

T.E.



País Valencià

NÚM. 271 - MARZO 2006

www.pv.ccoo.es/ensenyament



Colaboración: Mujeres saharauis

Retribuciones empleados
y empleadas públicos

Oferta
formativa
2006

Sumario

NÚMERO 271

MARZO DE 2006

Editorial

La educación pública en tiempos de cólera
Manolo Picó

3

Enseñanza Pública

Noticias breves

Miguel Ángel Vera

4

Comarcas del Norte

II Congreso del Sindicato Intercomarcal de Enseñanza

Xelo Valls

5

Enseñanza Pública

La Administración educativa abandona a su suerte a los Centros de formación del profesorado (CEFIRES)

5

PSEC

Las nuevas necesidades de personal educativo complementario. *Un reto de futuro*

Pilar Paniagua

6

La Federación de Enseñanza de CCOO PV fuerza a que se lleven a cabo las sustituciones de los educadores y educadoras de Educación Especial

6

Enseñanza Pública

Acuerdos y desacuerdos

Roberto Romero

7

Colaboración

Las mujeres saharauis 30 años después

8

Enseñanza Privada

Información sobre la diferencia del IPC año 2005

Antonio Jiménez

10

Experiencia solidaria

10

Las horas complementarias

Lluís Marqu coast

11

Mujer

Mujer y mercado de trabajo

Reyes Beltrán Felip

12

Comunicación

Del uno al doce. Tres

Ferran Vicent Garcia

13

Universitat

Acuerdo autonómico para ayudantes y profesores asociados de universidad

José Manuel Mora

14

Formación

Avance de programación para 2006

15

Ficha de Afiliación

16



Hlocs on pots trobar-nos

COMARCA	TEL.	CORREU ELECTRÒNIC
COMARQUES DEL NORD	96 426 01 52	ensecastello@pv.ccoo.es
CAMP DE MORVEDRE - ALT PALÀNCIA	96 267 47 21	uc1515@pv.ccoo.es
EL CAMP DE TÚRIA	96 278 34 68	ensenyament@pv.ccoo.es
L'HORTA	96 388 21 55	ensenyament@pv.ccoo.es
LA HOYA DE BUÑOL	96 250 03 94	uc1519@pv.ccoo.es
PLANA DE UTIEL - REQUENA	96 230 25 69	uc1519@pv.ccoo.es
LA COSTERA - C. NAVARRÉS	96 228 01 45	uc1517@pv.ccoo.es
LA VALL D'ALBAIDA	96 291 45 04	uc1525@pv.ccoo.es
L'ALCOIÀ - COMTAT	96 554 39 66	uc1502@pv.ccoo.es
LA SAFOR	96 295 41 36	uc1523@pv.ccoo.es
LA RIBERA	96 241 77 95	alzira-ensenyament@pv.ccoo.es
ALACANTÍ	96 598 25 84	epublica-alacanti@pv.ccoo.es eprivada-alacanti@pv.ccoo.es
LA MARINA	96 578 01 72	denia@pv.ccoo.es
	96 585 70 07	uc1506@pv.ccoo.es
ALT VINALOPÓ	96 580 09 70	uc1507@pv.ccoo.es
MITJÀ I VALLS DEL VINALOPÓ	96 538 79 47	uc1507@pv.ccoo.es
BAIX VINALOPÓ	96 667 53 00	enseix@pv.ccoo.es
VEGA BAIXA	96 674 00 65	enseorihuela@pv.ccoo.es
	96 571 14 56	ensetorreveja@pv.ccoo.es
UNIVERSITAT		
VALÈNCIA - ESTUDI GENERAL	96 398 30 17	ccoo@uv.es
POLITECNICA DE VALÈNCIA	96 387 70 40	ccoo@upv.es
ALACANT	96 590 34 86	ccoo@ua.es
JAUME I DE CASTELLÓ	96 472 88 13	ccoo@nuvol.uji.es
MIGUEL HERNÁNDEZ, ELX	96 665 85 94	ccoo@umh.es



Las fotografías de este número corresponden a la concentración contra la directiva Bolkenstein de alcance europeo, llevada a cabo por delegadas y delegados del área pública de CCOO PV.

Coordina:

Ferran Garcia

Consell de Redacció:

María Ángeles Alonso, Maribel Belda, Fernando Casanova, Rafa Doménech, María Ángeles Gea, Alejandro Lorente, José Manuel Mora, Pep Lloret, Ramón Martínez, Pilar Paniagua, Pepa Ramis, Inma Sánchez, Paco Sellés, Luis G. Trapiello, Miguel Ángel Vera

Coordina l'edició en castellà:

Roberto Romero

Col·laboren:

Dolors Monferrer, Pep Durbán

Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO PV:

Purín Morant / Laura Armero

Fotos: Pilar Tabuena, Sonsoles Giner i Ferran Garcia

Edita:

Federació d'Ensenyament de CCOO PV
www.pv.ccoo.es/ensenyament



Imprès en paper reciclat

DIPOSIT LEGAL: M. 4406-1992
ISSN: 1131-9615

La Revista T.E. del País Valencià s'edita també en castellà. Aquesta edició la podeu consultar a la nostra pàgina web: www.pv.ccoo.es/ensenyament. La trobareu a l'apartat: Publicacions / Federació d'Ensenyament CCOO-PV / TE, disponible des del número 258 corresponent al mes de desembre de 2004

El Consell de Redacció de la T.E. del País Valencià, juntament amb l'Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO-PV, són responsables de les traduccions dels articles.

La Federació d'Ensenyament de CCOO del País Valencià no s'identifica necessàriament amb les opinions exposades en els articles signats.

La educación pública en tiempos de cólera



Manolo Picó
Secretari General
FE CCOO PV

HEMOS LLEGADO ya al ecuador del debate parlamentario de la LOE. Estamos iniciando el debate de la reforma de la LOU. Ante este escenario se está desarrollando una dura negativa a la negociación de estas leyes por parte del principal partido de la oposición, el PP, que se enfrenta a las mismas sin ningún rastro de compromiso por hacer efectivas medidas de debate y consenso que muchos agentes sociales venimos reclamando para conseguir una ley estable al servicio de la gran mayoría de la población. Ese estado permanente de cólera política pone en evidencia el temor que tenían algunos sectores en la posibilidad de llegar a un pacto educativo.

A pesar de evidentes cautelas por parte del gobierno, que se ha visto lastrado por la actividad hostil de grupos de presión conservadores impulsados por el PP, la ley tiene acuerdos suficientes para que, tras el paso por el Senado, el Parlamento la apruebe y pueda tener un desarrollo llamémosle sostenible.

