reciben sobre los otros.



Negociaciones para desarrollar el Acuerdo sobre la mejora de la enseñanza pública

DOTAR de orientadores todos los colegios de primaria, especialmente a los centros de atención preferente, y a los institutos de mediadores sociales, para impulsar los planes de convivencia, son dos de las propuestas de CC.OO. en aplicación del Acuerdo Para la Mejora de la Enseñanza Pública, que el pasado mes de julio firmaron el Govern balear y las organizaciones sindicales

Además, la FE-CCOO Illes centrará sus propuestas en el desarrollo de los siguientes aspectos: revisar las plantillas para que salgan a concurso el máximo de plazas disponibles, con el objetivo de disminuir el tiempo de expectativa, lo que, según el sindicato, debe ser compatible con la estabilidad de los interinos; desarrollar el plan que permita al profesorado acogerse al año sabático, sin que se vean discriminados los docentes de más de 55 años; extensión a todos los funcionarios, interinos también, de los beneficios del fondo social; dotar de PAS a todos los centros de Primaria y Adultos y reconocer la función tutorial para todos los docentes.

Entre los apartados del Acuerdo que ya se han puesto en marcha, figuran el incremento de 30 euros mensuales para todos los docentes desde el mes de septiembre; dotación de una plaza de orientador en los colegios públicos de tres líneas; implementación del complemento específico para equipos directivos, en función de las características del centro y consolidación del segundo maestro de apoyo de educación infantil en centros de doble línea.

Proceso negociador en la enseñanza pública

EL PASADO día 11 de enero se firmó el Acuerdo para el desarrollo de condiciones laborales del profesorado, tras varios años de desencuentro con la Administración educativa, y coincidiendo con el cambio en la Consejería de Educación. En este acuerdo se mejora el sistema de permisos y licencias para conciliar la vida familiar y laboral, se establece la reducción horaria a los mayores de 55 años, se prevé la recolocación voluntaria de funcionarios

docentes a los puestos provisionales que resulten de la planificación anual de una forma objetiva. Asimismo, se mejoran los acuerdos de interinos y de itinerancias. Además, hemos arrancado el compromiso de estudiar los modelos de plantillas para adecuarlas a las nuevas necesidades del sistema educativo.

El proceso de negociación con la Junta comenzó el 31 de marzo de 2006, con el Acuerdo para la mejora de la calidad de la educación del siglo XXI, en el que se establecían los presupuestos básicos del acuerdo y se lograba la equiparación salarial con los docentes del resto de España, el pago de las tutorías de la ESO, de las coordinaciones de las tecnologías de la información y de bibliotecas escolares.

En desarrollo del mismo se firmaba el 7 de noviembre el Compromiso Social por la Convivencia, en el que se aborda la mejora de la convivencia en los centros. Se prevé una nueva Carta de derechos y deberes de los alumnos, un Observatorio de Convivencia, un protocolo de actuación rápida en caso de conflicto, la asistencia jurídica del profesorado por parte de la administración y una campaña publicitaria de dignificación de la profesión docente que se ha venido desarrollando desde el mes de diciembre. Todavía es necesaria la compatibilidad de los complementos de carácter singular para evitar casos de discriminación de los cargos directivos de los CRA y de los coordinadores de TIC que sean también cargos directivos.

 CANARIAS

Para este año se ofertarán 1.048 plazas en el Cuerpo de Maestros

DESPUÉS del largo paréntesis que han supuesto las elecciones sindicales en la enseñanza pública no universitaria, el sector ha vuelto a la senda de las mesas de negociación. Así, el pasado 24 de enero, en comisión técnica convocada al efecto, se cerró la Oferta de Empleo Público (OEP) de para el Cuerpo de Maestros.

CC.OO. planteó que, en vista de las repercusiones que pueda tener el nuevo decreto transitorio de acceso a la función pública docente, se respetara escrupulosamente el Acuerdo de Oferta de Empleo Público de 2003, firmado por el sindicato, consistente en la cuantificación a una serie de criterios relacionados con la tasa de reposición, fundamentalmente. Tanto la Administración como la mayoría de los sindicatos recogen la propuesta de CC.OO. para la OEP.

