

T.E.

CCOO
enseñanza

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

NÚMERO 320. FEBRERO DE 2011

www.fe.ccoo.es



La mujeres y la igualdad

Acuerdo social y económico entre el
Gobierno, sindicatos y patronal



ENTREVISTA

Alfonso
González

Editorial

El Acuerdo social y económico preserva las pensiones y los derechos
José Campos Trujillo 3

Miscelánea 4

Valoración de CCOO

Acuerdo social y económico entre el Gobierno, sindicatos y patronal 5

Noticias 7

Entrevista

Alfonso González
"Nuestro reto es construir espacios de cooperación en política científica"
Jaime Fernández 9

Enseñanza concertada

Desconcierto con los módulos de conciertos
Juan Martínez 18

Universidad

El Estatuto del PDI universitario, en su recta final
M^a José Saura Agel 20

PSEC

Condiciones de acceso a la jubilación parcial
Matilde Llorente 21

La interculturalidad en la escuela

Opiniones de expertos en educación
Cuqui Vera 22

Formación sindical

Estado de bienestar y competitividad
Antonio García Orejana 23

Libros 24

Consultas jurídicas

Carmen Perona 25

Cultura

Flotats y Beaumarchais
Victor Pliego 25

Ciencia e innovación

La I+D+i en los Presupuestos Generales del Estado
Julio Serrano 26

Crónica bufa

Un señor de Murcia
Luis García Tapiello 26



TEMA DEL MES

Las mujeres y la igualdad

Hacia el II Plan de Igualdad

Secretaría de la Mujer 12

Un paso más en defensa de la escuela mixta

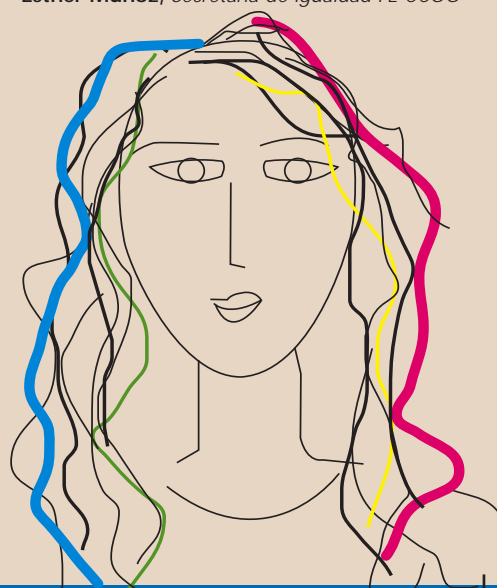
Carmen Heredero 14

La reforma de las pensiones y las mujeres

Esther Muñoz 16

Ha coordinado el Tema del Mes:

Esther Muñoz, *Secretaría de Igualdad FE CCOO*



ACTUALIDAD

T.E.

Cantabria 27	Castilla-La Mancha 29	Galicia 32
Andalucía 27	Cataluña 30	Navarra 33
Asturias 28	Castilla y León 30	La Rioja 33
Illes Balears 28	Extremadura 31	País Valencià 34
Aragón 28	Euskadi 31	Murcia 34
Canarias 29	Madrid 32	

T.E.

CCOO
enseñanza

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
Cuqui Vera

DIRECTOR
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCIÓN
Bernat Asensi, Juan M. González, José Campos,
Luis Castillejo, Ana Crespo, María Díaz, Juan Luis Fabo,
Antonio García, Pedro González, Natalio González,
Matilde Llorente, Luisa Martín, Emilia Moruno, Esther
Muñoz, José Pineda, Manuel de la Cruz,
Charo Rizo, Nuria Torrado

CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Guisela Cruces
- Asturias: Andrés Franco • Baleares: Toni Baos
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Fabián Carmona
- Castilla y León: Marlis Estrada
- Catalunya: Encarna Escribano • Ceuta: Nina Díaz
- Extremadura: Maribel Montero
- Euskadi: Inaki Aldako • Galicia: Elena Álvarez
- La Rioja: Ana Marañón
- Madrid: Gabriel Montes • Melilla: Ricardo Jimeno
- Murcia: Pedro E Riquelme
- Navarra: Maite Rocafort • País Valencià: Ferrán G. Ferrer

EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
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. 91 301 67 02

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.

El Acuerdo social y económico preserva las pensiones y los derechos



José Campos Trujillo
Secretario General
FE CCOO

CON EL Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones que el pasado día 2 firmamos CCOO y UGT, junto con el Gobierno y las patronales, hemos conseguido preservar el sistema público de pensiones y los derechos de los trabajadores y, especialmente, de las personas jóvenes que se están incorporando al mercado de trabajo. Ahora es preciso trasladar su contenido al Parlamento y a los partidos políticos, con la finalidad de recuperar toda la intensidad del Pacto de Toledo. Se trata de un Acuerdo que por las dimensiones de los asuntos que aborda, desde los empleados públicos hasta la política industrial, pasando por las políticas energéticas o la reforma de la negociación colectiva –temas que se abordarán en Mesas de negociación específica–, mira hacia el futuro, apostando por la transformación de la economía española. No podremos salir de la crisis económica si reproducimos los factores de crecimiento que nos han conducido a ella.

Estamos convencidos de que la negociación colectiva es más importante para crear empleo que cualquier reforma laboral que a alguien se le ocurra

Sin la iniciativa sindical presentada en la primavera de 2009 en aras a alcanzar un gran pacto de Estado, no puede entenderse este Acuerdo global, en el que también se abordan asuntos de tanta trascendencia para los trabajadores y trabajadoras como la recuperación de las prestaciones de los parados sin otros ingresos o la negociación colectiva. Precisamente estamos convencidos de que ésta es más importante para crear empleo que cualquier reforma laboral que a alguien se le ocurra.

En cuanto a las pensiones, el Acuerdo es coherente ya que aborda una reforma en la lógica que necesita el sistema y responde a los retos futuros en materia demográfica, de financiación. Además, blinda el sistema público de pensiones ante las privatizaciones. Aunque haya merecido la pena firmar este Acuerdo, no podemos olvidar que el conflicto que nos llevó a los sindicatos a convocar la huelga general no está totalmente resuelto. No obstante, nos permite enviar un mensaje de confianza a la sociedad española de que tiene capacidad suficiente para salir de la crisis y mucho mejor por la vía del entendimiento que del enfrentamiento.

En las páginas 5 y 6 publicamos un amplio resumen del acuerdo.

Un Estatuto básico para el PDI

DESPUÉS de dos años de negociación, el pasado 10 de enero culminó el largo proceso de gestación del Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI), negociado en unas condiciones adversas por la crisis económica, que ha impedido abordar de inmediato aspectos como las retribuciones o la promoción interna del Personal Docente e Investigador. El borrador del Estatuto negociado es de carácter básico, en el que se ha intentado, por un lado, adaptar unas normas de hace más de veinticinco años a la realidad actual de la universidad española en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y, por otro, fijar unos mínimos en las condiciones laborales de todo el PDI de las universidades. Queremos que el Estatuto sea como un dique ante las intenciones privatizadoras y precarizadoras de la administración y de los rectores.

En primer lugar, se busca conseguir una jornada laboral y una dedicación docente para todo el profesorado que no empeore la actual, ante las tendencias y propuestas de algunos gestores universitarios. En segundo lugar, se pretende que los criterios que se utilicen en la carrera horizontal estén escritos en el real decreto. Los baremos deberán negociarse en la Mesa sectorial, y se publicarán en una Orden Ministerial a la vez que el Estatuto.

Se fija una fecha de revisión de las retribuciones (complemento de destino) al finalizar el Plan de Austeridad (1 de enero de 2014), y se logra que el complemento específico sea negociado anualmente en la Mesa sectorial, además de poderse complementar en las comunidades autónomas.

La evaluación prevista en la carrera horizontal solo entrará en vigor cuando se hayan recuperado los niveles salariales anteriores al decreto de mayo de 2010 por el que se nos recortaban los salarios a los empleados públicos.

Se ha introducido en diversos artículos la obligación de la negociación colectiva, como el que afecta a la jornada laboral, y la representación del profesorado, para adaptarlo al Estatuto Básico del Empleado Público y a una realidad bastante diferente de la de hace más de veinticinco años.

Sin embargo, este proyecto adolece de aspectos fundamentales como los retributivos, la promoción interna o el derecho a traslado. No es el que le hubiera gustado firmar a CCOO y su razón de ser es la contención de las agresiones que había en los primeros borradores, y, sobre todo, las que se atisban en el horizonte en los distintos campus universitarios, donde se pretende que impere una absoluta desregulación para imponer unas condiciones laborales mucho peores que las actuales: más trabajo con menos salario y sin derecho a la negociación colectiva recogida en la Carta Magna.

Alumnos de FP convocan huelga el 16 de febrero contra la Selectividad

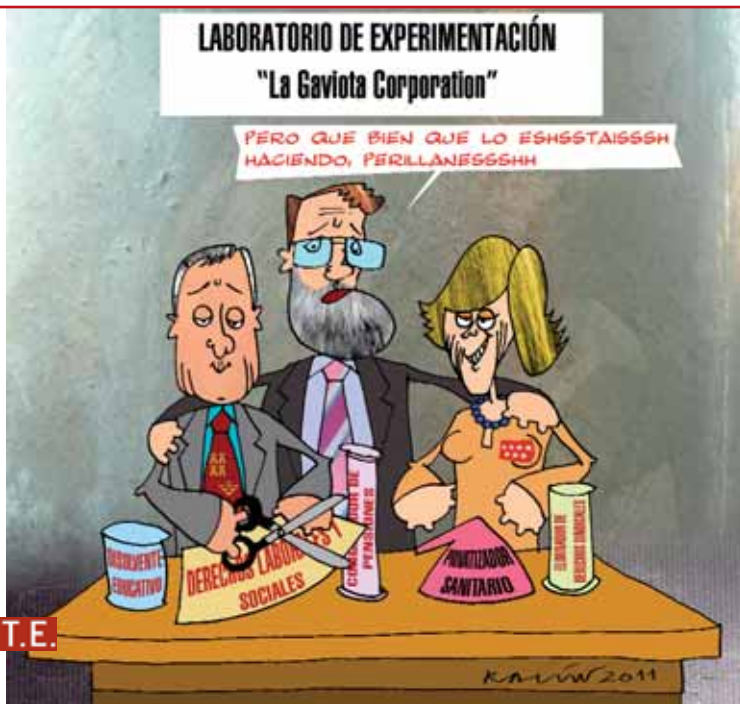
Estudiantes de Ciclos Formativos de Grado Superior de Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla han convocado el 16 de febrero una jornada de huelga para que el Ministerio de Educación les exima de realizar la prueba específica que, a partir de este año 2011, están obligados a pasar si quieren entrar en la Universidad. La huelga se realizará en todos aquellos institutos donde se impartan ciclos superiores con la intención de que la Administración educativa les permita, al igual que en junio del año pasado, acceder a la Universidad con la nota media de su expediente como nota de corte y sin tener que enfrentarse, como sí lo hacen los alumnos de Bachillerato, a la Prueba de Acceso (PAU).

Alemania estudia ofrecer trabajo cualificado a los jóvenes españoles en paro

La canciller Merkel se ha mostrado interesada en la propuesta de promover la contratación de jóvenes españoles profesionalmente cualificados. Con ello el partido de la canciller, la CDU, se hace eco de las quejas de los líderes sindicales sobre la escasez de personal cualificado en las empresas. "En el sur y el este de Europa, hay muchos jóvenes desempleados que están buscando urgentemente un trabajo", ha señalado el vicepresidente de la CDU, Michael Fuchs. Los acuerdos laborales y de movimiento vigentes entre países de la Unión Europea favorecen la incorporación de jóvenes españoles y evitan al Gobierno alemán tener que volver a cambiar las leyes de inmigración.

Continúan en 2011 los asesinatos de docentes en Colombia

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha vuelto a expresar su apoyo a sus organizaciones colombianas tras denunciar el asesinato el 10 de enero del docente Manuel Esteban Tejada, de la Institución Educativa "Palma Soriana". Según las últimas cifras recibidas por la CSI, de los 46 sindicalistas asesinados en el año 2010, 25 eran docentes. La CSI exige a las autoridades competentes y también a los ministerios pertinentes que investiguen hasta encontrar a los responsables materiales e intelectuales del asesinato. La CSI representa a 176 millones de trabajadores y trabajadoras de 301 organizaciones afiliadas nacionales en 151 países y territorios.



Sin comentarios

" En España la situación está fatal. Después de hacer prácticas en un banco, el único trabajo que he tenido ha sido de teleoperador. Pero todos mis amigos están igual; la mayoría, o son mileuristas o están en paro "

Carlos Blasco/ Licenciado en Administración y Gestión de Empresas
ABC 30/2/2011

" La sobrecualificación de los jóvenes españoles duplica la media europea, y si no encuentran trabajo es mucho mejor irse a Alemania o a Reino Unido a trabajar de lo suyo que la frustración de quedarse. Además, la gente que se pasa mucho tiempo trabajando en un empleo por debajo de cualificación lo acaba aceptado como algo natural " .

José García-Montalvo/ Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Pompeu Fabra
El País 30/1/2011

Rincón de citas

"No renunciamos a exigir que se reponga el poder adquisitivo de los pensionistas actuales a los que se les congelaron sus pensiones, y para el resto vamos a tratar de demostrarles que este acuerdo consolida el sistema y permitirá que siga existiendo una pensión pública de calidad"

Ignacio Fernández Toxo
Público 30/1/2011

"Las universidades europeas de investigación tienen la capacidad única de reunir los tres elementos básicos para garantizar la competitividad y el bienestar de Europa a largo plazo: educación superior, investigación e innovación, pero el mundo no espera"

Rectores de la Liga Europea de Universidades de Investigación
El País 28/1/2011

Acuerdo social y económico entre el Gobierno, sindicatos y patronal

El pasado 1 de febrero, el Consejo Confederal de CCOO –máximo órgano de dirección entre Congresos– aprobó, con el 90% de los votos de sus miembros, una resolución sobre el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, del que estas dos páginas es un amplio extracto

LAS NEGOCIACIONES se han llevado a cabo en un contexto particularmente adverso: las perspectivas de crecimiento para el año 2011 no son nada halagüeñas y los mercados internacionales no han dejado de presionar sobre la deuda soberana. Las directrices de la UE siguen apostando por los planes de ajuste “duro” y el Gobierno español ha cedido sumiso tanto a la presión de los especuladores como a las de la UE, como demuestran sus pretensiones de reformar, con o sin acuerdo, el sistema público de pensiones haciendo obligatoria la jubilación a los 67 años, elevando a 41 los años necesarios para poder acceder al cien por cien de la base reguladora...; de promover una reforma de la negociación colectiva donde se hacía eco de las peticiones tradicionales de la patronal en materia de ultra-actividad de los convenios y de individualización de las relaciones laborales; las actuaciones del 3 de diciembre en las que se apuesta por privatizar AENA y Loterías y más recientemente la aceleración del proceso de pérdida del carácter social de las cajas de ahorro. Entretanto, como lamentablemente previmos, el paro ha seguido creciendo alcanzando ya porcentajes superiores al 20%.

El desgaste que para el Gobierno y para las expectativas electorales del PSOE supuso la huelga general del 29 de septiembre, así como el anuncio de una posible nueva convocatoria junto a la proximidad de las elecciones municipales y autonómicas, han abierto un nuevo escenario más favorable a la negociación, con el que no contamos cuando se abordó la reforma laboral.

Desde mayo de 2009, CCOO venimos promoviendo un Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohe-



Los máximos representantes del Gobierno, de las patronales y de CCOO y UGT en el acto oficial de la firma del Acuerdo en el Palacio de La Moncloa el pasado 2 de febrero.

sión social que tenía como ejes: proteger a las personas, reactivar la economía y promover el cambio de patrón de crecimiento y consolidar nuestro sistema de protección social.

Pensiones

En materia de pensiones se establece una horquilla de la jubilación entre 61 y 67 años, con la regulación de un nuevo derecho subjetivo a la jubilación a los 63 y se mantiene la jubilación a los 65. El correlativo aumento de los periodos de cotización necesarios para obtener el 100% de la pensión de los 35 años actuales a 38,5 ó 37 para los que se jubilen a los 65 ó 67 años. El mantenimiento de la jubilación parcial. El incremento de los incentivos al retraso voluntario en la edad de jubilación.

La modificación del periodo de cómputo para la base reguladora de la pensión de jubilación de 15 a 25 años, de forma progresiva a lo largo de diez años desde su entrada en vigor (2013). Se da

una nueva formulación al problema de las lagunas de cotización. Existirán reglas especiales de cotización adicional por el cuidado de hijos y para jóvenes, en especial en relación con los llamados periodos de formación. Compromete la integración de regimenes especiales en el Régimen General y el proceso de separación de fuentes de financiación, así como la regulación de coeficientes reductores en la edad de jubilación para los colectivos que están sujetos a trabajos penosos, tóxicos y peligrosos. Se contemplan nuevas medidas de financiación y de ampliación de ingresos al sistema, así como un mecanismo de actualización y revisión del mismo.

En materia de ayuda a los parados sin subsidio: Se ha conseguido recuperar el concepto de derecho subjetivo, de carácter estatal y por tanto, gestionado por los servicios públicos de empleo, sin limite de edad y vinculado al itinerario personal de cada parado.

En materia de negociación colectiva: Se refuerza el concepto de autonomía

de las partes. La negociación colectiva se articula a través del convenio sectorial descendiendo hasta la empresa y pudiendo haber convenios autonómicos, dejando a las partes, en virtud de las características de cada sector, la determinación de los ámbitos más adecuados. Se apuesta por la flexibilidad interna (frente a la externa) y por potenciar la participación sindical.

En la declaración general se hacen referencias, para ulteriores negociaciones, a temas estratégicos como la política industrial, la política energética, los temas de I+D+i y empleados públicos en la dirección de diferir a la mesa de Función Pública lo referente al desarrollo del Estatuto Básico, el Acuerdo de empleados públicos y las clases pasivas.

Patrón de crecimiento

La propuesta de Acuerdo global se incardina en la que ya hicimos de Pacto de Estado y por los temas que aborda tiene la misma finalidad: proteger a las personas, cambiar el modelo de crecimiento y garantizar la pervivencia de nuestro sistema de protección, en este caso las pensiones.

Abrimos la posibilidad de negociar políticas fundamentales en la dirección de promover el necesario cambio de patrón de crecimiento como son la industrial, la energética y lo referente a I+D+i.

