

RETRIBUCIONES



Pan
+14%



Pollo
+10'5%

Transporte
+5'8%



Leche

+30'2%
(IPC = 4'3%)



Mi salario: +2%



SALARIO SALUDABLE

menos pan,
menos pollo,
menos leche,
caminar más

MÁS
SALUD

(gracias, administración pública!)

8 de marzo: entrevistamos a
Marito Palacios

Retribuciones empleados públicos

Formación
2008

Editorial

Reconocimiento a los Servicios Jurídicos de CCOO

Francisco J. García Cruz 3

Entrevista

Marito Palacios / Secretaría de Mujer de FE CCOO Castilla y León
Existe el famoso "techo de cristal" del que la mayoría de mujeres no pasan profesionalmente

Redacción TE Cyl..... 4

Retribuciones

Retribuciones empleados públicos 2008

Redacción T.E. Cyl..... 6

Privada

Hacia un nuevo acuerdo de centros en crisis en concertada

Manuel Estacio..... 9

Formación

Oferta de formación a distancia 2008 (Funcionarios)..... 10

Oferta de formación a distancia Castilla y León 2008
(Enseñanza Privada)..... 11

Oferta cursos AFCAP presenciales Castilla y León (2008)
(Funcionarios de todas las Administraciones)..... 12

Puntos de encuentro en la red

Redacción T.E. Cyl..... 13

Realidad Onírica

Desilusión

Maite Ortega 13

Legislación

Redacción TE Cyl..... 14

Actualidad

Los centros bilingües en peligro de desaparecer

José Manuel de Cea 15

Fue noticia...

NORTE DE CASTILLA,
viernes 21 de diciembre

Los profesores piden que se aplique el IPC real a sus nóminas

DIARIO DE LEÓN,
martes 15 de enero

El Observatorio Ocupacional de la ULE ayudará a encontrar empleo a titulados

EUROPA PRESS, miércoles 16 de enero

CCOO acusa a la Junta de "ofrecer diálogo" sobre la zonificación educativa cuando las decisiones ya están tomadas

ICAL, viernes 18 de enero

La Junta autoriza la transferencia de 327 millones de euros a las universidades públicas de Castilla y León

ICAL, lunes 21 de enero

Un total de 179 docentes de la Comunidad obtienen el 'año sabático' que disfrutarán dentro de 4 años

DIARIO DE BURGOS,
martes 22 de enero

CCOO pide un incremento de la plantilla fija de profesores en la provincia

ICAL, martes 22 de enero

La Junta formará durante este año a 23.000 empleados públicos con el desarrollo de más de un millar de acciones didácticas

Marito Palacios / **Secretaría de Mujer de FE CCOO Castilla y León**

“Existe el famoso “techo de cristal” del que la mayoría de mujeres no pasan profesionalmente”

Redacción T.E. Cyl. fe.cyl.te@fe.ccoo.es



Marito Palacios ha pasado en su vida sindical por diversas responsabilidades como la Sección de Personal Laboral del Sindicato de Enseñanza de Valladolid y presidenta del Comité de Empresa de dicho personal del MEC de Valladolid. Posteriormente tuvo la responsabilidad de la Secretaría del PSEC de la Federación de Enseñanza de Castilla y León. Actualmente es Ayudante Técnico Educativo con destino en el CCE Carrechiquilla de Palencia. Hoy día ocupa la Secretaría de la Mujer de esta Federación de Enseñanza de Castilla y León junto con la de Salud Laboral. Ambas conforman una sólida base para participar en varios órganos de dirección del sindicato a nivel tanto regional como estatal y en todas estas actividades sus actuaciones y propuestas siempre han ido encaminadas a defender su punto de vista de género

¿Qué significa discriminación directa o indirecta por razón de género?

La discriminación directa es discriminar a un hombre o una mujer por ser eso hombre o mujer. La discriminación directa, así tal cual, en el mundo laboral no se da, o se da muy raramente, porque sería denunciable jurídicamente y muy fácil de demostrar. La Constitución Española en su artículo 14 dice “Los españoles son iguales ante la Ley,

Con motivo de la celebración el próximo 8 de marzo del día de la mujer trabajadora entrevistamos a la Secretaria de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Castilla y León. Marito Palacio Rodríguez es afiliada de CC.OO. desde octubre de 1990, cuando empezó su andadura profesional como limpiadora en el IES Vega de Prado de Valladolid, no ha dejado de poner todo su empeño en la tarea sindical.

sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Otra cosa es la discriminación indirecta, que es más difícil de demostrar, porque las decisiones aparentemente son neutras, con lo que se producen discriminaciones más sutiles y disfrazadas bajo otros conceptos; así, estamos constatando que, en una selección de personal, en iguales condiciones de conocimientos y experiencias los empresarios cogen antes a un hombre que a una mujer porque los criterios de selección de la empresa frecuentemente son producto de una cultura masculinizada; esto impide ver la capacidad de las mujeres para actividades o áreas donde generalmente no se les contrata. En la promoción profesional dentro de una empresa, cuando no hay concurso de méritos, promocionan muchos más hombres que mujeres. Respecto a los salarios, las diferencias no se dan en el salario base, que sería una discriminación directa, sino en los pluses o en las gratificaciones que se establecen individualmente por parte de la empresa.

¿En qué categorías profesionales se da este tipo de discriminación?