La oferta es el resultado de la aplicación del Acuerdo. La Federación de Enseñanza de CC.OO. argumenta que la aplicación del nuevo decreto y del Acuerdo de OEP son dos elementos importantes que brindará una primera oportunidad al profesorado interino y sustituto de Canarias de acceder a la función pública docente con carácter definitivo.



CANTABRIA

CC.OO. exige a la Consejería una Oferta de Empleo que reduzca la temporalidad

LA CONSEJERÍA de Educación ha presentado una Oferta de Empleo Público (OEP) para maestros claramente insuficiente. Curiosamente, la propuesta de los sindicatos como UGT y STEC es inferior a la oferta oficial.

Este curso comenzó con 655 profesores interinos del Cuerpo de Maestros en vacantes completas (más del 20% de la plantilla), cifra que ha continuado creciendo a lo largo de estos últimos meses. En Mesa técnica, la Consejería informó de que con el incremento de plantillas, las nuevas unidades de preescolar y las jubilaciones, se producirían unas 80 nuevas vacantes. A éstas hay que añadir otras 150 jubilaciones previstas para el 2008-2009. Por lo tanto, si no se convocaran oposiciones la cifra total de interinos será de casi 900 plazas en vacante completa en dos años.

A continuación ofrecemos la oferta de la Consejería y la propuesta de CC.OO.:

	Consejería CC00	
Infantil	175	220
In	38	45
E. Física	23	40
Música	12	15
Pedag. Terapéutica	30	45
Audición y Lenguaje	30	35
Primaria	50	95
TOTAL	358	495

La propuesta de la Consejería está muy alejada de la petición de CC.OO. Una OEP inferior a la petición de CC.OO. no permite reducir significativamente el porcentaje de interinos e incumple los acuerdos suscritos entre Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos de reducir la temporalidad al 8%. Una oferta inferior a 400-405 plazas hará que en septiembre de 2008 la cifra de interinos supere a la actual. La Consejería de Educación y los sindicatos UGT y STEC han optado por el empleo precario.



CC.OO. apuesta por profesionalizar el colectivo de ATEs

EN LA ASAMBLEA regional celebrada el pasado 19 de enero en Almagro por responsables de la Federación de Enseñanza de CC.OO., delegados y representantes de los distintos sectores del Personal de Servicios Educativos Complementarios del sindicato, se decidió apostar por la profesionalización del colectivo de Auxiliares Técnicos Educativos (ATE).

La asamblea, que tenía por objeto fijar el contenido del programa electoral, que CC.OO. presentará a los trabajadores y trabajadoras para recabar su apoyo en las elecciones sindicales el próximo 28 de marzo, trató la problemática de los ATEs en una ponencia monográfica.

Es comúnmente aceptado que la categoría profesional de ATE quedó obsoleta desde el mismo proceso de configuración del modelo LOGSE de Educación especial y, absolutamente marginada del propio sistema educativo.

Se trataría de abrir un proceso de negociación con los responsables de política educativa de la Consejería de Educación que acabara imbricando la acción, inequívocamente educativa, del colectivo en el sistema educativo de hecho y de derecho, de forma coordinada y complementaria a la función docente.

La figura del ATE tiene su origen en la institucionalización de centros asistenciales de discapacitados de diversa índole, surgidos hasta los años 70, donde a éstos se les proporcionaba cuidados y se les atendían sus necesidades básicas, de ahí el apelativo de cuidadores. No había aspiración a educar, se les consideraba ineducables, ni a integrar social ni laboralmente. El papel y funciones del ATE, en derecho, se mantienen esencialmente inalterables desde entonces; otra cosa es la práctica diaria.

Desde hace años, el colectivo de ATEs viene abogando por el reconocimiento de

su papel educativo y un perfil profesional acorde con el nuevo modelo de atención a la diversidad y a las necesidades educativas de los centros de integración y de educación especial. Al tiempo que pone de manifiesto una serie de necesidades educativas especiales, entre otras, las relacionadas con la creación de hábitos de autonomía personal, social y funcional.