La ley nos deja una sensación agri dulce, pero estamos convencidos que se equivocan los que tratan la ley como una ley contra la educación pública. Son ciertas patronales y esos grupos de presión a los que nos hemos referido antes, los que tachan de «estatalista» y «nacionalizadora» a la LOE. En todo caso resulta curioso que los esfuerzos que no hicieron contra la LOCE, la ley del Castillo, lo empleen ahora contra una ley, sentimientos contradictorios aparte, que ha dividido a las patronales y ha conseguido acuerdos laborales no conseguidos en otras leyes.

Es ahora cuando nos hemos de plantear los desarrollos de normativas con los Reales Decretos del estado y con el desarrollo autonómico y en eso también hará falta un esfuerzo de convergencia y de pacto muy importante.

Respecto a la universidad, hemos de dar cuenta de la campaña que iniciamos ahora por la negociación de la reforma de la LOU. Estamos profundamente en desacuerdo en cómo está llevando esta reforma el ministerio de educación, lanzando mensajes que confunden a la sociedad y a la propia comunidad universitaria. Lo hace centrifugando la negociación de muchos aspectos de la ley a las comunidades autónomas, o con el cambio de criterios respecto a la reforma de las titulaciones. Cada cambio de ley está dejando colectivos de profesorado sin salidas para su carrera docente, y han de ser las CC AA las que tienen que solucionar conflictos que son comunes en todas las universidades y deberían tener un tratamiento común. Los grandes cambios que debería acometer la universidad en nuestro país van a ser dejados en dique seco si no ponemos esfuerzos suficientes para evitarlo.

Es ahora cuando nos hemos de plantear los desarrollos de normativas con los Reales Decretos del estado y con el desarrollo autonómico

Vemos con desagrado algunas campañas que ya se están produciendo que consisten en desacreditar los acuerdos o campañas que CCOO está realizando

En otro orden de cosas vale la pena recordar que este año, para el curso próximo, **iniciaremos los procesos electorales sindicales que en nuestro país reúnen una condición que no existe prácticamente en toda Europa: el del refrendo doble sindical, nos legitimamos por nuestra afiliación y también por elecciones directas entre los trabajadores y trabajadoras.** Esta reflexión la traemos a colación porque vemos con desagrado algunas campañas que ya se están produciendo que consisten en desacreditar los acuerdos o campañas que CCOO está realizando sobre la base de que al no tener suficiente representatividad en un foro por lo tanto no se puede firmar o porque esa fuerza sindical no ha llegado a un acuerdo. El lógico debate sindical no creo que sea estar más pendiente del que se tiene a lado que lo propio que se realiza. Nosotros pretendemos hacer balances de lo que hemos hecho que es nuestra responsabilidad ante los trabajadores y trabajadoras. La contraprogramación no está bien ni en la televisión, porque atenta al derecho de información de los usuarios, menos debería ser en el campo sindical. Pedimos que se mire más a estar atentos a nuestras contrapartes (administraciones, patronales...), que de preocuparse de lo que hacen los demás.

Unos últimos recordatorios: hemos celebrado otra cita importante con el 8 de marzo pero en este caso pudiendo ver avances en la lucha por la igualdad de género. A la ley contra la violencia contra las mujeres probablemente cuando leáis este escrito se haya consensuado la Ley de Igualdad que va a introducir, después del debate con el gobierno en la mesa de concertación social con CCOO y UGT, importantes medidas cuantificables en las empresas para evitar la discriminación laboral en el acceso a los puestos de trabajo y en el salario. Otra es la importante rectificación a la que se ha sometido la directiva Bolkestein después de las presiones sindicales que desembocaron en las concentraciones del 14 de febrero en toda Europa a pesar del tinte conservador que tiene el Parlamento europeo. Otra de carácter mundial será la semana mundial por la educación a celebrar en abril que pretende, dentro de la campaña mundial contra la pobreza, el acceso universal a la educación.

Me parecen buenos ejemplos de sindicalismo general que pretende mejorar normativas, leyes o condiciones laborales pero ha de continuar por lo esencial: luchar contra la opresión y las desigualdades o luchar por los principios y los derechos como estamos haciendo ante el Tribunal de Estrasburgo. El cambio de acción no tiene límites y así lo pensamos y lo ejercemos los hombres y mujeres de Comisiones. También desde la enseñanza.



Miguel Ángel Vera
Secretari
d'Ensenyament Públic

ENSEÑANZA PÚBLICA NOTICIAS BREVES

SEXENIOS. ¿Por qué la administración no nos avisa de su cumplimiento?

Desde la FE CCOOPV no vemos problema a que la Administración, al igual que la DG de Tráfico comunica la caducidad del carnet y la necesidad de su renovación, nos diga cuántos créditos tiene contabilizados en su base de datos sobre nuestra formación y nos comunique que podemos solicitar su petición.

Las órdenes que desarrollan los Acuerdos de Sexenios establecen que debe ser el funcionario o la funcionaria docente quien solicite el cobro del citado complemento. Desde CCOOPV hemos solicitado la apertura de negociaciones para cambiarla en el sentido de su cobro de forma automática, pero mientras tanto, con las bases de datos creadas —que antes no existían— en las que se contabilizan toda nuestra formación, es posible que la Administración nos avise de la fecha de cumplimiento y de los créditos que tenemos y por lo tanto... de los que nos faltan.

¿Alguna administración puede negarse a pasar la información que de nosotros tiene y avisarnos de la fecha de cumplimiento de un complemento?

CIEGSA. ¿Quién queda en el barco?

La última información dada por el Diario Levante es que del equipo anterior sólo queda el antiguo gerente. Todo son problemas y llevan paralizado cualquier proyecto de construcción nuevo, de hecho, más de seis meses, mientras tanto sigue sin resolverse el tema del incendio de la nave de Alaquàs.

Otro problema muy grave es la cesión del suelo por parte de los Ayuntamientos, lo último es el deseo de construir los centros educativos en zonas inundables, en barrancos, y en escombreras. Es lo que faltaba, encima de lo que cuestan los construimos en zonas de alto riesgo.

Dónde parará la especulación urbanística.

EDUCACIÓN INFANTIL. ¿Cuándo aprobará la Comisión delegada de Hacienda el presupuesto?

El Acuerdo de Educación Infantil, supone que a partir de enero —esperemos que antes de mayo— se tienen que proveer 102 puestos de trabajo en educación infantil. Desde CCOO PV ya hemos hecho los deberes; hemos preparado la lista de los centros que tienen patios de EI separados por calles y que sin estar en los criterios que se acordaron suponían que estos debían ser atendido de forma urgente.

Estamos exigiendo el cumplimiento inmediato del Acuerdo.

Para más información ponte el contacto con el permanente comarcal de CCOO PV.

CRITERIOS para la confección de grupos de Ciclos de FP y criterios para la confección de grupos de ESO/Bach/CF.

