

T.E.

CCOO
enseñanza

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

NÚMERO 323. MAYO DE 2011

www.fe.ccoo.es



La universidad en tiempo de crisis

Rechazo a los recursos del Gobierno
contra las oposiciones docentes



ENTREVISTA
Mercedes
Chacón

Editorial

ILP: en la enseñanza también hay razones

José Campos Trujillo 3

Miscelánea 4

Noticias 5

Jornada de debate sobre la FP 7

Entrevista

Mercedes Chacón

“La novedad del modelo de ayudas universitarias es la beca salario” 9

Iniciativa legislativa popular

ILP: medio millón de firmas por el empleo estable
Fernando Lezcano 19

Presupuestos

El gasto educativo de los ayuntamientos Juan Martínez 20

Pública

Diferencias entre las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social Luis Castillejo 22

Formación

Reconocimiento de actividades de formación entre las comunidades autónomas José Pineda 23

Juventud

El valor de educar en la diversidad desde la infancia Belén de la Rosa 24

Consultas jurídicas Carmen Perona 25

Formación sindical

Responsabilidad electoral Rafael Domenech 25

Libros 26

Internacional

El fin de la democracia Pedro González 27

Cultura

Viaje a los sentidos Víctor Pliego 27

Mujeres

La universidad y los planes de igualdad Esther Muñoz 26

Crónica bufa

Trino Luis Alfonso Iglesias Huelga 26



TEMA DEL MES

La universidad en tiempo de crisis



¿Qué se esconde detrás de la modernización de las universidades?

Mª José Saura Agel 11

Público, privado y buen gobierno de la universidad

Juan Torres López 12

Gobernanza y democracia

Josep Ferrer Llop 14

Crisis y fragmentación de plantilla en el PAS

Juan José Bravo 15

La lenta modificación de la protección social del PDI funcionario

Ricardo Morón Prieto 17

Dudas sobre el programa AHELO o el PISA para la educación superior

María Luisa Sánchez Simón 18



Ha coordinado el Tema del Mes:

Mª José Saura, *Secretaría de Universidad FE CCOO*

ACTUALIDAD

T.E.

Cantabria 29	Castilla-La Mancha 31	Galicia 32
Asturias 29	Cataluña 31	Madrid 33
Castilla y León 30	Euskadi 32	País Valencià 34
Aragón 30	Extremadura 32	Murcia 34

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: Iñaki Aldako • Galicia: Elena Álvarez
- La Rioja: Ana Marañón
- Madrid: Gabriel Montes • Melilla: Ricardo Jimeno
- Murcia: Pedro E Riquelme
- Navarra: Maitte 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.

ILP: en la enseñanza también hay razones



José Campos Trujillo
Secretario General
FE CCOO

CCOO y UGT hemos recurrido a la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por el Empleo Estable y con Derechos para neutralizar los elementos negativos esenciales de la reforma laboral. En los diez meses desde su aprobación hemos visto que con esta reforma ni se crea empleo ni estabilidad laboral. Por el contrario, al abaratar el despido ha facilitado la destrucción de decenas de miles

de puestos indefinidos, empeorando condiciones laborales al facilitar los cambios sustanciales de las mismas.

La Iniciativa es una proposición de ley que apuesta de verdad por la superación de la crisis mediante un cambio de modelo económico que solamente puede venir de la investigación y la innovación que creen nuevas bases tecnológicas y mediante la mejora de la cualificación de los trabajadores mediante una formación de más calidad.

La mayoría de estas cuestiones afectan de forma directa a una parte muy importante de los servicios socioeducativos. Destacan especialmente en nuestro ámbito, los artículos 5 y 6 de la ILP que pretenden una mayor limitación a los abusos de los contratos por obra o servicio y el encadenamiento de contratos temporales sucesivos, extendiendo esa limitación a las administraciones y organismos públicos, salvo las modalidades particulares contempladas de forma expresa en la ley de universidades.

En educación también nos jugamos mucho con el éxito de esta ILP no solamente porque nuestros problemas son los mismos que los del resto de la ciudadanía, sino también porque la propia enseñanza recuperará el papel de prioridad en la sociedad

Entre otros aspectos, CCOO ha denunciado la discriminación del personal docente e investigador, al ser específicamente eliminado de los efectos de esas limitaciones, condenando a muchos de nuestros jóvenes más brillantes a una permanente inestabilidad.

La ILP contempla también la prohibición de acudir a la contratación de servicios con empresas de carácter temporal en el sector público, salvo situaciones eventuales claramente delimitadas. La generalización de dicha contratación de estas empresas, su uso para atender cualquier tipo de empleo y la posibilidad de acudir a las mismas, usurpando el papel de las bolsas de empleo y subvirtiendo los principios de contratación en la función pública, ha sido uno de los elementos específicos vinculados con la reforma laboral.

Por todo ello hago un llamamiento a las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza para su firma y apoyo individual a la Iniciativa Legislativa Popular. En educación también nos jugamos mucho con el éxito de esta iniciativa no solamente porque nuestros problemas son los mismos que los del resto de la ciudadanía, sino también porque la propia enseñanza recuperará el papel de prioridad de la sociedad si nuestra propuesta alcanza sus metas.

Elecciones y educación

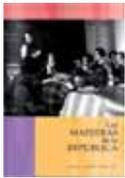
EL PRÓXIMO día 22 de mayo se celebran elecciones en numerosas comunidades autónomas y en todos los municipios. Los gobiernos autonómicos son responsables de las políticas y la inversión educativas en su ámbito territorial y los ayuntamientos desempeñan, o tendrían que desempeñar, una importante función porque las ciudades educan en sí mismas y constituyen el marco natural de la formación de los futuros ciudadanos.

El gasto educativo de las comunidades representa algo más de la mitad del total español, por lo que las elecciones pueden decidir el carácter más o menos prioritario que se otorgue a la educación. Nos preocupan algunos de los “mensajes” que se han lanzado durante la precampaña electoral, como el “copago educativo”, planteado por el presidente murciano, o el bachillerato diferenciado, de la presidenta madrileña. Por eso, en vísperas electorales, nos reiteramos en la necesidad de un Pacto de Estado sobre la Educación que otorgue más homogeneidad al conjunto de nuestro sistema educativo.

Por otra parte, la educación es un elemento central para superar la crisis. No lo decimos solamente nosotros: el último informe del progreso sobre educación y formación de la Comisión Europea insiste en que los estados, en nuestro caso las comunidades autónomas, deben mantener o mejorar los presupuestos educativos, que, sin embargo han descendido en todas ellas en 2011. Al mismo tiempo, la Comisión ha lanzado otros mensajes de alarma como la estrecha relación entre el abandono escolar y la elevada tasa de paro juvenil, elementos íntimamente relacionados si se quiere crear un empleo estable y sostenible.

En cuanto a los municipios, la difusa normativa propicia un marco de actuación esencialmente voluntarista, lo que favorece diferencias de compromiso en el gasto educativo. Urge, por tanto, una profunda reflexión sobre el papel que deben desempeñar en la educación las corporaciones locales.

Una unidad didáctica para recordar el compromiso de las maestras de la República



“Las maestras de la República” es el título de una unidad didáctica realizada por las responsables de las Secretarías de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CCOO, FET-UGT y STEs-i con la que se pretende rescatar del olvido a aquellas mujeres que, desde su oficio de docentes, rompieron moldes. En la unidad didáctica, destinada al alumnado de Secundaria, Bachiller y FP, se resaltan los valores que aportó la República en el ámbito educativo y se hacen visibles las aportaciones de las maestras que se comprometieron con su proyecto para modernizar la enseñanza.

Cien IES catalanes participan en un programa para evitar estereotipos sexistas

Cien institutos catalanes participarán en el programa experimental *No seas Manolo, no seas Maripili* que impulsa la Universitat Pompeu Fabra para evitar que las nuevas generaciones de hombres y mujeres reproduzcan comportamientos estereotipados. Con esta campaña se pretende formar a profesores de Secundaria para que promuevan actitudes entre sus alumnos que eviten la perpetuación de los estereotipos de género y del modelo masculino imperante. El *síndrome del Manolo* es el que sufren los hombres que desarrollan actitudes prepotentes por miedo al fracaso, mientras que el *síndrome Maripili* es el que tienen las mujeres que deforman su identidad por miedo al rechazo en una sistema masculino.

Campaña de CCOO para asesorar en materia de dependencia y jubilación

Comisiones Obreras (CCOO) ha comenzado la campaña Informayor que se prolongará el resto del año, para asesorar a los ciudadanos sobre la Ley de Dependencia, las pensiones y la protección social, según ha explicado el secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO, Julián Gutiérrez. La campaña va dirigida no solo a los mayores jubilados y pensionistas, sino también a los jóvenes que por algún tipo de accidente necesitan recurrir a la Ley de Dependencia, así como a las personas que prevén jubilarse próximamente. Ante las próximas elecciones, CCOO pedirá a todos los grupos políticos que expresen su compromiso con la continuidad de esta ley.

Rincón de citas

“Sí que empecé a notar la caída del trabajo hace dos años, cuando comenzaron a quitar aulas de acogida y algunos maestros de plantilla volvieron a puestos que estaban ocupando interinos. Y peor será si el Govern aplica los recortes de los que se está hablando. Hace dos décadas, los maestros podían pasarse tres años sin lograr un puesto de trabajo. Mejor que no volvámos a aquello”

Víctor Córdoba/ Maestro sustituto en Primaria

El Periódico de Catalunya 5/4/2011

“Estas son las causas principales, según los directores, de la crisis de la enseñanza media: las largas jornadas laborales de los progenitores, la desestructuración de las familias, la aplicación en las casas de un modelo educativo laxo, la tendencia al blindaje de los grupos adolescentes de amistad y la influencia de la recién fracasada época del dinero fácil en la pérdida de prestigio del estudio”

La Vanguardia 11/4/2011

Sin comentarios

“En las de ciencias sociales y humanidades cualquiera puede acabar la carrera aunque no sepa prácticamente nada ni haya leído un solo libro de arriba abajo”

Jordi Llovet/ Catedrático de Teoría de la Literatura y Literatura Comparada

La Vanguardia 4/4/2011

“El Plan Bolonia es una catástrofe. La derecha quiere suprimir las humanidades. En vez de pensadores quieren convertirnos en expertos que cumplan encargos que las élites plantean. Convertir la universidad en una empresa es mucho más peligroso que el fundamentalismo islámico”

Slavoj Žižek/ Filósofo

El País 1/4/2011



El Ministerio de Educación presentará su proyecto oficial de Estatuto del Personal Docente e Investigador

Al cierre de esta edición el Ministerio de Educación no había presentado aún su proyecto oficial de Estatuto del Personal Docente e Investigador, aunque se espera que sea antes de fin de mes

EL PRIMER borrador de Estatuto del Personal Docente e Investigador fue fruto de las negociaciones desarrolladas con los representantes sindicales dentro de la Mesa Sectorial de Universidades, paso preceptivo según el Estatuto Básico del Empleado Público. En el periodo inicial de consulta, se han pronunciado sobre su redacción tanto el Consejo de Universidades como la Conferencia General de Política Universitaria, así como la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas por medio de su Conferencia Sectorial de I+D y de su Comisión Académica Sectorial de las Universidades Españolas (CASUE). También se han recibido otras aportaciones a título individual o procedentes de grupos de profesores.

Una vez analizadas todas las propuestas y observaciones, y una vez revisada a través de la Comisión Mixta de Financiación la memoria económica que debe acompañar al Estatuto, el Ministerio propondrá un documento oficial definitivo de partida.

Así, el Estatuto del Personal Docente e Investigador iniciaría a finales de mayo su tramitación para convertirse en Real Decreto, atravesando una fase adicional de audiencia pública. Esta sería una nueva oportunidad para aportar sugerencias, a la que seguiría el preceptivo informe del Consejo de Estado y, finalmente, el debate y aprobación por el Consejo de Ministros.

El objetivo del Estatuto es delinear la figura del profesor moderno, adaptado a la nueva realidad de la Universidad y del Espacio Europeo de Educación Superior. Ofrece un nuevo marco normativo que recoge la diversidad y complejidad de las actividades que realiza actualmente un profesor universitario y que van más allá de la docencia (inves-

tigación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento).

Esta realidad compleja obliga a flexibilizar el concepto de dedicación y a favorecer la movilidad del profesorado, con el objetivo de reconocer al máximo sus méritos y avances, así como permitir actuaciones ambiciosas de atracción

de talento internacional. El Estatuto define con claridad a un profesor integral, facilita su movilidad entre universidades y centros de investigación públicos y privados nacionales y extranjeros y mejora los incentivos para el reconocimiento e impulso de la excelencia de sus actividades.

Una normativa única

CON EL ESTATUTO, se logrará que una normativa única recoja todas las bases del régimen legal que afecta al PDI, hoy dispersas en varias normas de diferente rango, y que supone un colectivo de más de 50.000 personas.

Se trata de un texto fundamental para lograr la contribución de las universidades al modelo económico basado en el conocimiento y su transferencia a la sociedad, tal y como propugna la Ley de Economía Sostenible.



OPOSICIONES SECUNDARIA Y MAESTROS

Líder en Aprobados con Plaza

CAMBIA LA OPOSICIÓN

Maestros	Secundaria y FP
EDUCACIÓN PRIMARIA EDUCACIÓN INFANTIL INGLÉS EDUCACIÓN FÍSICA EDUCACIÓN ESPECIAL INGLÉS Y LENGUAJE FRANCÉS	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA EDUCACIÓN CASTELLANA Y LINGÜÍSTICA EDUCACIÓN CASTELLANA Y LINGÜÍSTICA - MEXICA EDUCACIÓN CASTELLANA Y LINGÜÍSTICA - ARGENTINA INGLÉS I Y II FLOSOFÍA Y PSICOLOGÍA DIBUJO I Y II PROCESOS SANITARIOS ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS APLICACIONES INFORMÁTICAS

CURSOS

HOMOLOGADOS

Máster de Secundaria y Pedagógicos
 Inglés/Habilitación Lingüística
 Curso de Adaptación al Grado
 Cursos para Serenios y Traslados

Preparación:
Presencial
A distancia
On-Line

Una plaza es para TI

- ✓ para toda la vida
- ✓ un puesto de prestigio
- ✓ más de 29.000 €/año
- ✓ 2 meses de vacaciones

ABIERTO PLAZO DE MATRICULA

Inicio de clases en Octubre

magister tel. 902 99 55 97 www.magister.es

ANDALUCÍA - ARAGÓN - ASTURIAS - BALEARES - CANTABRIA - CATALUÑA - C. VASCA - C. VALENCIANA - EXTREMADURA - GALICIA - LA RIOJA - MADRID - CEUTA-MELILLA - MURCIA - NAVARRA - PAIS VASCO - E. VALENCIANA

Más de 52 años de experiencia y seriedad

CCOO rechaza los recursos que el Gobierno está realizando contra las convocatorias de oposiciones de Maestros

Ante la decisión del Gobierno central de recurrir ante los tribunales las convocatorias de oposiciones para ingreso en el cuerpo de Maestros, la Federación de Enseñanza de CCOO considera que se trata de una agresión sin precedentes a la enseñanza pública

LA REDUCCIÓN del número de maestros y profesores para los cursos próximos supone la renuncia definitiva de este Gobierno a la mejora de la calidad de la enseñanza pública y contradice en la práctica las declaraciones y los objetivos del Ministerio de Educación.

Para CCOO la posibilidad de suspender las oposiciones ya convocadas supone no sólo un mazazo a las aspiraciones de los opositores y opositoras (más de cien mil en todo el Estado), que pueden ver arrojado por la borda el trabajo y el esfuerzo realizado en los últimos meses por ellos y sus familias.

Esta decisión resulta más incomprensible cuando miembros del propio

Gobierno habían dado por buenos los criterios utilizados por las comunidades autónomas para el cálculo del número de las plazas ofertadas y, más aún, cuando las ofertas convocadas ya son, en muchos casos, muy escasas.

Por ello, la Federación de Enseñanza de CCOO ha convocado a todos los trabajadores y trabajadoras del sector y, especialmente, a los opositores y opositoras, a manifestar el rechazo a la decisión del Ejecutivo, asistiendo a las concentraciones que en los próximos días se convocarán en todos los territorios ante las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno.

Según la Abogacía del Estado, que

ha recurrido las oposiciones en nombre del Ministerio de Economía y Hacienda, éstas han rebasado el límite impuesto en los Presupuestos Generales del Estado, como consecuencia de los recortes.

La normativa establece que, sólo se puede cubrir el 10% de las jubilaciones de funcionarios que se generen, aunque en el caso de los docentes, la tasa se elevó hasta el 30%. En total, un 72% de las plazas convocadas están pendientes del veredicto de los tribunales.