La primera regulación de las condiciones laborales del personal de estos centros asistenciales se estableció en una Ordenanza de trabajo en 1977, del Ministerio de Trabajo, todavía con legislación preconstitucional. En esta norma se fijaron las funciones de los cuidadores. Estas funciones de carácter asistencial se trasladaron a los primeros convenios colectivos del Ministerio de Educación, manteniéndose así en la actualidad.

La asamblea analizó la situación a partir del documento de trabajo *La cara B de la Educación Especial*.



Condiciones adversas en las elecciones sindicales en Segovia

A PESAR de los esfuerzos realizados durante estos últimos años programando visitas, asambleas, conferencias, charlas, etc., los resultados de las elecciones a la enseñanza pública no universitaria no han cubierto las expectativas planteadas por nuestra candidatura.

Las inclemencias del tiempo no nos favorecieron, ni en el porcentaje de votación ni en los resultados, ya que obtenemos mejores resultados en la provincia que en la capital. Si las carreteras hubieran estado limpias y en condiciones hubiéramos obtenido más votos. Esto ha beneficiado a ASPES que tiene su cuna en la capital.

Estamos convencidos de que si las elecciones en Segovia se hubieran celebrado el 30 de noviembre, esta asociación no hubiera presentado candidatura aquí. Aunque muchos piensen que ésta no nos resta votos, el hecho es que a CSIF no se

los ha quitado y sólo hemos perdido CC.OO. y STES. Por último, también ha supuesto un obstáculo la pérdida de personas "históricas" en el sindicato, muy válidas y muy apreciadas entre los compañeros y compañeras docentes; también el que algunos de nuestros afiliados no acudiesen a votar, lo cual nos hubiese permitido alcanzar hasta el quinto delegado, para el que nos faltaron solo 9 votos.

Aun así, desde CC.OO. de Segovia queremos agradecer vuestra participación en estas elecciones y daros las gracias por la confianza que habéis depositado en nuestra candidatura. Con estos últimos resultados CC.OO. ha obtenido 31 delegados en el cómputo global de las elecciones a las juntas de personal docente en Castilla y León, dos delegados menos que en las pasadas elecciones.

Censo: 2344		Participación: 63 %		Abstención: 37 %	
Sindicato	2007	2003			
	Votos	Deleg.	Votos	Deleg.	
CC.OO.	282	4	364	5	
UGT	177	3	175	3	
CSIF	421	7	494	7	
ANPE	107	2	103	2	
STES	138	2	170	3	
ASPES	123	2	0	0	
CGT	167	3	217	3	
TOTAL	1486	23		23	

Es hora de aplicar el Acuerdo de la formación de personas adultas

DURANTE este curso el principal objetivo en Catalunya en relación con la formación de personas adultas es aplicar el Acuerdo firmado el pasado 11 de mayo del 2006 entre el Departamento de Educación y las organizaciones sindicales. En este sentido ya se ha pedido al nuevo consejero de Educación la convocatoria de la correspondiente mesa.

Los principales puntos a desarrollar son el aumento de la plantilla de los centros de formación de personas adultas, ya que en aplicación del Acuerdo, el profesorado de Primaria tendrá 18 horas lectivas. El otro punto básico es la negociación de un baremo específico para el profesorado de personas adultas que le permita presentarse en el concurso de traslados

en igualdad de condiciones con el resto de profesorado de primaria y secundaria.

Finalmente, están pendientes de desarrollo otros aspectos, no menos importantes, del Acuerdo que afectan sobre todo al alumnado. En este sentido urge clarificar las acreditaciones oficiales de las enseñanzas que se imparten en los centros de formación de personas adultas, potenciar la autoformación y la enseñanza a distancia, coordinar la oferta de educación de personas adultas con las escuelas municipales y en definitiva ampliar la red de centros que en estos momentos está muy por debajo de la demanda que se está produciendo en Catalunya con los nuevos fenómenos de cambios sociales y la nueva emigración.