Los primeros han pasado por mesa sectorial, y desde CCOO PV hemos presentado aportaciones, pero esperamos que sean publicados en el DOGV tal cual se acordó en la negociación.

Los segundos están en fase de negociación, y tenemos tiempo hasta el 2007 para estructurar una norma que posibilite la participación de los Claustros de Profesores, de los Consejos Escolares de Centro y de los Municipales. Es prioritario para nosotros que todos seamos participes de las decisiones y no se nos dé como una cuestión técnica en la que sólo participan la inspección y los técnicos de la Conselleria.

Para más información ponte en contacto con el permanente de CCOO PV de la comarca.

LICENCIAS retribuidas. Sin ninguna propuesta.

En la Mesa técnica dedicada a la convocatoria de licencias por estudio para el profesorado funcionario dependiente de la Conselleria de Educación, la Administración vuelve a presentarse sin ninguna propuesta por escrito con respecto a la convocatoria para el curso próximo. Con esta negligencia el Director General de Enseñanza ayuda a la Conselleria de Educación a mantener la carencia total de licencias desde el

año 1995 (desde la llegada al poder del PP al País Valencià).

En este sentido, desde la Federación de enseñanza de CCOO PV queremos recordar que el profesorado sí está siguiendo cursos, jornadas y acciones formativas pero disponiendo, muchas veces, de su tiempo libre y de sus recursos para no dejar de lado una formación permanente que en la tarea docente se ha hecho de todo punto imprescindible.

Asimismo la FE CCOO PV exige a la Conselleria de Educación que deje de lado su apatía —de la que no sabemos los motivos— y presente un borrador de la Orden pertinente para atender a las demandas de formación del profesorado y propiciar en consecuencia una mejora de la educación valenciana.

Vuelven al ataque.

Para terminar, han vuelto a recurrir el último proceso de adscripción de maestros y de maestras al 1er ciclo en IES (adscripción de diciembre de 2004). El proceso no ha podido ser más accidentado; el gobierno del PP con la ayuda de alguno o algunos, no nos permitió hacer la adscripción en el año 97 (como si la hicieron Andalucía, Cataluña y Galicia), y todas la anuales incluida la última y final han sido recurridas. Menos mal que los tribunales siempre han reconocido el derecho del colectivo a ir y poder realizar la adscripción.

Por supuesto ya nos hemos personado para averiguar qué es lo que se pide ahora.

Para más información ponte en contacto con el permanente de CCOO PV de la comarca.



II Congreso del Sindicato Intercomarcal de Enseñanza



Xelo Valls
Secretaria General
Comarcas del Nord

EL PASADO día 27 de enero, tuvo lugar en Castellón en el edificio Les Aules, el II Congreso del Sindicato Intercomarcal de Enseñanza, Comarcas del Norte de CS CCOO PV.

El Congreso contó con la presencia de invitados e invitadas de los Sindicatos Intercomarcales de **FITEQA, Pensionistas y Jubilados, Minerometalúrgica, Sanidad y FSAP**. En representación del Sindicato Intercomarcal, **Manel Nieto**, y **Manolo Picó**, Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO PV.

Manel Nieto, Secretario de organización de la UI Comarcas del Norte, dirigió unas palabras a los afiliados y afiliadas presentes y destacó el magnífico trabajo que se ha llevado a cabo por el equipo saliente.

Durante la presentación del informe de gestión, **Valls analizó la situación del sector a nivel de las comarcas castellanenses** y denunció entre otras cuestiones la externalización de los servicios educativos por parte del Ayuntamiento de Castellón. Remarcó el papel que Comisiones Obreras ha jugado en la tramitación de la LOE, y en la necesidad de la existen-

cia de un pacto por la educación. En el informe hizo alusión a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, tanto del sector privado como público.

Asimismo en su informe destacaba **la apuesta de la Federación de Enseñanza por consolidar un modelo de educación de calidad y un sistema educativo «integrador y con una efectiva igualdad de oportunidades»**.

Los afiliados y las afiliadas que asistieron al congreso, debatieron el informe general presentado por la Secretaria General y lo aprobaron por amplia mayoría.

La nueva Comisión Ejecutiva de las Comarcas del Norte estará formada por 6 personas (más la Secretaria General). **Las personas elegidas para esta nueva etapa son: Mila García, María Alonso, Manolo Quixal, Lola Tajahuerce, Marisa Saavedra y Carmen Carreras**.

Xelo Valls inicia su segundo mandato al frente del Sindicato Intercomarcal de Enseñanza de las Comarcas del Norte, después de haber sido reelegida Secretaria General por los

afiliados y afiliadas que participaron en el 2.º congreso.

Durante el discurso de clausura, el Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO del País Valencià, Manolo Picó, indicó el momento histórico en el que nos encontramos, ante una nueva ley educativa. Desde CCOO seguimos luchando para que en el texto definitivo que ahora está en el Senado, se vean reflejadas nuestras propuestas mediante las enmiendas presentadas por los grupos parlamentarios, con quienes estamos manteniendo encuentros. También hizo referencia al 40 aniversario de las Comisiones Obreras del PV así como los 20 años que cumplen las Comisiones Obreras de Enseñanza en Castellón.

En su intervención, ya como Secretaria General, ante el Congreso, **Valls remarcó los objetivos que orientarán el trabajo del sindicato en materia de acción sindical los próximos años**. También presentó los objetivos que marcarán esta próxima etapa. Entre ellos: impulsar el sindicato en nuestras comarcas, reforzar nuestra presencia entre los y las docentes de todos los ámbitos (pública no-universitaria, privada y universidad).

ENSEÑANZA PÚBLICA

La Administración educativa abandona a su suerte a los Centros de Formación del Profesorado (CEFIREs)

La plantilla de los 17 centros de profesores está congelada desde los años 90

EN LA Mesa Sectorial del día 7 de febrero se aprobó la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo de 59 asesorías, formando parte del acuerdo alcanzado el curso pasado para proceder a la provisión normalizada de

todos los puestos de asesores. **Dicho Acuerdo se alcanzó después de 8 años de nombramiento a dedo por parte de la administración**.

Con todo, la Federación de Enseñanza de CCOO PV quiere denunciar la situación insostenible de estos centros, todos ellos en situación de absoluta precariedad; como ejemplo baste decir que el único centro propiedad de la Generalitat Valenciana es el de Alicante, el resto son alquilados o cedidos por diputaciones y/o ayuntamientos.

En cuanto a número de centros, continúan los mismos 17 que han pasado por diferentes nombres, pero cuyo número no ha aumentado. **Todavía quedan localidades y comarcas a la espera del centros de profesores tal**

como les corresponde por su situación. Es urgente la creación de centros de profesores en la zona del interior de la provincia de Valencia, también se debe tratar mejor a las zonas del sur de la Comunidad y crear un gran centro de formación sobre Formación Profesional en el sur.