Recuperamos un ámbito de interlocución fundamental cual es el de los empleados y empleadas públicos. Se recupera la "ayuda" para todos aquellos parados y paradas que hayan dejado de percibir cualquier tipo de prestación, sin que ésta esté vinculada a la formación. Acotamos los márgenes por los cuales deberá transcurrir la negociación de la reforma de la estructura de la negociación colectiva. Se refuerza el papel del convenio sectorial y la participación sindical en la flexibilidad negociada. Se evitan los riesgos de ir hacia la individualización de las relaciones laborales que hubiera supuesto el desplazar toda la negociación a la empresa, máxime si se tiene en cuenta el grado de atomización empresarial de nuestro país. Se conjura, al mismo tiempo, la pretensión de CEOE y del Gobierno de que los convenios, una vez expirado su ámbito temporal, se tuvieran que negociar partiendo de

cero (supresión de la ultra-actividad).

En lo que a pensiones se refiere reconducimos las principales propuestas del Gobierno que, en consonancia con las directrices europeas, hubieran supuesto un grave perjuicio para las expectativas de pensión de los trabajadores y trabajadoras y un profundo debilitamiento del conjunto del sistema.

No habrá una única edad de jubilación a los 67 años. Se mantiene la jubilación a los 61 y a los 65 y la jubilación parcial y se instaura una nueva figura como derecho subjetivo de jubilación a los 63.

Se garantiza la sostenibilidad futura del sistema actuando, como planteamos desde el principio, en ingresos y no sólo en los gastos y evitando comportamientos de planificación insolidarios y perjudiciales para el conjunto.

La ampliación del período de cálculo que perjudicará levemente a los trabajadores con carreras de cotización más largas y estables favorecerá a los colectivos más golpeados por el desempleo.

La ampliación de los años de cotización necesarios para alcanzar el 100% de la pensión viene acompañada de la regulación de compensaciones para los colectivos más vulnerables como son los jóvenes en período de formación y las personas que interrumpen su vida laboral para el cuidado de hijos.

La negociación sobre pensiones permite al sindicato seguir estando en el centro del gobierno del sistema.

Por su parte, el acuerdo social puede contribuir a recomponer el consenso político en el marco del Pacto de Toledo. Todo ello permite validar el papel del Pacto de Toledo y la negociación con los agentes sociales como los ámbitos propios para acometer reformas pactadas en materia de pensiones, evitando el cuestionamiento al que se les había sometido desde el Gobierno.

Todos estos aspectos están interrelacionados y su valoración debe hacerse tanto en relación a la situación legal actual como a la propuesta de reforma que presentó el gobierno hace un año.

Revalidamos el papel del sindicato como sujeto del conflicto social. Ponemos en valor el binomio presión-negociación. Demostramos que cuando la contraparte se aviene a negociar, negociamos y que

cuando opta por la imposición de sus propuestas, movilizamos. Demostramos que la movilización es útil para la negociación porque permite resituar la relación de fuerzas. La presente negociación es un buen ejemplo de ello. Sin la huelga general pasada difícilmente se hubieran dado las condiciones para que el Gobierno hubiera mostrado disposición a la negociación y el acuerdo.

Propuestas

El Consejo Confederal ha valorado el resultado de la negociación y ha considerado que reúne las condiciones suficientes para suscribir un acuerdo.

CCOO trabajará intensamente para que en las mesas de negociación que se contemplan en la Declaración se puedan alcanzar acuerdos sobre las medidas que deben contribuir a cambiar de manera efectiva el patrón de crecimiento de la economía española.

Intensificaremos la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral que reforzaremos con la campaña para conseguir cambiar la Ley de la Reforma Laboral impuesta y cuyos resultados se miden en más paro y mayor temporalidad. En este sentido, en cuanto la Junta Electoral Central lo autorice, se iniciará la recogida de firmas para que la Iniciativa Legislativa Popular "por el empleo estable y con derechos" llegue al Parlamento.

Reclamaremos una reforma del sistema financiero que garantice el flujo del crédito a familias y empresas, de manera que se dinamice el consumo y la actividad económica. La necesidad de incrementar los recursos para promover políticas de estímulo a la economía nos obliga a seguir reclamando una política fiscal con mayor capacidad recaudatoria y más equitativa, que, junto a la reforma del sistema financiero, contribuya a la reactivación económica y al cambio de patrón de crecimiento. Dinamizaremos la negociación colectiva para este año relacionándola con el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva y por tanto en la defensa del poder adquisitivo de los salarios y el empleo.

Por último, mantenemos la exigencia de recuperar el poder adquisitivo de las pensiones, congeladas en 2011 por el Gobierno.

España empeora en tasa de abandono escolar

ESPAÑA SIGUE empeorando en materia de abandono escolar y se sitúa, junto con Portugal y Malta, a la cola de la Unión Europea. La tasa de jóvenes españoles entre 18 y 24 años que abandona los estudios obligatorios ha aumentado 7,2 puntos entre 2000 y 2009 y se sitúa en el 31,2%, el doble de la media comunitaria, según un informe publicado por la Comisión Europea

La media comunitaria se sitúa en el 14,4%, pero esta cifra oculta importantes diferencias entre los Estados miembros. Así, sólo siete de los 27 Estados miembros ya han alcanzado la meta: Austria, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Lituania y Polonia. En contraste, tres países presentan índices superiores al 30%: además de España y Malta, que encabeza la clasificación (36,8%) y Portugal, que se sitúa al mismo nivel que España (31,2%). Pero mientras que en Malta y Portugal el abandono escolar se ha reducido considerablemente en los últimos años (-31,1 y -28,4%, respectivamente), en España ha aumentado.

El objetivo de la UE es rebajar la tasa de abandono escolar por debajo del 10% hasta 2020. De acuerdo con los datos de Bruselas, el problema del abandono prematuro de la formación afecta en España especialmente a los inmigrantes en comparación con los nativos (45% frente al 27%). Esta cifra es también la más alta de la UE y está muy por encima de la media comunitaria (26% frente a 13%). El informe indica que el 51% de los jóvenes españoles que han dejado prematuramente la educación está en el paro, mientras que el 49% restante está trabajando.

La comisaria de Educación, Androulla Vassiliou, ha destacado que incluso dentro de España hay grandes diferencias entre regiones y ha citado el caso del País Vasco, cuya tasa de abandono escolar es del 14 por ciento, la mitad que la estatal.

A su juicio, el principal factor que explica estos elevados índices a nivel nacional nació con "la demanda muy

atractiva de jóvenes poco cualificados por parte de la construcción". "La construcción se hundió y muchos jóvenes se quedaron en el paro y sin cualificaciones para encontrar trabajo", ha dicho.

Bruselas cree que la prevención del abandono escolar prematuro debe empezar lo antes posible, ayudando a los niños en su aprendizaje y evitando las condiciones que pueden desencadenar el abandono prematuro, como hacer repetir curso a un alumno o no ayudar adecuadamente a los niños con lengua materna distinta.

En cuanto a las medidas de intervención, el Ejecutivo comunitario sugie-

re que aborden de forma "rápida y eficaz" dificultades como la falta de asistencia y los bajos niveles de rendimiento. Finalmente, la Comisión recomienda a los Estados miembros ofrecer segundas oportunidades de aprendizaje, como clases de apoyo en la escuela y la posibilidad de que los adultos jóvenes reanuden sus estudios.

Los ministros de Educación debatirán las propuestas de la Comisión durante una reunión del 2 al 4 de mayo en Bruselas. Allí se pedirá a los Estados miembros que adopten sus propios planes nacionales basados en esta estrategia como muy tarde a finales de 2012.

"Invertir más en educación"

LA COMISARIA de Educación cree que España, Portugal y Malta deben ahora "invertir más" y "adoptar más medidas" que el resto para reducir la tasa de abandono escolar. Y les ha recomendado que ofrezcan a los jóvenes una "segunda oportunidad" para volver a los estudios. "Atraerlos a la formación profesional es una buena respuesta porque en el futuro se necesitarán más cualificaciones para lograr trabajo", ha indicado Vassilou. El abandono escolar conlleva costes individuales, sociales y económicos, que alcanzan un millón de euros por persona en su vida laboral, según un estudio citado por el Ejecutivo comunitario. "Bastaría con reducir la proporción de personas que abandona prematuramente los estudios en Europa en un punto porcentual para que se produjera un aumento de casi medio millón en el número de jóvenes cualificados cada año", ha dicho la comisaria de Educación.

¿Conoces



magister



los cambios que habrá en la oposición?

Descárgate gratis la guía de los cambios en www.magister.es

MAESTROS Y SECUNDARIA

Gran previsión de plazas

Reserva ya tu plaza. Condiciones especiales

Preparación presencial y a distancia

Líder en aprobados con plaza, experiencia y profesorado

Tel. 902 99 55 97 - www.magister.es

Más de 50 años de eficacia y seriedad

Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Cast. La Mancha, Cast. León, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Ceuta, Melilla, Murcia, Navarra, País Vasco, C. Valenciana

CURSOS HOMOLOGADOS DESDE 99€ Consulta condiciones en www.anfap.com

El Congreso aprobó el texto legal para que 4º ESO sea un curso orientador

El Pleno del Congreso de los Diputados ha sacado adelante, con los votos a favor de PSOE, CiU, CC, y PNV, y en contra los de ERC-IU-ICV, BNG, NaBai, UPyD, UPN y PP, el dictamen de la Comisión sobre el proyecto de Ley de Economía Sostenible (LES), que modifica el artículo 25 de la Ley Orgánica de Educación (LOE) sobre la organización del cuarto curso de ESO, para darle un carácter orientador, tanto para los estudios postobligatorios (Bachillerato o Formación Profesional), como para la incorporación al mundo laboral

LA PROPUESTA de modificación, respaldada en la Comisión de Economía y Hacienda por el PSOE, PNV y CC, establece que los alumnos deberán cursar Educación Física, Educación Ético-Cívica, Ciencias sociales, Geografía e Historia, Lengua castellana y Literatura, –y si la hubiere, Lengua cooficial y Literatura–, Matemáticas y primera lengua extranjera.

Sobre el resto de asignaturas, la LOE establecía la obligación de estudiar tres materias a elegir entre Biología y Geología, Educación plástica, Física y Química, Informática, Latín, Música, segunda lengua extranjera o tecnología. Ahora, se eliminaría este listado y dejaría en manos de las administraciones educativas establecer el "conjunto" de materias entre las que elegir tres.

Aitor Esteban, del PNV, ha mostrado su apoyo a la iniciativa porque considera que en el ámbito de la FP se han aceptado las enmiendas propuestas, que reflejaban el modelo que existía en el País Vasco.

Para la portavoz de Educación del PSOE, Cándida Martínez, esta votación culmina el debate del conjunto legislativo de la LES, donde uno de los principales retos y pilares más firmes para el nuevo modelo productivo son la Educación y la Formación Profesional. "Se modifica la organización de la enseñanza secundaria en la estructuración del cuarto curso para rebajar el fracaso escolar, que más jóvenes continúen los estudios postobligatorios y también para que la FP tenga más posibilidades de futuro", agregó.

Por su parte, el diputado del PP

Celso Delgado, ha mostrado la disconformidad de su partido a esta modificación porque se trata de un proyecto de ley que fue anunciado en mayo de 2009 por Zapatero, donde el Gobierno hablaba de brotes verdes y "hoy ya hay cuatro millones de parados en España".

Es más, ha señalado que esta Ley Orgánica complementaria tampoco soluciona la situación de la juventud española, que vive una tasa de paro superior al 43 por ciento, además de una crisis educativa tasada en un 30 por ciento de fracaso escolar.

Además, las administraciones educativas, al organizar las pruebas libres para la obtención del título de graduado en ESO, determinarán las partes de la prueba que tienen superadas.

Por otra lado, la LES requiere la

modificación de preceptos de carácter orgánico contenidos en la Ley Orgánica de Cualificaciones y de Formación Profesional de 2002, con el objetivo de mejorar la adaptabilidad de este ciclo de educación postobligatoria a las necesidades del mercado laboral.

La iniciativa propone una batería de reformas sobre la Ley de Cualificaciones para vincular las titulaciones a las necesidades del mercado laboral, crear cursos de especialización que complementen estas enseñanzas, "flexibilizar" los estudios a distancia para que sean compatibles con un trabajo o ampliar la red de centros de preparación para el empleo, entre otras medidas.

Así, se añade un apartado al artículo 10 de la ley vigente para que las administraciones educativas planifiquen la oferta de estas enseñanzas a "la realidad socioeconómica del territorio de su competencia, las propias expectativas de los ciudadanos, las demandas de formación, así como las perspectivas de desarrollo económico y social" para realizar una oferta "que responda a las necesidades de cualificación de las personas".

El dictamen establece la creación de "entornos integrados de educación superior", de tal manera que los campus universitarios incorporen en su ámbito de influencia centros de formación profesional que impartan ciclos formativos de grado superior cuyas familias profesionales se encuentren relacionadas con las especializaciones del campus.

Certificado de competencias básicas

OTRO de los aspectos destacables de esta modificación legislativa es el referido al apartado 3 del artículo 31 de la LOE, de tal manera que los alumnos que cursen la ESO y no obtengan el título recibirán un certificado de escolaridad en el que consten los años cursados. Como novedad, en esta certificación deberá constar el nivel de adquisición de las competencias básicas.

“Nuestro reto es construir espacios de cooperación en política científica”

por Jaime Fernández



Alfonso González Hermoso de Mendoza es director general de la Escuela de Organización Industrial. Anteriormente fue subdirector general de Investigación de la Dirección General de Universidades e Investigación de la Comunidad de Madrid. Con anterioridad fue secretario de la Fundación para el conocimiento madri+d, secretario del Consejo de Ciencia y Tecnología de la Comunidad de Madrid, y secretario de la Comisión Interdepartamental de Ciencia y Tecnología de la Comunidad de Madrid. Es licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, Master por la Universidad Politécnica de Cataluña en Gestión y Política Universitaria. Ha sido profesor asociado de Derecho Administrativo en la Universidad Rey Juan Carlos y coordinador del sistema madri+d.

En un Estado descentralizado como el español, el reto de la sociedad es construir espacios de cooperación en política científica, según afirma en esta entrevista Alfonso González, director general de la Escuela de Organización Industrial

¿Qué opina del nuevo proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación?

España necesita un pacto social por la ciencia, que la sitúe en la realidad del día a día, en el lugar que le concede nuestra Constitución. Debe ser una política sustantiva e independiente, como un pilar básico de cualquier organización política para poder hablar de la efectiva existencia de un Estado social y democrático de Derecho.

Hoy, y de manera muy especial en nuestro país, la política científica es una pieza necesaria e insustituible en la consolidación de la modernidad. La Ley de la Ciencia de 14 de abril de 1986 supuso un importante avance a la hora de hacer evidente la necesidad de generar un entramado científico que diera soporte a las exigencias de la construcción del Estado de bienestar en España. Pero el mundo ha cambiado mucho en estos años. La manera en la que hoy tendríamos que articular a la ciudadanía, los científicos y los poderes públicos, el modo en que podemos legitimar la asignación de los recursos públicos crecientemente escasos, o cómo gestionamos los riesgos a los que nos enfrentamos como sociedad, en la mayor parte de los casos creados al margen de toda consideración sobre su rentabilidad social, poco, muy poco tiene que ver con la realidad de entonces. Hace falta un pacto que recoja el compromiso social de la ciencia, que sea capaz de integrar a la política científica en las grandes políticas del Estado como lo que es: una de las pocas oportunidades que tenemos para someter a los mercados y a los poderes públicos al bien común.

¿Cree que servirá para mejorar la cooperación entre las administraciones?

Necesitamos trabarnos como sociedad y como Estado. Hemos hecho un proceso de transformación radical, una auténtica revolución, en nuestra organización territorial. Desde el año 2000 las comunidades autónomas prácticamente son administraciones únicas en la prestación de servicios a los ciudadanos. El grado de descentralización del



se ven superados por la necesidad de escenificar la formal adscripción a modelos de desarrollo exógenos. Todas las comunidades autónomas han aplicado sus propias políticas científicas, además en ellas encontramos algunas de las mejores experiencias que se han puesto en marcha en este ámbito. Muchas han asumido plenamente que la ciencia es una política autonómica y están haciendo importantísimas inversiones, mientras otras a través de sus presupuestos consideran que la ciencia es un tema marginal, cuando no ajeno. El sistema español de ciencia y tecnología responde al menos a 18 visiones, con un grado muy distinto de compromiso.

¿Y la integración en la Unión Europea?

El impacto de la integración en la UE es otra cuestión diferente. La incorporación española a la CEE y la Ley de la Ciencia vigente se produjeron en el mismo año y responden a la misma idea de unir España a los modelos políticos, económicos y culturales propios de los países occidentales, superando la triste excentricidad que había supuesto el pasado inmediato.

Europa es el tren que nos ha permitido legitimar, orientar y financiar los más importantes cambios que hemos experimentado como sociedad. La ciencia no es una excepción. Europa es y debe seguir siendo nuestro primer cinturón con el que interactuar e integrar nuestras políticas nacionales. Ahora bien, en este espacio europeo debemos valorar con rigor las estrategias y oportunidades de que disponemos. El Espacio Europeo de Investigación está planteado para concentrar talento y recursos, en su denominado policentrismo, en torno a las ciudades más competitivas de Europa. No persigue, por tanto, la cohesión, sino la competitividad europea a través de la maximización de los recursos nacionales y regionales en aquellos territorios que acrediten una mayor capacidad tecnológica e industrial. Mención aparte merecen las oportunidades que brinda para la construcción de una unión política en Europa la denominada Quinta Libertad, prevista en el Tratado de Lisboa, que tiene como objetivo la libre circulación del conocimiento, y cuyo potencial está por desarrollar.

¿Hay una adecuada cooperación entre las administraciones en ciencia y tecnología?

La cooperación es la asignatura pendiente en la construcción del modelo de organización territorial que hemos

El Espacio Europeo de Investigación está planteado para concentrar talento y recursos en torno a las ciudades más competitivas de Europa

gasto es superior al de mayor parte de los estados considerados como federales, o autodenominados confederados.

El reto al que nos enfrentamos ahora es construir espacios de cooperación, en política científica como en otras muchas. En España no caben 17 sistemas independientes; ni de ciencia, ni de salud, ni de educación. Necesitamos una visión de nación proyectada sobre un escenario global, acompañada de una distribución de funciones basada en el principio de subsidiariedad. La alternativa al acuerdo es la irrelevancia internacional y la pobreza material y espiritual.

La ciencia es una política de Estado por su trascendencia social, pero a la vez la política científica es una de las herramientas más poderosas para configurar el propio Estado desde los principios de la cooperación y cohesión.

¿Cómo ha influido en el sistema de ciencia y tecnología el proceso de implantación del Estado de las autonomías?

De una manera radical y enriquecedora, pero también desvertebrada y casual. Once comunidades autónomas han desarrollado leyes propias, en algunos casos auténticos tratados de politología científico-empresarial, cuyos contenidos normativos

científica es de y para la ciudadanía, como cualquier otra política en un Estado democrático.