La ley de Conciliación abre el camino a la conciliación de la vida familiar y laboral

EL PASADO 5 de julio de 2006 se aprobó en el Parlamento de Catalunya una ley pionera en el Estado español: La ley de Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Catalunya.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. valora positivamente los avances que representa esta ley que se aplicará al personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Generalitat y de las entidades y organismos que dependen de ella.

Las mejoras más significativas recogidas en la nueva norma afectan a las excedencias, reducciones de jornada y permisos. Las excedencias voluntarias amplían sus supuestos y duración (tres años para el cuidado de hijo-a con reserva del puesto de trabajo). Otro avance es el reconocimiento de la posibilidad de pedir excedencia para el mantenimiento de la convivencia o por causas de violencia de género.

Las reducciones de jornada facilitan

y reconocen las viejas y nuevas realidades personales y sociales como: un tercio de jornada con 100% de salario durante un año después del permiso de paternidad o maternidad, un tercio o mitad de jornada con derecho al 80 o 60% de retribuciones para cuidar menores de seis años, o personas con discapacidad, o familiar dependiente o mujeres víctimas de violencia de género.

Se amplían y mejoran los supuestos de permisos (por matrimonio o inicio de convivencia de parejas sin discriminación por razón de género), con flexibilidad horaria recuperable y en el caso de la lactancia, se permite la compactación.

En estos momentos queda pendiente el despliegue reglamentario y la adaptación de las medidas a las peculiaridades del personal docente y no docente del ámbito de la educación pública que CC.OO. viene reclamando. Asimismo, falta completar algunas de estas medidas con las nuevas leyes de dependencia e igualdad.

El Ararteko¹ presentó un informe sobre convivencia

EL PASADO 19 de diciembre, la oficina del Defensor del Pueblo de Euskadi (Ararteko) hacía público un informe extraordinario sobre la convivencia, los conflictos y la confrontación entre iguales en los institutos de Educación Secundaria². El elemento central del informe lo constituye la investigación llevada a cabo el curso 2005-2006 en una muestra de 80 centros.

Lo más llamativo, teniendo en cuenta la alarma social que parece existir sobre la violencia en los centros, las noticias que a veces aparecen en los medios de comunicación, o incluso los resultados que determinadas investigaciones ofrecen, es que todos los componentes de la comunidad educativa vasca se muestran razonablemente satisfechos del clima escolar que perciben en sus propios centros.

En cambio, se aprecia cierta preocupación por el divorcio que se observa entre el profesorado y las familias; la escasa participación de algunos sectores en la elaboración, revisión y aplicación de las normas que regulan la convivencia en los centros; la consideración de determinadas conductas como "normales", lo que pone en cuestión una serie de valores básicos, esenciales para una convivencia respetuosa; la incidencia, no siempre positiva, que determinadas actuaciones de agentes externos a los centros tienen sobre estos; el grado de malestar o desánimo que se puede apreciar en buena parte del profesorado, que se siente desbordado; la insuficiente reacción ante determinadas conductas, o la lentitud de la misma, lo que contribuye a crear una sensación de impunidad y, la soledad y el dolor de las víctimas del maltrato. El informe finaliza con 28 recomendaciones para la mejora de la convivencia escolar.

1 Ararteko: Defensor del Pueblo de la CAPV.

2 Informe en: <http://www.ararteko.net/webs/iextras/conflictos-ceneduc2006/conflictos-ceneduc2006C.pdf>



Nueva regulación de los comedores escolares

DESPUÉS de varias campañas e iniciativas promovidas por CC.OO., próximamente se publicará una nueva legislación para los más de 300 comedores escolares que gestiona la Administración educativa con personal propio de los centros públicos de Galicia. Con ello se pretende que la norma esté más acorde a la realidad social. La nueva legislación recoge algunas alegaciones presentadas por CC.OO., tales como que se computen a efectos de determinar el número de trabajadores todos los comensales; que aumente la tipología de comedores escolares en función del número de comensales; creación de cocinas centralizadas con personal propio de la Administración educativa y distribución desde ahí a centros sin instalación en lugar de contrataciones de catering u otras fórmulas.