La discriminación indirecta se da en todos los niveles y categorías; estamos manteniendo en los convenios colectivos definiciones de categorías y valoraciones de las mismas hechas a partir del año 1985 que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, en las que la mayoría de personas en la mesa de negociación (por no decir todas) eran hombres, por lo que se valoraba más el trabajo realizado mayoritariamente por hombres que el trabajo realizado mayoritariamente por mujeres; así, suelen tener un nombre diferente cuando es una categoría feminizada y otro cuando es una categoría masculinizada, aunque si se analizan las funciones que realiza cada grupo son prácticamente las mismas, pero esto permitía a la empresa pagar más a los hombres que a las mujeres.

A medida que las mujeres llegan a puestos de mayor responsabilidad, la discriminación es más difícil de detectar, incluso hay muchas

mujeres que creen que no están discriminadas, pero haciendo un análisis más riguroso encontramos que existe el famoso “techo de cristal” del que la mayoría de mujeres no pasan, aunque estén preparadas profesionalmente.

¿En qué sectores y categorías profesionales de nuestra comunidad existe fuerte discriminación salarial?

En el sector de servicios existe una gran discriminación salarial, sobretodo en los trabajos remunerados que son similares a los trabajos realizados en el hogar: limpieza, cuidado de las personas, enseñanza, etc., y que generalmente, tanto dentro como fuera, los realizan las mujeres; como decía anteriormente, los convenios estaban negociados por hombres, por lo que a estas profesiones se les daba poco valor.

¿Qué diferencia existe con respecto al salario medio de los hombres?

Actualmente hay una diferencia salarial del 25% a pesar de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, las Directivas de la Comunidad Europea, las campañas de sensibilización, y la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres. Esto creo que es debido a que las categorías profesionales no se han valorado correctamente; así se valoran más los conocimientos técnicos que los conocimientos humanísticos, se valora más la fuerza física que la destreza, etc.

Esta situación se da tanto en la empresa privada como en la pública; los salarios base son iguales pero los complementos y los pluses de los puestos son mucho más altos para las carreras técnicas que para las humanísticas, ocupados los primeros por hombres y los segundos por mujeres, hasta este momento.

¿En qué leyes o artículos legislativos se ampara a las trabajadoras en caso de desigualdad retributiva?

Para el personal laboral, en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores dice textualmente: “Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalariales, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquellas”.

Subrayo lo de “igual valor” porque como comentaba anteriormente, el trabajo a realizar ya no tiene por qué ser idéntico, ni tener el mismo nombre la categoría, sino valorar el conocimiento teórico y práctico, el esfuerzo necesario, responsabilidad exigible, autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc., para cobrar el mismo salario que otras categorías que realicen funciones que exijan conocimientos y actitudes comparables.

Para el personal funcionario, en el Estatuto Básico del Empleado Público Título III, Capítulos II y III.

¿Qué pasos está dando CC.OO. dentro del ámbito de la negociación colectiva en las empresas en el actual marco de la ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres?

Desde mucho antes de aprobarse la Ley de Igualdad las mujeres y los hombres de CC.OO. estábamos concienciados que esta situación

de discriminación hacia las mujeres se tenía que acabar y así desde los años 90 empezamos a realizar jornadas de estudio y análisis de la situación de las mujeres aprovechando las directivas que llegaban de la Comunidad Europea y en colaboración con el Instituto de la Mujer como el programa NOW –LUNA, Programa OPTIMA del que salieron Guías de buenas prácticas para diagnosticar la igualdad entre mujeres y hombres, para la implantación de acciones positivas y para la negociación colectiva.

Más recientemente, pero también antes esta Ley, en CC.OO. ya teníamos establecidas cláusulas tipo para introducir en los convenios colectivos; cláusulas de negociación colectiva para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de selección y contratación, de clasificación profesional y retribuciones, de formación, de conciliación de la vida laboral y familiar, de acoso sexual, de *mobbing*.

Desde la aprobación de la Ley de Igualdad en CC.OO. hemos hecho jornadas para dar a conocer las mejoras que esta Ley introduce en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, en la negociación colectiva y los planes de igualdad.

Desde CC.OO., tanto a nivel estatal como regional, hemos hecho propuestas al empresariado para la implantación de los planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras como obliga la Ley; asimismo, tenemos una Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad para los delegados y delegadas.

¿Qué debemos hacer o qué pasos debemos dar si nos vemos en una situación de acoso sexual o moral?

La Ley de Igualdad obliga expresamente a todas las empresas a establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual o moral en el trabajo y especifica que el acoso sexual o moral será causa de despido.

Para las personas que se vean en esta situación es muy importante reaccionar lo más rápidamente posible y ponerlo en conocimiento de la representación sindical. Desde CC.OO. le ayudaremos a tomar las primeras medidas, a evaluar el problema y ofreceremos orientación en las acciones a seguir para poder llegar a la denuncia si fuera necesario.

Hay que tener en cuenta que el acoso sexual o moral contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza y el rendimiento de las personas por lo que el empresariado debe ser el más interesado en que esto no ocurra en las empresas.

Para terminar, ¿dónde podemos encontrar información acerca de todos estos temas a parte de la web de CC.OO.?

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (BOE nº 71 23/3/07).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (BOE. 313, de 29 de diciembre de 2004).

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29 de marzo de 95).

Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (www.mtas.es/mujer).

Junta de Castilla y León, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (www.jcyl.es).