La Declaración de Budapest de 1999 sobre democratización de la ciencia, promovida por la UNESCO y apoyada por más de dos mil científicos liderados por un español, Federico Mayor, no es un documento alternati-

vo, ni radical, surge como una reflexión meditada desde dentro del sistema. Pretende mostrar a la sociedad las razones de por qué debe apostar por la ciencia, y a los científicos hacerles evidentes cómo solo tienen un aliado para seguir siendo independientes, para seguir siendo científicos, que es la sociedad civil.

“Tenemos que aceptar que la política científica es de y para la ciudadanía”

Como firme defensor de la “democratización de la ciencia” ¿Qué hay que hacer para que la ciencia se democratice?

No tener miedo a la democracia, no negar a los ciudadanos su mayoría de edad, no adoctrinar. Aceptar la diversidad, el diálogo, la participación, la gobernanza. Aceptar que la política

puesto en marcha desde las iniciales previsiones de la Constitución. La ciencia en nuestra ley de leyes está prevista que sea una competencia en la que se da una concurrencia plena, como sucede con la cultura. Estado y comunidades autónomas pueden poner en marcha, sin que haya conflicto competencial, sus políticas libremente. Lo que no significa que ni puedan, ni deban, concebirse y ejecutarse en paralelo. La propia Constitución confiere al Estado en política científica unos poderes especiales de coordinación general, sólo existentes en los ámbitos de la sanidad y la economía. En el reto de construir una política científica nacional nos jugamos como sociedad buena parte de la prosperidad futura.

¿Cuáles son las claves para sustituir el actual modelo productivo por otro basado en la innovación tecnológica y en la sostenibilidad?

La transformación del modelo productivo debe proceder de las capacidades del propio sistema, de las empresas existentes que respondan a modelos de negocios capaces de hacerlas competir en mercados internacionales de manera eficaz.

La clave es respetar al emprendedor, facilitándole un entorno regulador satisfactorio, unas infraestructuras internacionalizadas, un mercado próximo innovador y el acceso a los distintos recursos que pueda necesitar, humanos, tecnológicos, financieros en condiciones ventajosas.

Pretender orientar un negocio desde las subvenciones públicas suele terminar en la frustración, y si es la economía lo que queremos dirigir, en el continuismo.

¿De qué manera puede influir la educación, desde los niveles más elementales, en este cambio de modelo productivo?

La educación es la última frontera para la ilusión en construir un mundo más solidario y cohesionado. Sin per-

sonas capaces y comprometidas el territorio se vuelve estéril. Cómo atraemos talento, sea de donde sea, cómo formamos para el talento a las personas con las que convivimos, y cómo lo hacemos a lo largo de toda su vida, es la clave para alcanzar la equidad y la competitividad de cualquier economía.

La mayor tara que tiene la sociedad y la economía española para su competitividad, muy por encima de dificultades coyunturales ahora insalvables, es el fracaso y el abandono escolar.

¿Cuál cree que ha sido la orientación de la ciencia en los últimos veinte años? ¿Qué orientación debería tener ahora?

El desarrollo y la progresiva convergencia de las tecnologías de la información, la biotecnología y la nanotecnología han configurado de manera muy general este periodo. Puestos a hacer una apuesta para el principio de siglo que estamos estrenando, la hago por las humanidades y la moral como gran motor de la innovación, tanto social como empresarial. En la sociedad actual el valor se genera desde la moral más que desde al tecnología.

¿Qué deberíamos hacer para que el gasto en I+D revierta verdaderamente sobre la sociedad y la empresa?

La ciencia, el mercado y la democracia configuran el triángulo virtuoso sobre el que hemos construido la sociedad del bienestar. Trabrar los tres pilares y a la vez reforzar la sustantividad de cada uno ellos, sin subordinaciones, es la clave.

Cada país debe vivir su experiencia, desarrollar su propio modelo. Que no hay atajos es tan cierto como que seguir el camino de los demás nos suele llevar a estar siempre un poco más lejos de ellos. Rigor, creatividad y, ¿por qué no?, disfrutar de lo que hacemos.



2-6
MARZO
MARCH
2011

SALÓN INTERNACIONAL DEL ESTUDIANTE Y DE LA OFERTA EDUCATIVA
INTERNATIONAL EDUCATIONAL OPPORTUNITIES EXHIBITION

ORGANIZA / ORGANISED BY

TV ENCUENTRO
YOUR MEETING

Dirige tu futuro.
Las mejores opciones para tu formación están en Aula.

Manage your future.
The best options for your education are in Aula.

PROVOCADO POR / PROMOTED BY

MEIO OFICIAL / OFFICIAL MEDIA

Seguirnos en

www.aula.ifema.es

En colaboración con / Collaborating with

LINEA IFEMA

LLAMADAS DESDE ESPAÑA: 902 22 16 16
902 22 16 16
EXPOSITORES: 902 22 16 16
LLAMADAS INTERNACIONALES: 00351 727 30 00
FAX: 00351 727 30 04
aula@ifema.es



La mujeres y la igualdad

RECOGEMOS en el Tema del Mes tres asuntos de máxima actualidad relacionados con la igualdad y las mujeres. La Secretaría de Igualdad de la FE CCOO muestra el trabajo de la Federación para realizar el segundo plan de igualdad. Carmen Heredero aborda la defensa de una enseñanza coeducadora. Tras un breve recorrido histórico, analiza la prohibición, en el borrador de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, de que las escuelas que separan a niños y niñas, en función de su sexo, reciban dinero público y la necesidad de avanzar hacia la escuela coeducadora. Por último, la responsable de la Secretaría de Igualdad, Esther Muñoz, ofrece un somero análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Esther Muñoz

Secretaría de Igualdad FE CCOO

Hacia el II Plan de Igualdad

Las mujeres son mayoría en la Federación de Enseñanza de CCOO, como consecuencia de la mayoritaria composición femenina del sector. Ahora bien, su influencia en el sindicato dista mucho de corresponderse con el porcentaje de su presencia afiliativa. No en vano, el ámbito sindical fue en sus inicios y durante mucho tiempo un terreno vedado a las mujeres.

Secretaría de la Mujer. FECCOO

LA SITUACIÓN, no obstante, ha cambiado mucho. Como en otros ámbitos de participación social, política y laboral, también en el sindical las mujeres han conseguido en los últimos años que se reconozca su derecho a un puesto de trabajo, a la participación, a la capacidad de dirección, etc., en igualdad de condiciones con los hombres. Más aún, han logrado que en algunas cuestiones se acepte la necesidad de implantar medidas de acción positiva que las favorecen en relación con los hombres, como el caso de las cuotas. Han conseguido mejorar su colocación, tanto en lo que se refiere a su presencia en los órganos de dirección y representación, como a la presencia de sus problemas y reivindicaciones específicas en las políticas sindicales.

Los avances nos dan la razón en cuanto al acierto de las líneas de trabajo establecidas en los últimos años, más allá de la necesidad de ciertas correcciones, obligadas desde una conciencia crítica: la necesidad de que sigan existiendo en el seno del sindicato secretarías específicas a favor de la igualdad de los sexos; la exigencia de que las mujeres estén en los órganos de dirección para que sus reivindicaciones, ideas y reflexiones tengan más eco e incidencia en la política sindical; la importancia de la transversalidad –el *mainstreaming* de género–; la

necesidad de la aplicación de la acción positiva... son medidas que los sindicatos hemos adoptado y que siguen exigiendo su aplicación, porque aún no hemos alcanzado la igualdad real.

Una de las estrategias adoptadas por la Federación de Enseñanza de CCOO para impulsar la igualdad de varones y mujeres en nuestras estructuras han sido los planes de igualdad. El primero se aprobó en el VIII Congreso (mayo de 2000) y se evaluó por la Comisión Ejecutiva en mayo de 2003. El pasado Congreso de marzo de 2009 volvió a aprobar no un plan, sino una resolución que establecía que el análisis de la situación “nos dice que seguimos necesitando de políticas específicas para fomentar la participación de las mujeres en el ámbito público –laboral, político, social...– y también en el seno de nuestra organización; para que la coeducación, uno de los aspectos esenciales de nuestro modelo educativo, se implante en el conjunto de los centros escolares; para que las Administraciones educativas pongan más empeño en formar al profesorado y al personal de servicios educativos complementarios para que su práctica profesional y docente esté libre de estereotipos sexistas y transmita valores y contenidos igualitarios para los sexos... Por ello, es necesario que nuestra Federación se plantee de nuevo la realización de un *Plan de Igualdad* a aplicar durante los próximos cuatro años.”



FASES DE QUE CONSTA UN PLAN DE IGUALDAD

1. DIAGNÓSTICO			
2. DISEÑO			
OBJETIVOS	MEDIDAS	CALENDARIO	CÓMO EVALUAR
3. IMPLANTACIÓN			
4. EVALUACIÓN			

**Porcentajes de participación femenina en órganos de dirección
Federación de Enseñanza de CCOO**

	Consejo Federal	C. Ejecutiva Federal	Enseñanza en el Consejo Confederal
Año 2000	39,74	41,17	40
Año 2010	39,25	44,44	50

propuestas que cree oportunas... y colaborando en la puesta en práctica de las medidas que se acuerden.

Las fases de realización

Comenzamos por el diagnóstico de la situación. Partimos de la consideración de la existencia de discriminación femenina en nuestro sector y en nuestra organización. Pero necesitamos el conocimiento más ajustado posible de la realidad, de cómo es la participación de las mujeres y de los hombres en los aspectos que conforman la estructura y la actividad sindical: porcentaje de mujeres afiliadas, de mujeres en cada órgano de dirección, de mujeres delegadas sindicales, de las que participan en la acción sindical cotidiana, etc.; las medidas del sindicato para favorecer la participación de las mujeres: medidas estatutarias para potenciar la elección de éstas en los órganos de dirección y representación; horarios de inicio y finalización de las reuniones; opiniones de las afiliadas en relación con su participación sindical; cursos de formación laboral y sindical para mujeres; cursos de formación para el sindicato en relación con la situación y las reivindicaciones de las mujeres; nivel de inclusión de las reivindicaciones de las mujeres en la actividad sindical cotidiana...

Una vez obtenidos los datos, debemos valorarlos para dimensionar la gravedad de los diferentes aspectos discriminatorios y para poder establecer después cuáles de ellos deber ser prioritarios en su corrección. Tras realizar el diagnóstico se pasa a la elaboración concreta del plan, que deberá contener el establecimiento de objetivos, la programación de medidas para conseguirlos, con su correspondiente programación temporal, y los mecanismos de evaluación.

Procuraremos la máxima participación en la valoración del diagnóstico y en la elaboración del plan hasta llegar a que el Consejo Federal, máximo órgano de la Federación, lo apruebe.

La Ley de Igualdad obliga a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras a establecer planes de igualdad, recogiendo e institucionalizando con ello una importante experiencia ya acumulada en nuestro país, en diversos ámbitos, desde hace casi dos décadas. La norma define los planes de igualdad de las empresas como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Aunque el plan de igualdad que pretendemos realizar en nuestra Federación¹, como el del 2000, tiene una consideración especial, al ser una organización de naturaleza diferente a la de las empresas al uso, nos proponemos un procedimiento similar, en muchos aspectos, al establecido por la Ley de Igualdad.

Se trata de realizar un esfuerzo especial, durante un periodo de tiempo determinado, que se añadirá al trabajo cotidiano que la organización ya dedica a la búsqueda de la igualdad, es decir, se pretende llevar a cabo un impulso temporal con el incremento

de la normal actividad en ese campo. El hecho de que el conjunto de la organización apruebe el plan, y no sólo los órganos específicos, le confiere una entidad importante: el trabajo por la igualdad se intensificará y, además, será de la incumbencia especial de toda la organización y de sus órganos de dirección y no solo de las Secretarías de la Mujer.

Para empezar, nos parece necesario que la organización –al menos, la parte activa de la afiliación– conozca la pretensión de aplicar un plan de igualdad que persiga el avance de las mujeres y de sus reivindicaciones hacia la igualdad de los sexos. Una buena parte de los objetivos que nos propongamos la conseguiremos si la afiliación, especialmente las mujeres, está de acuerdo, comprende y se implica en la elaboración del plan de igualdad, desde sus inicios.

Sin negar el imprescindible papel que deben desempeñar los órganos de dirección del sindicato, un plan de igualdad no puede diseñarse “por arriba”, es decir, decidido y elaborado en exclusiva por esos órganos, al margen de la afiliación. Por el contrario, ésta debe intervenir activamente, expresando los problemas que percibe, las

1 La FECCOO, al no tener más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, no está obligada a hacer un plan de igualdad, si bien, sí lo está a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.



Carmen Heredero
Secretaría de igualdad
FECCOO

Un paso más en defensa de la escuela mixta

El anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación incluye la prohibición de que las escuelas que separan a niños y niñas, en función de su sexo, reciban dinero público, y puedan, por tanto, convertirse en colegios concertados, es decir, sostenidos con fondos públicos

ADEMÁS, el anteproyecto establece que las administraciones educativas “garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley –nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social–, y en todo caso, en los criterios y prácticas sobre admisión y permanencia en el uso y disfrute de los servicios educativos, con independencia de la titularidad de los centros que los imparten”.

Tales preceptos confirman y profundizan lo establecido en la LOE, desde 2006, la no discriminación por razón de sexo en la admisión de alumnado por los centros educativos.

La LOE ha sido la primera ley educativa que ha introducido la obligatoriedad de los centros educativos mixtos: Tras la insistencia de las organizaciones progresistas, por fin se incorporó el criterio de sexo entre los de no discriminación para el acceso a los centros educativos (artículo 84), si bien, no hay una obligación a que la enseñanza sea mixta, por lo que existe la posibilidad de que los actuales centros segregados dejen de serlo para pasar a segregar las aulas, como ya está ocurriendo.

En cualquier caso, con la LOE en

la mano, es incomprensible que el Estado mantenga conciertos con centros segregados. Por ello desde hace tiempo venimos reclamando –y denunciando ante los tribunales– que dejen de existir tales conciertos.

De forma recurrente, cada vez que una orden religiosa crea un centro segregado, los partidarios de ese tipo de enseñanza salen a la opinión pública defendiendo las “virtudes” de una educación diferenciada para chicos y chicas. Con una pequeña variación de matices en unas ocasiones y otras, los partidarios de la escuela segregada –sectores de la Iglesia y de la derecha en los que no han hecho mella algunos de los más importantes valores de la modernidad, como el de la igualdad de los sexos– hablan de mayor fracaso escolar en la escuela mixta, de ritmos diferentes en el aprendizaje de niños y de niñas, de sensibilidades, comportamientos, rendimientos diferentes. También aluden al nerviosismo de los y las adolescentes si comparten el mismo aula, e incluso, de depresiones en las adolescentes educadas en la igualdad cuando se enfrentan a la realidad de la vida colmada de desigualdades.

Los defensores de la escuela mixta pensamos que, al hablar de fracaso escolar, se están refiriendo a uno de los aspectos de la educación, el estricto aspecto de los conocimientos, desvalorizando el terreno de las actitudes,



comportamientos y valores. Es normal que niños y niñas tengan ritmos de aprendizaje, comportamientos, sensibilidades diferentes, ya que los modelos sociales de que disponen son diferentes. Pero el hecho de que se den estas diferencias no debería llevar a la segregación, de la misma manera que no debería separarse a niños mejor dotados intelectualmente de los que lo son menos. La diversidad es uno de los mejores argumentos con que contamos para la educación en la libertad y en la solidaridad. Pensamos que ese nerviosismo y ensimismamiento de los y las adolescentes será mayor cuanto menos acostumbrados estén a convivir con las personas del otro sexo.

Por último, en lugar de evitar esas ‘profundas depresiones’ por la vía de mantener en la escuela los males de la sociedad, defendemos la conveniencia de colaborar desde la escuela para que la sociedad sea más igualitaria educando en la igualdad.

No solo escuela mixta

La escuela mixta no puede quedarse en la mera agrupación de chicas y chicos en los centros y en las aulas. Como resaltaba el movimiento feminista desde los años 80, a pesar de la coexistencia de unas y otros en los centros y en las aulas, la escuela mixta no generaba una igualdad real entre los sexos. La discriminación hacia las



mujeres seguía plasmándose tras una aparente igualdad. La escuela transmitía valores y pautas diferentes según el sexo, no era una institución neutral e igualitaria, sino que servía a la reproducción, legitimación y perpetuación de las desigualdades de origen.

Ciertamente, a pesar de la confluencia de ambos sexos, en la mayoría de los centros educativos, si bien se han dado ciertos cambios, pervive un modelo androcéntrico que parte de una consideración del hombre como único emisor y receptor del proceso educativo, olvidando los elementos positivos en cuanto al desarrollo de ciertos valores, actitudes y capacidades que supone la esfera de lo privado, el mundo considerado femenino. De ahí que reclamemos algo más: una enseñanza coeducativa asentada en una escuela mixta.

La escuela que segregaba a niñas y niños era coherente, al reflejar claramente la existencia de la división sexual del trabajo en la sociedad y educar en valores y papeles diferentes a uno y otro sexo, según las tareas que se esperaba cumplieran los unos y las otras. Pero si la escuela mixta no integra los dos currículos que se enseñaban por separado, si abandona las enseñanzas referentes al ámbito doméstico (coser, cocinar, economía doméstica...) y el cuidado de los demás -las enseñanzas que se daban

específicamente a las mujeres-, y orienta sus contenidos y valores hacia las necesidades del sistema productivo y las actividades del ámbito público, de poco servirá la mera reunión de chicas y chicos.

Por el contrario, la escuela coeducadora pretende reconocer también las aportaciones de la otra mitad de la población, la femenina, hacer visible las aportaciones de las mujeres en todos los campos del saber e integrar sus valores en la enseñanza. Abogamos por una escuela mixta y coeducadora como la mejor forma de cuestionar el sexismo y en la que se reflejen los conflictos sociales entre hombres y mujeres y se aprenda a resolverlos desde una perspectiva no discriminatoria para nadie, favoreciendo el respeto entre los sexos y la igualdad de oportunidades.

Parece muy oportuno que el nuevo anteproyecto de Ley de Igualdad de Trato insista en que la separación de niños y niñas en los centros es una discriminación, que, por lo tanto, no debe "premiarse" mediante el dinero

público a los centros educativos que la practican y que las administraciones deben evitar que se produzca.

Ahora bien, la escasa concreción del artículo de este anteproyecto que trata de esta cuestión -el 16- nos lleva a cuestionarnos algunas cosas: ¿Estaremos ante la misma situación que después de la LOE, es decir, sin que se lleve a efecto lo que estipula la Ley? ¿Realmente no se renovarán los conciertos a los centros que segregan cuando esto depende de las comunidades autónomas y la mayor parte de quienes gestionan estos centros son grandes y poderosas instituciones religiosas? También nos preguntamos si el borrador establece que segregar a niños y niñas es una discriminación. ¿Por qué no se prohíbe la mera existencia de esos centros, al margen de que sean o no concertados? Por último, ¿basta para cumplir la nueva ley con que esos centros admitan a niños y niñas, pero luego los separen por edificios, pabellones, aulas, etc., manteniendo, realmente, una enseñanza diferenciada?