CC.OO. lamenta que no se recojan sus propuestas de *ratio* para los comedores de tipo A y B (hasta 55 comensales para el tipo A y de 56 a 150 para el tipo B. Las fijadas por la Administración fueron hasta 75 comensales para las del comedor tipo A y de 76 a 150 para el tipo B. Pese a todo, el sindicato arrancó el compromiso de que se tenga en cuenta la existencia de más de un turno de comensales a efectos de determinación del cuadro de personal lo cual supondrá un incremento de trabajadores de este sector.

Para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar CC.OO. pidió ampliar este servicio educativo en el tiempo y en la oferta, abarcando desayunos, meriendas, etc., y más allá de lo actualmente en funcionamiento, desvinculándola siempre del aumento de los días lectivos y de las funciones docentes. Una vez ampliada la red de comedores con el servicio de mediodía, la Administración se comprometió a establecer medidas para ampliar la duración y la oferta del servicio educativo.

Publicado e incumplido el Convenio de PDI laboral de las universidades

EN LA ÚLTIMA reunión de la comisión paritaria del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador (PDI) laboral, las tres universidades gallegas propusieron negociar fuera de la citada comisión y del convenio las condiciones de trabajo del Personal Investigador.

CC.OO. discrepa de esta propuesta de la patronal, siendo la única fuerza sindical que considera la inclusión en este colectivo no sólo a los contratados bajo programas finalistas sino también a los contratados por obra y servicio para proyectos de investigación, como establece el artículo 48.1 de la LOU, así como otras modalidades de investigadores contratados por las universidades.



CC.OO. recurrirá el incumplimiento del Acuerdo de mejoras sociales de los docentes

LA CONSEJERÍA de Educación de Murcia ha decidido retroceder en materia de derechos para los funcionarios docentes, paradójicamente recién acordados. Se trata del Acuerdo sobre Medidas Sociales para el Personal al Servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia firmado el pasado 19 de mayo de 2006.

El apartado quinto de este Acuerdo, dedicado a la conciliación de la vida familiar y profesional, señala en su punto ce que se llevarán a cabo medidas para aplicar la flexibilidad horaria para conciliación de la vida familiar.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. llevará ante el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y a la próxima Mesa Sectorial de Educación, el caso de una pareja de profesores (marido y mujer) destinados en el mismo centro, y que han visto denegados sus derechos a la flexibilidad horaria. El marido había pedido la aplicación del derecho por tener dos hijos menores de 12 años, según el apartado c1) que dice "se podrá flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad...". Este caso sí fue atendido en el centro. Pero el problema viene cuando la funcionaria (esposa del anterior profesor) demanda acogerse al punto c3) que dice "los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de atención especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo".

Pues bien, la profesora demandaba el derecho por otro hijo distinto del matrimonio que padece síndrome de Down y que acude a un centro de educación especial de la zona, demandando solamente una hora de flexibilidad, pues con ello se cubrirían las necesidades, y eso a pesar de que el acuerdo dice que tendrán hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria.

Es el centro el que en primer lugar deniega el derecho a la funcionaria, basándose en que ya ha sido reconocido un derecho a su marido, lo que posteriormente fue ratificado en el plazo de reclamación ordinaria por la Consejería, que ampara la actuación de la dirección del centro.

CC.OO. está dispuesta a llegar hasta donde haga falta para que los derechos de los trabajadores se cumplan, máxime cuando están recogidos en un Acuerdo que la misma Administración ha ido jactándose de haber contraído con los trabajadores y trabajadoras de la Administración Regional murciana. Para CC.OO. los derechos que piden por un lado el profesor, y por otro la profesora son diferentes y hacen referencia a hijos distintos, y no cree que haya que tener en cuenta la situación civil de ambos docentes, por lo que se ha producido una grave lesión de derechos.