En cuanto a las asesorías, su cantidad y distribución están congeladas desde antes de la aprobación de la LOGSE, es decir, desde antes de 1990. Por ello, y pese a que en todo el sistema educativo ha aumentado el número de profesores y de profesoras en más de 15000 personas (red pública y red concertada), las asesorías continúan siendo 181. Cuando deberían ser, por lo menos, 300.





Pilar Paniagua
Responsable PSEC

Las nuevas necesidades de personal educativo complementario. *Un reto de futuro*

EL CAMBIO social, la nuevas demandas de una formación de calidad, una correcta atención a la diversidad, el fenómeno de la inmigración, forman parte de los grandes retos que la educación del siglo XXI tiene que afrontar. Dando una respuesta correcta y responsable a cada una de estas cuestiones y a muchas otras que irán apareciendo en el futuro.

Esa respuesta además deberá tener un alto grado de implicación, por una parte, de la comunidad educativa y por otra, de la Administración. La primera por ser la protagonista que llevará a cabo los objetivos para conseguir esos retos, y la segunda por ser la responsable de garantizar que éstos se cumplan. **Todo, para conseguir que esos nuevos tipos de centros se conviertan en verdaderos núcleos culturales, sociales y deportivos de referencia en su entorno correspondiente.**

Si hablamos de garantizar esa consecución, hablamos entre otras cosas de dotar de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales. Recursos que, al igual que las demandas, también han cambiado y necesariamente deberán ajustarse a las mismas.

En el caso de los recursos humanos, el mapa va cambiando paulatinamente. **El amplio abanico de necesidades que se generan en los centros y el desarrollo cada vez mayor de actividades que ofrecen éstos llevan claramente a contar con más y diferentes profesionales.**

La integración de los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales, los programas específicos para inmigrantes, la implantación de los comedores escolares, las aulas matineras, las actividades extraescolares, etc., configuran un nuevo mapa que necesariamente debe contar con nuevos perfiles profesionales.

Hablaríamos entonces de nuevos yacimientos de trabajo, donde nuevos trabajadores y trabajadoras de distintas profesiones cabrían dentro del sistema educativo. Pero claro, con la justa premisa que nunca estos nuevos puestos, que cubrirían las demandas que se generen, incluso con flexibilidad horaria, pudieran ir en detrimento de los derechos como trabajador o trabajadora. El propio sistema deberá asumir a los profesionales que en él actúan y garantizar unas condiciones dignas de trabajo para todos y todas.

Un entorno educativo que tendrá que tener en cuenta las nuevas necesidades de las familias para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (ya regulada por Ley). Y que por supuesto deberá asumir los gastos que genere esta adaptación, sin que recaiga en los padres y madres, evitando penalizar a quienes tienen necesidad de estos servicios.

Por otra parte, debe haber un compromiso ético por parte de todos de no perjudicar al alumnado con jornadas extensísimas. De ningún modo se debe permitir que la jornada del mismo tenga más de un número razonable de horas, ni que sea de lunes a domingo, ya que si no lo estaríamos sometiendo a una jornada inhumana, que no conciliaría en absoluto su vida familiar con la escolar y que intentado dar respuesta a unas necesidades concretas, generaría otro tipo de necesidades (familiares, afectivas, psicosociales) y por ende otro tipo de problemas. **En este punto el compromiso de las familias es fundamental. Aunque será compromiso de todos el encontrar el mejor y justo equilibrio.**

La Federación de Enseñanza de CCOO PV fuerza a que se lleven a cabo las sustituciones de los educadores y educadoras de Educación Especial

Educación ha respondido a través de los medios de comunicación que hará todo lo posible por cubrir las bajas

DESDE EL inicio de curso, en la Federación de Enseñanza de CCOO PV hemos tenido noticia de las **quejas provenientes de unos 20 centros educativos respecto a la demora o carencia de sustituciones para los puestos de educadores y educadoras.** Estas quejas han sido atendidas de forma muy irregular, respecto a plazos y plazas, por la Conselleria d'Educació.

Así las cosas y a principios de febrero, continuaban sin cubrirse bastantes puestos de trabajo de Educadores y Educadoras en centros públicos del País Valencià. Vuelve, en este sentido, a ponerse de manifiesto la ineficacia de la Administración para gestionar estas bolsas. Nuestra administración autonómica está mostrando, de esta forma, su escasa o nula sensibili-

dad hacia este problema, al ignorar la realidad de los centros y los perjuicios que la ausencia de este personal genera.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO PV exigimos que se cubran inmediatamente todas las vacantes y sustituciones de este personal y solicitamos a la vez, que dicha plantilla se adscriba orgánicamente a la Conselleria de Educación, para así poderlas gestionar eficazmente. Estas plantillas por lógica deberían de pertenecer a esta Conselleria ya que sus trabajadores y trabajadoras, aunque no sean docentes, son personal educativo complementario que desarrollan su labor en centros públicos de Educación Especial, en centros ordinarios de Primaria y en centros de Secundaria.



Acuerdos y desacuerdos

Conselleria no paga el aumento retributivo firmado en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación



Roberto Romero
Ensenyament Públic

COMO SABÉIS, los meses de enero y febrero no hemos cobrado todos los aumentos retributivos firmados en los Acuerdos nacional y autonómico de octubre. ¿Cuáles son esos aumentos y por qué no los hemos cobrado?

En el Acuerdo estatal se firmó un incremento del 2% sobre todos los conceptos más un aumento de las pagas extra (el **pasado diciembre cobramos un 60% del complemento de destino, que será el 80% en junio y el 100% en diciembre**, y quedará consolidado). Este 2% sí lo hemos cobrado desde enero; el problema está en la parte autonómica de nuestras nóminas.

CCOO ha estado defendiendo continuamente la necesidad de que sea la Mesa General la que ordene la negociación de las condiciones retributivas de las empleadas y los empleados públicos de la Generalitat Valenciana. Hasta ahora, en el País Valencià, no se ha conseguido un Acuerdo en materia retributiva de carácter general en diez años del Gobierno del PP. Por fin, en la Mesa del 12 de julio se indicó la posibilidad de un aumento retributivo autonómico tras el Consejo de Política Fiscal y Financiera, pero el 4 de octubre la Conselleria de Economía truncó las posibilidades de un acuerdo de Mesa General al negarse a cualquier acuerdo autonómico y considerar suficiente el acuerdo estatal del 2% más el aumento de las extras.