Sólo cinco autonomías han decidido no convocar oposiciones este año: Castilla-La Mancha, Murcia, Cantabria, La Rioja y Canarias. Entre las 12 que las convocarán suman más de 8.700 plazas.

Formación Profesional

Las comunidades iniciarán en junio la acreditación de competencias profesionales

EN JULIO de 2009, el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto por el que se establecía el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Se trataba de una decisión contemplada en la hoja de ruta para la modernización de la Formación Profesional que impulsan de forma conjunta los Ministerios de Educación y de Trabajo e Inmigración. Este Real Decreto conlleva la realización de convocatorias para acreditar la competencia profesional de los candidatos que deseen verla reconocida. Una comisión interministerial creada por el Ministerio de Educación y el de Trabajo

dispondrá de toda la información sobre los procedimientos realizados en cada comunidad autónoma para ello y garantizará que en todos los casos se cumplen los principios previstos.

Las personas que participen podrán ver acreditadas unidades de competencia que constituyen una parte de un título de Formación Profesional o de un Certificado de Profesionalidad. Al finalizar el procedimiento, la comisión de evaluación pertinente les indicará la formación complementaria que tienen que cursar para poder obtener el título de Formación Profesional o el Certificado de Profesionalidad.

Contribuye al desarrollo personal y profesional al permitir al candidato contar con un documento oficial que acre-

dite sus competencias profesionales.

Permite, además, convalidar algún o algunos módulos de un título o de un Certificado de Profesionalidad, así como completar la formación para la obtención de un título de Formación Profesional o de un certificado de profesionalidad, lo que mejora las oportunidades laborales. Para ello se facilitará a cada candidato toda la información necesaria para poder continuar, si así lo desea, la formación.

Por otra parte, la acreditación de competencias facilitará la movilidad de los trabajadores.

El portal TodoFP (www.educacion.es) del Ministerio de Educación. Redtrabaj@ (www.redtrabaja.es) del Servicio Público de Empleo Estatal.

LAS REFORMAS PLANTEADAS POR LA LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE EN EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA FP

La Federación de Enseñanza de CCOO organizó en Madrid el pasado día 13 una Jornada de debate sobre las reformas planteadas por la Ley de Economía Sostenible (LES) en el sistema educativo y la Formación Profesional. En su organización colaboraron el periódico "Escuela" y el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. La LES contempla medidas para flexibilizar el sistema educativo, facilitando caminos de ida y vuelta entre la ESO, la FP y el Bachillerato y la Universidad, mediante convalidaciones recíprocas y programas en los que se combinan el estudio y el trabajo



JOSÉ LUIS GIMÉNEZ/
Responsable de FP de la
Secretaría de Acción
Sindical de la Enseñanza
Pública de la FECCOO

En el cambio hacia un nuevo modelo productivo basado en el conocimiento y en una oferta más diversa, es clave una cualificación profesional de más calidad, lo que depende de la oferta de ciclos formativos. Pese a haber una mayor demanda hay menos financiación. Administraciones, patronales y sindicatos debemos alcanzar un gran acuerdo para la FP que favorezca el aumento de la oferta de títulos y de los Programas PCPI. Por lo que respecta a los PCPIs, vemos negativo que la LES y la Ley Orgánica Complementaria, no establezcan con carácter básico la duración de dos cursos.



MIGUEL SOLER/
Director general de FP del
Ministerio de Educación

Entre los años 2020 y 2025 sólo el 15% de los empleos que se generen en la Unión Europea serán para personas sin titulación. Abogamos por un PCPI de dos cursos de duración para organizar tres módulos que deben conducir al título de técnico de grado medio de FP.

El Ministerio elaborará un decreto de reconocimiento recíproco de estudios universitarios y de titulados de Grado Superior. El mapa de la oferta de FP se hará con vistas a cinco o diez años y deberá ajustarse a las necesidades del sistema productivo. En el borrador del decreto sobre la FP se prevé que la Administración organice un curso puente con materias de Bachillerato elementales que faciliten el acceso al ciclo de Grado Superior



PRIMERA MESA REDONDA

MODERADORA: LUISA MARTÍN/
Responsable de Política Educativa de la
FECCOO



**JUAN ANTONIO
GÓMEZ TRINIDAD/**
Portavoz de Educación
del PP en el Congreso

La LES se ha quedado corta en cuanto a las medidas. Ha llegado tarde y no se ha debatido. Hay prisa en implantarla y cuando todavía no se conocen los borradores de los decretos sobre FP y 4º de la ESO. Vuelven los Programas de Iniciación Profesional establecidos por la LOCE.

Me preocupa que, bajo el criterio de la flexibilización, se desprestigie la FP. Toda innovación supone un incremento de coste, por lo que si se proponen cursos de especialización, habrá que saber antes quién va a pagarlos en un momento en que las comunidades autónomas no disponen de dinero. La Formación Profesional deberían depender de Presidencia del Gobierno.



CÁNDIDA MARTÍNEZ/
Portavoz de Educación
del PSOE en el Congreso

La reforma de la LES se produce en un contexto de cambio de modelo productivo. No se pretende sólo mejorar el déficit de fracaso escolar sino readaptar el sistema educativo para que responda a las necesidades económicas y sociales. La LES pretende poner la educación y la capacitación profesional en el centro de la economía para que el modelo económico no tenga los pies de barro y nos dotemos de un patrón de economía sostenible. El modelo social al que aspiramos es que se base en el crecimiento de la equidad y en la cohesión social. Esto comporta flexibilidad.

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

**Apostamos por el derecho a la educación.
Es la clave del futuro**

www.preparadores.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 !

LAS REFORMAS PLANTEADAS POR LA LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE EN EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA FP



SEGUNDA MESA REDONDA

MODERADOR: LUIS CASTILLEJO/

Responsable de la Secretaría de Acción Sindical de la Enseñanza Pública de la FECCOO



BEGOÑA ARRANZ/

Subdirectora general adjunta de políticas activas de empleo

Con la nueva FP abogamos por una formación que permita el acceso al empleo y cambiar de trabajo. La oferta debe ser flexible y ajustarse a los cambios que se dan en la vida laboral de las personas. Es necesario que haya sinergias entre empresas y centros de FP a través de prácticas. La LES apuesta por una red de centros que integre los dos subsistemas de Formación Profesional, incluyendo los centros de referencia nacional y los integrados. Hay que apostar por la formación a distancia, que es la que aporta más flexibilidad y que será la más demandada.



FERNANDO PUIG SAMPER/

Responsable de la Secretaría de Formación para el empleo de CCOO

Somos muy críticos con la LES. ¿Dónde está la memoria económica? ¿Quién pone el dinero para aplicar las medidas previstas? Estamos ante una sopa de letras, un amasijo legal, un galimatías. El resultado final es un producto deslavazado. Habría sido más sensato negociar sobre educación y formación para revisar el sistema para la formación en el empleo. Discutamos un tercer programa Nacional de FP, con el liderazgo y la cooperación de los Ministerios de Educación

y de Trabajo. Tenemos que buscar calidad en la formación y reivindicar la formación presencial de calidad.



JUAN CARLOS TEJEDA/

Jefe del Área de Formación y Educación de Relaciones Laborales de la CEOE

Dentro de veinte años entre el 70% y el 80% de los perfiles profesionales serán nuevos. La LES no es el instrumento jurídico más apropiado para tratar la formación. Con esta ley se pretende vincular las competencias profesionales con la competitividad. La Ley recoge aspectos muy diversos e inconexos y en cuanto al tema de formación, adolece de una falta de visión global e integral. Sus objetivos son un brindis al sol y más propios de una exposición de motivos.



TERCERA MESA REDONDA

MODERADOR: JOSÉ LUIS GIMÉNEZ/

Responsable de FP de la Secretaría de Acción Sindical de la Enseñanza Pública de la FECCOO



ROSANA COSTA

NAVARO/ Responsable de la Secretaría de Política Social de CCOO

En la LES pierde relevancia la centralidad de la educación. Se diluyen las responsabilidades y las garantías públicas. Incluye modificaciones legislativas para incorporar directrices comunitarias. La derecha nacional y nacionalista se amparan en el sesgo economicista de la LES para aplicar recortes drásticos en los servicios públicos. La Ley diluye garantías y favorece la precariedad laboral, en este caso en el sector docente.



EMILIO IGUAZ

DE MIGUEL/ Director general de FP de la Consejería de Educación de Andalucía

Los centros integrados de FP tienen que especializarse para adaptarse al sistema productivo, tener un proyecto funcional y estar vinculados a una empresa.

Una vez reconocida la experiencia laboral, es preciso formar a los trabajadores fundamentalmente a distancia. Nos preocupa de la LES que el acceso a la formación se haga por vías espurias. Los PCPIs tienen que durar dos años.



ELVIRA VEGA GARCÍA/

Subdirectora de formación y desarrollo de recursos humanos de MAPFRE

Este año hay 34.000 estudiantes más de FP que el año pasado, siendo significativo el aumento de alumnos a distancia, que han pasado de los 18.000 del año pasado a los 30.957 de este curso. Cada año se reciben alumnos en el Centro de Experimentación y Seguridad Vial MAPFRE (CESVIMAP) que cursan el Grado Medio de Carrocería y Electromecánica. Es necesario apostar por el modelo Universidad/ IES-Empresa.



JAVIER MARTÍN

JIMÉNEZ/ Responsable de la Secretaría de Política sectorial de CCOO

Tras su aprobación definitiva, la Ley de Economía Sostenible se ha revelado como una mera ley de acompañamiento que contiene medidas coyunturales e inconexas, de dudoso alcance. Se ha perdido la oportunidad de establecer un nuevo modelo de crecimiento social, económica y medioambientalmente sostenible. La necesidad ampliamente compartida de un cambio en el modelo productivo debería haber servido para identificar aquellos elementos que lo configuran y lo hacen posible.

“La novedad del modelo de ayudas universitarias es la beca salario”



Una de las novedades más destacadas del modelo de becas universitarias que se está implantando progresivamente es la creación de la beca salario, según afirma en esta entrevista Mercedes Chacón, directora general de Atención a estudiantes universitarios

¿Cuáles son los principales cambios en el nuevo modelo de becas?

El nuevo modelo de becas que se está implantando progresivamente introduce, como novedad más destacada, la creación de la beca salario tanto para los estudiantes universitarios de Grado, como para los que cursan los ciclos formativos de Grado Superior. Se tiende también a una progresiva compactación de aquellos componentes de beca de escasa cuantía, a favorecer la movilidad y a que la política de becas se configure como un instrumento de estímulo al rendimiento académico. De ahí la creación de un nuevo componente que percibirán aquellos becarios que acrediten unos mejores resultados.

¿Cómo se calculan los umbrales de renta? ¿Por qué se ha tomado como indicador la renta familiar y no la renta disponible? ¿Se adoptará alguna medida correctora para afrontar el fraude fiscal?

Los umbrales de renta se calculan sobre la base de la información obtenida de los “paneles” de renta de la Agencia Tributaria. Los umbrales aplicables en el próximo curso permitirán que un 36% de los estudiantes obtengan beca, es decir, que estarán amparados por los umbrales de renta que se fijan para dicho curso. A efectos de la concesión de beca, se tiene en cuenta la renta familiar disponible, o, lo que es lo mismo, los ingresos netos obtenidos por los miembros computables de la familia del solicitante de la beca.

Además de la renta familiar, también se tienen en cuenta para la concesión de beca los denominados “elementos indicativos del patrimonio familiar”, es decir, las fincas urbanas o rústicas, excluida la vivienda familiar, los rendimientos de los valores mobiliarios y de las ganancias y pérdidas patrimoniales, así como los ingresos computables de actividades económicas en estimación directa y en actividades agrícolas, ganaderas y forestales en estimación objetiva de que sea titular algún miembro computable de la familia. Para estos elementos indicativos patrimoniales también se establecen

Mercedes Chacón, bilbaina de nacimiento, se licenció en la universidad del País Vasco en Filosofía y Ciencias de la Educación. Tras unos años en los que ha trabajado en contacto con la educación en distintos organismos (Generalitat de Catalunya, Fundación Jaume Bofill, Ayuntamiento de Barcelona), asumió las competencias de esta Dirección General. También ha sido gerente de la Fundación BCN Formación Profesional del Ayuntamiento de Barcelona y secretaria del Consejo de la Formación Profesional.



ENTREVISTA / Mercedes Chacón

ficamente para el fomento de la movilidad nacional tenemos las becas Séneca y las becas Erasmus para la movilidad internacional junto a un elenco extenso de becas diversas para hacer prácticas o conocer el ámbito empresarial en otros países. Desde hace varios cursos se convocan anualmente unas becas denominadas de movilidad para estudiantes que cambian de comunidad para poder seguir sus estudios universitarios. La cuantía de estas becas asciende a 6.056 euros, además del importe de los precios públicos por servicios académicos que le corresponda abonar al estudiante becario.

límites o umbrales de valores, por encima de los cuales desaparece el derecho a la beca.

¿Cómo está previsto el incremento de las becas salario? ¿Cuál será la relación respecto a los préstamos renta?

Las becas salario se han venido incrementando cada curso académico desde su creación en 2009. Entonces la cuantía de la beca salario ascendió a 2.800 euros y se dirigía a los estudiantes universitarios de Grado. En este curso dicha cuantía se ha elevado hasta los 3.500 euros para los estudiantes universitarios, incluyéndose como destinatarios de la beca salario a los estudiantes de ciclos formativos de Grado Superior, con una cuantía de entre 2.513 y 3.061 euros, dependiendo de la duración de los estudios. Para el curso próximo está previsto que la cuantía de la beca salario para los estudiantes de ciclos formativos se sitúe también en 3.500 euros. Los préstamos son otra modalidad de ayuda, fundamentalmente para másteres. Se trata de un adelanto de fondos para que los estudiantes que no tienen las condiciones de obtener beca puedan disponer de una ayuda para cuya devolución se establece un procedimiento más beneficioso. En definitiva, se pretende que ningún estudiante se quede sin realizar los estudios por razones económicas.

¿Para cuándo se transferirán estas becas a las comunidades?

Existen negociaciones con todas aquellas comunidades autónomas que han manifestado su interés en obtener este traspaso. En algunos casos, como Andalucía y Cataluña, y hasta tanto se acuerden los correspondientes traspasos, se firman convenios puente que permiten que la comunidad lleve a cabo la concesión, resolución, notificación y pago de las becas.

¿Cuáles son las propuestas para los que no tienen oferta académica de proximidad?

La movilidad universitaria es uno de los objetivos prioritarios en la Estrategia Universidad 2020. Existen diferentes acciones en el Ministerio para fomentarla. Empezamos por las convocatorias de becas para estudiar idiomas en el extranjero y las ayudas para cursos intensivos aquí de inglés, como instrumento básico para la comunicación en todo el mundo. Especí-

¿En qué consisten las becas asociadas al rendimiento académico?

Se trata de un nuevo componente que se añadirá a los anteriores que venían percibiendo los becarios universitarios (beca salario, transporte, residencia, matrícula, libros y material, etc.) Tendrá una cuantía de 150 euros y se adjudicará a aquellos estudiantes que hayan superado la totalidad de los créditos de que se hubieran matriculado en el curso anterior. Se trata de que los estudiantes becarios hagan el mejor uso de la ayuda: El rendimiento va asociado a la excelencia también y esta es un horizonte en el que tenemos puesta nuestras miras.

¿Está previsto que en los próximos años se incrementen los precios públicos?

El modelo de precios públicos este año se ha de mantener inalterado ya que es ésta la propuesta del modelo de financiación acordado. Cuando se incorporaron los grados al sistema universitario se acordó que el precio de un grado completo debía ser equiparable al de la titulación antigua a la que sustituía. Para conocer el coste real de cada titulación se requería tener un modelo de contabilidad de costes para las universidades públicas, que se aprobó en marzo. Según estudios preliminares basados en datos presupuestarios, los estudiantes pagan precios públicos subvencionados y la subvención de éstos ronda el 85% del gasto del estudiante.

Los precios académicos se confeccionan teniendo en cuenta un límite inferior que es la aplicación de la tasa de variación interanual del Índice Nacional General de Precios de Consumo, que este año es del 3,6% y un límite máximo resultante de incrementar en cuatro puntos el límite mínimo establecido en el párrafo anterior. El año pasado este límite superior fue de aproximadamente un 0,6% como media en las comunidades autónomas.

Los másteres también están sometidos a estas lógicas, aunque debe distinguirse entre másteres con especiales características de internacionalización o de experimentalidad. En general los másteres profesionalizantes o que llevan aparejado el acceso a una profesión se entiende que no deben incrementarse más que lo establecido para los grados.

Estos acuerdos sobre los precios públicos se toman entre todas las comunidades autónomas y tratan de ser bastante homogéneos. No obstante, los diferentes estudios requieren también de diferentes medios materiales y de espacios como laboratorios, etc., lo cual hace que el coste real de los estudios en cada caso sea diferente.