Es normal que niños y niñas tengan ritmos de aprendizaje, comportamientos, sensibilidades diferentes, ya que los modelos sociales de que disponen son diferentes

No fuerce su voz utilice la técnica



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

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

Incluye baterías recargables y cargador para 220V.



916347786

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



AMPLIFICADOR PERSONAL DE VOZ
Utilice SPOKEMAN



Esther Muñoz
Secretaría de igualdad
FECCOO

La reforma de las pensiones y las mujeres

“No sólo los banqueros, sino también sus reguladores [los reguladores de los bancos] debieran haber terminado en la cárcel”

Joseph Stiglitz *Premio Nobel de Economía*

Como consecuencia de la crisis financiera¹ y la especulación de los mercados, el Gobierno decidió dar un giro radical a su política y, al dictado del más duro liberalismo económico, ha decidido que trabajadores y trabajadoras paguemos la crisis

EN JUNIO se restringió el gasto público bajando salarios e inversión públicos, congelando las pensiones y reduciendo los gastos sociales, subiendo el IVA; en septiembre una reforma laboral con importantes recortes en los derechos laborales y que ha ahondado la precariedad en el empleo; en enero descubrimos que los PGE 2011 retiran la prevista aplicación en 2011 de la ampliación a 4 semanas del permiso de paternidad, para que el Gobierno ahorre 200 millones de euros²; y, ahora, se plantea una reforma de las pensiones lesiva y regresiva.

La banca lleva tiempo financiando y publicitando estudios e intervenciones de expertos para convencer a la población de que el sistema público de pensiones no es viable tal como está y que la única manera de mantenerlo es reducir las pensiones públicas. Periódicamente ha ido lanzando globos sonda para conocer el cambio de opinión. Aprovechando la presión de los mercados financieros ha considerado, ante la profunda crisis de los fondos privados, que ha llegado el momento del asalto final para intentar conseguir que las pensiones públicas reduzcan su capacidad protectora y fomentar planes privados obligatorios.

Las pensiones contributivas son financiadas con los salarios, a través de las cotizaciones de empresas y personas trabajadoras. El sistema de pensiones permite la solidaridad intergeneracional y asegura la renta de las personas mayores y, además, combate la economía sumergida. Para tener derecho a la pensión es necesario haber alcanzado la edad legal de jubilación y acreditar un periodo mínimo de cotización. El importe de la pensión varía en función de los años de trabajo que excedan de ese periodo mínimo de cotización. Las reglas de cálculo han experimentado cambios en las últimas décadas.

Desde la primera gran reforma de las pensiones del 1985, que aumentó el periodo mínimo de cotización, hasta la de 2007, que establece que los días correspondientes a las pagas extraordinarias no computarán para acreditar el periodo mínimo de cotización, las reformas han penalizado de manera creciente las trayectorias laborales que se alejen de una cotización ininterrumpida y a tiempo completo durante toda la vida laboral. Esa penalización afecta en mayor medida a las trayectorias laborales de las mujeres debido a la feminización del cuidado de familiares (España es el 4º país de

Europa en porcentaje de mujeres excluidas del mercado de trabajo por tener que cuidar de personas dependientes) y a la cada vez mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial (las mujeres suponían en el tercer trimestre de 2010 de la EPA el 77% de las personas con contratos de trabajo a tiempo parcial). Cada vez es más difícil cumplir esas condiciones debido a la escasez de empleo, al cada vez más presente trabajo a tiempo parcial y al aumento del trabajo precario, mal pagado y con jornadas laborales interminables, que está provocando un alarmante incremento del denominado “paro estructural”.

Para mejorar las cotizaciones sociales al fondo de pensiones sería necesario terminar con el paro existente, lo que por otra parte es clave para aumentar la cohesión social y la calidad de vida de muchas personas. Reactivar la económica, avanzar hacia la reducción de la jornada laboral a las 35 horas semanales, plantear horarios más cortos para todas las personas a tiempo completo y eliminar las horas extras son medidas que permitirían disminuir las estadísticas del paro, que, de nuevo, afecta de manera más acusada a las mujeres, el 20,16% en el

1 Iniciada en septiembre de 2008 cuando Lehman Brothers, el cuarto banco de inversión de Wall Street, quiebra víctima del juego con las hipotecas basura

2 La supresión del Impuesto del Patrimonio desde el 2008 ha impedido recaudar más de 6.000 millones de euros procedentes de las más grandes fortunas, según un informe, para la Fundación Alternativas, del investigador de derecho financiero y tributario en la Universidad Autónoma de Madrid César Martínez



primer trimestre del 2010, frente al 20,05% de los hombres. La revolución tecnológica está liberando tiempo de trabajo que debería traducirse, al igual que ocurrió a principios del siglo XX, en una reducción de la jornada laboral y no en un aumento del número de personas sin empleo, como está ocurriendo actualmente.

La propuesta del Gobierno para retrasar la edad de jubilación a los 67 años y aumentar los años cotizados para poder jubilarse con el 100% de la pensión, afectará gravemente a las pensiones de las mujeres debido, como ya hemos dicho, a su mayor participación en el trabajo a tiempo parcial y a sus menos años de cotización, al ser ellas las que utilizan las prestaciones y permisos para el cuidado de personas dependientes. Pero es que, además, las mujeres perciben salarios inferiores –globalmente, entre un 75% y un 80% del salario de los hombres y en el sector educativo, uno de los menos afectados, el 90%– y eso repercute también en su pensión de jubilación, cuya media se sitúa en 599 euros, un 39% más baja que la de los hombres, de 977 euros.

Para salir de la crisis el Gobierno está remando justo en la dirección contraria a la que permitiría lograr un modelo social más justo, más igualitario, más inclusivo, más sostenible y más eficiente. Si en lugar de reducir el gasto, se estuviese trabajando en generar ingresos, en crear y mejorar el empleo se podría aumentar el fondo de reserva de las pensiones que, actualmente, tiene acumulados 64.000 millones de euros.

El Gobierno no puede negar que se han aportado ideas para generar ingresos con medidas perfectamente viables, algunas a corto plazo, como la lucha contra la especulación y el fraude, el control de las actuaciones bancarias, el aumento de la tributación de las Sociedades de Inversión de Capital Variable (SICAV), el establecimiento de una fiscalidad para los extranjeros no residentes acorde con sus ganancias (fin de la Ley Beckham), la subida

La edad de jubilación a los 67 años afectará gravemente a las pensiones de las mujeres debido a su mayor participación en el trabajo a tiempo parcial y a sus menos años de cotización al ser ellas las responsables del cuidado de personas dependientes



de los tramos altos del IRPF de forma progresiva, la rehabilitación del Impuesto del Patrimonio,... Y, otras medidas para plantearse a más largo plazo, pero deben diseñarse cuanto antes, como el cambio de modelo productivo y del patrón de crecimiento y la inversión en I+D+i.

Hay que señalar que el Gobierno, si realmente quisiera resolver el futuro de las pensiones públicas de una manera progresista, debería promover el diseño de políticas que faciliten la incorporación de las mujeres al empleo. El aumento progresivo de la tasa de empleo femenino³, ocho puntos por debajo del 60% que obligaba para el 2010 el Tratado de Lisboa,

haría totalmente innecesario cualquier modificación de las pensiones. Además permitiría que el sistema creciese en equidad y eficiencia. No ayudan a esa incorporación de las mujeres al mercado laboral los recortes en el gasto social (sanidad, educación, servicios sociales y dependencia) decretados en las políticas de ajuste.

Para agilizar la incorporación de las mujeres al mundo laboral y fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado es necesario facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral desde una perspectiva que favorezca el ejercicio de los derechos y deberes de cuidado, de las nuevas y viejas generaciones, para ambos sexos, mediante permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles y políticas que favorezcan la utilización de permisos de cuidado por parte de los hombres. También es necesario crear servicios públicos para apoyar esas tareas de cuidado y atención a la dependencia: escuelas infantiles, centros de día y residencias para personas ancianas, en cantidad suficiente para cubrir la demanda de esos servicios.

Es importante el trabajo que podemos realizar desde la educación para desmontar los estereotipos y roles de género que impiden los cambios sociales necesarios para llegar a la igualdad.

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

**La educación es un derecho,
DEFIÉNDELO**

www.preparadoresdeoposiciones.eu
info@preparadores.eu

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

SALAMANCA: Tel.: 923 12 35 58 - 661 211 958

OPOSICIONES Y CURSOS HOMOLOGADOS

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !

3 El 52,22% en el tercer trimestre del 2010



Juan Martínez
Gabinete de Estudios
FE CCOO

Desconcierto con los módulos de conciertos

EL TITULAR de este artículo puede parecer oportunista, pero creemos que está plenamente justificado y define la situación actual en la enseñanza concertada, veinticinco años después de que se publicasen los primeros módulos de conciertos. Las amplias diferencias que ya existían entre las comunidades se han exacerbado desde el pasado mes de junio, tras el Real Decreto ley 8/2010 de los recortes salariales.

Al no modificarse entonces las previsiones para la enseñanza concertada en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) la mayoría de comunidades aplicaron descuentos en el complemento autonómico (sobre el 5%

para maestros y el 7% para Secundaria en una mayoría). Pero los PGE de 2011 imponen una reducción general del 5% en las partidas de salarios, "gastos variables" y personal complementario y del 1,67% en la partida de "otros gastos", que podría repercutir en el sueldo y los complementos del propio convenio, posibilitando incluso una doble reducción, que en Secundaria podría superar el 12%.

Se observa una situación muy distinta entre las comunidades que elaboran sus propios módulos de conciertos – que a su vez han tenido un comportamiento diferenciado– y las que toman como referencia los recogidos en los

PGE. Esto explica que, por ejemplo, en Andalucía se interpretase inicialmente que, tras los Presupuestos del Estado, debía reducir un 5% los salarios y complementos de convenio. Semejante iniciativa supone una intromisión en la negociación colectiva inaceptable para sindicatos y patronales.

En ese contexto, la negociación colectiva en el sector se adentra en un caos que ya fue advertido por CCOO en la Mesa de Concertada del Ministerio, por lo que hemos propuesto que se busque una solución de ámbito estatal. Esta situación coincide con la reunión de la Mesa tripartita encargada de revisar los módulos de los conciertos edu-

MÓDULOS DE CONCIERTOS 2011

COMUNIDAD (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	Salarios y C. Sociales Primaria	Gastos Variables Primaria	Otros Gastos Primaria	(6) Personal Complemen. Psíquicos	Salarios y C. Sociales 3º/4º ESO	(7) Otros Gastos C.F.G.M.
Presupuestos Generales del Estado (3)(4)(5)	27.480,35	3.740,29	5.856,66	19.914,76	43.887,73	10.178,78
Cantabria	35.138,57	3.937,15	5.994,07	20.612,83	55.464,87	¿10.351,65
Castilla-La Mancha	33.846,32	3.937,15	5.956,13	20.962,91	46.200,92	10.351,65
Cataluña (8)	53.855,80	No dispon.	6.076,32	No dispon.	67.837,99	12.772,66
C. Valenciana	51.684,80	4.774,29	7.438,05	32.239,80	85.051,63	17.378,01
Galicia	46.140,64	5.086,79	6.020,95	20.011,46	60.980,67	10.178,78
Madrid	43.023,33	4.661,70	6.909,17	24.175,35	59.900,40	12.490,88
Murcia	52.150,40	7.246,46	6.698,86	25.200,02	73.341,75	11.642,45
Navarra	51.153,11	7.429,67	11.063,21	33.064,65	73.019,70	17.682,93
País Vasco	55.643,39	No Disp.	10.062,36	42.098,21	88.010,63	20.936,61
La Rioja	44.687,03	3.862,56	7.080,72	27.149,67	62.794,90	-----
Ceuta/Melilla	38.362,56	3.740,29	6.587,97	-----	62.499,30	-----

(1) Los módulos de cada nivel educativo se componen de tres partidas: Salarios y Cargas Sociales del profesorado, que se abona mediante pago delegado; Gastos Variables (fondo global que manejan las consejerías para trienios, sustituciones, etc.) y Otros Gastos (salarios del PAS y mantenimiento de los centros). En las unidades de Educación Especial figura otra partida para el personal complementario (psicólogos, logopedas, etc.). Todas las cantidades se expresan en euros anuales.

(2) Solo se exponen las partidas más representativas del conjunto.

(3) Los salarios y cargas sociales de los PGE condicionan el salario de los convenios del sector en toda España, salvo en Cataluña y País Vasco. La partida de gastos variables viene a hacer lo mismo con el valor de los trienios y los complementos de dirección o bachillerato.

(4) La distinta cuantía del complemento autonómico y la ratio profesor/unidad de cada nivel educativo son los elementos que determinan el que haya distintos valores entre las comunidades. Para un mismo salario, como ocurre con los maestros de Infantil, Primaria y Educación Especial, implican distintos valores de los módulos, que incluso pueden llegar a

depender de la línea del centro. Los PGE, por ejemplo, se calculan con una ratio de un profesor/unidad en Primaria y de 1,36 en 3º y 4º de la ESO.

(5) Los Presupuestos del Estado son mínimos de obligado cumplimiento en cada una de sus partidas y son de directa aplicación en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León y Extremadura. Sin embargo, en éstas el gasto real por unidad en todos los niveles es superior al de los Presupuestos como consecuencia del complemento autonómico y de las mayores ratios.

(6) La partida para personal complementario varía según la discapacidad atendida (psíquicos, auditivos, autistas, etc). La de psíquicos de unidades básicas es la más frecuente.

(7) En ciclos formativos, la partida de Otros gastos depende de la familia profesional y el curso, y varía mucho. Se describe la del grupo I de los ciclos formativos de grado medio.

(8) En Cataluña no hay datos del 2011 y corresponden a los módulos posteriores a los recortes salariales. Se exponen por paga, por lo que su expresión anual es elaboración propia.

ENSEÑANZA CONCERTADA

cativos y garantizar la gratuidad de la enseñanza, lo que hace imperiosa la necesidad de conocer lo que ocurre en las distintas comunidades. Coincide también con la fase final de elaboración del Real Decreto de Concertos. Por ello, consideramos necesario unificar algunos criterios y que todas las comunidades publiquen sus propios módulos de concertos. Esta situación justifica el presente trabajo en el que se exponen los actuales valores de las partidas más significativas y su evolución 2010-2011.

En Navarra, Comunidad Valenciana, Murcia, Cataluña y País Vasco el módulo de salarios de Primaria es al menos un 86% superior al de los PGE. En 3º y 4º de la ESO ocurre casi igual, la media aritmética de esos doce módulos es de 64.916 euros, es decir, casi un 48% superior a la de los PGE.

Los criterios sobre Gastos Variables y Otros Gastos se definieron en 1986 y desde entonces se suele aplicar el IPC previsto, sin correcciones. Hay comunidades que han seguido, en lo esencial, con ese mismo supuesto, pero otras han reelaborado sus cálculos bajo otros criterios y casi duplican actualmente las cuantías de los PGE.

Los presupuestos de las siete comunidades que usan los módulos definidos en los PGE, fijan cuantías globales para sus concertos. Estas cuantías no responden a los previstos en los PGE porque, como se ha dicho en la nota (5), hay una diferencia importante entre el "coste teórico" y

su coste real de cada unidad en todas. Se trata de una extraña situación desde el punto de vista del cumplimiento de las leyes educativas, por cuanto que no podrían superar los módulos que utilizan. Baste decir que en Andalucía, en 2010 el coste real de las unidades de Primaria era un 53,1% superior al definido en los PGE, que es el que teóricamente se utiliza. Para 3º y 4º de la ESO la desviación es del 50,6%.

La situación de las comunidades que toman como modelo los módulos de los PGE adquiere una importancia especial en estos momentos porque en ellas se aplica la doble reducción salarial y la modificación unilateral de las cuantías de los convenios: una indefinición que no ocurre en las comunidades con módulos propios, cuya evolución se expone en el siguiente cuadro.

Sólo La Rioja adopta el criterio del Ministerio de reducir los módulos linealmente un 5%, y Galicia lo aplica al sueldo pero no al complemento autonómico. Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana y Navarra equiparan al profesorado de la concertada con el de la pública, lo que se refleja en los distintos porcentajes entre Primaria y 3º/4º de la ESO, que se repiten en Madrid y el País Vasco en porcentajes inferiores. Creemos que éste es el único criterio razonable que debe repercutirse solo sobre los complementos de equiparación autonómicos. En Castilla-La Mancha y Murcia se han congelado las partidas

salariales en los valores del 2010.

La reducción del 5% de los Gastos Variables aplica el recorte a conceptos que nunca han computado a efectos de equiparación y sólo es seguida por Galicia y La Rioja; en Cataluña se aprecian diferencias según el concepto (los trienios bajan el 10,4% en ESO o los sexenios el 5,7%); en Navarra disminuyen el 0,78%; quedan congelados en Cantabria, la Comunidad Valenciana y Murcia y crecen el 0,3% en Castilla-La Mancha y el 1% en Madrid.

Con el personal complementario, normalmente fuera de los acuerdos de equiparación, en Galicia también hay una reducción del 5%; en Cantabria del 1,67% y del 1,1% en el País Vasco; se congelan en la Comunidad Valenciana, Madrid y La Rioja, se incrementan el 0,3% en Castilla-La Mancha y Navarra y crecen el 4,04% en Murcia.

En cuanto a los Otros Gastos, la reducción del 1,67% del Ministerio se extiende a Cantabria y Galicia; se congelan en la Comunidad Valenciana, Madrid, País Vasco y La Rioja; y crecen cerca del 1% en Castilla-La Mancha y Navarra y del 4,04% en Murcia.

Estos datos demuestran la enorme diferencia de criterios, por lo que urge encontrar entre todos soluciones comunes, en especial en las comunidades sin módulos propios, al problema derivado de la reducción del 5% de los PGE y adoptar medidas de corrección si queremos preservar la negociación colectiva.