Ante esa situación reanudamos las movilizaciones que veníamos manteniendo desde julio, incrementándolas y dirigiéndolas al

máximo responsable del Gobierno valenciano. Las concentraciones, que ponían en entredicho la aparente «paz social» publicitada por la Administración, dieron sus frutos y el 18 de octubre el Gobierno presentó una propuesta de mejora de las retribuciones de los empleados públicos aprovechando una reunión del Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo (PAVACE). En dicha reunión, con la asistencia del Secretario Autonómico de Hacienda (José Manuel Vela), representantes de las organizaciones empresariales y CCOO y UGT, el Secretario Autonómico de Economía justificó su actitud en la Mesa General de Negociación del día 4 y manifestó que a la vista de la información disponible del presupuesto, el Gobierno Valenciano había decidido hacer una propuesta retributiva para los empleados públicos de la Generalitat Valenciana.

La propuesta económica, que afecta a Sanidad, Enseñanza, Administración del Consell y Justicia, recoge un incremento salarial con la siguiente distribución (podéis consultar nuestra simulación en el documento Mira tu nómina):

- «Fondo adicional del 0,3% de la masa salarial» (pendiente de concreción en la Mesa Sectorial Autonómica; CCOO defenderá que sea lineal e igual para todo el profesorado).
- «Fondo adicional por el diferencial del IPC real si éste supera el 3%, con un límite máximo del 0'4% de la masa salarial, destinado a asegurar el mantenimiento de las condiciones retributivas de los empleados públicos». El diferencial del IPC ha sido del 0'7%, por lo que consideramos que se ha de incrementar un 0'4% por este concepto. Pedimos que este fondo se distribuya proporcionalmente, y tanto esta cuantía como la anterior queremos que sean incorporadas al complemento específico (único sobre el que tiene competencias la Generalitat).
- «Fondo de pensiones por importe del 0'3%», añadido al resto de conceptos (en ningún caso supone que esa masa

salarial se detraerá de la nómina; es un añadido a la nómina por defecto, aunque voluntario —es posible renunciar a él, en cuyo caso no se percibiría nada por este concepto—).

Y esos aumentos no han llegado a nuestras nóminas. Es cierto que no podía concretarse la masa salarial correspondiente a 2005 hasta que no se cerrara el presupuesto ejecutado, y no se conoció el IPC oficial de 2005 hasta mediados de enero, pero desde entonces ya se conocen ambos datos. Desde ese momento CCOO ha instado a la convocatoria de una Mesa General para desarrollar el Acuerdo suscrito, a la que queremos trasladar además las medidas de mejora de la conciliación familiar y laboral posibilitadas por el acuerdo estatal Concilia. Igualmente queremos incluir cuestiones de formación y salud laboral que creemos necesitan mejoras.

En CCOO entendemos que la demora en el cumplimiento del Acuerdo se produce por la descoordinación de las dos Consellerías implicadas: Justicia y Administraciones Públicas (responsable de la Mesa General de Negociación) y Economía, Hacienda y Empleo (responsable de liberar los recursos necesarios).

Nos parece lamentable que a causa del enfrentamiento de las dos facciones del Gobierno Valenciano los empleados y empleadas públicos no hayamos cobrado el aumento retributivo acordado, ni se haya puesto en marcha el plan de pensiones.

Desde la FE CCOO PV emprendemos todas las acciones y movilizaciones necesarias para forzar el pago inmediato de los incrementos retributivos (recordamos que en todo caso tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2006). Hemos comenzado instando al Vicepresidente del Consell a que intervenga, y convocando movilizaciones para hacer público el incumplimiento de los compromisos adquiridos por Conselleria. Seguiremos defendiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras llegando hasta las últimas instancias posibles, tal y como hemos demostrando recurriendo al Tribunal de Estrasburgo en el caso de congelación salarial que ya conocéis.



Las mujeres saharauis 30 años después

ESTE AÑO se cumple el 30º aniversario de la creación de la República Árabe Saharaui Democrática en el exilio. En este contexto puedo decir que cada conflicto tiene sus características de acuerdo al contexto y las circunstancias en que se desarrolla. Para las mujeres saharauis, un período tan prolongado de 30 años de refugio en el desierto es una circunstancia muy especial, donde además de luchar por la libertad de su pueblo han defendido su propia emancipación. **Con el fin de desarrollar una sociedad o un modelo social durante los años de exilio, con la idea de llevarlo a un Sáhara Occidental libre e independiente, las mujeres se han ocupado durante tres décadas de edificar y crear en gran medida las estructuras sociales que sustentan en la actualidad la sociedad saharauí.** Es importante a mi modo de ver entender cual es el proceso por el cual han transitado estas mujeres.

Desde mi punto de vista y de acuerdo a mi experiencia, creo oportuno resumir estas décadas de participación de las mujeres saharauis en tres etapas fundamentales. La primera: los años de instalación de los campamentos, es decir los años 1976-1979. Segunda etapa: los años de reivindicación femenina y su vinculación a la causa política (1979-1990). Y la tercera etapa: los años de los acuerdos de paz (1991 en adelante).

Los años de instalación de los campamentos (1976-1979)

Estos son años muy duros para toda la sociedad saharauí, son años de intenso conflicto bélico donde los hombres están prácticamente ausentes del escenario social, dedicados a las tareas propias de la defensa, y las mujeres se dedicaron a la organización de los campamentos, la construcción de escuelas, hospitales y también a las tareas de orientación política y sanitaria de la comunidad.

Partiendo de una formación básica y de unos conocimientos elementales, en esta etapa **las mujeres se encargaron del funcionamiento de los campamentos con escasos recursos materiales** para crear una infraestructura básica.

Cabe destacar que en esta etapa, la prioridad fundamental como mujeres era la supervivencia, conseguir los medios en un marco inhóspito y desconocido, sin perder de vista la organización y funcionamiento de los campamentos, de hecho la adaptación al terreno supuso muchas víctimas en esos años.

Como es lógico, estos son los años del comienzo de la lucha, no tiene cabida el cuestionamiento del carácter patriarcal de la sociedad. No obstante **las reivindicaciones de independencia que se proponen, incluyen entre otras cuestiones la igualdad entre hombres y mujeres.** En esta etapa tan dura y llena de adversidades se han ido definiendo diferentes modos de «empo-

deramiento»; el proceso de empoderamiento abierto en esta etapa partiría de la necesidad de reforzar los lazos de la comunidad y ejercer un control sobre los recursos existentes para garantizar la supervivencia. La dureza de las circunstancias, sobrevenidas con el exilio, unida a la tradicional participación de las mujeres en los procesos comunitarios de la vida nómada, llevaron a una apertura aparentemente espontánea de un proceso de empoderamiento colectivo, en el que las mujeres, de forma masiva, asumen la responsabilidad y la toma de decisiones.

Dada la ausencia de reflexión entorno al empoderamiento de las mujeres, en esta primera etapa no es posible todavía construir estrategias de participación.