Insuficiencias del Acuerdo de indemnizaciones por jubilación LOGSE-LOE

CC.OO. no ha firmado el Acuerdo de indemnizaciones por Jubilación LOGSE-LOE, alcanzado entre el Gobierno de La Rioja, ANPE y CSIF. Tras numerosas asambleas y concentraciones mantenidas en unidad de acción por todos los sindicatos con representación en La Rioja, estos dos sindicatos, que son el cuarto y el quinto en representación, se desmarcan aceptando lo que era casi la primera propuesta de la Administración.

Lo decíamos en campaña electoral y lo reiteramos aquí: estos sindicatos que llevan la "i" de independientes son más dependientes que nadie de la política del PP. Justifican su firma escudándose en que si no se aceptaba este acuerdo, se congelaría la cantidad, manteniéndose la situación actual. Es evidente que eso no iba suceder, ya que la Administración manifestó en varias ocasiones que el incremento se produciría con acuerdo o sin él. Además, ese argumento esgrimido por ANPE y CSIF habría servido desde el inicio de la negociación.

El punto de partida del inicio de la negociación fue la petición de una revisión claramente al alza de la gratificación por jubilación que desde el año 1999 no se había actualizado, lo que había colocado a la Rioja en el último puesto de las comunidades autónomas. Reivindicamos que La Rioja aportara cuatro veces la cantidad que destinaba el MEC.

Tras varias reuniones con la Administración, la presión del colectivo afectado y la unión de las organizaciones sindicales hizo que la Dirección General de Educación aumentara su propuesta inicial de 1'9 a 2'3. A pesar de que se ha conseguido incrementar significativamente las indemnizaciones, CC.OO. considera insuficiente el acuerdo por las siguientes razones: no se ha agotado el proceso de negociación, pues la primera propuesta sería de la Administración fue aceptada inmediatamente por ANPE y CSIF, impidiendo cualquier mejora posterior y no nos acercamos a las comunidades autónomas de referencia (Euskadi y Cataluña). Además, este acuerdo deja cerrada cualquier tipo de revisión hasta 2011, mientras el resto de autonomías van a incrementar sus gratificaciones LOGSE-LOE, lo que dejará otra vez a La Rioja en los últimos puestos. El acuerdo parte principalmente del pacto que alcanzamos con el MEC y que garantiza un incremento del 5% anual desde 2007 hasta 2011. Es necesario recordar que el Gobierno del PP posibilitó en 1996 que los funcionarios permanezcamos en nuestros puestos hasta los 70 años.

Indemnización por Jubilación LOGSE para docentes con 35 años de servicio y 60 de edad

	2007	2008	2009	2010	2011
Maestros	17.391,01 €	18.260,56 €	19.173,59 €	20.132,27 €	21.138,88 €
Secundaria, F.P.	20.670,98 €	21.704,53 €	22.789,75 €	23.929,24 €	25.125,70 €
Catedráticos	27.516,15 €	28.891,96 €	30.336,56 €	31.853,39 €	33.446,06 €

Constituida la Mesa Sectorial de Educación

EL PASADO 17 de febrero se constituyó la Mesa Sectorial de Educación que tendrá vigencia durante los próximos cuatro años. Este ámbito de negociación está formado por CC.OO., ANPE, FETE-UGT y CSI-CSIF, organizaciones sindicales que en las últimas elecciones han alcanzado la representatividad suficiente.

En esta primera reunión se acordó, a propuesta de CC.OO., instar a la Consejería de Educación a la apertura inmediata de las negociaciones para dar cumplimiento al Acuerdo Sectorial recientemente firmado y desarrollar los aspectos que quedaron pendientes en el momento de la firma tal y como reflejaba el texto del Acuerdo y el acta de la firma.