La universidad en tiempo de crisis

EN TIEMPOS de crisis, de atentados contra los servicios públicos y de crecientes privatizaciones, la universidad española se encuentra en una encrucijada. Por ello, uno de sus principales desafíos es tratar de reorientar las políticas tendentes a subordinar las universidades a los intereses del mercado y a mermar la autonomía universitaria y su funcionamiento democrático. En las siguientes páginas se tratan, entre otras cuestiones, los recortes de la protección social en el PDI o las dudas que suscita el programa de evaluación internacional de los resultados académicos en la universidad.

M^a José Saura

Responsable de la Secretaría de Universidad. FE CCOO



M^a José Saura
Responsable Secretaría
de Universidad
FE CCOO

Si observamos cómo ha evolucionado la composición del Parlamento europeo, podremos analizar el cambio de orientación en determinadas políticas y la incidencia de éstas en la evolución de las políticas de los países estados miembros.

EN EL ORIGEN y gestación del Proceso de Bolonia, los objetivos y los principios para la construcción del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) estaban centrados en la dimensión social de la aplicación del proceso y la mejora de la calidad, enmarcada en el principio de que la educación superior debe desempeñar un papel esencial en la promoción de la cohesión social y en la reducción de las desigualdades. En la conferencia de Bergen de 2005 alcanzó su estado más óptimo de propuestas en este sentido.

Ahora bien, el año 2006 será el punto de inflexión. La Unión Europea, en la agenda para la modernización de las universidades (Bruselas 10.5.2006, COM (2006) 208 final), identificó nueve áreas en las que las universidades europeas deberán concentrar sus esfuerzos de modernización:

- Eliminar las barreras entre universidades. Movilidad geográfica e intersectorial. Libre circulación del conocimiento: estudiantes, profesores, investigadores, investigación y conocimiento. Para ello la Comisión sugiere que ningún solicitante tenga que esperar más de cuatro meses la decisión sobre el reconocimiento académico de sus cualificaciones.
- Garantizar que las universidades sean realmente autónomas y res-

ponsables. Esto requiere nuevos sistemas de gobernanza basados en prioridades estratégicas y en la gestión profesional de los recursos humanos, la inversión y los procedimientos administrativos.

- Ofrecer incentivos para establecer asociaciones estructuradas con la comunidad empresarial. Éstas tienen que adquirir más peso económico y ser capaces de responder mejor y más rápidamente a las demandas del mercado y establecer asociaciones que aprovechen el conocimiento científico y tecnológico.
- Ofrecer la combinación adecuada de capacidades y competencias para el mercado de trabajo. Para resolver los desajustes persistentes que existen entre las cualificaciones de licenciados y las necesidades del mercado de trabajo, los programas universitarios deberán estructurarse de manera que se mejore directamente la empleabilidad de los licenciados.
- Reducir la brecha de financiación y mejorar su eficacia en la educación y en la investigación. Dado el importante papel de las universidades en la investigación europea, el objetivo de la UE de invertir el 3% del PIB en I+D para 2010 implica aumentar la inversión en investiga-



ción de base universitaria. Cada país debería encontrar el equilibrio adecuado entre la financiación básica, la competitiva y la basada en los resultados.

- Aumentar la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad, lo que exige dedicarse menos en disciplinas científicas y más en ámbitos de investigación.
- Activar el conocimiento mediante la interacción con la sociedad.
- Recompensar la excelencia al más alto nivel. Las universidades necesitan estar en posición de atraer a los mejores profesores e investigadores, de contratarlos a través de procedimientos flexibles, abiertos y transparentes, de garantizar a los investigadores principales y los jefes de equipo una independencia total para investigar y de ofrecer a su personal unas perspectivas de desarrollo profesional atractivas.
- Hacer el Espacio Europeo de Educación Superior y el Espacio Europeo de Investigación más visibles y atractivos para el resto del mundo para convertirlos en agentes competitivos a escala mundial.

Continúa la comunicación diciendo:

... *Y qué puede y debe hacer la Comisión:*

La Comisión no actúa directamente en la modernización de las universidades, pero puede desempeñar el papel de catalizador, dando impulso político y *proporcionando financiación* específica en apoyo de la reforma y la modernización.

Con estas indicaciones se llega a la conferencia de Londres 2007 del Proceso de Bolonia, donde ya podemos observar cómo se materializa el cambio de inflexión en el lenguaje y ciertos planteamientos. En esta conferencia se incorporan los agentes sociales y económicos como actores en el proceso. Esto nos lleva a la reorientación de ciertos aspectos del proceso que la Europa conservadora no compartía ya de origen.

Por lo que estos puntos se han

puesto encima de las agendas de los estados miembros, con el agravante de que en nuestro país el proceso de implantación del EEES iba muy retrasado y muchas de estas medidas han aparecido de manera dispersa y desordenada en los diferentes desarrollos normativos, sin planificación alguna.

Curiosamente, hay diferentes desarrollos normativos, y propuestas, que van en las dos direcciones. Por una parte, el nuevo modelo de becas, en el que se incorpora la dimensión social y se abandona el modelo asistencial existente, aunque no se ha podido implementar de manera adecuada, pues las medidas de austeridad impuestas por el gobierno en el sector público no lo han permitido; pero ahí está, con la filosofía del cambio que éste conlleva.

Por otra parte, la Ley de la Ciencia y el decreto de doctorado, enmarcados en esta nueva tendencia de mercantilización de las universidades, pretenden anteponer la empleabilidad y el espíritu empresarial al espíritu crítico y el conocimiento.

Esto ha venido aparejado con una oleada de críticas a la gestión y la calidad de las universidades por los interesados en transformar ésta en modelos que satisfagan a la comunidad empresarial y financiera, que mermen su autonomía y su democracia interna.

Se trata de transformar la universidad para que se ponga al servicio del poder económico y financiero.

Pero queda una vuelta de tuerca más, que es acometer la gobernanza y la autonomía universitaria, un derecho constitucional muy molesto para quienes quieren orientar la actividad de la universidad a sus intereses.

Por lo que, más que nunca, la universidad debe plantar cara y resistirse a ser engullida, como ya lo han sido los gobiernos. Debemos reaccionar y reorientar estas políticas antes de que sea demasiado tarde.

Público, privada



Juan Torres López
Catedrático de
Economía Aplicada
de la Universidad
de Sevilla

En España el buen gobierno de la universidad no está aún suficientemente resuelto ni asegurado. El poder interno en las universidades sigue siendo

muy concentrado y sus contrapesos generalmente muy limitados. La transparencia nunca llega a ser tan completa y el equilibrio entre los diferentes intereses corporativos es muy inestable e incluso perverso con los sistemas de elección de las autoridades académicas existentes

LOS PODERES públicos, fundamentalmente los gobiernos de las comunidades autónomas, tampoco han conseguido imponer incentivos y principios de actuación que lo aseguren. Timoratos ante el principio de autonomía que a veces se utiliza para justificar lo injustificable, se suelen limitar a intentar cogobernar por control remoto cuando lo necesario sería que respetaran la autonomía de las universidades en donde ésta debe darse, pero que tuvieran una actuación mucho más valiente, decisiva y directa en la gestión de los recursos públicos que ponen a su disposición.

Los sucesivos gobiernos centrales han contribuido más bien al desgobierno universitario al generar una serie de cambios de estrategias y de normas a menudo contradictorias, que han sumido a las universidades en la confusión e ineficiencia, sobre todo, cuando no han ido acompañadas de los recursos necesarios para poner en marcha las reformas.

La Ley de la Ciencia y el decreto de doctorado, enmarcados en esta nueva tendencia de mercantilización de las universidades, pretenden anteponer la empleabilidad y el espíritu empresarial al espíritu crítico y el conocimiento



do y buen gobierno de la universidad



Los consejos sociales, en tanto que expresión de los "intereses sociales", son una institución prácticamente inoperante. Salvo casos muy honrosos y excepcionales, su dirección efectiva se ha encomendado a ex-políticos profesionales, por cierto con sueldos escandalosos para el cometido que desempeñan, más interesados en mantener el *statu quo* que en otra cosa. Lo cierto es que, aparte de entrar casi siempre solo en tiquismiquis con los rectorados, no han logrado actuar ni como verdaderos representantes de los intereses de la sociedad ni como efectivos contrapesos de los intereses corporativos que pudieran ser indeseables en las universidades.

Para colmo, el entorno en el que se desenvuelve la vida universitaria no favorece el fomento de la excelencia académica y su pleno e imprescindible reconocimiento social. Los bancos y las grandes empresas globales que ahora claman por el buen gobierno corporativo y por la calidad en las universidades han impuesto un modelo productivo que para garantizar el privilegio de las rentas más elevadas incentiva lo especulativo y precariza el trabajo. Para garantizarse la sumisión y el máximo control social alientan la producción cultural y mediática banal y zafia que crea una sociedad, quizá ni siquiera una auténtica ciudadanía, para la que el éxito de las instituciones universitarias no constituye precisamente la más importante de sus preocupaciones.

Todo ello explica que, después de haber dado un verdadero salto de gigante en los años ochenta, la universidad española no haya logrado avanzar sino de modo fragmentado y a partir de enclaves y no como un auténtico sistema educativo que crece equilibradamente y a base de generar sinergias entre sus diferentes componentes. Con cambios de rumbo y estrategia casi permanentes, sin recursos suficientes y sin apenas producirse el cambio cultural que se necesita para que el cultivo del saber se extienda por toda la sociedad, la universidad se limita a hacer lo mejor que puede la labor que se le encomienda. Pero de esa manera es imposible que mejore tan sustancialmente como se le pide y que actúe como un catalizador decisivo de la innovación y de los cambios sociales, como debiera.

Frente a ello, los mismos que han impuesto un modelo social y de política económica que deteriora la prestación de los servicios públicos, promueven la entrada del capital y de los intereses privados en la universidad, ahora en la gestión, como ya antes en la definición de las enseñanzas o en la investigación.

Se trata de un error y de una estrategia poco sincera porque de esa manera no se logrará que ni siquiera los intereses del capital privado penetren en la universidad sino que serán los del gran capital, y especialmente del bancario, quienes lo hagan, como ya estamos comprobando. Y, sobre

todo, porque lo que en realidad se persigue es hacer huecos cada vez más amplios a la oferta privada de enseñanza universitaria.

La presencia de estos intereses nos permite conocer el camino por donde quieren llevar a la universidad pública española, ahora en la gestión, y que no favorecerá la mejora de su calidad ni de la capacidad para proporcionar un buen servicio público, sino todo lo contrario. En realidad, se intenta adaptarla mejor a los intereses de las grandes empresas y bancos que controlan los mercados y, en general, a los de los poderes dominantes. "La universidad debe estar al servicio del mercado o de la sociedad", se suele decir, como si se tratase de una verdad elemental, cuando no es más que una perversión tremenda puesto que la universidad no debiera ser nunca un factor de acomodación de las situaciones existentes sino una fuente de generación de contra-tendencias y rupturas, que son las que siempre han hecho que las sociedades cambien y avancen.

La universidad debe ir contra la corriente y crear saber y conocimiento libremente no para consolidar lo existente sino precisamente para que la sociedad pueda cambiarlo cuando desee. Ante este panorama, estas son las preguntas que planteamos: ¿debe la universidad forjar profesionales para el mercado de trabajo existente, simplemente dispuestos a ser sumisos en subempleos de cualquier naturaleza, o debe formar ciudadanos dispuestos a romper esa tendencia que nos empobrece a todos? ¿Debe gestionarse para que los poderes económicos, los propietarios de los bancos o de las grandes empresas ganen aún más dinero teniendo a su disposición la producción social de saber, o, por el contrario, hay que dotarla de más recursos y asegurar que su buen gobierno redunde no en más beneficio privado, sino en una mayor y más auténtica satisfacción de las necesidades sociales?



Josep Ferrer Llop
Catedrático de
Matemática Aplicada
Universidad
Politécnica de
Catalunya

Gobernanza y democracia

Arrecia la ofensiva neoliberal por someter la universidad pública a sus intereses. Fracasada la privatización pura y dura -han salido malas y caras-, optan por la privatización encubierta: que la docencia y la investigación de las universidades públicas se adapte estrictamente a las conveniencias de las empresas privadas, o siendo algo más sutiles, a las demandas de los mercados (laboral, convenios de investigación...)

LOS FRENTEs de avance son esencialmente tres. En primer lugar, una campaña de informes y artículos (Círculo de Empresarios, Fundación CyD...) que presenta una visión catastrofista de la universidad actual, para justificar una intervención drástica y en particular un giro radical hacia los mercados. En segundo lugar, recortes y desvíos en las subvenciones públicas, para forzar aumentos de las tasas y para que los grupos de investigación se vean obligados a concertar con las empresas. Finalmente, un nuevo modelo de gobierno para que la coerción remate donde no haya llegado la convicción o el interés.

Esta nueva gobernanza se resume en menos autonomía de puertas afuera y menos democracia de puertas adentro, como presuntos antidotos frente a presuntos asamblearismos, corporativismos e inmovilismos.

Empecemos por negar la mayor. La universidad pública ha dado en las últimas décadas un espectacular salto cuantitativo y cualitativo, que la ha hecho homologable a las de nuestro entorno. Se ha adaptado a nuevas regulaciones, requerimientos y estructuras, a pesar de los recursos escasos y de las directrices cambiantes. Lo ha hecho con un gobierno colegiado que en absoluto puede tildarse de asambleario, y con las tensiones corporativas habituales de todo sistema basado en la participación y el pacto. No vamos a negar insuficiencias y desviaciones, pero esas visiones catastrofistas son interesadamente exageradas.

En segundo lugar, las recetas neoliberales son empíricamente insostenibles. Un vistazo al exterior nos muestra

que hay universidades de gran prestigio (Oxford y Cambridge, por ejemplo) gobernadas por sistemas similares al nuestro, y en sentido contrario, la crisis actual hace desconfiar de esas recetas incluso para las empresas privadas. De hecho, las más innovadoras están ya apostando por modelos horizontales, por la "coopetición", etc.

Desde un punto de vista teórico, es bien sabido que la universidad se encuadra en las "organizaciones de profesionales", esto es, aquellas cuyo buen funcionamiento depende esencialmente de la capacidad y actitud de sus miembros. En este tipo de organizaciones no funciona en absoluto el "orden y mando" sino la convicción y la corresponsabilidad, a las que se llega mediante la participación en la toma de decisiones y la elegibilidad de los mandos.

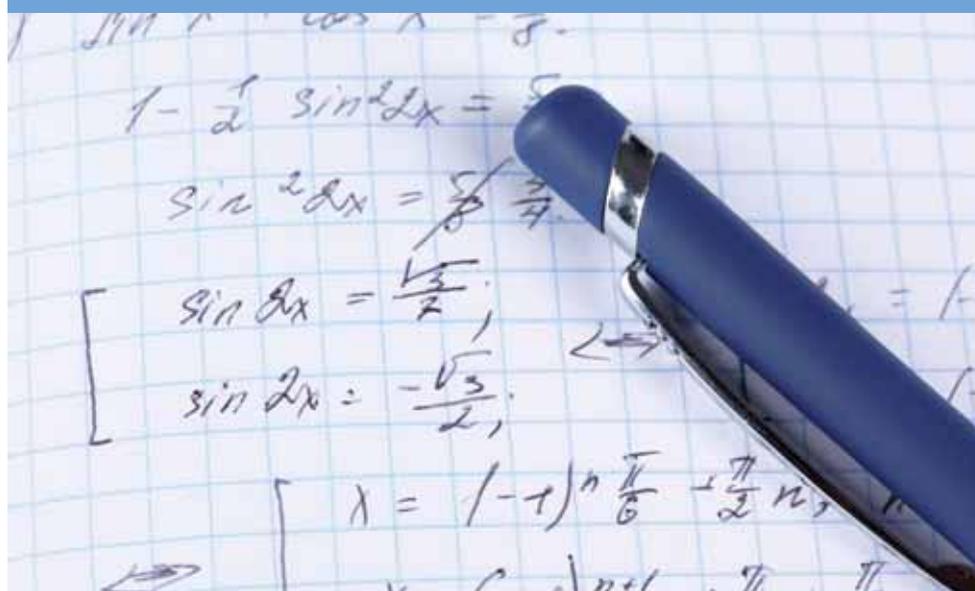
Por tanto, la jerarquización no mejorará el funcionamiento de la uni-

versidad. No negamos los problemas, pero alguien dijo que las molestias de las hojas secas en nuestras calles no se arreglan cortando los árboles. Para contextualizar: los defectos de los sistemas democráticos no justifican retornar a las monarquías absolutas.

Las mejoras hay que buscarlas, por ejemplo, en que la Administración ejerza de modo efectivo sus responsabilidades de coordinación y planificación; o en un marco de negociación sindical donde los poderes públicos y los agentes externos tengan un papel más relevante; o dando una mayor independencia a los mecanismos de control económico y de rendición de cuentas.