Segunda etapa: Los años de reivindicación femenina y su vinculación a la causa política (1979-1990)

En este tiempo y una vez cubiertas las necesidades de supervivencia, se reorganiza el movimiento femenino de forma más clara, en torno a la combinación de aquellos intereses de carácter nacional y aquellos vinculados específicamente a las mujeres.

Por un lado **las mujeres intervienen en la lucha por la independencia del Sáhara, a través del fortalecimiento de la sociedad en el exilio.** Se participa en la campaña diplomática llevada a cabo por el Frente Polisario (FP), para obtener un mayor



reconocimiento en el ámbito internacional y por otro, las mujeres toman parte activa llevando a cabo actuaciones muy significativas como congresos dedicados a asuntos femeninos, campañas de alfabetización destinadas a mujeres, creación de centros de formación, fortalecimiento de las estructuras de la Unión Nacional de Mujeres Saharaui con la misión de favorecer la participación política de las mujeres, canalizar proyectos de cooperación con otras organizaciones de mujeres en el mundo, participar en eventos y conferencias internacionales, etc.

Las mujeres, en esta etapa, han cosechado muchos logros, tanto de pleno funcionamiento de los campamentos, como de alta participación en todas las esferas. Los hombres en esta etapa siguen fuera de este entorno.

En esta etapa, **los procesos de empoderamiento y la Participación de las mujeres es más consciente y activa, ya que no está tan condicionada por la supervivencia** sino que su actuación responde al deseo de abrir y consolidar procesos de participación colectiva y de intervenir en la toma de decisiones.

Tercera etapa: Los años de los acuerdos de paz (1991 en adelante)

En el ámbito general, son años de enorme inestabilidad. La primera etapa, marcada por la guerra y las propias dificultades del exilio, dejaba la esperanza de que algún día se podía llegar a la paz. Esta etapa, sin embargo, **se ha caracterizado por una gran decepción ante la actitud de los organismos internacionales**, principalmente las Naciones Unidas (ONU), con su infinito calendario del referéndum y su pasividad ante la postura de Marruecos, ralentizando, obviamente, la consolidación de las estructuras creadas por las mujeres, así como obstaculizando los procesos de empoderamiento estrictamente relacionados con el género.



Embarka Hamoudi Hamdi. Investigadora Cátedra UNESCO. Universidad Jaume I, Castellón

Sin embargo, la perspectiva de «la llegada de la paz» supone un elemento de reflexión para las mujeres saharauis, ya que comienzan a preguntarse sobre qué sucederá con sus vidas cuando los hombres regresen de la guerra a compartir «las dificultades propias de la cotidianidad».

En este sentido, habría que destacar la necesidad que emerge, por parte de las mujeres, de establecer mecanismos de Reconstrucción Normativa que permitan, no sólo regular, sino permanentizar y legitimar, aquellas pautas y normas que, establecidas por éstas a lo largo de los años de inestabilidad y de guerra (en los que los hombres estuvieron ausentes) supondrían tanto la garantía de consolidación de los procesos de empoderamiento abiertos, como del establecimiento de relaciones más igualitarias y justas entre mujeres y hombres, única manera de relacionarse desde criterios de paz.

La paz, sin embargo, no estaba tan cerca como parecía, ya que los acuerdos de paz siguen hoy sólo plasmados en el papel.

En este momento el trabajo organizativo dota a las mujeres de un sentido de identidad de pertenencia, para que, cuando finalice la situación de refugio y se llegue a la independencia, pueda emerger la diversidad para la que deben estar también preparadas.

En esta etapa que podemos denominar también de «ni guerra ni paz», **las mujeres se han organizado en su mayoría en torno a cooperativas** que en un principio su función es la de buscar una autonomía económica, pero también pueden ser los cimientos o la base para futuras organizaciones de mujeres.

La participación futura en la reconstrucción y la administración del país, dependerá de la madurez del proceso de participación y empoderamiento que se ha ido nutriendo a lo largo de todos estos años.



Antonio Jiménez
Ensenyament Privat

ENSEÑANZA PRIVADA

Información sobre la diferencia del IPC año 2005

Familia, infancia y juventud (menores)

LA FEDERACIÓ d'Ensenyament informa que en aplicación del art. 56, cláusula de revisión salarial del *II Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunidad Valenciana* se ha de pagar por parte de todas vuestras entidades a todos y todas los trabajadores y trabajadoras una cantidad económica en función de la diferencia del IPC real con respecto a las remuneraciones salariales del año 2005.

Dicha cláusula en su epígrafe n.º 2 especifica lo siguiente: «En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2005 supere el IPC previsto a 31 de diciembre de 2004, y que habrá servido como base para la confección de las tablas salariales de 2005, se efectuará una

revisión salarial. Esta diferencia se abonará, al menos desde el 1 de mayo de 2005, y en una sola paga, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del próximo año.»

Como el IPC real oficial ha sido de un 3'7% y en el año 2005 se había negociado una subida salarial del 3'2%, las entidades tienen que abonarnos a todos los trabajadores y trabajadoras en una sola paga la diferencia de un 1'2% desde el 1 de mayo de 2005 a 31 de diciembre de 2005, sobre todos los conceptos salariales. Además, desde enero de 2006 ese incremento se ha de reflejar en las nóminas.

Por todo ello, deberéis estar atentos al abono de esa cantidad y reclamarla si observais que no se os ha pagado.

Experiencia solidaria

EL PASADO día 10 de febrero de 2006, coincidiendo con las inundaciones en los Campamentos de Refugiados Saharauís de Tindouf, falleció en el Hospital «La Fe» de Valencia el niño saharauí **Hamza Saïd Salek**, que contaba 13 años de edad y estaba residiendo en Mislata desde hace 6 años, procedente de los mismos. Este fallecimiento nos descubre, a pesar de la inmensa tristeza que ha causado a todos los que han compartido con él la lucha por su salud, la grandeza de toda la gente que desde hace muchos años viene ayudando de las maneras más variadas e impresionantes a niños y niñas de otros países devastados por las guerras, hambres e injusticias de nuestro mundo; en definitiva, por la hipocresía del sistema que a nivel internacional se nos ha venido imponiendo y que funciona con la premisa de «quien menos tiene es al final quien más paga».

El caso de Hamza es un ejemplo claro de la red solidaria valenciana que pone todos sus esfuerzos en la mejora de ésta y otras situaciones, con él han convivido en los últimos seis años los socios **de AHUIM (Asociación Humanitaria internacional de Mislata)**, asociación que ha optado por, entre otros proyectos, traer niños con graves enfermedades de diversos países del mundo, los alumnos y profesores del Colegio Concertado Santa Cruz del mismo pueblo, los médicos del Hospital La Fe y Centro de Salud de Mislata.