EVOLUCIÓN DE LOS MÓDULOS DE PRIMARIA Y 3º/4º DE ESO 2011/2010

COMUNIDAD	Salarios Primaria 2011	Salarios Primaria 2010	Diferencia %	Salarios 3º/4º ESO 2011	Salarios 3º/4º ESO 2010	Diferencia %
Presupuestos del Estado (1)	27.480,35	28.926,68	- 5%	43.887,73	46.197,61	- 5%
Cantabria	35.138,57	37.140,61	- 5,39%	55.464,87	57.082,43	- 2,83%
Castilla-La Mancha	33.846,32	33.846,32	=	46.200,92	46.200,92	=
Cataluña	53.855,80	56.902,45	- 5,35%	67.837,99	73.120,47	- 7,22%
C. Valenciana	51.684,80	54.498,53	- 5,16%	85.051,63	91.290,80	- 6,83%
Galicia	46.140,64	48.117,65	- 4,11%	60.980,87	63.630,44	- 4,16%
Madrid	43.023,33	44.410,06	- 3,12%	59.900,40	62.910,77	- 4,79%
Murcia	52.150,40	52.150,40	=	73.341,75	73.341,75	=
Navarra	51.153,11	53.605,32	- 4,57%	73.019,70	78.029,26	- 6,42%
País Vasco	55.643,39	56.826,07	- 2,08%	88.010,63	90.977,99	- 3,26%
La Rioja	44.687,03	47.038,98	- 5%	62.794,90	66.099,90	- 5%
Ceuta/Melilla	38.362,56	40.381,74	- 5%	62.499,30	65.788,74	- 5%

(1) Las reducciones individuales pueden diferir algo en las comunidades en las que el valor del módulo depende de la línea del centro



Mª José Saura
Responsable Secretaria
de Universidad
FE CCOO

UNIVERSIDAD

El Estatuto del PDI universitario, en su recta final

EL 12 DE abril del 2007 se publicó en el BOE la LOMLOU, modificando la LOU de 21 de diciembre del 2001 y el mismo día el Estatuto del Empleado Público (EBEP), en cuyo ámbito de aplicación aparecen las universidades públicas. La Disposición adicional sexta de la LOMLOU señala que el Gobierno “en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, aprobará mediante Real Decreto el Estatuto del Personal Docente e Investigador Universitario, que incluirá la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de la investigación”.

El 11 de noviembre del 2008, después de la insistencia reiterada de los sindicatos, comenzó la negociación en la Mesa Sectorial de Universidades con el Ministerio de Ciencia e Innovación (MICIN), que, finalmente, ha culminado en el Ministerio de Educación (ME) en la Mesa Sectorial del 7 de enero de 2011.

El 30 de enero de 2009 se presentó y aprobó en el Consejo de Ministros, la Estrategia Universidad 2015 (EU2015).

La EU2015 determina la responsabilidad académica colectiva para promover las mejoras necesarias que faciliten su eficiencia y eficacia sociales e incrementen su contribución socioeconómica, manteniendo los principios básicos de la Carta Magna Universitatum (Bolonia, 1988): autonomía universitaria, libertad académica, rendición de cuentas a la sociedad y espíritu crítico. Es un proceso de impulso del Sistema Universitario Español para acometer los ejes estratégicos de mejora y modernización de la universidad,

propuestos por la Comisión Europea del 2006, en la agenda europea para la modernización de las universidades que identificaba nueve áreas en las que éstas debían centrar sus esfuerzos de modernización.

En 2010 se presentó el Plan de Acción, para el curso 2010-2011, con acciones, calendario y memoria económica, dentro de cada línea estratégica.

Por tanto, el desarrollo del Estatuto se enmarca en la LOMLOU, el EBEP, el EEES, el EEI, la EU2015, el Plan de Acción, con las interferencias de la Ley de la Ciencia, la Ley de Economía sostenible y la aparición del Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del

déficit público. Todo ello ha contribuido a que su negociación tuviera una especial complejidad.

Finalmente, el Estatuto deberá contribuir a modernizar las universidades y favorecer la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y el Espacio Europeo de Investigación (EEI).

Se ha ampliado el ámbito de aplicación, de acuerdo con el EBEP y la LOMLOU, al personal docente e investigador contratado, así como al personal que, bajo cualquier modalidad contractual prevista legalmente, desarrolle algunas de las actividades propias del PDI al servicio de las universidades públicas españolas, sin perjuicio del resto de legislación laboral, y las competencias de las comunidades autónomas.

Las universidades, previa negociación con la representación sindical, podrán reconocer orientaciones específicas en función de las diferentes actividades del PDI, garantizando una dedicación parcial mínima a las actividades que no sean objeto de intensificación.

La disposición adicional duodécima establece que las universidades deberán desarrollar las directrices y criterios de dichas orientaciones en el plazo de un año. La disposición adicional decimotercera señala que el Gobierno promoverá la adopción de acuerdos, con el fin de que las agencias y organismos de evaluación desarrollen protocolos que permitan fijar criterios y herramientas comunes en materia de acreditación y evaluación, con la garantía de la promoción del personal en las diferentes orientaciones.

El cómputo de la dedicación docente ha sido uno de los aspectos más controvertidos de la negociación, junto con la definición de las actividades docentes básicas y las actividades docentes complementarias y la asigna-

Un documento de mínimos

EL TEXTO del preacuerdo es un documento de mínimos, enmarcado en una situación económica determinada, aunque cabe destacar que tiene aspectos importantes de regulación que con la reforma laboral en la mano y las injerencias de la Ley de la Ciencia, nos permite evitar el deterioro continuado de las condiciones laborales del PDI.

Quedan pendientes las retribuciones, la promoción interna prevista en el EBEP y el derecho a traslado.

Supone también un paso adelante en el reconocimiento de la diversidad del PDI y garantiza su promoción atendiendo a dicha diversidad, lo cual será sin duda un elemento esencial en la modernización de las universidades y la construcción tanto el Espacio Europeo de Educación Superior como el Espacio Europeo de Investigación.

UNIVERSIDAD

ción máxima de éstas. En cuanto a la carrera horizontal, se ha conseguido que dependa de méritos individuales en función de la acumulación de puntos según los criterios recogidos en un anexo en el mismo real decreto y el compromiso de que en paralelo se negociarán los baremos en la Mesa sectorial y se publicarán en una orden ministerial a la vez que el real decreto, con el fin de que estos sean públicos, conocidos de antemano y autoevaluables.

La disposición adicional séptima indica que se aplicará la carrera horizontal una vez recuperadas las retribuciones anteriores a las medidas previstas en el Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Y que cada grado tendrá una retribución de 1/6 del

salario base en cómputo anual y será idéntico para los diferentes cuerpos.

En cuanto a las retribuciones, se consigue cambiar los conceptos retributivos, introduciendo la carrera horizontal en el complemento específico, por lo que ésta repercutirá en las pagas extraordinarias. Las comunidades autónomas podrán complementar el complemento específico y de carrera horizontal.

Los niveles del complemento de destino de los cuerpos docentes universitarios quedarán de la siguiente manera: catedráticos de universidad (30), titulares de universidad (28), y los titulares de Escuela Universitaria doctores

(27). En la Disposición Adicional octava nos dice que, se harán efectivos a partir del 1 de enero del 2014.

La movilidad se introduce como un derecho del PDI y no como una obligación. Se ha introducido la obligatoriedad de la negociación colectiva en diversos apartados, enmarcados estos en lo que mandata el artículo 37 del EBEP: materias objeto de negociación, introduciendo la disposición adicional decimosexta: mesas de negociación, con el fin de garantizar todos los ámbitos de negociación: estatal, autonómicos y de universidad, para poder desarrollar el Estatuto.

En cuanto a las retribuciones se consigue cambiar los conceptos retributivos, introduciendo la carrera horizontal en el complemento específico



Matilde Lorente
Responsable PSEC
FE CCOO

PSEC

Condiciones de acceso a la jubilación parcial

EL REAL Decreto Ley 8/2010 de Medidas Extraordinarias para la reducción del déficit público eliminó el período transitorio de adaptación a las nuevas condiciones exigidas para el acceso a la jubilación parcial anticipada, quedando así:

A los mutualistas que hubieran cotizado antes del año 1967 se les exigía seis años de antigüedad en la empresa y treinta de cotización, siendo la reducción de la jornada mínima y máxima del 25% al 85%.

Para los no mutualistas la exigencia de seis años de antigüedad en la empresa es igual y los años de cotización también. La diferencia estriba en la edad de jubilación 61 años y en el porcentaje de jornada 25% a 75% y en el tipo de contrato del relevista que en el primer caso debería ser indefinido y

en este último puede ser otra modalidad de contratación.

En este real decreto se contempla una excepcionalidad en cuanto a la edad de jubilación para los afectados de un expediente de regulación de empleo o para los trabajadores y trabajadoras acogidos a convenios y acuerdos de empresa en vigor, -firmados antes del 25 de mayo-, la edad sería 60 años y 6 meses. Esta situación sólo se mantendría hasta el año 2012.

¿Qué ha cambiado con el nuevo Real Decreto-Ley 8/2010? En primer lugar, el Gobierno legisla sobre materias de Seguridad Social, y en segundo lugar, elimina un período transitorio de cuatro años que perjudica a los trabajadores y trabajadoras que estuviesen negociando con su Administración la reducción de la jornada y el

tiempo cotizado. En tercer lugar, perjudica también a quienes tuvieran previsto jubilarse entre los años 2011 y 2014, ya que aumenta la edad necesaria y no cumplen con las nuevas condiciones de acceso a la misma y por último a todos los desempleados y desempleadas que se les cierra otra posibilidad de trabajo en los próximos años.

CCOO ha defendido las condiciones de acceso a la jubilación parcial y jubilación ordinaria, anterior a este real decreto. También se ha opuesto al recorte salarial del 5% y a la reforma laboral. Para mantener nuestro derecho a la negociación colectiva ha convocado procesos de movilización, asambleas, manifestaciones, encierros, promoviendo, además, una Iniciativa Legislativa Popular.

LA INTERCULTURALIDAD EN LA ESCUELA

Completamos la ronda de respuestas iniciada en la revista TE del mes de enero a la pregunta formulada a diversos profesionales y expertos en educación para conocer su opinión acerca de los desafíos de la aplicación de la interculturalidad en el ámbito escolar. Recordamos que ésta es la pregunta que se les formuló:

¿Qué medidas deben aplicar las administraciones educativas para fomentar la interculturalidad y evitar la formación de guetos en los centros?

Cuqui Vera Belmonte. Responsable de Comunicación. FECCOO



Paloma García Ovejero
Redactora jefe de
Sociedad Cadena COPE



Jesús Núñez
Presidente de ACADE



Mariano Fernández Enguita
Catedrático de
Sociología

“Devolver la autoridad al profesor y regresar a la educación centralizada”

La interculturalidad es buena. No se contagia: se construye. No es silvestre: o se riega y se poda, o se convierte en otra cosa. Las medidas que deben aplicar las administraciones deberían empezar por diferenciar entre multiculturalismo, interculturalidad, diversificación y desmadre. Nos guste o no, la realidad es que los niños son racistas, aun sin saberlo. La diferencia les llama la atención, y la hacen notar: en comentarios inocentes, en motes o en razonamientos más o menos explícitos. Por eso no se puede jugar a inculcar una forzada tolerancia, ni disimular el abismo sociocultural que hay en las aulas entre alumnos de padres nacidos en España y alumnos de padres extranjeros o de raza gitana (adoptados, inmigrantes o reinsertados). Propongo devolver la autoridad al profesor y regresar a la educación centralizada. En definitiva, recuperar la pirámide en el sector educativo: unos ponen las normas –las mismas para todos- y otros las acatan. Para eso sirve la Democracia, con mayúsculas. El Ministerio debe controlar que en todas las autonomías se apliquen las mismas pautas, con capacidad de sancionar y exigir. El director del centro debe imponer una disciplina y unas normas generales, teniendo en cuenta la diversidad.

“Vigilar el cumplimiento de las normas de escolarización”

Para ACADE son fundamentales dos cambios. El primero, que las administraciones vigilen el verdadero cumplimiento de las normas de escolarización, que, en muchos casos, dificulta la admisión de alumnos inmigrantes, de bajos recursos o conflictivos. Esto está llevando a que sean los colegios públicos los que acogen mayoritariamente a estos estudiantes, fomentando la creación de centros-gueto, y perjudicando el nivel y la calidad de la enseñanza, y, como consecuencia, una fuga de alumnos españoles o de mayores recursos económicos.

Por otra parte, hay que hacer efectiva la verdadera libertad de elección de centro para todas las familias, independientemente de su nivel de renta, con el objeto de que puedan elegir en igualdad de condiciones entre el centro público, privado o concertado que más se ajuste a sus expectativas.

Para ello, hay que habilitar fórmulas de financiación directa a las familias, no a los centros, bien a través de cheques o bonos escolares, la desgravación fiscal de los gastos educativos, medida pionera que ya ha puesto en marcha la Comunidad de Madrid, o fórmulas similares.

“La interculturalidad se juega sobre todo en el centro y en el aula”

Los guetos son casos, no un problema generalizado. La mayor parte de la inmigración, que es lo que se tiene en mente, no entraña Necesidades Educativas Especiales, y la mayoría de los centros tienen porcentajes muy manejables. Para evitar guetos hay que evitar también santuarios. Acoger y atender al alumnado sin discriminación alguna (pero con flexibilidad ante la distribución de la población en el territorio, las afinidades comunitarias, etc.) debe ser convertido por la Administración en un objetivo obligado para los centros, condicionando a su cumplimiento la política de personal en los públicos, la subvención en los concertados y la autorización de los privados. La interculturalidad es la otra cara de la laicidad. La profesionalidad de los centros (independiente de su propiedad pública o privada) es inaceptable, dado que son instituciones que incorporan un derecho y un deber públicos. La igualdad, el respeto a la diversidad y el fomento de la interculturalidad se juegan sobre todo en el centro y en el aula. En el centro precisan un buen proyecto educativo y una dirección que tenga claros los objetivos y autoridad. En el aula dependen de la profesionalidad del educador.



Rebeca Sevilla
Coordinadora
de Igualdad
de la IE

“Las políticas requieren asignación de recursos adecuados”

El profesorado y sus sindicatos, así como las comunidades educativas, han avanzado en importantes propuestas, experiencias y modelos educativos adecuados para grupos diversos.

Estos esfuerzos y sus resultados serán limitados, parciales o insuficientes sin políticas gubernamentales comprometidas, sostenibles y efectivas, que promuevan la participación, el fomento de las competencias para la promoción del dialogo intercultural, que reconozcan los aportes al bagaje cultural y de conocimiento de otras culturas, la creación de espacios y su expansión tanto al interior de la escuela, como la casa, la comunidad, así como también a nivel internacional. Este proceso es permanente y se ira perfilando a través de experiencias y medidas innovadoras que nos permitan como colectivo acercarnos a la sociedad que queremos.

Las políticas requieren inversión, asignación de recursos adecuados tanto para la promoción del entrenamiento de los y las trabajadoras de la educación -de modo que puedan responder a la diversidad en las aulas. La eliminación de la discriminación de genero y todo tipo de estereotipos en los currículos y los materiales educativos es un aspecto importante de este esfuerzo que nos permite avanzar en el manejo de nuestras diferencias de modos más constructivos y democráticos, sobre una base de valores comunes: la igualdad para todos y todas, la dignidad y el respeto.



Albertina Pena
Sindicato dos
Professores da
Grande Lisboa
(SPGL)

“La diversidad sólo puede aumentar el nivel de conocimientos”

La educación intercultural no debe basarse en proyectos puntuales sino ser un proceso continuo, activo y compartido de reconocimiento y vivencia de las diferencias que existen en el mismo espacio. Si todos y todas tienen la oportunidad de expresar sus modos de vida y sienten que contribuyen y adquieren conocimientos, no se sentirán marginados ni se alejarán de la escuela, una vez que son parte integrante de ella.

La educación intercultural no puede ser un modelo que se imponga, ni el reconocimiento de otras culturas puede servir para cristalizarla. Estos son procesos dinámicos de interacción y de intercambio de papeles.

La diversidad sólo puede aumentar el nivel de conocimientos y prácticas de diferenciación pedagógica y que tengan en cuenta que cada alumno o alumna trae consigo un conjunto de saberes que sólo pueden añadir más conocimiento.

Para que las diversas culturas y conocimientos no existan aislados, configurando una manta hecha de retales, las estructuras educativas deben desenvolver y crear condiciones para que la interculturalidad y el conocimiento sean un hecho. Así, las aulas deberían reunir menos alumnado, los horarios docentes ser dignos, deberían existir equipos educativos en las escuelas, formación docente y continua, adaptación de los libros escolares, promoción y divulgación de proyectos, trabajo conjunto con asociaciones y otras escuelas.

Estado de bienestar y competitividad



**Antonio
García
Orejana**

SI QUEREMOS mantener el estado de bienestar debemos ser más competitivos: falso. Lo decía el otro día una tertuliana de esas encargadas de sacar las castañas del fuego al partido del Gobierno: “para salir de la crisis y mantener el estado de bienestar lo que tenemos que hacer es ser más competitivos”. Totalmente falso. Nos quieren engañar con una palabreja que nunca ha sido desmascarada ni suficientemente combatida. El concepto competitividad es belicoso e insolidario y ya es hora de situarlo en el lugar donde le corresponde.

Competitividad es la palabra clave del liberalismo salvaje, la están utilizando hasta en la sopa y nos la estamos dejando colar sin ninguna resistencia. Tomemos como ejemplo cualquier país asiático. ¿Para ser tan competitivos como ellos, debemos tener la misma jornada, las mismas vacaciones, los mismos salarios, las mismas coberturas de desempleo, la misma edad de jubilación... que ellos?

En estas condiciones ¿vamos a mantener nuestro estado de bienestar o vamos a equipararnos al estado de bienestar suyo? No, no queremos decir eso, responderán; cuando hablamos de competitividad en la sociedad europea, o más en concreto en España, nos estamos refiriendo a competir con el resto de los países estando mejor cualificados. Queremos competir teniendo mayores conocimientos. Fabuloso, estamos defendiendo que nosotros debemos ser listos y así podremos trabajar menos a costa de que los otros sean tontos y trabajen más.

Este es el término dulce que nos quieren vender de la competitividad. Seamos competitivos gracias a la formación, pero los otros no, porque si los otros se hacen competitivos también gracias a su formación, entonces ya la hemos liado. No, competitividad, no gracias.

Solidaridad, sí. Profesionalidad, sí. Colaboración, sí. Planificación, sí. Igualdad, sí. Educación y cualificación, sí. Distribución justa de la riqueza, incluido el trabajo y la formación, sí.



Interculturalidad y ciudadanía: Red de escuelas Interculturales

Xavier Besalú y Begoña López (coord.)

Wolters Kluwer y Liga Española de la Educación. Precio: 5,30 euros

Este libro forma parte de un proyecto que desarrolla la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular con el objetivo de ofrecer propuestas y herramientas para afrontar la educación en una sociedad multicultural. El proyecto contempla que los centros que garanticen estas medidas obtendrán la calificación de escuelas interculturales.

El objetivo de la red de escuelas interculturales es impulsar el proceso de renovación y adaptación escolar inherente al concepto de educación intercultural. Para ello la Liga de Educación plantea una serie de recomendaciones que podrían orientar a los centros educativos. Para la redacción de estas propuestas se han tenido en cuenta tres principios básicos: la importancia de la ciudadanía por encima de otras consideraciones socio-culturales, el sentido de la globalidad y transversalidad de la educación intercultural y la interrelación entre todas las actuaciones y los actores de la comunidad escolar.