No basta con desmontar las propuestas y argumentaciones neoliberales. Hay que diagnosticar los errores y plantear alternativas para corregirlos, en el marco de nuestro modelo social de universidad. Pongámonos a la labor.

Las mejoras hay que buscarlas, por ejemplo, en que la Administración ejerza de modo efectivo sus responsabilidades de coordinación y planificación





Juan José
Bravo

Secretario General
de la Sección Sindical
de la Universidad
Autónoma
de Barcelona

Crisis y fragmentación de plantilla en el PAS

El “decretazo” de mayo de 2010, por el que se recortaban en un 5% los sueldos de los empleados públicos, fue solo el inicio de un proceso que, bajo el mantra de “reducir el déficit público”, ataca un día si y otro también nuestras condiciones laborales. En momentos así es cuando se aprecia más claramente la importancia de situar la estabilidad en el trabajo y la contratación de calidad en el centro de nuestras reivindicaciones

NUESTRAS universidades conviven con tasas de temporalidad que no tienen nada que envidiar a las de cualquier cadena de comida basura. Pero, además, el propio concepto de “trabajador de la universidad”, ya sea fijo o temporal, se ha ido difuminando tanto en términos jurídicos como sociológicos y, lo que es más preocupante, en términos de auto-identificación y de acción sindical.

Por lo que respecta al Personal de Administración y Servicios (PAS) nos encontramos, junto con el personal funcionario y laboral fijo, incorporado en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), con trabajadores interinos y temporales, que se suponen encargados básicamente de los refuerzos y sustituciones de los primeros; con trabajadores ligados a proyectos de investigación (o de “apoyo a la investigación”, o de “capítulo VI”); con trabajadores de todo tipo de fundaciones, consorcios, etc., que supuestamente son externos a las universidades; con trabajadores “autónomos” que, jurídicamente no son ni trabajadores, sino solo proveedores de servicios; y con trabajadores de “contratas” que desempeñan su trabajo en las universidades.

Cualquier intento de explicar racionalmente los motivos de esta pluralidad de situaciones chocaría de bruces con la realidad. La adopción de una u otra figura jurídica a la hora de contratar a un trabajador o de dotar de la plantilla necesaria a un servicio depende básicamente de la voluntad política de cada universidad. Y cuando decimos “uni-

versidad” no hablamos necesariamente de la “institución” en sí.

Por una parte, los equipos de gobierno –y ahora diríamos “con honorables excepciones” si se nos ocurriera algún ejemplo– se esfuerzan por alejar al máximo número de trabajadores del núcleo duro de la RPT y por difuminar su vinculación con la universidad. Esta política tiene claras ventajas laborales (abaratamiento, atomización, facilidad de despido, etc.) y, además, en el caso de las fundaciones, es necesaria para nutrir estos organismos que presentan muchas ventajas a la hora de escapar de los controles institucionales de las universidades públicas.

Pero, por otra parte, una de las gracias del tema es que el nivel de decisión

de quién se contrata, mediante qué proceso de selección, y bajo qué figura jurídica, puede bajar lo suficiente para ser funcional en la maraña de poderes fácticos que pueblan nuestras universidades. Que un trabajador (con nombre y apellidos o sin ellos) se integre en la RPT, o sea contratado como “capítulo VI” o como “autónomo” puede formar parte del regateo entre determinado director de servicio o de departamento y el Área de personal o el vice-rector al uso; la segregación de un servicio para convertirlo en fundación puede responder a los favores debidos a quien después –casualidades de la vida– aparecerá como presidente del patronato; e incluso la decisión de dejar de dar determinado servicio, reubicar a los

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



trabajadores adscritos, y después contratarlo a una empresa externa, puede responder a los intereses de mandos intermedios muy alejados de los focos institucionales. Este fenómeno tiene como uno de sus efectos la “personalización” (por no decir la “enfeudación”) de las relaciones laborales que en colectivos como el Capítulo VI es realmente asfixiante.

Si hacemos un somero repaso a cómo la crisis esta afectando a los distintos colectivos que podríamos definir como “periféricos” encontraremos bastantes rasgos comunes y algunas diferencias.

El primer rasgo común es, evidentemente, la fragilidad ante el despido. En la inmensa mayoría de los casos y, por definición en el colectivo de interinos y personal de sustituciones, ni siquiera se trata de un despido, simplemente de una “no renovación”. La diferencia puede servirnos para consolarnos si queremos mirar para otro lado, pero en muchas ocasiones la realidad es que se trata de trabajadores que, de manera continuada y exclusiva, han trabajado durante años en nuestras universidades, con el horizonte de algún tipo de estabilización futura; que han pasado algún tipo de proceso selectivo y que, al menos donde CCOO ha podido hacer los deberes, mantienen condiciones laborales bastante similares a la plantilla fija.

Resulta evidente que las RPT de PAS están tan “infra-dimensionadas” que los “refuerzos y sustituciones” son un eufemismo para las plazas estructurales no cubiertas, y, ante un panorama así, las decisiones de “no cubrir las bajas” que se han convertido en un latiguillo en muchas universidades deberíamos asumirlas, en términos sindicales, como un ERE encubierto.

La posibilidad de “no renovación” también esta clara en el colectivo de Capítulo VI. Son trabajadores contratados jurídicamente por las universidades, pero, al menos en teoría, dependientes de la existencia de proyectos de investigación entre éstas y otros entes públicos o privados. En realidad, junto a técnicos de apoyo a convenios de investigación, tenemos trabajado-

res cubriendo necesidades estructurales, estudiantes de posgrado que no han alcanzado una beca, o personal investigador en formación que se ha contratado como PAS. Prácticamente todos ellos han sido seleccionados al margen de los procedimientos propios de las administraciones públicas. Esta situación ha favorecido el establecimiento de unos lazos de dependencia con el director del grupo de investigación o del servicio, que ha contribuido a atomizar extraordinariamente su vinculación con la universidad.

En estos últimos años se ha producido una explosión de contratación en este colectivo que en algunos universidades ya supera al PAS en régimen laboral que figura en la RPT. La acción sindical que hemos podido desarrollar no ha impedido que hayamos llegado al punto de un peligro real de una plantilla en paralelo. En buena parte de las universidades no están recogidos en el ámbito de aplicación de los convenios, tienen retribuciones inferiores a las de figuras equivalentes en la RPT y, en general, un “catalogo de derechos” por debajo del resto de la plantilla. En pocas universidades se ha podido estabilizar a parte del colecti-

ción de los gastos de capítulo 1”, pero, principalmente en los casos de personal de fundaciones y autónomos, el efecto de rebote de las medidas de reducción del presupuesto de las universidades se combina con una situación de extrema debilidad laboral.

En aquellas fundaciones en las que una parte de los trabajadores se han mantenido como PAS de las universidades -en Cataluña lo hemos conseguido gracias al artículo 1 de nuestro convenio de PAS laboral- las comparaciones, más que odiosas, han sido muy útiles y la posibilidad de incidencia sindical ha resultado mas fácil.

En el caso de los falsos autónomos, la demostración de la existencia de una relación laboral encubierta parece imprescindible para poder hacer una defensa efectiva de sus condiciones de trabajo. Sin eso quedan reducidos a unos proveedores con una capacidad de negociación mínima. Tanto en su caso, como en el de los trabajadores de contratas, la tentación de trasladar a los trabajadores -en términos salariales y de empleo- la reducción del gasto corriente (cap. II de los presupuestos de las universidades) es una amenaza a la que tenemos que hacer frente.

Los trabajadores de fundaciones y organismos similares y los autónomos, así como los trabajadores de contratas, no mantienen una relación laboral con las universidades

vo e, incluso donde más se podido avanzar en ese sentido, como en la Autónoma de Barcelona, el equipo de gobierno esta aprovechando la crisis para intentar eliminar un acuerdo vigente desde 2003.

Los trabajadores de fundaciones y organismos similares y los autónomos, así como los trabajadores de contratas tienen en común que, jurídicamente, no mantienen una relación laboral con las universidades. En la práctica, su grado de alejamiento real con la plantilla del PAS es muy diverso y la forma en que les afectan los recortes ligados a la crisis también. En términos generales no han sufrido el 5% de recorte salarial ni están dentro de los planes de “reduc-

Son tiempos duros. La presión de los trabajadores que forman el núcleo duro de la RPT dentro del PAS de las universidades para que dediquemos nuestros esfuerzos sindicales a velar por sus derechos, es no sólo legítima sino necesaria. Pero ser un sindicato de clase significa también tener la perspectiva suficiente para saber que la defensa de todos los trabajadores “periféricos” no sólo es de justicia sino imprescindible para evitar el dumping social. Olvidarlo supone correr el riesgo de acabar como el mono del libro de la selva en la versión de Disney: aguantando un capitel mientras el resto del edificio se desmorona a nuestro alrededor.

La lenta modificación de la protección social del PDI funcionario

Ricardo Morón Prieto

Presidente de la Junta de PDI Universidad Autónoma de Madrid

PARALELAMENTE a los recortes de la protección social, especialmente las pensiones, del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), en los últimos tiempos se están produciendo modificaciones legales, puntuales, concretas y dispersas que, sin embargo, caminan en el mismo sentido y con la única estrategia de recortar la protección social de los funcionarios públicos, bien empeorando sus condiciones u homologando sus condiciones con los aspectos más regresivos del RGSS.

En primer lugar, la Ley de Presupuestos de 2009 endureció sustancialmente el régimen de la pensión por incapacidad. Entonces se fijó como cuantía ordinaria la del 75% de la cuantía aplicable en los supuestos en los que el interesado en el momento de producirse el hecho causante no tuviera cubiertos veinte años de servicio efectivo al Estado, cuando hasta ese momento se percibía el 100 por 100. Igualmente endureció el régimen de incompatibilidades entre la pensión de incapacidad permanente total y otras actividades instaurando una reducción en función de su antigüedad, de hasta el 45% de su pensión si trabaja en otro puesto distinto del que desempeñaban en el funcionariado. Hasta el momento existía plena compatibilidad entre ambas situaciones. También se aprovechó esta normativa para realizar un conjunto de ajustes normativos del régimen de la incapacidad temporal de los funcionarios públicos, para incrementar las exigencias y los controles.

La segunda medida, de mayor calado, ha sido la eliminación por el Real

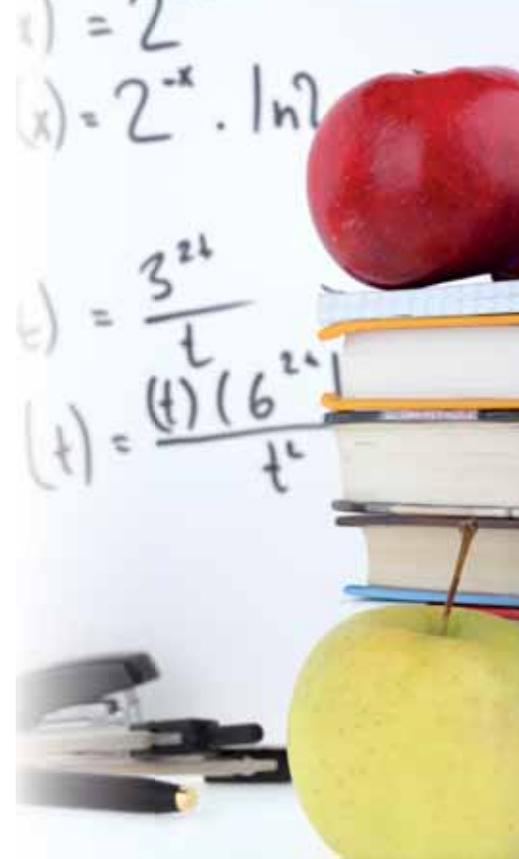
Decreto Ley 13/2010 de la posibilidad de incorporación al régimen de Clases Pasivas a partir de 1 de enero de 2011, quedando este régimen en una situación a extinguir o a “armonizar” progresivamente con el RGSS. Así, se establece la inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que accedan a la condición de funcionario a partir de dicho momento, de tal manera que le son de aplicación las condiciones de protección en materia de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad y jubilación propias del RGSS.

Esto tiene importantes consecuencias para el PDI y la política de profesorado: la primera es, desde luego, la existencia de una dualidad de regímenes de protección social para personas de los mismos cuerpos, según el momento de ingreso en ellos, lo cual resulta, como mínimo, injusto. La segunda es que se incrementarán notablemente los costes de Seguridad Social para la universidad, a pesar de que la propia norma prevé reducciones y una aplicación transitoria de los tipos de cotización a la Seguridad Social, reduciendo aún más las posibilidades de incorporación de personal con cargo al Capítulo I. Además, el encarecimiento de las nuevas plazas de titulares –al sumarse cerca de un 35% de cotizaciones de Seguridad Social frente al cerca de 6% de Clases Pasivas- pone en serio peligro los procesos de promoción de contratado doctor a titularidades al desaparecer las ventajas económicas –reducción de cotizaciones- como consecuencia de las transformaciones de contratos laborales en plazas de funcionario.

La tercera y más sorpresiva medida ha sido la previsión de regular la pro-

longación voluntaria del servicio activo de los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios y profesores de investigación del CSIC una vez alcanzada la edad de jubilación forzosa –Disposición adicional 2ª LO 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible-. En los próximos seis meses el Gobierno ha de regular los mecanismos que faciliten la prolongación en el servicio activo, por un periodo máximo de cinco años adicionales hasta los 75, de los PDI funcionarios y profesores de investigación del CSIC en los que concurren *méritos excepcionales*, que continuarán realizando sus obligaciones ordinarias como profesor o investigador.

Sin embargo, lo peor parece estar por venir, como se puede comprobar en la propuesta realizada por el Gobierno de 17 de marzo. Pese a la oposición frontal de los sindicatos, no renuncia a introducir medidas de armonización del régimen de Clases Pasivas con el RGSS, entre las que se incluyen la ampliación de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, eliminando el sistema actual de jubilaciones voluntarias a los 60 años y ampliando paralelamente los periodos de cotización para alcanzar el 100 por 100 del haber regulador.





María Luisa
Sánchez
Simón
Secretaría
de Universidad
CCOO-Enseño
de Barcelona

Dudas sobre el programa AHELO o el PISA para la universidad

El programa AHELO (Evaluación de los resultados del aprendizaje en la educación superior) de la OCDE pretende evaluar las instituciones de educación superior en su misión educativa. Análogamente a como se hace en el programa PISA con estudiantes de 15 años, se realizarían pruebas a alumnos de último año de carrera para mostrar sus conocimientos y competencias. Este programa está aún en la fase de estudio

LA INTERNACIONAL de la Educación (IE) ha arrojado dudas sobre la viabilidad metodológica del AHELO y, también, su preocupación por el uso que pueda hacerse de sus resultados, particularmente, a la vista de la diversidad de instituciones, objetivos y planes de estudio existentes en los países de la OCDE.

Algunas tendencias en la educación superior a nivel mundial son una creciente internacionalización, un aumento de la privatización, de la competitividad y de la comercialización, y una disminución de los recursos. Según la OCDE, 3,3 millones de estudiantes cursaron en 2008 estudios superiores fuera de su país. Un número creciente de instituciones abren sucursales en el extranjero y proliferan los estudios a distancia. La educación superior es un gran pastel del que todos intentan llevarse un buen trozo.

Para la OCDE, los resultados de AHELO permitirían a las universidades mejorar su enseñanza; a los estudiantes, seleccionar mejor su universidad; a los empleadores, conocer si las destrezas de los graduados se ajustan a las necesidades del mercado de trabajo; y, a aquellos que diseñan las políticas educativas, asegurar que el enorme gasto en educación superior esté bien empleado.

Como cuestiones metodológicas, la IE duda que una prueba estandarizada del tipo PISA permita comparar la calidad de la educación superior entre países o instituciones. Al final, la medida de la calidad se reduce a un

número y a una posición en un *ranking*.

A diferencia de la educación secundaria, casi universal, la admisión de estudiantes en las instituciones universitarias varía mucho entre países y, dentro de un mismo país, entre las propias instituciones. Por ello, los sistemas más elitistas y selectivos resultarían más favorecidos en unas pruebas tipo PISA sin que esto signifique que su calidad sea mayor.

La IE duda que una prueba estandarizada del tipo PISA permita comparar la calidad de la educación superior entre países o instituciones



Otra gran diferencia metodológica con PISA es que en éste todos los alumnos se someten a pruebas estandarizadas sobre las mismas materias (lectura, matemáticas y ciencias), mientras que en educación superior el espectro de disciplinas y la especialización buscada en éstas, varía considerablemente, incluso dentro de una misma institución.