Quien ha conocido a Hamza no ha podido por menos que sentir en estos momentos su encanto personal, su fuerza vital, su sonrisa y, sobre todo, su permanente lección ética ejemplar.

Desde esta federación queremos dar las gracias y tenderos la mano a todas las personas y colectivos que durante estos años estáis llevando una lucha impagable por la mejora solidaria desde la educación, la sanidad y la cooperación. **¡Ánimo, compañeros y compañeras!**

Para expresar su solidaridad con la comunidad educativa del centro Santa Cruz de Mislata la Federació d'Ensenyament de CCOO PV ha remitido una carta al centro educativo y un «recuerdo a todo el personal y la dirección del centro que ha compartido con ellos estos años de aprendizaje y de convivencia extraordinaria. Compartiendo con todos vosotros vuestro dolor».

Así mismo Joan Sifre, secretario general de CCOO PV, envió un escrito en representación de la Confederació Sindical donde animaba a todas las personas que han estado al lado de Hamza a descubrir que «esto no es un fracaso en ningún sentido. De un sueño, decía Sábado, podría decirse cualquier cosa excepto que sea mentira. Vuestra solidaridad es un sueño difícil, pero que estimula y compromete. Y nosotros queremos agradecer este esfuerzo, porque la solidaridad tenaz y generosa es la única capaz de dar sentido al dolor inútil.»

Las horas complementarias



Lluís Marquès
Ensenyament Privat

EL IV CONVENIO Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, que comúnmente se conoce como de Concertada, el Título III, Capítulo I, Artículo 25 «Distribución del tiempo de trabajo del personal docente» nos acerca a la definición de «actividades no lectivas» conocidas como «las complementarias».

Cuando decimos «nos acerca» no sólo pretendemos ubicar la definición dentro del Convenio, también entender el porqué de esta definición: «*Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorio, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.*»

A la mayoría de trabajadores y trabajadoras del Sector no nos gusta esta definición, es más desde la Federación de Enseñanza de CCOO tratamos de cambiarla, y así consta en nuestras plataformas de negociación, pero desgraciadamente no todos los sindicatos están por la labor.

Sabemos que en una negociación determinados aspectos si no se concretan y se cierran se pueden utilizar perversamente como es el caso que nos ocupa, por ejemplo alguien sería capaz de explicar: qué supone, qué comprende, a qué obliga «*el etc.*» de la definición.

Muchos más aspectos se podrían comentar sobre la definición y desarrollo de las horas complementarias: distribución, control del cómputo del trabajo en casa, salidas con alumnos, preparación de clases y más.

Como todo el mundo sabe en la negociación del V Convenio (más de dos años negociándose) tampoco parece



que se vaya a solucionar este problema. Con ser muy importante lo dicho hasta el momento, desde la Federación de Enseñanza de CCOO PV, queremos señalar que «el tema complementarias» genera otro tipo de dificultades no menos significativas.

La patronal Educación y Gestión (E. y G.) en algunos de sus Centros hace uso de algunas horas complementarias para reunir a los trabajadores y trabajadoras e instruirles en lo que debe ser el profesor de un Centro Diocesano. Desde CCOO PV, creemos que las horas complementarias no son para esos menesteres, pero la cosa no queda ahí, comentaremos sólo el inicio, por no cansar, de una «charla formativa en hora complementaria»: el conferenciante se dirige a los trabajadores y trabajadoras, inicia su discurso con: «todos sabéis en qué tipo de centro estáis y lo que esto supone, si os interesa bien y si no —y señalando— ahí está la puerta, es posible que no podáis tomar una decisión tan repentina, en ese caso os voy a dar un consejo: lo que debéis hacer es comprar el temario de oposiciones —y continúa— también se dan casos de gente que intenta permanecer en el centro dejando pasar el tiempo sin asumir “el carácter” que debe tener un profesor o profesora de Centros Diocesanos —y añade— esta solución termina siempre mal».

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO PV, creemos que se están cometiendo cuanto menos irregularidades, por no hablar de ilegalidades, que no estamos dispuestos a tolerar ni en el fondo ni en la forma.

La LOCE, ley del PP nada sospechosa para la derecha, dice: **CAPITULO III. De los centros privados. Artículo 73. Carácter propio de los centros privados.**

1. Los titulares de los centros privados tendrán derecho a establecer el carácter propio de los mismos, respetando en todo caso, los principios constitucionales y los derechos reconocidos a profesores, padres y alumnos.

Quién desconozca el sector de la Enseñanza Privada Concertada se estará preguntado ¿por qué los trabajadores y trabajadoras no denuncian esas acciones?, pero los que conocemos el sector contestamos: aún queriendo no pueden ya que, perdiendo o ganando un posible juicio seguramente sería lo último que harían, es decir perderían su trabajo y la verdad ir de mártir «como que no», ya que ni la nominación tendría garantizada.

Pero, ¿y la «otra pata de la mesa»? así es como les gusta definir a patronales y administración las relaciones laborales de la Enseñanza Privada Concertada, una mesa con tres patas: sindicatos, patronales y administración, ¿y el garante de la legalidad? **La Conselleria qué dice de estos hechos, ¿vosotros habéis oído algo?, no, verdad, nosotros tampoco.**

Mujer y mercado de trabajo

Reyes Beltrán Felip. Profesora de Secundaria, especialidad de Economía

MUJER Y MERCADO de trabajo sigue siendo una relación que plantea conflictos. El análisis del mercado laboral de las mujeres está marcado por cuestiones como la segregación ocupacional, la discriminación salarial, la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral. Este análisis, no obstante, tiene una visión parcial del problema ya que **la sociedad que queremos, con tiempo y calidades de trabajo, afecta a todos sus miembros, hombres y mujeres, empresarios y empresarias y al sector público**. No obstante, el trabajo doméstico sigue siendo trabajo de mujeres. Como indica el informe del CES,¹ casi un tercio de la población femenina en edad de trabajar se dedica exclusivamente a las tareas domésticas, frente a un 0'5% de los hombres.

La necesidad de adaptar la normativa española a las Directivas de la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades tuvo como consecuencia la promulgación en 1999 de la ley de conciliación de la vida laboral y familiar. Los avances de esta ley han estado bastante limitados y su efectividad en la conciliación poco efectiva. Según el estudio del Instituto de la Mujer, realizado en el marco del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el 55% de las mujeres ocupadas reconoce la existencia de dificultades para conciliar su vida laboral y familiar.

Cuando existen niños pequeños en el núcleo familiar los problemas de conciliación se agudizan. En un país como España donde los servicios públicos de atención a niños menores de 3 años son bastante limitados y en el que los horarios escolares no se corresponden con los horarios laborales, la posibilidad de reducción de la jornada laboral para el cuidado de niños menores se plantea como una alternativa familiar relevante.