Por este motivo, se estableció un calendario de reuniones que se iniciarán el próximo 24 de febrero para tratar los siguientes temas: ayudas, licencias y permisos, mayores de 55 años y mejora de las condiciones laborales del profesorado. Por otro lado, se acordó de que el martes 6 de febrero se celebren los plenos de constitución de las cinco Juntas de Personal Docente No Universitario de la Comunidad de Madrid en cada una de las direcciones de Área Territorial.

CONSERVATORIOS

CC.OO. rechaza el nuevo diseño curricular para las enseñanzas de música

LA PROPUESTA de diseño curricular para las enseñanzas de música ha sembrado la alarma en la comunidad educativa de los conservatorios madrileños. Una de sus principales novedades consiste en reducir en un 50 % la clase de instrumento en la enseñanza elemental, es decir, que los alumnos reciban media hora de clase semanal en vez de una hora.

Sin duda con ello se ampliará la oferta educativa, duplicando el número de alumnos por profesor, aunque sea a costa del deterioro de la calidad de la enseñanza y con la posible afectación de las plantillas. Esto significa que un alumno recibirá dos horas de clase al mes de un instrumento, algo que ha producido una profunda preocupación, tanto entre el profesorado, como entre los padres y los propios alumnos. Asimismo, se eliminan las materias complementarias, reduciendo la carga lectiva general. Ante la marginación a la que se ha sometido a las organizaciones sindicales, así como ante la posible reducción de plantillas que podría producirse con la publicación de estos borradores, CC.OO. ha exigido ya la apertura de una reunión con los responsables de Ordenación Académica para negociar una solución que satisfaga a la inmensa mayoría del profesorado de los conservatorios de música.

 PAÍS VALENCIÀ

Érase una vez... un acuerdo de centros en crisis de la concertada

En 1986 negociamos el primer acuerdo de Centros en Crisis del País Valencià, siendo uno de los primeros que se firmaban de este tipo en el Estado. En 1988 lo renegociamos, y posteriormente en 1997, y en sucesivas adendas fuimos completándolo. Este acuerdo permitió solucionar la situación de cerca de 800 trabajadores y trabajadoras cuando se quedaban sin trabajo, e incluso en algunos casos, evitar despidos cuando se producía una supresión de unidades concertadas

CAMBIARON los gobiernos del País Valencià, cambiaron los consejeros de Educación, cambiaron los directores generales... y con más o menos dificultades continuamos aplicando los acuerdos y resolviendo problemas, de un modo satisfactorio, creemos, para las tres partes (centros, Administración, y trabajadores afectados).

Pero hace tres años que han cambiado las cosas, coincidiendo con el último relevo en la Dirección General de Enseñanza de la Conselleria. Desde que ocupa este cargo Josep Vicent Felip y su nuevo equipo, sufrimos un bloqueo absoluto en las negociaciones, especialmente en la cuestión de Centros en Crisis.

Y lo que es más grave: estamos en una situación en que no sabemos si tenemos acuerdo o no. Porque aunque teóricamente sigue vigente, la Conselleria se ha dedicado a desmontar sistemáticamente cada elemento del mismo: empezó por cuestionar la indemnización del personal complementario de Educación Especial; después, la indemnización de las reducciones parciales de jornada; rechazó todas las propuestas que le hicimos los sindicatos para conseguir plazas para poder recolocar a las personas de la lista. Se fijó como objetivo "vaciar" la bolsa, pero en el sentido literal.

Y está a punto de conseguirlo: después de tres o más años esperando

recolocación, muchas de las personas de la lista, ya desesperadas tras haber agotado el desempleo, han optado por la indemnización incentivada, que era otra de las salidas.

En ese punto la Conselleria ha dado una vuelta más de tuerca a estas personas: les ha abonado la indemnización "legal" (20 días por año), pero no la incentivada, alegando que "este año no estamos pagando la incentivada". Un año sí, y otro no, depende de la moda de temporada.

Una burla total. Porque si no hubiéramos tenido acuerdo, se hubieran visto obligados a abonar la indemnización "legal" las empresas en el momento del despido. Estos trabajadores han estado esperando inútilmente un empleo durante tres años, para cobrar al final su indemnización tres años tarde, en el mejor de los casos, pero además, en la misma cantidad que les correspondía en el momento del despido, sin incrementarles ni un céntimo por el tiempo transcurrido.