Estas son algunas preguntas que plantean las implicaciones políticas de AHELO: ¿qué se mide si no hay consenso internacional en lo que deberían ser las prácticas y los resultados de la educación superior?; ¿qué medidas emprenderían los gobiernos y las instituciones para subir puestos en el ranking?; ¿no supone un ataque a la libertad académica y la autonomía universitaria la introducción de agentes externos y la consiguiente ruptura del tradicional sistema de revisión por pares?

El estudio de viabilidad del programa AHELO también suscita dudas. Sería interesante saber qué países participan y qué países no participan. También, las disciplinas que serán objeto de las pruebas iniciales: competencias genéricas, ingeniería y económicas (uno de los estudios que más fácilmente se exportan en los campus-sucursales y en el que el tipo de prueba moldearía a la postre el tipo de enseñanza impartida). Y más interesante es la lista de socios privados que financian el estudio de viabilidad, es decir quiénes pagan para influir en los resultados de AHELO.



Fernando
Lezcano
Secretario
de Comunicación
de CCOO

ILP: Medio millón de firmas por el empleo estable

El pasado 29 de septiembre millones de trabajadores secundaron la huelga general contra la reforma laboral y la política económica del Gobierno. Tras la huelga, los sindicatos emplazaron al Ejecutivo a rectificar los capítulos esenciales de la reforma (despido, contratación, negociación colectiva) porque de lo contrario el conflicto seguiría abierto

Y AUNQUE la huelga provocó de inmediato un cambio de Gobierno, las declaraciones de sus miembros no salían de una ambigüedad calculada, a medio camino entre su lealtad a las políticas aprobadas y la imprescindible necesidad de cambios.

Así las cosas, CCOO y UGT mantuvieron la tensión reivindicativa, convocaron paros parciales y manifestaciones en todo el país, el 15 y 18 de diciembre, y advirtieron al Ejecutivo que la reforma laboral que abarató el despido, reforzó la precariedad del mercado de trabajo y lesionó gravemente los derechos de los trabajadores, contaría siempre con el rechazo del movimiento sindical.

CCOO fue consciente, sin embargo, de que el país y más concretamente, los trabajadores, necesitaban activar un nuevo proceso de diálogo social para trascender al conflicto no cerrado de la reforma laboral, y abordar compromisos en materia de pensiones, empleo, negociación colectiva, política industrial y empleados públicos. Nuestra oposición a la reforma del mercado de trabajo debía transformarse en acción sindical y política, y a la vez el movimiento sindical estaba obligado a decidir sobre el futuro de importantes derechos sociales.

De esta forma, se inició un nuevo periodo de diálogo social que ganó en intensidad y concluyó con un gran Acuerdo Social y Económico para blindar las pensiones públicas del futuro, reforzar las políticas activas de empleo, canalizar la reforma de la negociación colectiva, avanzar en una

política industrial y energética y recuperar el diálogo en las Administraciones Públicas. Acuerdo que no resolvía el conflicto de la reforma laboral, que los sindicatos convirtieron en un nuevo reto: presentar una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para cambiar en el Parlamento la reforma laboral.

La reforma laboral impulsada por el Gobierno, con respaldo de la mayoría parlamentaria, ni crea empleo, ni ayuda a crearlo. Sus diez meses de vigencia confirman sus credenciales: trabajadores más desprotegidos, despidos con menor indemnización, mayor poder empresarial en la negociación colectiva, marco más favorable para la rescisión del contrato, dualidad reforzada del mercado de trabajo y precariedad consolidada. Fueron las exigencias básicas de las organizaciones empresariales para, decían, incentivar la creación de empleo, pero la realidad es bien distinta: se ha retrocedido bruscamente en derechos y ha aumentado el desempleo hasta límites insoportables.

Por eso, CCOO y UGT decidieron recuperar la iniciativa sindical y promover una ILP para emplazar a las fuerzas políticas parlamentarias a reconsiderar la reforma laboral aprobada. Una proposición de ley para defender el empleo estable y con derechos, debidamente articulada,

que se oriente a conseguir dos grandes objetivos: combatir la segmentación del mercado de trabajo, favoreciendo el acceso y la permanencia de los trabajadores en el mismo a través de empleos estables y de calidad; y reordenar las medidas de flexibilidad interna para que operen como alternativa a la actuación empresarial del despido.

No olvida la ILP de CCOO y UGT que nuestro tejido productivo está construido sobre bases tecnológicas, de innovación y formación muy débiles, que lo abocan reiteradamente a una estrategia competitiva de reducción de costes salariales. De ahí la necesidad de cambiar el patrón de crecimiento que ha seguido la economía española hasta la fecha y apostar por una base industrial sólida que invierta en I+D+i, por mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo, y por consolidar y ampliar nuestro sistema de protección social.

La reforma laboral aprobada es un fracaso. Hace falta una nueva reforma laboral, más justa y equilibrada, que ayude a crear empleo y preserve los derechos de los trabajadores. Con ese propósito hemos presentado una ILP y en las próximas semanas tenemos que conseguir centenares de miles de firmas para que el Congreso de los Diputados debata la modificación sustancial de la reforma laboral.

Hace falta una nueva reforma laboral, más justa y equilibrada, que ayude a crear empleo y preserve los derechos de los trabajadores



Juan Martínez
Gabinete de Estudios
FECCOO

El gasto educativo de los ayuntamientos

La inversión de las corporaciones locales es uno de los fondos del gasto público educativo. Se trata una cuantía próxima a la del propio Ministerio de Educación, unos 2.600 millones de euros según las últimas estadísticas correspondientes al año 2008. Por ello, en vísperas de elecciones municipales consideramos de interés ofrecer algunos datos sobre este capítulo

LAS OBLIGACIONES legales en materia de gasto educativo derivan de la disposición adicional 15ª de la LOE y se concretan en la conservación, mantenimiento y vigilancia de los centros públicos de Infantil, Primaria y educación especial ubicados en el municipio. Pero otras normas de la propia LOE (artículos 8, 86, 112.5 o 113.5; de la Ley de Bases de Régimen Local, como el artículo 28 al indicar que los municipios pueden realizar actividades complementarias de otras Administraciones en la educación, la cultura, etc.) y de la Constitución (artículos 43, 44, 49 y 51 sobre obligaciones genéricas de los “poderes públicos”) crean un

difuso, pero amplio, marco de actuación municipal en materia educativa, especialmente en el campo de la educación no formal.

El compromiso de los ayuntamientos con la educación es muy dispar, desde municipios absolutamente implicados en construir auténticas “ciudades educadoras” que parten de la educación infantil (apuesta creciente tras el Programa Educa 0-3), pasan por las enseñanzas de régimen especial y llegan a una amplia oferta de servicios educativos complementarios y extra-escolares; hasta otros que se limitan a cumplir las estrictas obligaciones legales. Esta diversidad explica las grandes

diferencias de compromiso de inversión existentes, tal como se refleja en la tabla.

El gasto está expresado en miles de euros y lo consideramos mínimo porque, en bastantes ocasiones, puede que no represente el gasto total real de los municipios, ya que las concejalías de Educación tienen distintas orientaciones, desde las que desarrollan la gestión total de la educación de su territorio, a las que limitan su función a programas educativos mientras que el mantenimiento de los centros, reparaciones... se incluye en ámbitos funcionales más amplios, pasando por las comparti-

COMUNIDAD	Gasto 2008 Municipios*	Alumnado 2008/2009	Euros por alumno
Andalucía	246.573,1	1.227.994	200,8
Aragón	58.882,4	156.253	376,8
Asturias	43.485,4	98.545	441,3
Baleares	59.182,5	133.602	443,0
Canarias	120.701,2	261.008	462,4
Cantabria	18.387,2	65.761	279,6
Castilla y León	81.111,1	276.792	293,0
Castilla-La Mancha	94.683,7	279.698	338,5
Cataluña	861.095,2	970.483	887,3
C. Valenciana	230.957,9	628.897	367,2
Extremadura	34.470,3	147.579	233,6
Galicia	102.340,4	287.700	355,7
Madrid	288.377,9	737.101	391,2
Murcia	91.894,8	220.669	416,4
Navarra	84.371,1	86.881	971,1
País Vasco	142.005,8	268.344	529,2
Rioja	13.292,7	38.521	345,1
Ceuta y Melilla	17.398,2	27.387	635,3
TOTAL CC.AA.	2.589.210,9	5.913.217	437,9

* Cantidades en miles de euros

das con otras áreas como cultura y juventud. Aunque con frecuencia el objeto del gasto sea, prioritariamente, mantener los centros públicos, es habitual que parte de él incluya a toda su población escolar de centros sostenidos con fondos públicos de Educación Infantil y obligatoria, por lo que se ha calculado la totalidad de este alumnado en cada comunidad.

Como es previsible, la mayor parte del gasto municipal, casi 1.669 millones de euros, que representan el 64,4% del total, se dedica a Educación Infantil y Primaria (el desglose es global y no hay datos a nivel de comunidad y tampoco podemos diferenciar el impulso del 0-3 de la mera conservación de los colegios). Más de 416 millones de euros –un 16,1%– se destinaron a actuaciones extraescolares y complementarias; 252 millones –el 9,7%– fueron para la Secundaria y casi 192 millones de euros –el 7,4%– para enseñanzas de régimen especial.

La inversión educativa municipal es muy diferente en las comunidades autónomas y muy superior a la de las administraciones educativas. Así, la media estatal de 437,9 euros por alumno se duplica en Navarra y Cataluña, ambas comunidades con una larga tradición educativa de sus ayuntamientos. Por el contrario, en Andalucía y Extremadura apenas se llega a la mitad de esa cantidad.

Los recursos de las ciudades y su papel en la formación de ciudadanos son indispensables en la educación. La ciudad educa en sí misma, pero el papel municipal sigue siendo, esencialmente, voluntarista y se ha avanzado poco en el marco legal desde que hace veinte años tuve el privilegio de asistir al Primer Congreso Internacional de Ciudades Educadoras, un movimiento al que se han sumado más de 300 municipios españoles. También es preciso reflexionar sobre el hecho de que los Presupuestos del Estado garanticen un mínimo para el mantenimiento de los centros concertados, que reciben una cantidad idéntica por unidad escolar dentro de la misma comunidad. En cambio, no existe esa garantía en los centros públicos.

Diferencias entre las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social



Luis Castillejo
Acción sindical
de Enseñanza Pública
FE CCOO

Las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social tienen orígenes distintos y se articulan con principios dispares. Las pensiones del Régimen de Clases Pasivas (RCP) se configuran en torno a los haberes reguladores de los cuerpos que cada año establecen los Presupuestos del Estado y al concepto de servicios prestados. Por su parte, el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) se fundamenta en las cuantías y la duración de las cotizaciones que realizan los trabajadores

POR ELLO los separan numerosas diferencias, pero en unos casos las situaciones son más ventajosas en un régimen y en otros sucede lo contrario, y a veces depende de cada situación concreta.

A continuación analizaremos las diferencias de carácter general más notorias en cuanto a las pensiones de jubilación. Por lo tanto no abordaremos ni los efectos del reconocimiento del servicio militar, ni de la asistencia sanitaria y farmacéutica, ni de las pensiones a favor de los familiares, etc., que, pese a tener su importancia, no son las más destacables de cara a la pensión de jubilación.

Las pensiones del RCP tienen actualmente dos grandes ventajas sobre las del RGSS. La primera, las jubilaciones voluntarias, especialmente a la que pueden acceder los funcionarios con 60 años de edad y 30 de servicios sin ningún tipo de coeficiente reductor por el adelantamiento de

la edad de jubilación. Este tipo de jubilaciones no existen en el RGSS. En este último régimen las jubilaciones anticipadas han reunido otros requisitos: haber empezado a cotizar antes de 1967 o haber perdido el trabajo, y siempre con coeficientes reductores de la pensión (recortes de entre el 6% y el 8% por cada año de adelanto de la jubilación respecto a la edad de jubilación forzosa).

También es notablemente mejor en el RCP el tratamiento de la Incapacidad Permanente, incluso a pesar del recorte que nos impusieron en 2009.

Por el contrario, la principal ventaja del RGSS es que sus pensiones son prácticamente siempre más altas que las del RCP.

En este año las maestras y maestros funcionarios, integrados en el RCP, que se jubilen con 35 o más años de servicios tendrán derecho a una pensión de 2.207,54 euros mensuales, con 14 pagas iguales al año. Sin embargo, otros tra-

Los haberes reguladores sobre los que se calculan las pensiones en el RCP se han quedado muy por debajo de las retribuciones reales

bajadores que estuvieran afiliados al RGSS y que hubiesen cobrado exactamente lo mismo que ellos durante los últimos 15 años alcanzarían la pensión pública máxima, es decir, 2.497,91 euros mensuales, que son 290 euros más al mes. Si estos mismos maestros se jubilasen con 25 años de servicios o cotizados la diferencia a favor de las pensiones del RGSS será aún mayor y superaría los 450 euros al mes.

Estas diferencias serían iguales o aún mayores en el caso de los profesores técnicos de Formación Profesional o en los maestros de taller de Artes Plásticas y Diseño. Afecta, dentro del colectivo del funcionariado docente, a los pertenecientes a cuerpos clasificados en el subgrupo A2.

Las diferencias pueden aumentar en el supuesto de que estos docentes hubiesen ocupado cargos directivos u otros puestos que tuviesen complementos específicos más altos que los puestos "base", ya que en el RCP las pensiones seguirían siendo las mismas (dependen del cuerpo al que se pertenece) mientras que aumentarían en el RGSS (dependen de lo cotizado, que, a su vez, depende de lo que se cobra).

Las razones de esta situación son fundamentalmente dos. Los haberes reguladores sobre los que se calculan las pensiones en el RCP se han quedado muy por debajo de las retribuciones reales y la tabla de porcentajes que se aplica en el RCP es muy lesiva en relación a la que se aplica en el RGSS. Por ejemplo, si se han cotizado solamente 15 años en el RGSS la pensión se calcula aplicando un 50% sobre la Base Reguladora (cantidad que suele ser un poco más baja que el sueldo habitual), mientras que la pensión en el RCP, si se han prestado 15 años de servicios, se obtiene aplicando un porcentaje del 26,92% sobre el Haber Regulador (que también es más bajo que el sueldo habitual, y, a veces, notablemente más bajo).

A esto hay que añadir que, mientras en el RGSS los años cotizados se redondean por exceso, en el RCP se redondean por defecto, es decir, sólo se computan años completos.

Para el profesorado de los cuerpos



de subgrupo A1 no suele darse esta diferencia entre las pensiones de ambos regímenes porque, por un lado, el Haber Regulador del RCP es más alto (2.804,91 euros mensuales), y, por otro lado, porque en el RGSS, cuando se cobra más de una determinada cantidad, no se cotiza por todo lo que se cobra (en la jerga de Seguridad Social se dice la cotización está "topeada", o, lo que es lo mismo, existe una base máxima de cotización o un tope máximo de cotización) y normalmente los sueldos de los funcionarios de subgrupo A1, a partir de una determinada antigüedad, suelen superar la base máxima de cotización. Esto da lugar a que en ambos regímenes las pensiones superen la pensión máxima a partir de los 32 años de servicios, luego la situación suele verse igualada al alcanzar en ambos casos la cuantía máxima de las pensiones públicas, los 2.497,91 euros mensuales.

La jubilación parcial ha sido hasta la fecha otra de las grandes ventajas del RGSS en relación al RCP. Este es un sistema de jubilaciones que permite a los trabajadores afiliados al RGSS mayores de 61 años dejar de realizar una parte de su jornada laboral (hasta un 75%) pasando, por un lado, a percibir de la empresa la parte del sueldo proporcional a la jornada efectivamente realizada y, por otro, cobrando la parte de la pensión del RGSS que le correspondería proporcional al tiempo que deja de trabajar. El trabajador ha de ser sustituido necesariamente en

la jornada que deja de trabajar por otro trabajador mediante un contrato de relevo y para llevarse a cabo es necesario el acuerdo entre empresa y trabajador. Este tipo de jubilaciones permite una transición progresiva o escalonada desde el trabajo pleno a la jubilación y es muy interesante para el colectivo docente.

Este sistema de jubilaciones fue puesto en marcha en España gracias al acuerdo sobre pensiones de 2001, que suscribió en solitario CCOO con el Gobierno del PP de entonces y en la práctica se ha convertido en un procedimiento de jubilaciones anticipadas. Ya en 2007 sufrió un "apretón" en sus condiciones (hasta entonces se podía iniciar la jubilación a los 60 años y se podía reducir la jornada hasta en un 85%) y ahora sufrirá otro, ya que en el futuro el trabajador que se jubila parcialmente habrá de cotizar como si cobrara todo el sueldo completo. Ahora, en cambio, solo cotiza sobre una parte, es decir, sobre lo que cobra efectivamente. Esto encarecerá su ejecución tanto para la empresa como para los trabajadores y posiblemente se reducirá su número.