Los autores de las colaboraciones que completan el libro abordan, además, cuestiones como la definición y propósito de la escuela intercultural en tanto que proyecto pedagógico, de centro, comunitario, cultural y ético; la vertiente ética de la escuela intercultural, que incluye una descripción del proyecto integral del Colectivo Amani; la puesta en marcha de políticas educativas inclusivas; el aspecto organizativo en la escuela intercultural; los fundamentos filosóficos de la educación cívica intercultural; la interculturalidad como pretexto y la ciudadanía como encuentro y revisión y propuestas sobre la enseñanza de segundas lenguas a inmigrantes.

Adicción a las nuevas tecnologías

Varios autores

Pirámide. Precio:19,50 euros



Los comportamientos anómalos de niños y jóvenes ante las nuevas tecnologías de la información, como la obsesión por adquirir la última novedad, la sustitución de los contactos personales por la comunicación virtual o la necesidad de estar conectado a Internet de forma permanente, han creado gran alarma social. Este manual analiza los riesgos del abuso de las TIC en jóvenes y ofrece alternativas terapéuticas.

La educación musical para el nuevo milenio

David K. Lines (comp.)

Traducción: Roc Filella

Morata. Madrid, 2010. Precio:18,80 euros



Los expertos que colaboran en esta obra plantean qué tipo de relación pueden establecer intérpretes y docentes de música en lo que respecta a las transformaciones en este ámbito de la cultura y de la educación en la sociedad actual. Con este propósito, abordan temas como el valor y significado de la cultura musical, la identidad cultural, las emociones y la autonomía.

Hablemos de alcohol

Javier Elzo (coord.)

Entimena, 2010. Precio: 17 euros



Bajo el subtítulo *Por un nuevo paradigma del beber adolescente*, en esta obra coordinada por el sociólogo Javier Elzo y promovida por la Fundación Alcohol y Sociedad (FAS), han participado prestigiosos sociólogos, médicos y otros expertos, que proponen una "pedagogía del beber", en el sentido de cambiar el actual modelo prohibicionista por otro basado en la educación y la prevención. El 87% de los jóvenes que salen en fin de semana consumen alcohol.

Alfabetos

Claudio Magris. Traducción: Pilar González

Anagrama. Barcelona, 2010.

Precio: 22 euros



El escritor italiano Claudio Magris analiza las lecturas de la infancia y la adolescencia y los libros que nos han formado y los que permiten conocer y ordenar el mundo. Sobre todo, los que ensanchan los confines de la literatura y transportan más allá de ésta. En el corazón de este volumen está la crisis que se extiende desde el siglo XX hasta nuestros días.

El rector de Justin

Louis Auchincloss. Traducción: Ignacio Peyró

Libros del Asteroide. Barcelona, 2010

Precio: 22,95 euros



A finales del siglo XIX, Francis Prescott, un joven brillante y prometedor, licenciado en Harvard y Oxford, decide renunciar a un futuro más mundano y funda St. Justin Martyr, un internado masculino que con el tiempo se convertirá en el colegio más exclusivo de los EE.UU. y en cuyas aulas se educarán muchos de los hombres llamados a regir el destino del país. Cincuenta años más tarde un joven profesor del colegio recibirá el encargo de redactar la biografía del carismático fundador y todavía director.

Usos del pesimismo

Roger Scruton

Traducción: Gonzalo Torné de la Guardia

Ariel. Barcelona, 2010. Precio: 19,50 euros



Pocas actitudes están mejor vistas socialmente y necesitan menos defensa que el optimismo. El autor trata de responder a la pregunta de qué ocurre cuando nuestro optimismo se vuelve tan desmesurado que no nos deja calcular nuestras posibilidades de éxito, cuando nos empuja a pensar que podemos conseguir nuestras metas sin esfuerzo, cuando el optimismo choca con la realidad.



Carmen Perona
Abogada
de CC.OO.

consultas jurídicas

■ Jubilación y mili

¿Se computa a efectos de jubilación el tiempo de servicio militar para aquellos que no somos funcionarios?

J.M.T. Jaén

El Juzgado de lo Social nº 2 de Valladolid, en fecha 30 de junio de 2004, dictó una sentencia en el siguiente supuesto: "El trabajador ha prestado servicios en la Administración militar durante 10 meses y 29 días, aparte de los meses de servicio entonces obligatorio y este hecho no es negado por la demandada; lo que se hace necesario examinar es si en tal periodo de tiempo el actor estaba o no en alguna de las situaciones que el artículo 23.1b) del Real Decreto 670/1987, para ver si los servicios prestados tienen la consideración de "años de servicio efectivo del Estado" a los efectos que ahora nos interesan. Esta cuestión se aclara y resuelve por el documento donde se refleja que el ahora demandante tiene reconocidos como efectivos a la administración militar del Estado 10 meses y 29 días, a efecto de cómputo recíproco de cotizaciones entre regímenes de la seguridad social.

Además, la propia Administración parece asumir tal hecho pues en la resolución de la reclamación previa da a entender que se trata de servicios efectivos al Estado, admitiéndose que si éstos los prestados por servicio militar

solo son computables para los que han sido antes o después del cumplimiento del servicio militar funcionarios públicos. Por eso la demanda ha de estimarse, no apareciendo recogida en ningún texto legal, la necesidad de que, para tener en cuenta el tiempo prestado a la Administración militar, sea preciso que el interesado haya tenido o tenga la condición de funcionario público, pues el tiempo así prestado para la Administración militar entra dentro del ámbito de clases pasivas".

■ Desempleo y excedencia

¿Tengo derecho a la excedencia por cuidado de un familiar si me encuentro en situación de desempleo?

A.A.P. Cádiz

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, salvo que, por acuerdo o convenio colectivo, se establezca una duración mayor para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Las excedencias exoneran temporalmente de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia de la relación laboral. Es decir, no puede haber excedencia si no hay contrato de trabajo. Si se está en desempleo por extinción del contrato no cabe disfrutar de una excedencia, pues no existe ninguna relación laboral a suspender para atender en su caso a un familiar.

cultura

Flotats y Beaumarchais



Victor Pliego

JOSEP-MARIA Flotats no hace un teatro fácil ni a la moda. Suele abordar piezas de trasfondo cultural y filosófico, con textos densos y argumentos sin pasiones ni crímenes. En sus trabajos todo es mesura, elegancia, sutileza y buen juicio, lo contrario del espectáculo de gritos y crispación que hoy tanto vende. Flotats avanza a contracorriente. Con sus propias armas ha conquistado hace años un público fiel y un lugar de honor en la cartelera madrileña.

Acaba de revalidar en el Teatro Español de Madrid sus triunfos con *Beaumarchais*, una deliciosa comedia de Sacha Guitry (1885-1957), inspirada en el autor de *El barbero de Sevilla* y *Las bodas de Figaro*. El retrato que dibuja, nos muestra la personalidad rica y polifacética del escritor ilustrado, que Flotats encarna a la perfección. El actor y director sabe escoger aquellos personajes que le van como anillo al dedo, asumiendo el carácter y el trasfondo intelectual que les acompaña. Para esta producción se ha rodeado de un amplio y variado elenco, que da vida a numerosos personajes históricos en un excelente trabajo coral. La puesta en escena es funcional y vistosa. Todo fluye con naturalidad, sin esfuerzo, gracias a un oculto virtuosismo técnico. Cuenta con una escenografía de Ezio Frigerio y con un vestuario impecable de Franca Squarcia-pino. Pero el protagonismo del espectáculo recae sobre la palabra. El teatro que aquí encontramos no es vanguardista, ni naturalista, ni pretende serlo. Lo que Flotats cultiva es un teatro clásico, intemporal, ingenioso, de siempre y de ahora, eternamente joven, en el que la magia nace de la palabra, de la inteligencia llevada a la escena.



Este verano

ven con
nosotros a
Cuba

CCOO
enseñanza

Pide información en:
viajecacuba@fe.ccoo.es



Julio Serrano
Responsable de la
Secretaría de I+D+i
FE CCOO

La I+D+i en los Presupuestos Generales del Estado

LA PREVISIÓN de gasto en todos los ministerios para I+D+i es de 8.494,36 millones de euros -el 0,79% del Producto Interior Bruto (PIB) previsto para 2011-, lo que supone una reducción neta de sus recursos del 8,37% sobre el presupuesto aprobado en 2010.

Según la ministra de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendia, "los criterios de austeridad se han aplicado a los gastos internos que soportan la maquinaria administrativa del departamento. Mientras, los capítulos destinados al fomento del sistema español de ciencia, tecnología e innovación, no han sufrido los recortes derivados del citado Plan de austeridad".

Sin embargo, el gasto en I+D de la Administración General del Estado (AGE) se reduce desde el 0,4% del PIB en 2009 al 0,31% del PIB previsto para 2011. A continuación ofrecemos algunos ejemplos de lo que puede suponer la reducción del gasto en determinados organismos de la AGE. La reducción del 25% de los fondos del Programa CIBER (Centro de Investigación Biomédica en Red), significará un recorte de entre 400 y 500 contratos de jóvenes investigadores. El recorte del 62% en el capítulo de inversiones de Centro de Investigaciones Energéticas Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) supone paralizar centros y actividades y afecta a más de 100 investigadores contratados, su recorte acumulado total desde 2009 alcanza el 26% de su presupuesto. El recorte de más del 9% en el Fondo Nacional respecto a 2009 se traducirá en menos dinero, menos infraestructuras y menos becas y contratos de formación.

Los Organismos Públicos de Investigación (OPIS) experimentan un recorte medio del 6,2%, con una media acumulada del 19% respecto a 2009: el Instituto Geológico y Minero

de España (IGME) cae el 40% desde 2009; el Instituto de Salud Carlos III sufre un 9,7% de reducción y un 19% acumulado respecto a 2009. El recorte se aplica a todas las partidas de su presupuesto; el recorte del 18% en el presupuesto del CSIC impide dotar su Plan Estratégico y vacía de contenido su nuevo estatus de Agencia Estatal.

Están pendientes de análisis las cifras de gasto en I+D para 2011 vinculadas a las universidades. Pero a la vista de los presupuestos de las comunidades autónomas nos tememos que los datos sean parecidos. La ministra pretende convencernos de que no hay recorte, mientras que los datos muestran lo contrario. Esperemos que el debate sobre la ejecución del presupuesto sea más riguroso porque lo que más nos interesa es saber el dinero que realmente nos hemos gastado en I+D+i. No solo el que invierte la Administración sino también el que gasta el sector privado.

Según datos de Eurostat, el sistema español de ciencia e innovación gastó en 2009 el 1,38% PIB; el 50,6% fue gasto del sector público y el 43,4% gasto del privado. La Estrategia de Lisboa establecía como objetivo un gasto en I+D para 2010 del 3% del PIB, 1% PIB en gasto público y 2% PIB en gasto privado y la Estrategia 2020 mantiene ese objetivo. Por tanto, necesitaríamos invertir un poco más en el sistema público (universidades + OPIs) y muchísimo más en el ámbito empresarial. En todo caso, está claro que en nuestro país tanto la financiación pública como la privada son procíclicas. El gasto en I+D+i apenas avanza en los últimos años. En 2008 se situaba en el 1,35% del PIB español y en 2009 avanzó sólo hasta el 1,38%. La media de la UE ha pasado de un 1,92% en 2008 al 2% en 2009.

Un señor de Murcia



**Luis García
Trapiello**

SI UNO se asoma a la sima de la deuda del Gobierno del PP de Murcia, lo de menos es el vértigo que se siente, lo de más es la indignación moral que te invade. El alegre, el campechano,

Don Ramón Luis Valcarcel Siso (así, todo entero que suena muy bien) ha gastado desde el principio de su ya viejo gobierno lo que no tiene. Como señor de aquellos huertos, que sembró de adosados y de madrigueras para las duras pelotitas de golf, dio dinero a mansalva a todo aquel que quería gritar contra Zapatero.

Se juntó con su amigo Don Francisco Enrique Camps Ortiz, el de los trajes (lo grave no son los trajes sino el por qué de los trajes) y ambos sonreían en las manifestaciones, muchas, que por el agua o por la tierra, por el aire o por el ave, convocaban asociaciones fantasmas bien alimentadas con el dinero que, generosos, les daban; a estas y a los fantasmas.

Hoy son tiempos de penuria. Se han secado los adosados y el agua ya no tiene zanahorias que regar. Su política ha venido a demostrarse nefasta, pero el palo se lo dan a los funcionarios. Seamos justos, no pidamos que sus sueldos sean la mitad de los que ahora cobran por arruinar a un pueblo; copiando a Nouriel Roubine, propongamos que a modo de un malus se les cuelgue al cuello, a todo su gobierno, incluido al de cultura, un cencerro grande, de los de grave y profundo sonido, para que, a pesar de la niebla de tanta palabrería comprada por ellos con público dinero, sepamos siempre dónde están pastando cual vulgares cabestros.

El Señor de Murcia y el de la huerta valenciana son simpáticos jefes de tanto legal latrocinio.



El recorte presupuestario afecta a la calidad educativa

EL PRESUPUESTO de la Consejería de Educación ha sufrido un recorte del 6% en relación con el de 2010, uno de los mayores entre las comunidades autónomas, reconociendo, eso sí, que también Cantabria estaba en cabeza en el periodo 2004-2008 en los porcentajes de aumento.

En CCOO insistimos en que hay una cierta falacia en el discurso oficial de que los recortes presupuestarios no afectan a la calidad de la enseñanza. Afectan, claro que sí, de la misma manera que afectan a las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras y no solamente en lo que se refiere al recorte salarial. Los aumentos de plantilla, las construcciones escolares y los programas educativos que se habían puesto en marcha eran necesarios para que el sistema educativo de Cantabria diera un salto cualitativo importante. Por lo tanto, si se recorta en estos capítulos, lógicamente, la calidad de la enseñanza se verá mermada.

Las sustituciones comienzan a normalizarse en estos momentos después de casi cuatro meses de curso. Pero sólo las de larga duración. Por lo que respecta a las sustituciones cortas, la Administración no se plantea ni cubrirlas. Eso afecta a la calidad de la enseñanza y a las condiciones laborales. Si no se cubre una sustitución es preciso acometer cambios en la organización que si se repiten afectan a algo tan sensible como la salud laboral. De hecho, una de las causas de mayor deterioro de la salud laboral de los trabajadores reside en la estructura organizativa del trabajo.

Otro caso preocupante es el retraso con el que cobran las dietas de desplazamiento el profesorado itinerante. Es decir, que estos trabajadores no solamente han visto recortado su salario sino que tiene que adelantar dinero a la Administración educativa.

Y un tercer caso que afecta fundamentalmente a la FP. Se han reducido

considerablemente los desdobles e, incluso, los refuerzos. Es evidente que esto afecta a la calidad de la enseñanza y a las condiciones laborales.

No podemos olvidar el peligro que supone la tasa de reposición para el empleo. Si reducimos a la mínima expresión las ofertas públicas de empleo; si en comunidades como en Cantabria tenemos una tasa de precariedad en el empleo del 25%, es legítimo pensar que a una oferta de empleo residual o inexistente se puede añadir un recorte en la bolsa de interinidades. Y todo esto, solamente, con una vuelta de tuerca. No queremos ni pensar si, en el futuro, se produce una segunda vuelta de tuerca como en Murcia.

En resumidas cuentas, CCOO se reafirma en que los recortes presupuestarios perjudican a la calidad educativa y a las condiciones laborales del profesorado más allá del grave recorte salarial que han sufrido.



CCOO exige que se convoquen al menos 3.500 plazas de maestros y 2.500 en Secundaria

EL NÚMERO de jubilaciones, el crecimiento del sistema educativo y las plazas cubiertas como vacantes por maestros y profesorado interino, permiten convocar una oferta de 3.500 plazas de maestros y 2.500 de profesorado de Secundaria

El modelo transitorio de oposiciones que valora la experiencia docente finaliza este año, así que, según CCOO, esta oferta de empleo "escoba" debe ser generosa y afectar a todos los cuerpos y especialidades posibles.

La propuesta del sindicato se basa

en que durante este curso se jubilarán alrededor de 2.500 docentes, que los Presupuestos de la Junta prevén un aumento de 680 docentes, que en el proceso informático de septiembre se adjudicaron 2.502 vacantes a profesorado interino y que posteriormente fueron autorizadas por la Consejería de Hacienda, una vez iniciado el curso escolar, más de 1.000 nuevas plazas.

No obstante, CCOO expresa su preocupación por la tasa de reposición que contemplan los Presupuestos del Estado y según la cual sólo el 30% de las jubi-

laciones podrán ser cubiertas. El sindicato advierte que si la Junta de Andalucía no convoca una adecuada oferta de empleo público, promoverá acciones movilizadoras contra una medida que perjudicaría al sistema educativo y a las condiciones laborales de todo el profesorado andaluz.

Desde hace años Andalucía crece en número de escolares, lo que exige no sólo un crecimiento similar en docentes, sino incluso proporcionalmente mayor y más si se tiene en cuenta la tasa de fracaso escolar en la comunidad.

CCOO exige negociar la oferta de empleo docente

CCOO ha pedido al consejero de Educación que despeje las dudas sobre la oferta de empleo público docente. Como viene siendo habitual, el Gobierno asturiano mantiene en la incertidumbre hasta última hora a miles de profesores interinos y nuevos titulados al no aclarar la situación ante la convocatoria de oposiciones. La plantilla docente en Asturias está muy envejecida y cada año aumenta el número de jubilaciones. En 2010 han sido 395, de ellas 196 corresponden al Cuerpo de Maestros, que es al que en este año corresponderían las oposiciones. Si bien, al ser el último año del sistema transitorio de acceso a la función pública docente, sería necesario, para igualar las convocatorias, convocar también en Secundaria y que este asunto se pacte en la reunión del próximo día 25.

Este curso el número de interinos en vacante completa, descontando las medias jornadas, es superior a 600 puestos docentes en cada cuerpo. Para situar la tasa de temporalidad en el margen comprometido del total de empleo, la convocatoria tendrá que rondar las 900 plazas para las distintas especialidades.

CCOO exige al Gobierno del Principado voluntad política para cumplir el compromiso de reducir la tasa de temporalidad en el 8% del total de empleo,

tal como establece la LOE y el Acuerdo de Concertación Regional (ACEBA).

Por último, el sindicato considera que, aunque los presupuestos de educación son más restrictivos e insuficientes que nunca y no responden a las necesidades de la enseñanza, hay margen más que suficiente para una buena oferta de empleo que reponga adecuadamente las jubilaciones, que establezca las plantillas y permita a los jóvenes de Asturias evitar la diáspora.