Desde CC.OO. seguimos y seguiremos insistiendo en la Comisión de Seguimiento por la continuidad y la eficacia de los acuerdos de Centros en Crisis. Pero si no cambian mucho las cosas, no tendremos más remedio que encaminar hacia los juzgados a los futuros afectados por la reducción de unidades.

Curso sobre responsabilidad jurídica y patrimonial de los docentes

DURANTE el mes de enero, la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Navarra ha desarrollado un curso de formación sobre el personal de las administraciones públicas, más concretamente sobre la responsabilidad jurídica y patrimonial de los docentes en el ejercicio de su profesión.

Es la segunda vez en el último año que el sindicato organiza esta actividad de formación/información para los docentes de Navarra.

Intervinieron en el curso las abogadas del Gabinete Jurídico de la Federación de Enseñanza Estatal de CC.OO., Carmen Perona y Mariola De Felipe, que propusieron algunas recomendaciones básicas para los docentes y resto de personal de los centros educativos a la hora de relacionarse con la Administración educativa. Asimismo ofrecieron información detallada sobre la responsabilidad jurídica en los centros, orientando sobre los protocolos de actuación que se han de implementar para evitar las responsabilidades patrimoniales que pudieran derivarse de cualquier tipo de contingencia en su práctica profesional.

En los últimos años han aumentado considerablemente los casos de conflicto en los centros escolares que afectan a los miembros de la comunidad escolar y también los casos de denuncia y agresión a profesores. Estas situaciones requieren un análisis sobre la organización de los centros, las responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras, del papel del profesor en los casos de conflictos, así como sus derechos y deberes como funcionario. Por otro lado es evidente la necesidad de aplicar estrategias para garantizar el normal desarrollo de la actividad escolar.

En febrero, ¡mucho más!

Te presentamos tus nuevas revistas

A partir del mes de febrero la revista **Maestra de Primaria** se desdoblará en dos, con un encabezado que indicará el ciclo al que está dirigida cada una.

La revista para el **Primer Ciclo**, incluirá únicamente, contenidos temáticos para primero y segundo grado. La otra revista será para **Segundo y Tercer Ciclo** con contenidos temáticos para tercero, cuarto, quinto y sexto grado.

Incluirán posters, cuadernillos con actividades fotocopiabiles, fichas coleccionables con **información clara, precisa y actualizada**, que facilitarán el desarrollo de las actividades en el aula, brindando mayor cantidad de material específico para los alumnos.

También estarán presentes, en cada una de ellas, **la formación en valores, el tratamiento de la violencia y la convivencia.**



Envíanos tus comentarios a: primariaesp@ediba.com

¡Nuevo libro!

inquietos, distraídos, ¿diferentes?

Orientación y consejos para padres y docentes de niños con déficit de atención e hiperactividad

Un libro que intenta introducir una mirada interdisciplinaria sobre un diagnóstico muy difundido en nuestra época: el Síndrome TDAH.



Pídelo
en tu
kiosco



La pasión de educar

www.ediba.com

Anticipándonos a la Feria

SEVILLA
20.21.22
ABRIL

15º CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREESCOLAR E INFANTIL

identidad

su desarrollo en los niños

Destinado a profesionales, maestros y estudiantes de Educación Preescolar e Infantil

Contacto. Dirección: C/ Laurel 10 Bajo A 28005 - Madrid • Horario de atención: de 9:00 a 18:00 hs. / Tel. 34 91 5178788 // Fax: 34 91 5178789 • Mail: 15congreso@ediba.com

Informes e inscripción:

www.capacitar.ediba.com



Auspicia:



Convoca:

REVISTA

**MAESTRA
INFANTIL**

Organiza:



ANTE LA VIOLENCIA ESCOLAR, TOLERANCIA CERO

i exige un plan de convivencia en tu centro!



**Federación
de Enseñanza**

CC.OO.