Las jubilaciones LOE están diseñadas en el esquema del Régimen de Clases Pasivas, y aunque quizá fuese posible encajarlas en el Régimen General de la Seguridad Social, no sería fácil, ya que ello acarrearía problemas técnicos, generando, además, tensiones con otros colectivos laborales.



FORMACIÓN

Reconocimiento de actividades de formación entre las comunidades autónomas

El BOE del 21 de marzo publicó dos resoluciones del 16 de febrero sobre el reconocimiento de actividades de formación del profesorado entre las comunidades autónomas. CCOO ha venido insistiendo en que la formación permanente del profesorado fuese válida en todo el Estado, independientemente del lugar donde se realice

NOS encontrábamos en situaciones discriminatorias entre una comunidad y otra a la hora de reconocer actividades formativas, con criterios muy variables. En los últimos años hemos denunciado ante el Ministerio multitud de casos de esta discriminación de personas que veían cómo la formación que habían realizado en otra comunidad no servía a la hora de incorporarla para concursos de méritos, de traslados, de percepción retributiva, etc.

Veníamos insistiendo ante el Instituto de Formación del Profesorado que regulase tamaño despropósito e iniciase una vía de homologación para que se reconociese ante cualquier administración pública la validez de la formación cursada. Por fin el Ministerio de Educación, por medio de su Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, publicó en el BOE del 21 de marzo dos resoluciones importantes sobre el reconocimiento de actividades de formación del profesorado. Ha sido posible gracias al Acuerdo de 28 de septiembre de 2010, de la Conferencia sectorial de Educación, que reúne a todas las consejerías de Educación de las diferentes comunidades autónomas y al Ministerio.

La primera de estas resoluciones, firmada por todas las comunidades autónomas sin exclusión, trata sobre el reconocimiento de actividades de formación del profesorado, entre todas las comunidades. Con esta

resolución se reconocerán mutuamente las actividades de formación, investigación e innovación realizadas fuera de su ámbito por el personal docente que tenga adscrito y que hayan sido reconocidas por la Administración educativa correspondiente. Dicho reconocimiento se efectuará de acuerdo con la normativa y criterios sobre formación permanente que rija en la Administración educativa a la que pertenece y surtirá efectos en cuantas convocatorias, concursos o actos administrativos contemplen en sus bases la posibilidad de valorar las actividades de formación permanente objeto de reconocimiento.

El reconocimiento de las actividades de formación permanente se efectuará a instancia de parte, mediante la presentación por la persona interesada del certificado acreditativo de su participación. La solicitud se dirigirá al Ministerio de Educación o a la Consejería de Educación correspondiente, donde el interesado vaya a hacer valer su formación.

La segunda resolución, que no ha querido firmar la Comunidad de Madrid, trata del reconocimiento, en el ámbito de gestión de las distintas administraciones educativas, de complementos retributivos al profesorado vinculados a actividades de formación, es decir, los sexenios. Como es sabido, el artículo 106 de la LOE garantiza que las actividades de formación, investigación e innovación se tengan en cuenta en los

concursos de traslado y en la carrera docente. La realización de actividades de formación permanente, definidas así como derecho y obligación del profesorado, surte efectos específicos en la carrera profesional de los docentes, ya sea como mérito valorable en las convocatorias de promoción o movilidad o como requisito necesario para obtener determinados complementos retributivos.

Por esta resolución se explicita que las consejerías de Educación y el Ministerio de Educación “expedirán, a instancia de parte, a los profesores que se trasladen fuera de su ámbito de gestión un certificado en el que se hará constar el número de sexenios consolidados y, en su caso, el porcentaje cubierto del sexenio en curso hasta la fecha de efectos del concurso de traslados. Este porcentaje se calculará teniendo en cuenta la formación realizada en su ámbito de procedencia, de acuerdo con los criterios y normativa que rijan en él.”

Habrà que preguntarse hasta qué punto es lícito que una comunidad autónoma, en este caso la de Madrid, discrimine al profesorado. Es una situación insostenible de un gobierno del PP que no asume una regulación de ámbito estatal para una cuestión tan importante para el profesorado como es la formación permanente y su retribución. Una cosa es lo que se dice en los medios y otra, muy diferente, la actuación real.



Belén
de la Rosa
Secretaría de Juventud
FE CCOO

JUVENTUD

El valor de educar en la diversidad desde la infancia

La realidad de nuestras aulas dista mucho de un prototipo de niño o niña perfecta. La diversidad de nuestro alumnado es de tal riqueza que nos exige una mayor profundización en estrategias metodológicas, incorporando elementos de atención a la diversidad afectivo-sexual establecidos por la LOE

CADA AÑO más de cien docentes se forman en los cursos de formación de profesorado organizados por CCOO sobre atención a la diversidad afectivo-sexual en el aula y en el centro escolar. Puesto que la Administración educativa no hace una apuesta seria y rigurosa para garantizar la atención de toda la diversidad del alumnado, CCOO mantiene el compromiso de avanzar en la detección de conductas sexistas y homófobas, combatir las y erradicarlas, con el fin de garantizar el bienestar, la educación y la conformación de la personalidad de nuestro alumnado.

No es cierto que el profesorado carezca de inquietudes, ni de ganas de conocer más y dedicar parte de su tiempo a la formación en la diversidad afectivo-sexual desde la responsabilidad de educar.

La formación inicial del profesorado carece de un plan de estudios que aborde la diversidad en general. Esto supone cortar de raíz situaciones que generan malestar, tensión e incluso violencia en algunos casos. Desde el sexismo a la homofobia, la institución escolar tiene la obligación de ajustarse a los cambios legales, dotar de recursos, materiales y formación específica para abordar la diversidad afectivo-sexual desde la Educación Infantil. Las etapas tempranas no son asexuadas, por lo que tampoco deberíamos permitir la transmisión cultural de patrones de género, sexismo, heteronormatividad, y un modelo familiar basado en un marco heteronormativo jerarquizante que promueve la desigualdad entre hombres y mujeres.



En la Enseñanza Secundaria se viene abordando el tema de la diversidad sexual fundamentalmente cuando existe un elemento disruptivo, bien sea en el aula o en un determinado centro, y cuando los esquemas prejuiciosos y los estereotipos sociales ya están interiorizados, por lo que la actuación es mucho más limitada, cortoplacista y en muchas ocasiones demagógica e ineficaz. CCOO apuesta por una educación en valores democráticos, que promuevan la igualdad social en toda su extensión y vinculada al respeto a la diversidad en general y a la diversidad afectivo-sexual y familiar en concreto.

Para conseguirlo es fundamental la formación permanente de profesorado que les dote de recursos, materiales y propuestas de intervención educativa desde la Educación Infantil, a partir de

una visión global y abordando el tema desde la razón, el cuerpo y la emoción. Desde 2006 venimos ofreciendo los cursos de formación “Transformarse para transformar”, con una visión de la formación basada en la experiencia que, a nuestro juicio, es la mejor forma de abordar una cuestión tan vital, tan necesaria y natural, como las diferentes formas de amar, vivir y desarrollarse como personas.

En igualdad, con respeto y con una batería de estrategias metodológicas, vinculadas a materiales específicos para el alumnado y para los y las docentes. Guías didácticas y cómics “el amor y el sexo no son de un solo color”, la coedición de dos libros de la editorial Catarata coordinado por Mercedes Sánchez Sáinz, “Cómo educar en la diversidad afectivo-sexual en los centros escolares. Orientaciones prácticas para la ESO” y “Cómo educar en la diversidad afectiva, sexual y personal en Educación infantil”, son algunos de los ejemplos. Animamos a los centros y al profesorado a trabajar a favor de la diversidad, promoviendo actividades educativas el 17 de mayo, Día internacional contra la homofobia, bifobia y transfobia. En cada centro hay lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, alumnado que tiene el mismo derecho a una enseñanza de calidad y a un sistema educativo que responda a todas y cada una de las personas que interactuamos en un espacio escolar. Para ello nos ponemos a vuestra disposición para todo lo que necesitéis, como siempre y para siempre a favor de la diversidad sexual.



Carmen Perona
Abogada
de CC.OO.

consultas jurídicas

■ Trienios de interinos

¿Los interinos pueden cobrar los trienios con efecto retroactivo?

L.C.M. Jaén

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la reciente sentencia de 22 de diciembre de 2010 convierte en inaplicable el artículo 25.2 del citado Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y deja en papel mojado la precisión de que “se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor [de dicha Ley] que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo”.

Un complemento salarial por antigüedad, como el controvertido en el litigio principal, está incluido, en la medida en que constituye una condición de trabajo, en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70. Los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada pueden oponerse a un trato que, en relación con el pago de dicho complemento y sin ninguna justificación objetiva, es menos favorable que el dispensado a los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. La naturaleza temporal de la relación de servicio de determinados empleados públicos no puede constituir por sí misma una razón objetiva, en el sentido de esta cláusula del Acuerdo marco. La mera circunstancia de que una disposición nacional, como el artículo 25, apartado 2, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP, no contenga referencia alguna a la Directiva 1999/70 no excluye que dicha disposición pueda ser considerada una medida nacional de transposición de esta Directiva al derecho interno.

La cláusula 4, apartado 1, del Acuer-

do marco sobre el trabajo de duración determinada, es incondicional y suficientemente precisa para poder ser invocada frente al Estado por funcionarios interinos ante un tribunal nacional para que se les reconozca el derecho a complementos salariales, como los trienios controvertidos en el litigio principal, correspondientes al período comprendido entre la expiración del plazo impartido a los Estados miembros para la transposición de la Directiva 1999/70 al Derecho interno y la fecha de entrada en vigor de la norma nacional que transpone la Directiva al Derecho interno del Estado miembro de que se trate. Todo ello sin perjuicio del respeto de las disposiciones pertinentes del Derecho nacional en materia de prescripción. 5) A pesar de la existencia en la normativa nacional que transpone la Directiva 1999/70 al Derecho interno de una disposición que reconoce el derecho de los funcionarios interinos al pago de trienios, pero que excluye la aplicación retroactiva de ese derecho, las autoridades competentes del Estado miembro de que se trata están obligadas, en virtud del Derecho de la Unión y en relación con una disposición del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, dotada de efecto directo, a conferir a este derecho al pago de trienios efecto retroactivo desde la fecha de expiración del plazo impartido a los Estados miembros para la transposición de esta Directiva al Derecho interno.»

Por tanto, se borra la discriminación entre personal funcionario de carrera y personal funcionario interino en cuanto a las reivindicaciones económicas. Tanto unos como otros tendrán viva la reclamación de sus derechos económicos sobre la antigüedad dentro del plazo máximo de prescripción de los cuatro años anteriores, pero sin poder oponer al personal interino la barrera temporal fijada por el Estatuto Básico. Recordaremos que éste, aprobado en 2007, representó una conquista histórica para el reconocimiento a los funcionarios interinos del derecho a la percepción de trienios (plus de antigüedad).

formación sindical

Responsabilidad electoral



Rafael Domenech

HACE un par de meses estallaba el nuevo escándalo de la nueva Rumasa y escuchaba a los pobres inversores que habían sido engañados, inducidos por una propaganda engañosa, y hacían responsable último al Esta-

do por no haber controlado la situación a tiempo y permitido que se llegase a esos extremos. Al hilo de este *affaire* pensé en las elecciones autonómicas y municipales. En este caso no hablamos de inversiones de dinero. Nuestra inversión es el voto. Y, como ocurre con los empresarios, ocurre también con los políticos. Y los conocemos, como conocían los inversores al empresario de Rumasa.

No es verdad que todos los empresarios y los políticos son y dicen lo mismo. Esa es la excusa para tranquilizar el miedo a ejercer la libertad. Ni todos los políticos tienen cuentas pendientes con la justicia, ni todos mienten, ni todos roban. Si sabemos quiénes lo hacen y quiénes no. A la hora, pues, de invertir o a la de votar, que es lo que nos ocupa en este momento, la memoria y los valores son importantes. Cuando ejercemos el derecho a decidir lo hacemos con libertad absoluta. Nos podremos equivocar, y las equivocaciones se pagan. Luego no vale reclamar que nos devuelvan el dinero ni alegar engaño.

Con este plazo fijo a cuatro años, que es el voto, hay que pensárselo. Cuatro años dan para mucho. Algunos lo dicen y hasta lo están haciendo: privatizaciones en sanidad, enseñanza y servicios sociales, pérdida de derechos, reformas laborales a la baja, etc.; otros no lo dicen, pero callan cuando se les pregunta por el despido, la reforma del mercado de trabajo, el copago en sanidad y enseñanza, la privatización del sistema de pensiones, etc. Pero los conocemos.

Luego, las reclamaciones... al maestro armero, y las culpas a quien nos “engañó”.



Intervención socioeducativa y tratamiento diferenciado del bullying

Fuensanta Cerezo, Ángel R. Calvo y Consuelo Sánchez

Editorial Pirámide. Madrid, 2011
Precio: 24,50 euros

Las encuestas sobre violencia escolar nos sitúan por encima de la media europea y las recomendaciones del Defensor del Pueblo en materia de convivencia escolar instan a las administraciones a precisar instrucciones que garanticen la plena supervisión de las aulas por parte del personal docente. Al menos un 30% de los escolares muestra algún tipo de conducta disocial durante sus años de escuela, aunque la mitad de los casos no son serios ni crónicos.

La prevalencia del bullying (acoso) en los centros se debe casi siempre a que permanece encubierto. Estamos ante un fenómeno oculto, que suele pasar desapercibido para buena parte de la comunidad escolar.

En respuesta a estos planteamientos, se ha desarrollado el programa CIP (Concienciar, Informar y Prevenir) para la prevención psicoeducativa y el tratamiento diferenciado en bullying, cuyo objetivo es la prevención de la violencia escolar en cualquiera de sus manifestaciones. Los elementos del programa están articulados como estrategias aplicadas a cada nivel de la comunidad educativa (institución, padres, profesores y alumnado), que se llevan a cabo en seis etapas que, aunque es conveniente su aplicación coordinada, alguna de sus partes puede ser seleccionada de forma individual. Se trata de una propuesta fundamentalmente práctica, de utilidad para los profesionales de la educación –tanto de primaria como de secundaria– que contribuirá a mejorar la convivencia en los centros escolares.

El programa pretende mejorar el clima de relaciones en los escolares.

La coeducación en la Escuela del siglo XXI

Pandora Mirabilia

Ediciones de La Catarata. Madrid, 2011
Precio: 18 euros



Las autoras de esta obra, pertenecientes al colectivo feminista Pandora Mirabilia, han conversado con maestras, educadoras, profesoras y profesores cuya experiencia desafía la gravedad de lo normativo y nos proponen nuevas formas de hacer. Partiendo de la idea de que chicas y chicos tienen realidades diferentes, se han socializado de manera distinta y experimentan sus vivencias y aprendizajes de forma singular; a lo largo de estas páginas se entiende la coeducación como una teoría y una metodología transversal.

Educación sexual. Una asignatura pendiente

Consol Vallés Tortosa

Ediciones MAD, 2011.
Precio: 12 euros



La educación sexual ha pasado por diferentes momentos a lo largo de la historia, de ser un tema inabordable a una necesidad imperiosa a la que debemos dar respuesta educativa adecuada. En este libro se analizan los modos de abordarla y las consecuencias pedagógicas que se derivan de estos.

El silencio de los libros

George Steiner. Traducción: María Condor

Siruela. Madrid, 2011.
Precio: 10,90 euros



En este librito se juxtaponen dos interesantes reflexiones sobre el presente y el futuro del libro. Para el prestigioso crítico y erudito George Steiner, la permanencia del libro está amenazada por su fragilidad. Michel Crépu le responde esgrimiendo la finitud que nos enseña la propia experiencia lectora.

“Mein Kampf”. Historia de un libro

Antoine Vitkine

Traducción: Marco Aurelio Galmarini

Anagrama. Barcelona, 2011
Precio: 16,50 euros



El periodista Antoine Vitkine analiza la historia del célebre libro en el que Hitler desveló su ideario político y sus atroces planes estratégicos diez años antes de su llegada al poder. *Mein Kampf* fue leído por pocos y desconocido por la mayoría de los dirigentes políticos de la época y actualmente está muy difundido entre los países árabes marcados por el nacionalismo, el antiamericanismo y antisemitismo.

Consideraciones de un apolítico

Thomas Mann. Traducción: León Mamés

Madrid, 2011. Precio: 26 euros



En la Primera Guerra Mundial, el escritor alemán Thomas Mann defendió las tesis de los partidarios del imperialismo germánico. Ejemplo modélico de panfleto político, en las *Consideraciones* criticó los valores propugnados por los paladines de la democracia. Hay que recordar que Mann cambió de opinión al final de la guerra, postulándose a favor de la República de Weimar.