ESTUDIOS DE CCOO Jubilaciones (a 31 de agosto de cada año)

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Maestros	152	183	168	204	200	196
Secundaria	106	138	134	146	176	199
Total	258	321	302	350	376	395

Fuente CCOO Enseñanza

ILLES BALEARS

CCOO en la universidad

LA SITUACIÓN de la representación sindical de CCOO en los respectivos órganos de la Universitat de les Illes Balears es peculiar. Pertenece a una central mayoritaria en el resto del Estado, que tiene capacidad negociadora a ese nivel; disponemos de información exquisita y publicaciones extraordinariamente útiles, pero somos una fuerza minoritaria en esta Universitat de les Illes Balears. En las pasadas elecciones obtuvimos representantes en los cuatro sectores (PDI Laboral, PDI Funcionario, PAS Laboral y PAS Funcionario); en ese proceso tuvimos el apoyo relevante de la Secretaría de Universidad, también de nuestra Federación, y, desde luego, de nuestras afiliadas, afiliados y simpatizantes. Por funcionarización de la representación laboral de PAS, jubilaciones, bajas, causas varias y término del contrato de la representante PDI laboral en el Comité de Empresa, en este momento estamos sólo con dos delegados en la Junta de PDI, de los cuales sólo una, la responsable de Universidad, actúa de forma plena. El reconocimiento en el EBEP de la capacidad negociadora y su especificación en el Estatuto del PDI constituirá un punto de inflexión muy positivo para la incorporación del PDI en paridad con el PAS a la representación sindical, algo necesario para el crecimiento de la afiliación, de la actividad negociadora y la aplicación de las leyes en un ámbito con un elevado grado de arbitrariedad y una fuerte red clientelar.

La presentación de los recursos de CCOO ante la Audiencia Nacional en julio de 2010 y el recientemente presentado contra el Gobierno autonómico por el recorte salarial será una baza muy interesante frente al sindicato mayoritario en esta Universidad.

ARAGÓN

Reivindicaciones a favor de libre elección de jornada escolar

LA REIVINDICACIÓN de la regulación de la libertad de elección de jornada en los centros de Infantil, Primaria y Educación Especial es tan antigua que CCOO viene luchando por ella desde hace muchos años.

Para ello, el sindicato ha acordado presentar propuestas de resolución unitaria en las tres Juntas de Personal en cuanto se constituyan y una propuesta unitaria de negociación de la regulación de la libertad de elección de jornada en los centros de Infantil, Primaria y Educación Especial en la primera Mesa Sectorial de Educación que se convoque en próximas fechas.

Asimismo, el sindicato convocará ruedas de prensa en las tres provincias para explicar al profesorado, a la comunidad educativa y a la opinión pública la situación de nuestra comunidad en este tema. También se dirigirá a los grupos parlamentarios de las Cortes de Aragón para que, aprovechando el próximo debate del Proyecto de Ley de Educación de Aragón (LEA), se posicionen y se comprometan a incluir en el texto de la Ley esta sentida reivindicación de la jornada y a los equipos directivos de los centros para que discutan este tema con el conjunto de la comunidad educativa de sus respectivos centros.

Por último, convocará movilizaciones al final de este proceso y en este segundo trimestre del curso.

CCOO rechaza la forma de configurar las listas de interinos

LA DIRECTORA general de Personal de la Consejería de Educación ha vulnerado el marco de negociación en el que deberían desarrollarse las órdenes de regulación del procedimiento de conformación de nuevas listas de empleo en los diferentes departamentos de las Consejerías, tal como prescribe el Decreto 74/2010, de 1 de julio. Este decreto establece el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos. Además, plasmó el resultado de la negociación entre el Gobierno de Canarias y algunos sindicatos que defendimos el reconocimiento del valor de la experiencia laboral del profesorado interino y sustituto para lograr su continuidad en las nuevas listas de empleo. El objetivo del acuerdo era conciliar tanto el interés de los componentes de las listas actuales con las nuevas incorporaciones a las nuevas listas de empleo.

La actitud de la directora general de Personal impide una solución negociada de la orden de listas de interinos. Hemos participado en la negociación buscando que se recogiese de la mejor manera posible en la orden lo acordado con el Gobierno en la Mesa general de negociación de funcionarios públicos de mayo de 2010, es decir, que los interinos y sustitutos del sistema educativo con tiempo de servicio pudiesen continuar siendo componentes de las listas de las que vienen formado parte. Se trata de un colectivo de 3.212 profesionales que han trabajado al menos un día en este curso, de un total de 4.621 interinos o sustitutos que han desarrollado funciones docentes al menos un día para la Consejería de Educación, por lo que forman parte de las actuales listas de empleo.

Pero gracias a la propuesta de los sindicatos se logró que las nuevas listas se conformasen por un concurso de méritos en el que se valorarían la experiencia docente, la calificación obtenida en el proceso selectivo, la formación en materia educativa y la evaluación de la

práctica docente realizada.

Ante esta situación, demandamos la intervención del Gobierno para que la orden que tiene que publicar la Consejería de Educación para desarrollar el Decreto de listas de interinos recoja que las listas se constituyan por la especialidad de la que formarán parte quienes han participado en el proceso selectivo en la correspondiente especialidad y cumplan los requisitos de titulación para formar parte de las listas de empleo. Los interinos que, participando en el proceso selectivo por cualquiera de las especialidades convocadas, cuenten con experiencia docente en la correspondiente especialidad.

También proponemos que en el Cuerpo de maestros se forme una lista única por provincia compuesta por todas las especialidades y con indicación de las especialidades que tienen cada uno de los componentes, como hasta ahora, y que el concurso de méritos para la ordenación de los que compondrán las listas sea el recogido en el Decreto 74/2010, es decir, que se puntúen los cuatro méritos hasta 14 puntos, pero con una valoración máxima de 10 puntos. Los méritos que compondrán dicho concurso serán los establecidos en dicho Decreto: la experiencia docente, máximo 4 puntos; el resultado en el proceso selectivo, máximo 4 puntos; la formación en materia educativa, máximo 3 puntos; la evaluación de la práctica docente realizada, máximo 3 puntos.

En todo caso, defendemos que la solución para el profesorado que ha venido prestando servicios en la Administración educativa pasa por que se incluya en el Decreto 74/2010 una disposición adicional, como la que tienen otras comunidades autónomas, como Andalucía, en la que se señala que el personal funcionario interino que tenga reconocido tiempo de servicio como docente en centros públicos canarios, "se ordenarán en las listas de trabajo a las que pertenezcan de acuerdo con la normativa de aplicación al acceder a la misma".

Educación no abonará en la nómina de enero la deuda que tiene con el profesorado

EL GOBIERNO regional se niega a abonar la deuda pendiente con los docentes de Castilla-La Mancha, que asciende a una cantidad situada entre los 32 y los 40 euros mensuales, el 20% de la subida salarial acordada en el Acuerdo Marco de 2008. Esta subida figura en los Presupuestos de 2011, por lo que su no aplicación pone de manifiesto la clara voluntad de incumplimiento tanto de lo legislado como de lo acordado. El Gobierno presenta la medida como una suspensión del pago hasta el 1 de enero de 2012, fecha que se sitúa más allá de la presente legislatura y que no ofrece garantías de pago, ya que los impedimentos legales que esgrimen para no pagar este año pueden darse perfectamente el año que viene. La negativa a pagar lo adeudado crea además un agravio comparativo con el resto de empleados públicos de la Administración regional, que han recibido íntegra la subida pactada el mismo año 2008.

La Federación de Enseñanza de CCOO rechaza esta acción que no sólo supone un descuento en los ingresos, sumándose al sufrido el año 2010 y prorrogado para 2011, sino que conlleva un desprecio de los acuerdos alcanzados y un intento de vaciar de contenido la negociación colectiva de los empleados públicos. Por ello pide a la Consejería que convoque a los representantes de los trabajadores para informar de los problemas existentes y de las medidas previstas e intentar negociar una solución global que no lesione los derechos de los trabajadores ni la calidad del servicio educativo. También pide que se busquen medidas alternativas y se convoque una mesa de negociación para hacer efectivo el pago de lo adeudado con carácter inmediato y para que en el año 2012 se produzca la consolidación del incremento pactado con efectos de 1 de enero de 2011.



Pasado, presente y futuro en la enseñanza privada

LA NUEVA consellera de Enseñanza, Irene Rigau, tomó posesión del cargo. Perfecta conocedora del mundo de la educación, nunca escondió sus profundas convicciones, en numerosas entrevistas, declaraciones y foros. En plena campaña, comprometió plenos conciertos para la Secundaria postobligatoria privada, en el menor plazo posible, y amplias ayudas para el infantil privado. Bendijo los conciertos para las escuelas de élite, incluso para aquellas que seleccionan al alumnado por sexo. Su modelo educativo no es, por supuesto, el de CCOO, coeducativo y basado en la integración no sólo en lo lingüístico sino también por clase, origen, sexo o cualquier otra condición humana.

Recién nombrada, la primera medida ha sido el cambio de nombre de la Consejería, que pasa nuevamente de Educación a Enseñanza, fiel reflejo de una voluntad de devolver a las familias el papel de primer agente educador y al deseo de adelgazar a la escuela de las múltiples tareas que ésta ha ido asumiendo ante la imperante desconciliación de la vida laboral y familiar.

A continuación, ha lanzado la idea de regresar a las 5 horas lectivas en la enseñanza pública lo cual, de no mediar variaciones improbables en la privada, nos retrotraería a la situación anterior, abandonando la idea de una doble red de centros en condiciones de igualdad: gratuidad, equidad, mismo horario, no discriminación y no selección del alumnado... Propone también medidas de analogía... pero inversas, esto es, de la pública respecto a la privada; por ejemplo, el aumento de las horas lectivas en pública, dado que las actuales son, sobre todo en Secundaria, "un lujo que no nos podemos permitir" (sic). En todas las medidas, se funde una apuesta ideológica por la enseñanza privada con la imposición de unas fuertes restricciones presu-

puerarias para todos (salvo para las empresas privadas, por supuesto).

En los próximos cursos se completará el crecimiento de alumnado en Infantil y Primaria y comenzará un incremento de entre 150.000 y 180.000 alumnos en Secundaria. Estas cifras son, por supuesto, sólo contabilizando los alumnos que ya están en el sistema, esto es, sin contar con ningún repunte en inmigración ni con la reincorporación de jóvenes desempleados que deseen completar o mejorar su formación.

En el horizonte, no se advierte planificación alguna de aumento de la enseñanza pública, de donde se deduce un elevado crecimiento para la privada concertada, nuevamente por razones ideológicas y económicas: con un mayor número de horas por docente, menores plantillas, mayores *ratios* alumnos-profesor, sin inversiones en suelo, inmuebles, equipamientos y mantenimiento, la privada sigue siendo la gran baza ahorradora a jugar y más en estos tiempos de crisis. Claro está que los bajos costes que genera a la Administración, los pagan otros: los padres mediante cuotas y los profesores mediante horas, sobreesfuerzo y, en definitiva, salud.

Cercana ya la homologación salarial con la pública en julio de 2012 -empañada por los recientes e infames recortes del 5'3% en primaria y del 7'2% en ESO- y aprobada en la LEC la homologación de condiciones de trabajo para el 2017, nos tememos que la voluntad política de hacer repercutir la crisis sobre los trabajadores desemboque en un nuevo incumplimiento de la legalidad vigente y en la demora en el calendario de homologación. La consellera, tan explícita siempre en sus intenciones, ha eludido hacer público su compromiso con nuestras legítimas reivindicaciones y con el cumplimiento de la ley. Sin novedades. Los derechos o se luchan o se pierden. El futuro o es nuestro o es negro.



CCOO denuncia que no se negocie la oferta de empleo docente

A PESAR de la petición realizada desde CCOO, la Consejería de Educación no ha convocado, como es preceptivo, a la Mesa sectorial para negociar la oferta de empleo público docente y despejar las dudas existentes sobre la "tasa de reposición".

Este año corresponde convocar las oposiciones en el Cuerpo de Maestros, pero la Federación de Enseñanza de CCOO entiende que, al ser el último año del proceso transitorio de acceso a la función pública docente, sería necesario, para igualar las convocatorias, convocarlas también en Secundaria y otros cuerpos.

Este curso el número de interinos en vacante completa, descontando las medias jornadas, es superior a 2.000 en todos los cuerpos (Infantil/Primaria y Secundaria), a lo que hay que sumar las 770 jubilaciones LOE y el resto de jubilaciones ordinarias voluntarias, obligatorias y por incapacidad.

Para poder situar la tasa de temporalidad en el margen comprometido del total de empleo, la oferta de empleo tendría que rondar las 1.800 plazas en el Cuerpo de Maestros y a 1.200 plazas en Secundaria y otros cuerpos. Asimismo, CCOO denuncia el continuado crecimiento que han experimentado en los últimos años las vacantes a media jornada. Así, este curso casi el 25% del total de vacantes ofertadas a interinos del Cuerpo de Maestros han sido parciales, y en el Cuerpo de Secundaria el porcentaje se eleva al 46%.

La Consejería enmascara de este modo las necesidades reales de plantilla de los centros públicos, dividiendo jornadas completas en mitades, engañando así a quienes pretenden obtener una plaza como funcionarios docentes, dado que las plazas a media jornada no se convocan. En CCOO exige al Gobierno regional voluntad política para cumplir el compromiso de situar la tasa de temporalidad en el 5% del total de empleo, tal como establecen la LOE y el Acuerdo de 19-M.



Oferta menguante en las oposiciones docentes

CCOO de Extremadura se opone frontalmente a que la oferta de la Consejería de Educación de plazas para las oposiciones de maestros sea sólo el 30% de las jubilaciones tal y como ha anunciado la consejera de Educación. El sindicato sostiene que se trata de un número ridículo y sólo sirve para aumentar la inestabilidad en el sistema educativo.

Esta oferta es contraria a los acuerdos suscritos con los sindicatos y al Estatuto Básico del Empleado Público, que exige una estabilidad en las plantillas superior al 92%.

Por otra parte, sorprende que la consejera remita al mes de mayo o junio el momento de la convocatoria con el desglose de las plazas por especialidades. Esto significa que un opositor que lleve meses preparando una especialidad determinada puede encontrar en ese momento que hay convocatoria para esta especialidad o que el número de plazas es muy pequeño. La Federación de Enseñanza de CCOO denuncia que con este anuncio la Consejería frena la calidad educativa, con plantillas inestables y escasas para alcanzar el éxito escolar, a pesar de que esté a punto de aprobarse la nueva Ley de Educación para Extremadura que requiere de una plantilla estable y renovada.

El sindicato exige la convocatoria de la Mesa Sectorial de Educación para negociar una oferta adecuada en cantidad y calidad a las necesidades de la educación.

Peligra el empleo de los monitores de actividades complementarias

MÁS DE 500 monitores y monitoras de actividades formativas complementarias se concentraron en Mérida convocados por CCOO contra el nuevo decreto que recorta las actividades complementarias y alrededor de mil puestos de trabajo dedicados a estas acciones formativas en centros extremeños.

Con esta movilización se exige a la Consejería de Educación que negocie con los agentes sindicales un nuevo programa de actividades sin que para ello sea necesario la reducción del número de monitores y actividades. Los 1.710 monitores de actividades extraescolares temen por sus puestos de trabajo porque la Consejería quiere modificar el programa de estas actividades en unos términos que probablemente supondrán la reducción de actividades y del número de trabajadores. Para CCOO el programa se puede modificar en aras de hacerlo más eficaz y eficiente para la Administración, lo que no debe traducirse en una disminución de actividades.



Desmontando mitos

Inmaculada Echeverría

Responsable de Comunicación CCOO Irakaskuntza

A VECES suele suceder que salimos de casa por la mañana con nuestra suerte de ideas y pensamientos claros sobre la vida en general y que volvemos casi de noche, cansados, con ganas de apagar ya el cerebro y con nuestra suerte de ideas y pensamientos claros *tocados, trastabillados, remodelados...*

Algo así nos pasó a unos cuantos el pasado 26 de enero, cuando el poeta y catedrático de Historia de la Literatura de la Universidad de Granada, Luis García Montero, y la periodista y profesora de la Universidad del País Vasco, Lucía Martínez Odriozola, nos regalaron una tarde espléndida tratando un tema mítico: la literatura y la educación.

El primer mito o tópico que se nos cayó fue de carácter más bien folclórico. Luis, andaluz, ejerce un talante sobrio, reservado, firme, pausado... Lucía, vasca, lució, luce y lucirá un salero, una espontaneidad y una enorme gracia que sólo pueden caber en una enorme mujer. Ambos con un nivel de profundidad en el tema y con una claridad en su exposición que, –a veces– también creemos contradictoria. Segundo mito caído.

El siguiente es más interno a la reflexión que impulsaron: la lectura no es meramente un hecho subjetivo, de uno y para uno. La lectura tiene valor en cuanto que sitúa al lector en el lugar del otro, lo reubica, le permite colocarse una especie de gabardina empática que le ayuda a entender la vida bajo prismas distintos y diferentes sensibilidades. ¿No es acaso este un fin claro de la educación? El mito de la lectura individual como placer subjetivo daría paso a la reivindicación del carácter educativo de la lectura en cuanto nuevo contrato social.

¿Más mitos? Estudiar es una obligación, un imperativo social. No. Estudiar es un privilegio, una oportunidad de disfrute, un nutriente del alma que alienta el buen hacer de las personas. Los y las educadores tenemos que potenciar la lectura como fundamento de la educación.

¿Todavía más? La lectura de los clásicos es un aburrimiento para los alumnos. Son libros que quedan fuera de juego en los registros actuales de la juventud. No. El Quijote es el mayor libro de aventuras...

Y así podríamos seguir desmontando unos cuantos mitos más, pero el espacio se acaba y no me podría perdonar no gastar un par de líneas en agradecer a Luis y a Lucía el formar un combinado mítico. Una parte de poesía, una de realidad, un chorro de simpatía y dos cubitos de profundidad. Se sirve por la tarde, en compañía, se bebe despacio para saborear al máximo su lenguaje aromático, suave a los sentidos y directo a la razón.

El Gobierno regional esquilma al profesorado de la pública

Desde 2009 el Gobierno del PP de Madrid viene aplicando a los sueldos del profesorado recortes adicionales a los que establece el Gobierno central. En 2009 y 2010 congeló el complemento específico a los 50.000 docentes de la enseñanza pública no universitaria

ADEMÁS, en 2010 dejó de pagar un tercio de la indemnización comprometida al profesorado que se acogió a la jubilación voluntaria anticipada, aproximadamente una media de 6.000 euros menos por docente. Este año les abonará 0 euros (12.000 euros menos de los acordados y cobrados por quienes se jubilaron en 2008) como complemento a la gratificación por jubilación LOE que mantiene el Ministerio de Educación.