Cuentas conmigo mismo

Indro Montanelli. Traducción: Carlos Gumpert

La Esfera de los Libros. Madrid, 2011
Precio: 24,50 euros



Estos diarios del periodista italiano abarcan el periodo comprendido entre 1957 a 1978, veinte años de vida política, intelectual y social en la que contactó con políticos, intelectuales, editores y empresarios tanto italianos como extranjeros: A través de sus escritos brinda pinceladas con las que, sin piedad alguna, destruye los pedestales de la vanidad y la afectación de los personajes de los que habla.



Pedro
González
Relaciones
internacionales
FECCOO

INTERNACIONAL

El fin de la democracia

La utilidad para ti y para mí de la democracia debería ser el reparto de las cargas, de modo que, pacíficamente, las sociedades tiendan hacia la justicia y a la libertad como características fundamentales de la convivencia de los ciudadanos y ciudadanas, para desarrollarse y regular sus relaciones

COSTA de Marfil: para qué vamos a hacer caso de las urnas si total votan pocos, no ha habido mucha diferencia y yo llevo años haciéndolo bien. Y Francia, con un "little Sarkozy" a la cabeza, se lanza a intervenir amparándose en no sé muy bien qué derecho (este es el tercer país con el que está en guerra actualmente: Afganistán y Libia son los otros dos). Los problemas internos con guerras externas son menos. Además, el que no se quiere ir ahora argumentó en privado que él no ha hecho otra cosa que desarrollar la política que le exigió el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) para obtener el crédito que iba a conseguir del país más desarrollado del África Occidental una potencia similar a las del norte. La primera condición: reducir el salario del personal de la educación un 50%. La segunda: reducir el número de profesores de la universidad pública y financiar la universidad privada (por ser más barata y permitir eso de la libre competencia que tan bueno parece pero que aquí nunca notamos). Y así, sucesivamente.

La primera consecuencia fue que la mayor parte del profesorado, bien situado en el mundo académico y científico, se largó del país. La segunda, que las familias no pudieron seguir enviando sus hijos a la universidad por falta de recursos. La tercera, que la universidad pública se colapsó y la privada se fue tras arrancar lo que pudo. Buen ejemplo de cómo se descabeza un país.

Islandia: convocó un referéndum para ver qué pensaba la gente. El resultado fue que la gente no quiere pagar de su dinero a los que les han esquilado, pero su Gobierno dice que sí, que pagará. ¿A quién representará ese Gobierno? ¿A alguien le extrañaría una reacción visceral y violenta de la gente si les suben el precio del pan para pagar a los estafadores? Y si no los deudores acudirán a su primo el de zumosol (que son los tribunales internacionales; que ven bien una cosa para Argentina o Chile, como son la derogación de las leyes de punto y final, pero que si se aplican a España las ven mal).

Portugal: cae un Gobierno porque hay políticos de la derecha que se niegan a hacer recortes que se piden desde fuera. ¿Qué programa electoral deberán presentar quienes concurren en las próximas y anticipadas elecciones? ¿Alegarán esos mismos conservadores que ellos acometerán los mismos recortes que acaban de vetar para hacer caer a su Gobierno? Esto no tiene nada que ver con la actitud de la ciudadanía, que legítimamente se niega a que le sigan robando.

España: Rodríguez Zapatero deja en gran parte de la ciudadanía un regusto a "Yo no soy de recortar, pero me lo mandan los mercados, y si no, mirad a Grecia (aunque nosotros no estamos tan mal como los griegos), o a Irlanda (aunque nosotros no estamos tan mal como los irlandeses), o a Portugal, ..." y así sucesivamente.

cultura

Viaje a los sentidos



Victor Pliego

HACE poco instalaron su laberinto en San Agustín de Guadalix, cerca de Madrid. Llevan varios años trabajando con este montaje teatral, pero la propuesta "Oráculos" no es un espectáculo al uso, ni una pieza dramática; es un juego, una experiencia lúdica en la que cada participante se adentra solo y descalzo en un pasillo laberíntico, oscuro, lleno de sorpresas y estímulos visuales, sonoros, táctiles, olorosos y, al final, también para el gusto. El espectador se convierte en el actor principal de su propia función. Algunos exploradores avanzan presurosos y confiados, otros más despacio y precavidos, de modo que el viaje ocupa a cada cual un tiempo distinto. Lo importante no es llegar, sino el camino que recorrer. Me gustaría conocer las distintas reacciones de los exploradores, pero esa información debe ser un secreto profesional que solo conocen los artífices del túnel. Hay algo de ritual y algo de improvisación en la empresa. El viajero se encuentra cara a cara con personajes, mensajes y situaciones inesperadas en su búsqueda de algunas respuestas. La experiencia es muy estimulante y resulta terapéutica. Con su magia nos hace olvidar lo cotidiano, nos traslada a un mundo sobrenatural y misterioso. Los creadores de este gran juego pertenecen al Teatro de los Sentidos, un grupo multidisciplinar de investigación y creación que dirige Enrique Vargas. Su nombre admite una doble lectura: los "sentidos" son los órganos que informan a nuestro sistema nervioso del mundo que nos rodea, pero los "sentidos" también pueden ser las interpretaciones que damos a las cosas. Y la verdad es que, tras recorrer este maravilloso laberinto, las cosas se ven de otra manera.

Trino

Luis Iglesias
Huelga

WIKIPEDIA define el término twitter como gorjear, trinar o parlotear. El cineasta y enfebrecido navegante de la Red, Alex de la Iglesia, comenta con angustia en su twitter que sus hijas no le dejan dormir. Un periodista áulico informa indignado de que la princesa Leticia cambió un pañal a su hija en pleno vuelo, en el asiento, supongo que real, del avión. Particularmente, me ha llamado la atención uno muy educado, contundente y afable que decía: “¡Buenos días!”. Es la información, estúpido, la libertad de decir lo que uno quiera aunque a nadie le interese. Eso sí, la comunicación es otro tema. En estos tiempos en los que las cosas importantes parecen haber sustituido a las que tienen importancia, permítanme comunicar que el 14 de abril se cumplieron 80 años del inicio de la Segunda República, un proyecto que convenía en la necesidad de defender la libertad y sostener la igualdad entre los ciudadanos, promover su desarrollo cultural y científico y definir el espacio laico.

Tal vez resulte necio hablar de proyectos colectivos en un tiempo en el que “todo el mundo va a lo suyo excepto yo, que voy a lo mío”. Y sin embargo, la realidad social demuestra que la necesidad es inversamente proporcional a su plasmación, anulados por la circunstancia, como aquel que mira fijamente al vaso suplicando: “Por favor, cubata, déjame volver a casa”. Cuando uno no vive como piensa, acaba pensando como vive.

¿Qué hacer, entonces? Difícil responder, pero para empezar podríamos seguir los consejos del genial Rafael Azcona, que cuando no sabía qué hacer, escuchaba la opinión de la Conferencia Episcopal y hacía justamente lo contrario. Y estos sí que trinan, gorjean y parlotean, aunque su costumbre sea la de comunicar sin información.

MUJERES

Esther Muñoz
Secretaría de Igualdad
FECCOO

La universidad y los planes de igualdad

LA IGUALDAD entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en textos internacionales y en la Unión Europea. También el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Pero son muchos los datos estadísticos que demuestran lo lejos que estamos todavía de una igualdad real y efectiva.

La Ley de Igualdad de 2007, en la que se establecen medidas en favor de la igualdad en el ámbito laboral, contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras y en los organismos públicos. Además, fija que, previamente, se debe realizar un diagnóstico de situación y que se podrá actuar sobre el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar... para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Han transcurrido ya cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley y, como marca su disposición final quinta, deberíamos proceder a evaluar la efectividad de las medidas adoptadas en materia de igualdad. Pero, en el ámbito universitario, en relación con el cumplimiento de la Ley nos encontramos con tres situaciones problemáticas:

- Un elevado número de universidades todavía carecen de un plan de igualdad, ni han adoptado medidas para evitar discriminaciones laborales entre mujeres y hombres.
- La mayoría de las universidades con planes de igualdad no los han negociado con la representación sindical. Han considerado que es sufi-

ciente contar con la participación y el asesoramiento de personas que trabajan en determinados departamentos universitarios, pero no ha habido una negociación paritaria entre la universidad y la representación sindical, que permita la participación de trabajadores y trabajadoras en el diseño del plan y el debate de las medidas a adoptar en materia de igualdad.

- La mayoría de los planes de igualdad no elaboran un diagnóstico de la situación, como establece el artículo 46 de la Ley de Igualdad, centrado en aquellos ámbitos de la negociación colectiva donde se aprecian más diferencias laborales entre mujeres y hombres: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, etc. Por eso, las medidas que se proponen no tienen, en muchos casos, relación directa con la corrección de las situaciones laborales discriminatorias que todavía perduran entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Es fundamental que la universidad, cuna del saber, fomente la enseñanza y la investigación sobre el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres y, además, cumpla sus compromisos laborales. Por ello debe ser prioritario poner en marcha un plan de igualdad, negociado, que incluya objetivos concretos de igualdad a alcanzar, medidas laborales para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La eliminación de la discriminación de las mujeres es clave para alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria y ofrece la oportunidad de mejorar la sociedad en igualdad, libertad y corresponsabilidad.



CANTABRIA

Un calendario escolar continuista y timorato

Hace aproximadamente un mes la Consejería de Educación entregó a los sindicatos tres propuestas sobre el calendario escolar para el curso 2011-2012 y desde entonces no se ha producido ni un solo contacto negociador

LA MESA sectorial de Educación es el último paso de una negociación pero nunca el único. La Federación de Enseñanza de CCOO considera una anomalía la falta absoluta de voluntad negociadora de la Consejería en un asunto que afecta sustancialmente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector.

CCOO propone la concentración de las actividades lectivas en horario de mañana y de las actividades de refuerzo escolar, lúdico-recreativas, deportivas y, en general, todas las relativas a la educación no formal en horario de tarde.

También entiende que las actividades de la tarde son capitales tanto para el desarrollo personal del alumnado como para un mejor aprovechamiento de las actividades lectivas. Además, suponen nuevos yacimientos de empleo. Para CCOO, estas actividades vespertinas deben estar organizadas por las administraciones públicas con la Consejería de Educación a la cabeza.

El sindicato pide una distribución más racional de los tiempos de trabajo y



descanso del alumnado y del propio profesorado. "No es cuestión de aumentar los días lectivos ni las horas anuales de clase –añade la Federación– Tanto que miramos a Finlandia como ejemplo de éxito escolar, pensemos que sus días lectivos son aproximadamente los mismos que en España pero con menos horas anuales, o sea, una distribución mucho más racional de los susodichos tiempos de trabajo y descanso".

CCOO sugiere que no se apele a las diferencias climáticas "porque con el clima de Cantabria hay un apreciable margen de maniobra de modificación del calendario escolar".



ASTURIAS

CCOO avanza en las elecciones sindicales de la Universidad de Oviedo

CCOO ha incrementado de 11 a 17 el número de delegados en las elecciones que el pasado 12 de abril se celebraron en la Universidad de Oviedo. De esta forma se convierte en la segunda fuerza sindical en esta universidad. Destacan, por su espectacular ascenso, los resultados obtenidos en la Junta de PAS funcionario, en la que CCOO triplica su representación, pasando de dos a seis delegados, con lo que se convierte en el sindicato con el mayor número de delegados junto con SIPU. En la Junta de PDI funcionario también se logra incrementar la representatividad, pasando de cinco a seis delegados. Finalmente, en lo que se refiere al Comité de Empresa de personal laboral, CCOO incrementa de cuatro a cinco el número de delegados.

Con estos excelentes resultados se recoge el fruto del trabajo realizado a lo largo de estos últimos cuatro años, a la vez que proporcionan una motivación adicional para seguir trabajando con vehemencia por las trabajadoras y trabajadores de la Universidad de Oviedo. A ellas y ellos queremos agradecer la confianza que han depositado en CCOO.



Visita la nueva página web
de la Federación
de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es



CASTILLA Y LEÓN

Elecciones sindicales en las universidades públicas

Este mes de mayo se celebrarán elecciones en todos los sectores de las universidades públicas de Castilla y León.

CCOO presentó propuestas en todos los sectores con la responsabilidad, el compromiso y la determinación de defender los avances conquistados y con la voluntad de resolver los problemas reales de los trabajadores y trabajadoras de la universidad, así como de dar respuesta a las nuevas necesidades, defendiendo, siempre, una universidad pública y de calidad.

Reivindicamos para todos los sectores que la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se haga con los trabajadores, en unas condiciones dignas, homologando condiciones de trabajo, facilitando la movilidad con derechos y que la negociación colectiva en los ámbitos estatal, autonómico y local se adapte al nuevo Estatuto Básico. Así evitaremos nuestra exclusión en las negociaciones de la Mesa General de la Junta de Castilla y León.

CCOO defiende el papel del Estado como compensador de las desigualda-



des territoriales, frente a la financiación competitiva de las universidades y la promoción de la movilidad voluntaria del PAS y del PDI para mejorar la calidad del sistema en el marco del EEES.

Confiamos en que los compañeros y compañeras de las universidades de Castilla y León consideren que es el sindicato que más y mejor les representa y defiende sus derechos y le den su apoyo y voto para exigir que se cumplan las demandas del sector.



ARAGÓN

Por primera vez CCOO gana las elecciones en la Administración

POR PRIMERA vez, CCOO es el sindicato mayoritario en Administración General de la Diputación General de Aragón. Ya lo era en el conjunto de la DGA (Administración General, Educación, Sanidad y Justicia) cuando se recibieron las transferencias de Justicia en Aragón y vuelve a serlo en 2011 al sumar los resultados de los cuatro sectores.

CCOO ha mejorado sus resultados en el Personal de Servicios Educativos y Complementarios (PSEC), en términos generales, a pesar del ascenso de los sindicatos corporativos y de la escasa participación (54,83% en Personal Laboral y un 43,60% en Personal Funcionario) tanto en los Comités de Empresa de Educación como en las Juntas de personal donde vota. En CCOO seguiremos trabajando para defender las condiciones del personal de la administración y la mejora de los servicios públicos.

La Junta desprecia a los sindicatos

EL PASADO 31 de enero las cinco organizaciones sindicales con representación en las Mesas sectoriales de Educación de la Junta de Castilla y León y del Estado solicitaron al consejero de Educación una entrevista para expresarle nuestra preocupación por la situación de la enseñanza pública en la comunidad.

El 23 de febrero presentaron de nuevo al consejero una plataforma reivindicativa. Paralelamente, han aprobado resoluciones de apoyo en las Juntas de Personal, la recogida de firmas en los claustros y la convocatoria de asamble-

as. La Consejería de Educación ha respondido convocando a los sindicatos a una reunión el día 27 de mayo, cinco días después de las elecciones, lo que evidencia el desprecio más absoluto hacia el profesorado y sus representantes sindicales.

Por ello, CCOO convocó concentraciones el 5 de mayo para exigir a los candidatos a la Presidencia de la Junta que se comprometían públicamente con el mantenimiento y la mejora de nuestro sistema educativo y de la enseñanza pública de nuestra comunidad.

T.E. digital

Toda la información de enseñanza, actualizada cada semana, la tienes en nuestro TE digital. Lo encontrarás en nuestra Web:

www.fe.ccoo.es



enseñanza

tedigital@fe.ccoo.es



CCOO gana las elecciones en el personal laboral

En las elecciones sindicales del pasado 30 de marzo entre el personal laboral de la Junta de Comunidades, CCOO se ha consolidado como primera fuerza sindical en todas las provincias

LA REPRESENTACIÓN en la Consejería de Educación ha pasado de 31 a 35 delegados, más de un 36% de los elegidos y 14 más que el segundo sindicato.

Este resultado se explica sobre todo por la acción sindical realizada durante estos cuatro años, lo que supone un reconocimiento al trabajo desarrollado en esta etapa. La acción sindical se ha caracterizado por la presencia constante en los centros y no sólo en época de elecciones y por estar junto a los trabajadores tanto cuando obteníamos logros que ofrecer como en época de recortes en que es necesario movilizarse.

Este resultado debería constituir por sí sólo un motivo legítimo de satisfacción, pero lo es aún más si se tiene en cuenta que la participación ha sido altísima, toda vez que concurríamos seis organizaciones sindicales y que algunas de ellas han basado su campaña en ir en contra de los sindicatos de clase,



igual que la derecha mediática y política mantiene desde hace más de un año y ello ha calado en mucha gente.

La Federación de Enseñanza de CCOO agradece su apoyo y confianza a las candidaturas presentadas en cada una de las provincias, y el apoyo reconocido a un sindicato de clase que

defiende a todos los trabajadores.

Ofrecemos nuestro compromiso para seguir apostando por el empleo y los servicios públicos y luchar para mejorar las condiciones de los trabajadores de servicios educativos complementarios, sin los cuales es imposible un servicio educativo de calidad.



Las elecciones del personal de la Generalitat

En las elecciones del personal de la Generalitat, CCOO ha obtenido representación en todos los comités de empresa de las cuatro provincias de Cataluña, consiguiendo 20 delegados y delegadas; igualmente, obtuvo mayoría en el colectivo de especialistas y es la segunda fuerza en el colectivo de técnicos

EL SINDICATO presentó candidatura en todas las especialidades y para cada uno de los cuatro comités provinciales.

CCOO reclama un comité en cada delegación territorial para aproximar la representación sindical a los centros de trabajo. El actual sistema de representación dificulta la visibilidad del trabajo de los delegados y delegadas. CCOO conti-

nuará trabajando para favorecer la participación del conjunto del personal laboral en las decisiones que les afecten.

Los nuevos delegados y delegadas se comprometen a trabajar por la defensa de los derechos laborales de las personas que representan, informando, asesorando, consultando y movilizándolo siempre que haga falta.

Con esta nueva representatividad, CCOO emplaza al Departamento de Enseñanza a establecer un clima de diálogo que permita recuperar derechos y mejoras que han sufrido un retroceso en el último periodo, así como a proponer las políticas de personal que permitirán mejorar las condiciones laborales y profesionales del personal laboral.



Centros Públicos Integrales: una iniciativa sin sentido

El Departamento de Educación ha preparado un borrador para regular la estructura y organización de los Centros Públicos Integrales (centros con alumnado de 2 a 18 años o de 2 a 16). La intención del Departamento es unificar centros de Infantil, Primaria y Secundaria bajo un mismo órgano directivo, haciendo desaparecer los centros independientes de Secundaria y los centros que imparten solo Bachillerato

ESTOS CENTROS ofrecerían un itinerario educativo para los escolares que acceden a la escuela por vez primera, pudiendo salir con su titulación de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, o post-obligatoria.

La única ventaja que presentan los centros integrales es la comodidad que puede ofrecer a las familias el tener matriculado a su hijo en un mismo colegio con un proyecto educativo lineal trazado desde su Educación Infantil. Sin embargo, intuimos que puede haber bastantes más inconvenientes. De entrada, esta reorganización educativa implica una importante reestructuración laboral.

La llamada optimización de recursos suele terminar envolviendo una disminución solapada de plantilla y una importante pérdida de puestos de trabajo.

En CCOO Irakaskuntza siempre hemos defendido una escuela pública impartida en centros de Enseñanza Infantil y Primaria y centros de Enseñanza Secundaria. Únicamente en situaciones nuevas, que requieran presentar una oferta pública competitiva frente a la existente de privada o de concertada en una zona concreta, vemos viable la opción de Centros Públicos Integrales. Hemos solicitado reiteradamente al Departamento de Educación información precisa sobre el

impacto que esta iniciativa tendrá en el mapa escolar, en las plantillas de los centros, especialmente en el personal no docente y en los equipos directivos. En el caso del País Vasco, esta iniciativa no tiene demasiado sentido puesto que, aun tratándose de centros integrales, los edificios serían diferentes en distinta ubicación.

No contamos con grandes superficies que puedan albergar un centro público integral con la dimensión espacial necesaria para cubrir las exigencias de un alumnado tan heterogéneo, por lo que vemos la chapuza servida: centros públicos integrales desintegrados por nuestra geografía.



Más recortes presupuestarios en educación

CCOO de Extremadura denuncia que la Consejería de Educación está efectuando nuevos recortes en sus programas y que con ello se perjudica directamente la calidad de la educación en la región.

La Federación de Enseñanza de CCOO advierte que estos recortes se traducen en disminución del profesorado, aumento del número de alumnos por clase, recorte de los programas de compensatoria y apoyo a los alumnos en el aula y, por último, en la desaparición de los programas de apoyo a los idiomas (Linguaex).

Este año se han cancelado los

víajes que se hacían con alumnos de Bachillerato para asistir a cursos de idiomas en el extranjero acompañados por profesores de la región. También se han suspendido los cursos de inmersión lingüística dirigidos a alumnos de 6º, 1º y 2º de ESO en residencias de Cáceres y Badajoz.

Este conjunto de medidas y arbitrariedades repercute negativamente en la calidad de la enseñanza en Extremadura, más aún teniendo en cuenta la inminente puesta en marcha de la Ley de Educación, con su apuesta por el conocimiento de los idiomas.



CCOO revalida por cuarta vez su mayoría en el personal laboral

LA FEDERACIÓN de Ensino de CCOO revalida por cuarta vez su primacía en las elecciones de personal laboral de la Consellería de Educación celebradas el pasado 31 de marzo. El sindicato ha obtenido los siguientes delegados: 11 en la provincia de A Coruña, 5 en Pontevedra, 5 en Lugo y 7 en Ourense; 30 en total, frente a 17 de UGT y 20 de CIG. En las elecciones votaron un total de 1909 trabajadoras/es lo que supone una participación del 70,5% del total.

Las compañeras y compañeros de CCOO electos seguirán luchando por la mejora y reconocimiento profesional, social y económico del personal laboral de educación, y por una mayor y real participación en la gestión y organización en la vida de los centros de enseñanza pública.

Aguirre elige la publicidad para enmascarar su política educativa privatizadora

La presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, busca titulares con aparentes contenidos educativos para su final de legislatura y anuncia qué entiende ella por “la próxima legislatura será la de más educación, más educación, más educación”, uno de sus lemas de campaña

EN ESTE año 2011 la Consejería de Educación y la presidenta Esperanza Aguirre se han complementado en una serie de anuncios, desmentidos, medidas contradictorias, y normas de papel sobre la educación madrileña, que tienen que prevenirnos sobre lo que esconde ese interés educativo tan inusitado y expresado en metalenguaje bíblico.

La reiteración y el énfasis esconden más desregulación, que ellas encubren en más autonomía curricular para los centros; más segregación, que ellas disfrazan en expresiones felices como plan refuerza, bachillerato de excelencia; más privatización y deterioro del servicio educativo público, que ellas enmascaran en resistencia frente al Gobierno central y especialización de centros.

Las descalificaciones que pueden inducirse hacia la política de la presidenta del PP madrileño son meros calificativos descriptivos de algunas de las últimas actuaciones, que a continuación repasamos, en educación, de las gobernantes del PP.

En enero y febrero estuvieron entretenidas en ofender la inteligencia, la paciencia y la economía de las personas en paro o interinas – que ejercen un trabajo temporal, casi siempre precario y aún más precarizado por las últimas decisiones de la señora Aguirre-. En un acto casi de campaña electoral la consejera anuncia que no habrá oposiciones y a los pocos días la presidenta la corrige y dice que sí las habrá, aunque serán pocas las plazas por culpa de la tasa de reposición del 30%. Es decir, la maestra Aguirre y su aventajada discípula Figar, se contradicen y, aunque siempre y en todas las materias se puede demostrar que es la presidenta quien manda, ya a mediados de abril aún no se han convocado las oposiciones a

maestros para 2011.

También en los dos primeros meses del año, pero sobre todo en marzo, la Consejería ha remitido al Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid varios borradores de normas: plan refuerza, autonomía curricular de los centros.

Sin duda el Gobierno del PP cumple ahora con este trámite informativo obligatorio, porque los tribunales de justicia han dado la razón a varias denuncias de CCOO que alertaban sobre esta ilegalidad, y han condenado al Gobierno de Esperanza Aguirre a respetar el derecho de la comunidad educativa representada en el Consejo Escolar.

Esta abundancia normativa de última hora tiene dos características comunes: es brevísima, apenas alcanza los tres folios y tiene una previsión de coste cero para su implantación. Ambas características indican que el Gobierno del PP no quiere regular la aplicación de esas normas y que el contenido educativo de las mismas o es puramente verbal y vacío, y por eso no se enuncia, o se reglamentará sin ningún control de la comunidad educativa a través de instrucciones y circulares de la Consejería. En cualquier caso, la implementación de las medidas que se supone que podría contener esa normativa carecen de coste y, por tanto, su realización dependerá de la voluntariedad o del abono de su precio por el alumnado.

En la primera semana de abril de nuevo la presidenta suelta otra perla informativa: el próximo curso en el IES San Mateo de Madrid se implantará experimentalmente el bachillerato de excelencia. Los 80 alumnos que atenderá esta promesa, según los comentarios que han tenido que hacer desde la Consejería para concretar la ocurrencia de la hasta

ahora presidenta, son muchos menos de los que ahora obtienen resultados de sobresaliente en el Bachillerato.

Además estos jóvenes viven y pueden disfrutar del proceso de enseñanza-aprendizaje en las proximidades de su lugar habitual de residencia -unos en Villa del Prado, otros en Colmenar Viejo, en Madrid o en muchas otras localidades diseminadas por toda la Comunidad- Mientras que los futuros aspirantes a bachilleres excelentes dispondrán de un solo instituto en toda la comunidad, situado en el centro de la capital, y estarán muy distanciados de su entorno residencial y vital habitual y aislados o superprotegidos en un entorno artificioso, pretendidamente elitista y ultracompetitivo, al menos desde el punto de vista académico. Elementos estos últimos que ningún experto recomienda como factores idóneos en procesos de enseñanza-aprendizaje generales.

En CCOO reclamamos y agradecemos a todas las candidatas y candidatos a presidir la Comunidad de Madrid que nos anuncien cómo satisfarán las necesidades educativas de la comunidad. Nosotros estamos continuamente dando a conocer la necesidad de abordar y resolver las verdaderas emergencias educativas de la ciudadanía madrileña, muchas muy mayoritarias y responsabilidad directa de la presidenta, entre ellas, unos resultados escolares malos, una tasa de abandono educativo temprano que ha crecido siete puntos pasando del 19 al 26%, y tasas de repetidores en 6º de Primaria que han empeorado desde que ella es presidenta.

Pero estamos en desacuerdo con comprometer ayudas a unos pocos que es muy dudoso que las necesiten y que se abandone a muchos que sí las necesitan.

Censura de los programas de intervención en los centros educativos

LA CONSELLERIA de Educación ha elaborado una orden por la que pretende censurar los programas de intervención y de investigación que no cuentan con su visto bueno.

Desde su primer artículo este proyecto quiere regular el procedimiento de autorización de las acciones complementarias que quiera realizar cualquier centro público. Además dejará a criterio de una sola persona si es adecuado o no el desarrollo de un programa o acción. La orden desprecia la capacidad de actuación y de autonomía de los centros públicos, de sus padres, madres, de su profesorado y de la comunidad educativa.

La Federació d'Ensenyament CCOO PV recuerda que a cada centro le corresponde decidir y que si una secretaria autonómica de educación decide qué programas de intervención o de investigación, pensados y decididos por el consejo escolar de un centro, se realizan o no en este centro, estamos ante una

injerencia insoportable. Este procedimiento no favorece la calidad educativa ni la implicación de todos los agentes que forman parte de las comunidades educativas de cada centro.

CCOO considera que es más que suficiente que el consejo escolar determine qué programas se van a realizar en el centro, el carácter voluntario de la participación del alumnado y quién lo va a realizar. Y será este mismo consejo quien realizará la evaluación de la realización con el fin de mejorar las decisiones que en el futuro tengan que adoptar sobre nuevos o viejos programas.

Esta orden se inscribe en la lista de despropósitos de la Conselleria. Primero fue la suspensión de los Programas de Intervención en Educación Sexual (PIES), porque su contenido científico y riguroso, confeccionado por personal del área de Salud Pública, "ofendía" a la delicada sensibilidad de los sectores religiosos más conservadores y al Arzobispado de Valen-

cia. Después vinieron los materiales didácticos "Educar la sexualidad para el amor" del Arzobispado y la disposición de la Conselleria para ofrecerlos a centros privados, concertados y públicos.

En medio, fueron maltratados con modificaciones los Programa de Intervención en Educación Sexual (PIES), de la Dirección general de Salud Pública, y su aplicación voluntaria que han generado muchas dudas sobre si la Generalitat cumple con sus obligaciones legales y la constatación que la educación sexual ha quedado en manos de la voluntariedad del profesorado porque la Generalitat ha abandonado su responsabilidad debida a la legislación vigente. Posteriormente la Conselleria presentó en el Consejo Escolar autonómico un proyecto de orden por el que se regula el procedimiento a seguir para la autorización de programas de intervención, así como en la cumplimentación de cuestionarios relativos a programas de investigación.



REGIÓN MURCIANA

CCOO gana las elecciones sindicales en la CARM y el Servicio Murciano de Salud

CCOO obtuvo una victoria histórica en las elecciones sindicales celebradas el pasado 13 de abril en la Junta de Funcionarios de la Comunidad Autónoma de la Región Muciana (CARM), a la que pertenecen los compañeros del PSEC, y mantiene el primer puesto en la Mesa sectorial de Sanidad. Estos resultados se traducen en que CCOO revalida su primacía en la Mesa General de Negociación, con 88 delegados, 26 más que la segunda fuerza en representatividad, UGT.

En cambio CSIF, uno de los sindicatos muñidores del "maquillaje" de la Ley de Medidas Extraordinarias, se ha quedado fuera de la Mesa General al no obtener el 10% de los delegados necesarios. En estos comicios se elegían 320 delegados que representarán a los cerca de 30.000 traba-

jadores en el ámbito de la CARM y del Servicio Murciano de Salud. Enseñanza votó en diciembre de 2010, con un incremento de delegados y representatividad de CCOO, y el SEF, Servicio de Empleo y Formación, en 2008. El sindicato se ha convertido en la tercera fuerza sindical a ser el primero en número de delegados y en votos. También ha ganado en el Comité de Empresa y la Junta de IMAS (Instituto Murciano de Acción Social), en este caso empatada a delegados con CSIF.

CCOO ha sido también el claro vencedor en las Juntas de Personal del Servicio Murciano de Salud (SMS) donde ha obtenido 49 delegados, frente a los 43 de SATSE, segunda organización en representatividad en ese órgano.

La participación ha sido similar a la de hace cuatro años, un 55,68% en

administración y servicios y un 62,7% en el SMS, lo que viene a contradecir las afirmaciones de algún medio de comunicación que ha querido ver en la misma un inexplicable "castigo" a las organizaciones sindicales.

Por último, cabe destacar el fracaso que estas elecciones han supuesto para ANPE, que tras una campaña de insidias, descalificaciones y ataques directos contra CCOO, no obtiene representación ni en Junta General del Personal Funcionario ni en Mesa General, su objetivo declarado. CCOO considera que estos resultados avalan su oposición al brutal ataque perpetrado por el Gobierno regional contra las empleadas y empleados públicos y agradece la confianza que éstos han depositado en la opción que el sindicato representa.



Este verano ven con nosotros a **Cuba**

Saldremos el día 2 de julio desde Barajas

En colaboración con el SNTECD de Cuba hemos elaborado un programa de cooperación sindical que ofertamos a la afiliación de CCOO para hacer posible un acercamiento al sistema educativo de Cuba.

Residencia en La Habana – Hotel Tryp Habana Libre **** en régimen de alojamiento y desayuno durante 7 noches.

Precios por persona incluyendo tasas aeropuerto Madrid, visado, billete avión, seguro turístico, traslados al aeropuerto, alojamiento, dos viajes en autobús con aire acondicionado a centros escolares, visita guiada al casco histórico de la Habana y entrada al Museo de la Ciudad. No incluyen posibles suplementos de carburante que puedan producirse a partir de este momento

Habitación doble 1.050 euros	Habitación triple 1.035 euros	H. individual 1.225 euros
--	---	-------------------------------------

- Si deseas inscribirte deberás realizar las siguientes fases:**
- A) Ingresar 700 euros en la cuenta 2100-2119-13-0200274444 a nombre de la Federación de Enseñanza de CCOO antes del 30 de abril. Enviar copia escaneada del pasaporte y la ficha de datos rellena al correo electrónico viajecuba@fe.ccoo.es
 - B) Ingresar la cantidad restante, dependiendo del tipo de habitación elegida, y remitir el comprobante por el mismo sistema, antes del 15 de junio.
- Si alguien desea hacer el ingreso completo en la primera fecha, podrá hacerlo.
- La devolución del dinero se realizará únicamente por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

Tfno.: 608 841 742
y viajecuba@fe.ccoo.es

Recibirás información en las señas que nos facilites. Si tienes e-mail o fax la recibirás con mayor rapidez.

En la página web www.fe.ccoo.es puedes encontrar más información

FICHA INSCRIPCIÓN VIAJE A CUBA 2011

Apellidos: _____ Nombre: _____

Dirección : _____

Teléfono: _____ Móvil: _____

e-mail : _____ Fax _____

Tipo habitación a reservar. Si deseas compartirla con persona conocida indica su nombre

Proposición de Ley

EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

Iniciativa Legislativa Popular

Por una educación,
investigación y formación
de calidad



En la enseñanza
también hay razones

yo firmo!!