Esperanza Aguirre gobierna despreciando los compromisos adquiridos con el profesorado, tomando decisiones unilaterales y contradictorias, y aplicando una política educativa selectiva y centrada en provocar una imagen mediática impactante, aunque sin efectos prácticos verificables sobre el progreso en el aprendizaje significativo de los estudiantes.

En 2006 Aguirre firmó con los sindicatos de la enseñanza un acuerdo sectorial, que aún manteniendo algunas materias pendientes de la continuidad de la negociación (tutorías, permisos y licencias y reducción lectiva de los mayores de 55 años), regula las condiciones de trabajo y salariales. Entre esas condiciones figuraba una cláusula cuyo contenido y alcance podríamos incluir dentro del concepto de ultraactividad. Aguirre se comprometía a mantener lo pactado y a negociar con los sindicatos, tanto lo no pactado, como la renovación de lo pactado. Sin embargo, el profesorado debe saber que el Gobierno del PP incumple lo pactado y actúa sin informar, sin negociar y sin pactar las materias que contiene aquel Acuerdo Sectorial.

Entre los muchos incumplimientos y actuaciones unilaterales del PP figuran la

aplicación de los recortes del Gobierno central y los recortes propios y añadidos a los anteriores de la presidenta Aguirre: la congelación del complemento específico en 2009, 2010 y 2011, el abono solamente del 90% de ese complemento recortado en las pagas extraordinarias de 2009, 2010 y 2011, la deuda de un tercio de la gratificación por jubilación anticipada LOE a los compañeros y compañeras que el 31 de agosto de 2010 decidieron ejercer su derecho a esa jubilación voluntaria, la previsión de no aportar ni un euro adicional a la gratificación por jubilación anticipada LOE 2011.

Esto significa que Esperanza Aguirre ha bajado el poder adquisitivo del profesorado madrileño un 5% cada año, además de lo decretado por el Gobierno central; en 2009 lo deshomologó respecto al profesorado de otras comunidades autónomas, empobreciéndolo en aproximadamente 1.700 euros año por docente.

En total, al colectivo docente se le han quitado 85.000.000 de euros en 2010 y 2011, lo que eleva el recorte a 5.100 euros a cada docente en los tres años (250.000.000 de euros al colectivo del profesorado en activo). La cantidad global es aún mayor si se suman los 6.000 euros que dejó de pagar como gratificación por la jubilación anticipada LOE a los cerca de mil docentes que ejercieron ese derecho el año 2010 y los 12.000 euros, que no abonará a los más de mil docentes que pueden ejercer su derecho a dicha jubilación anticipada en este año 2011.

Sumando los recortes de los tres últimos años al profesorado, la cantidad asciende a 268.000.000 de euros.

CCOO rechaza el anteproyecto de la ley sobre convivencia

CCOO ha expresado su oposición a la Ley sobre la convivencia porque "su contenido y su forma de presentación demuestran que, una vez más, la Consejería utiliza de forma propagandística la educación". En la propia exposición de motivos del anteproyecto de Ley se reconoce que no hay motivos de alarma, ya que los expedientes disciplinarios abiertos no llegan al 1%. El sindicato ha presentado una enmienda a la totalidad de la Ley y el pasado 24 de enero abandonó el pleno del Observatorio de la Convivencia Escolar en protesta por la actitud de Educación que pretendía dar el visto bueno a un dictamen favorable al anteproyecto.

CCOO argumenta que una ley que pretende mejorar la convivencia en los centros debe partir de las aportaciones reales de todos los miembros de la comunidad educativa. También alega en contra que se trata de una norma de una ley de carácter punitivo y sancionador que no contempla ninguna estrategia preventiva, regula de forma parcial los derechos y deberes del alumnado y no establece mecanismos reales para dar respuesta a la diversidad cada vez mayor en las aulas: disminución de las ratios, dotación de especialistas para hacer apoyos o desdobles... Asimismo, CCOO considera que la Consejería utiliza la ley para regular lo que se denomina "participación directa de las familias en la enseñanza y en el proceso educativo". Todo indica, según el sindicato, que se pretende dar cobertura a la consulta sobre una cuestión que ya introdujo auténticos conflictos de convivencia en los centros: el decreto del plurilingüismo. En el fondo, esto supone anular los órganos de participación en el gobierno de los centros, para sustituirlos por métodos pseudodemocráticos de participación directa.

Por último, el sindicato entiende que es necesario compatibilizar el horario para atender a las familias, pero nunca implicando un incremento ni desregulación de la jornada laboral del profesorado.

Acuerdo sobre elecciones sindicales en el sector público

El día 18 de mayo se celebrarán las elecciones sindicales en el sector público de Navarra, según un acuerdo adoptado por los sindicatos con representación en la mesa general, CCOO, UGT, AFAPNA, ELA y LAB. Las elecciones autonómicas y municipales será el 22 de mayo

EN ENSEÑANZA pública, más de 8.000 docentes estarán llamados a las urnas, en un año decisivo para la negociación de la prórroga del Pacto educativo en Navarra, cuya vigencia termina con el presente curso.

Este pacto, suscrito en marzo de 2007 por CCOO, STEE-EILAS, AFAPNA, CSIF y UGT ha supuesto la creación de más de 850 puestos de trabajo docentes, gracias a las medidas introducidas en materia de plantillas: reducción del horario lectivo del profesorado, incremento de las reducciones por tutorías, apoyos a la diversidad en todas las etapas, apoyos a equipos directivos y reducción de la docencia directa a partir de los 55 años, fundamentalmente.

También se ha conseguido la consolidación de 2600 puestos de trabajo en ofertas públicas de empleo a docentes y la reducción de la temporalidad en más de 20 puntos sobre los datos de 2007.

Pero hay todavía muchas medidas pendientes por implantar de este pacto: la reducción de la jornada lectiva en Infantil y Primaria a 22 sesiones, la regulación de la normativa de la autonomía de los centros para establecer diferentes modelos de jornada flexible, la transformación de los IESOs en IES o la inclusión de personal de intervención social en los centros con más de 10% de alumnado extranjero, entre otras.

CCOO seguirá luchando a favor de las medidas pendientes y para que se trasladen a la normativa las medidas ya implantadas en materia de jornada y horario. El sindicato exige al Departamento de Educación que se prorrogue el Pacto Educativo hasta su total cumplimiento y el compromiso de que en los próximos cursos no se retroceda en las medidas pactadas.

También está pendiente el cumplimiento del acuerdo en la Mesa general

de función pública para los años 2010 y 2011 firmado en marzo por CCOO, UGT y AFAPNA con la Administración navarra, que garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos para los años 2010 y 2011.

El Gobierno ha anunciado que incumplirá el acuerdo y que no habrá cláusula de revisión salarial en enero de 2012. Teniendo en cuenta la rebaja salarial aplicada en junio de 2010 y la subida del IPC en Navarra (del 2,8 para el 2010) la pérdida del poder adquisitivo para los docentes podría alcanzar el 10%

CCOO reconoce que en un contex-

to de descrédito del trabajo sindical, el envite electoral del 18 de mayo se presenta complicado. "A pesar de los acuerdos pactados, la experiencia demuestra lo difícil que resulta hacer que se cumplan, y el trabajo que esto supone", añade. Tras recordar que algunos sindicatos "se han ahorrado todo este esfuerzo, pues llevan años sin firmar ningún acuerdo", subraya que CCOO "tiene por delante en los próximos meses la responsabilidad de trabajar por la prórroga del pacto en Navarra y exigir al Gobierno el cumplimiento de todos los acuerdos".


LA RIOJA

El día 15 se celebrarán elecciones sindicales en el Gobierno regional

EL PRÓXIMO 15 de los empleados públicos de La Rioja está llamados a las urnas para elegir a sus representantes en la Junta de Personal de Servicios Generales y en el Comité de Empresa de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Nos gustaría que el empleado público riojano perciba en CCOO la capacidad de trabajo, de presencia en los centros, de negociación, de movilización y de coherencia.

Con la implantación de las medidas de recorte, el Gobierno riojano ha incumplido el acuerdo-convenio necesario recuperar para evitar un retroceso serio de las condiciones de trabajo de los empleados y el deterioro de los servicios públicos.

Es imprescindible reforzar los servicios públicos, cuestionados por la voracidad de los especuladores y los merca-

dos que, como se deduce de declaraciones del PP, del gobernador del Banco de España y del presidente de la CEOE, lo pondrían todo en manos privadas para gestionarlo con más eficacia.

También es preciso recuperar en todo su contenido el acuerdo-convenio 2008-2011 para los empleados públicos, incluida la garantía salarial, el complemento a las IT y acción social, la carrera y el desarrollo profesional, la jubilación parcial de los funcionarios, el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, que las empresas de trabajo temporal no entren en nuestra comunidad autónoma –no al trabajo precario–, reforzar los servicios públicos, en ningún caso privatizarlos, y fomentar la transparencia en la política de personal de la CAR, con oposiciones, concursos y traslados limpios.



Sexenios y plantillas, sin acuerdo

LA CONSELLERIA de Educación ha publicado la nueva orden que regulará las plantillas de Secundaria, Bachillerato y FP en los próximos cursos sin acuerdo de la Mesa sectorial. Tras la denuncia unilateral formulada por la Administración a finales de septiembre y ratificada por el gobierno valenciano el 1 de octubre, se convocaron dos mesas de negociación donde la Administración no fue capaz de explicar los motivos por los cuales había denunciado el acuerdo. Una vez publicada la nueva orden, la FE CCOO PV exige responsabilidades políticas de los responsables de la Dirección general de Ordenación y Centros, puesto que el documento es idéntico al denunciado. La única salvedad es que se establecen los recortes en los desdobles de los grupos de los diferentes ciclos de FP pero se mantienen los criterios susceptibles de provocar esos desdobles.

CCOO PV no entiende esta postura de la Administración educativa, que es capaz de romper un acuerdo con las organizaciones sindicales, que tardó dos años en gestarse, para emitir, esta vez sin

acuerdo, una Orden que utiliza los mismos criterios.

La nueva orden de sexenios, fruto también de la ruptura del acuerdo entre la Administración y las organizaciones sindicales, ha sido ya publicada en el DOCV. En ella se establece la formación que a partir de ahora deberá realizar el profesorado para poder adquirir un sexenio.

La FE CCOO PV ha denunciado la irregularidad de esta nueva orden que no permite que los docentes se formen en aquello que les interesa sino que la Conselleria establece en qué se deben formar y con quién. Todos aquellos docentes que estén en los últimos tres años de su sexenio podrán acogerse, de forma transitoria, a la antigua regulación para conseguir el cobro del complemento retributivo por formación. Ambas órdenes han sido recurridas ante los tribunales por la FE CCOOPV por considerar que dejan sin efecto los acuerdos previos firmados por la Conselleria y los sindicatos y porque no están establecidos en ellas los periodos de denuncia.

La Conselleria mantiene una oferta de ocupación pública docente ridícula

COMO informó la Conselleria en la reunión de la Mesa sectorial, la oferta de ocupación pública docente para este año 2011 será de 110 plazas. La distribución de estas plazas será: 10 para la especialidad de Servicios a la Comunidad; 20 de Física y Química y 80 de la especialidad de Primaria. CCOO PV destaca que la Administración se ha limitado a informar de la oferta a las organizaciones sindicales y no ha negociado ningún término de la oferta.

La Conselleria también ha informado que estima que pueden matricularse entre 10.000 y 12.000 aspirantes y por lo tanto, dado que se trata de una cifra

muy alta, pretende avanzar la realización de la oposición al mes de abril. Esta pretensión choca con una cuestión de plazos, puesto que el decreto de oferta de ocupación pública docente tiene que ser aprobado por Hacienda para que posteriormente sea aprobado por el Consell.

Por último, queremos destacar nuestra decepción, por lo que no apoyamos esta ridícula oferta de ocupación, que no se corresponde con las necesidades del sistema. Estamos, en definitiva, ante otra muestra más de la absoluta falta de planificación educativa de la Administración valenciana.



Manipulación política en las nóminas de los empleados públicos

LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CCOO ha denunciado la grave manipulación política que el director general de Recursos Humanos realiza bajo su responsabilidad sobre las nóminas de los empleados públicos.

Con motivo del recorte del 5% en la nómina de los empleados públicos como resultado del plan de ajuste de Zapatero, la Consejería de Educación incrementó sin previo aviso las retenciones del IRPF en nóminas, por cuyo efecto el importe real del recorte aumentaba en su cantidad final. Se trata de una forma malintencionada de agravar el coste de este recorte para alimentar el rechazo de los ciudadanos contra el Gobierno central socialista.

Este mes se ejecuta la reducción de 75 euros en las nóminas de docentes en aplicación de la Ley de Medidas Extraordinarias 5/2010 promulgada por el Gobierno de Valcárcel. Al contrario que en el recorte de Zapatero, en Murcia la reducción viene acompañada de una bajada de las retenciones antes aumentadas, de manera que la nómina apenas se reduce o puede incluso verse algo incrementada, con lo cual se disimula el recorte del Gobierno regional.

Los empleados públicos pueden llevarse otra sorpresa en la declaración de renta posterior debido a estas oscilaciones en sus retenciones.

La Federación de Enseñanza de CCOO denuncia esta práctica de control partidista interesado por el Gobierno regional de Murcia sobre las medidas de recorte propias y ajenas, y la intencionalidad con que manipula las nóminas de los empleados públicos.

Exigimos al consejero de Educación, Constantino Sotoca, una aclaración de estos hechos y un mayor rigor objetivo en el tratamiento de conceptos objetivos que no deben ser manipulados para provecho partidista.

LO QUE AYER ERA FUTURO HOY ES REALIDAD

Editorial Ediba Europa EON, con más de 15 años de liderazgo en la generación de contenidos útiles para que el docente los aplique día a día en el aula, adelanta el futuro de la Educación.

Ediba Digital hace realidad la imaginación de muchos docentes, poniendo a su disposición contenidos educativos digitales de alta calidad para afianzar la Escuela 2.0.

Navega por Ediba Digital y conoce como puedes cambiar la forma en que trabajas. Sorpréndete con los contenidos para Educación Infantil, Primaria, Especial o Inglés. Imagina a tus alumnos en esta realidad. Traspasa tu límite.

Ediba Digital, la más alta y avanzada tecnología a disposición de la Educación.

Suscripción
a precios promocionales

MAESTRA
INFANTIL

1^o y 2^o curso
Primaria

EDUCACIÓN
ESPECIAL

The teacher's
Magazine

EDIBA
DIGITAL

www.edibadigital.com



ABRIL
1, 2 y 3
2011

25º CONGRESO INTERNACIONAL
DE EDUCACIÓN PARA DOCENTES DE
INFANTIL, PRIMARIA Y ESPECIAL

niños nuevos
SOLUCIONES NUEVAS

PEDAGOGÍA Y ARTÍSTICAS

Madrid. Colegio La Salle
Nuestra Señora de las Maravillas.

Las nuevas tecnologías aplicadas a las actividades diarias en los centros ordinarios y en los centros especiales de educación. Talleres específicos de Pizarras Digitales. Talleres de narración, música, danza e integración de las artes.

Síguenos en:



CONSULTAS: Correo electrónico: 25congreso@ediba.com
Tel./Fax: (34) 91 7714197 Horario de 13:00 a 19:00 hs.

NUEVOS CUPOS
PARA
ESTUDIANTES

www.capacitar.ediba.com

SUSCRÍBETE A NUESTRAS REVISTAS

Si nos envías este cupón con tus datos, la suscripción a la revista que elijas tan solo te costará 40 € + 6 € en gastos de envío.

Deseo suscribirme por 12 números y por sólo 40 € a la/s revistas que señalo.
(+ 6 € en gastos de envío)

Maestra Infantil (40 €)

Maestra de Primaria (40 €) The Teacher's Magazine (40 €)

Ahora puedes suscribirte por 6 números a
la revista Educación Especial por sólo 20 €.
(+ 3 € en gastos de envío)

Educación Especial (20 €)

Si eliges más de una revista, a la hora de realizar el pago simplemente suma el valor de suscripciones que realices + los gastos de envío.

TE - ENERO

Nombre (*) (si no es persona física, especificar el nombre de la persona que recibirá el paquete)

NIF (*) Deseo recibir factura

Dirección (*)

C.P. (*)

Población (*)

Provincia (*)

Teléfono (*)

e-mail

Profesión

Fecha de nacimiento

(*) Campos obligatorios

Forma de pago:

Envío giro postal o cheque nominativo a Ediba Europa EON S.L. por valor calculado de mi pedido arriba especificado.

Si eliges más de una revista,
a la hora de realizar el pago
simplemente suma el valor
de suscripciones que realices,
+ los gastos de envío.

Realizo transferencia bancaria o ingreso en cuenta a favor de Ediba Europa EON S.L. por el valor calculado arriba especificado, a C/C nº. BBVA 0182 0867 3302 0154 2454 indicando en el concepto de la misma el nombre y apellido del cliente. Envía justificante de la transferencia al e-mail: suscripciones@ovejer.com o al fax 917155875 para agilizar el envío de la suscripción.

Fotocopia o recorta este cupón y mándalo a EDIBA EUROPA EON, S.L., C/ Atenas 2, oficina L, 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid; por e-mail a: suscripciones@ovejer.com o por fax al 917155875.

La respuesta a este cupón es voluntaria y los datos que nos facilites serán incorporados a nuestro fichero de clientes y amigos de nuestras revistas, y serán utilizados para la tramitación de la solicitud y comunicaciones de nuevas publicaciones y productos de esta Editorial. Si deseas acceder, rectificar o cancelar tus datos en todo lo referente a la Ley Orgánica 15/1999, del 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, dirígete por carta certificada al responsable de Servicio al Cliente, C/ Atenas 2, oficina L, 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid.

Recuerda: Cupón válido hasta dos meses después de la fecha impresa en este cupón.

Suscríbete a nuestras revistas con un 15% de descuento sobre el precio de portada.

También, puedes beneficiarte con las ofertas y sorteos que regularmente celebramos, afiliándote al club de socios Ediba desde nuestro sitio web: www.ediba.com

A través del mismo, también podrás solicitar nuestra **caja maestra** para coleccionar tus revistas de forma práctica y ordenada.



www.ediba.com



ATLANTIS Hogar

El mejor seguro del hogar con los
servicios más innovadores

Contrátalo ahora y consigue...



SEIS



MESES



GRATIS

Promoción válida hasta el 30.04.11. Puedes consultar las condiciones de la promoción en www.atlantis-seguros.es o personalmente en nuestras oficinas.



ATLANTIS
Protección Docentes

Te protege frente a todos los
riesgos de tu actividad docente

por sólo 42€

- Responsabilidad civil profesional, defensa y reclamación
- Asistencia psicológica telefónica
- Servicio telefónico de asistencia domiciliaria
- Seguro de accidentes
- Asistencia en viaje

Infórmate en nuestras oficinas o en el **901 500 400**

Y también en

educatlantis
sobresaliente en protección

www.atlantis-seguros.es/educatlantis