El Plan Concilia aprobado recientemente por el Gobierno para los empleados de la Administración Pública amplía las posibilidades de acogerse a la reducción de jornada hasta la edad de doce años del hijo. ¿Por qué es tan importante la ampliación de la edad? Hay que tener en cuenta diversas cuestiones. Las actuales jornadas de trabajo en España son más largas que la media europea y las iniciativas empresariales de flexibilidad de horarios de trabajo son muy reducidas. También hay que señalar que el trabajo a tiempo parcial no se ha desarrollado en España en igual medida que en otros países europeos. Un hecho significativo de las características de este tipo de jornada lo encontramos en que tan sólo un 12% de las trabajadoras alude a cuidado de personas a su cargo para trabajar a tiempo parcial. Las ocupaciones con jornada parcial siguen siendo trabajos precarios, con menos derechos que aquellos con jornada completa. Por contra, aquellos trabajadores que deciden acogerse a la reducción de jornada saben que podrán decidir los tiempos concretos de trabajo según sus necesidades y transformar su jornada a tiempo completo cuando lo deseen.

Cuando los dos miembros de una pareja trabajan y tienen niños pequeños a su cargo aparecen múltiples conflictos. La administración pública no contribuye a paliarlos con un sistema público

de guarderías que se adecuen a las necesidades de los trabajadores. En cualquier caso, la guardería es una solución incompleta. Las jornadas de 8 horas con horario partido, unidas a los tiempos de traslado al trabajo, alargan insosteniblemente la permanencia de los bebés en estos centros. Alguien ha de cuidar y educar a nuestros hijos y queremos ser nosotros mismos. Comienzan entonces las soluciones personales cuando la baja maternal llega a su fin. Después de años de formación y de búsqueda incansable de aquel trabajo que dé una independencia económica, llega el momento de no renunciar a todo lo logrado. Las mujeres en España han aumentado considerablemente sus niveles de formación y la participación en la actividad de las mujeres jóvenes se encuentra más próxima a las cifras europeas. Están en la edad más productiva, cuando sus compañeros llegan a mayores niveles de estatus laboral. El reloj biológico comienza su persistente tic tac y deciden ser madres. Más tarde que nunca, pasando los 30 y con una tasa de fecundidad muy baja. (España es uno de los países en los que más tarde se tienen los hijos y la tasa de fecundidad es más baja). Ellas no quieren renunciar a sus trabajos, ellos ni lo plantean: es el momento de hacer equilibristas.

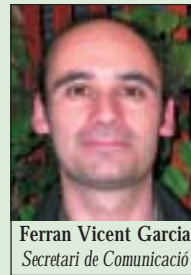
Una reducción de jornada que puede llegar a ser del 50% del tiempo total de trabajo es una buena solución. Saben que si salen del mercado de trabajo, muchas puertas se cerrarán a su retorno. En cualquier caso, sigue siendo una solución femenina. Pero ésta continúa siendo la sociedad en la que vivimos, un 74 por ciento de las personas que cuidan a los niños son de sexo femenino.² Ante la evidencia, una legislación que permita a las mujeres no salir del mercado de trabajo es, cuanto menos, un mal menor. Pero los 6 años es una edad muy temprana que no tiene en cuenta la autonomía de los hijos. El gobierno ha de plantearse la ampliación de la edad hasta los 12 años, tal como ha hecho en el Plan Concilia. No obstante, debemos considerar que los empresarios en nuestro país son muy poco dados a flexibilizar los tiempos de trabajo y perciben la aplicación de estas medidas como una limitación de su competitividad. En consecuencia, las propuestas públicas deben encontrar un equilibrio entre la protección de la trabajadora y la discriminación que esta protección puede implicar. Si los hombres no se acogen a la reducción de jornada, los empresarios pueden percibir la contratación de mujeres como una pérdida potencial de productividad. La mayor parte de las empresas en nuestro país continúa considerando que la compaginación de la vida familiar y laboral ha de solucionarse por las familias de forma privada.

Ha de dejar de identificarse la conciliación con políticas de mujer para que no se vuelva contra el objetivo buscado, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para eso es necesario un debate social más profundo, como señalábamos a comienzos de este artículo, que implique a todos los miembros de la sociedad. En este debate el eje central deben ocuparlo las empresas guiadas por políticas públicas que permitan la ruptura de las pautas convencionales de la división sexual del trabajo.

¹ Según Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española. CES 2003.

² INE, Panel de Hogares de la Unión Europea.

Del uno al doce. Tres



Ferran Vicent Garcia
Secretari de Comunicació

QUIZÁ DE todos los números citados hasta ahora este sea el más dinámico, sugerente y explotado desde el tiempo de Maricastaña o —como dicen los italianos— desde el tiempo en el que Berta hilaba.

Esta cifra que representa la trascendencia de la dualidad representada por el dos o por la oposición uno y dos, se ha convertido en un recurso muy empleado para solucionar los problemas de frontera en las clasificaciones dualistas: el primer grupo lo forma A, el segundo no A y, dado el problema sufrido cuando uno se enfrenta a los elementos situados en la frontera, un tercer grupo de los que ni son A, ni no A. La gran versatilidad de esta propuesta lo ha convertido en un símbolo útil para muchas culturas:

De acuerdo con la tradición hermética, Hermes Trismegisto era «tres veces grande», escriba de los diez y divinidad de la Sabiduría. Alta también es la importancia del número tres en la cultura celta (las cosas se preguntaban tres veces, las diosas venían de tres en tres...). Se cree que en este contexto también podría simbolizar las tres fuerzas primarias de la creación, o las tres corrientes de vida que surgen del océano primordial.

Además, en la cultura judeocristiana podemos leer en los evangelios muchas referencias al tercer día (resurrección), la expresión de las culturas ajenas mediante los tres reyes magos y la definición de la divinidad ha quedado fijada como Trinidad.

También en nuestra cultura occidental moderna la cifra



del tres fue explotada por Freud al definir el Ego, Aquello y Super Ego y empleada asimismo por Hegel para explicar su visión de la historia como la dialéctica entre Tesis y Antítesis que desemboca creando la Síntesis; y, en un ejemplo más próximo en el tiempo y de evidente actualidad, se puede citar el famoso triángulo amoroso explotado por el cine de Hollywood.

Sin caer en un intento de salto a la simbología por el uso de los números viene al caso destacar un caso de enfrentamiento entre tres fuerzas como es la aplicación del acuerdo firmado por CCOO (juntamente con otros cuatro sindicatos: UGT, CSI-CISIF, ANPE y USO) con el gobierno estatal por el cual se aprobaba una revisión salarial para 2006 donde se explicitaba una subida del 2% para todos los funcionarios de todas las administraciones y después dos aumentos más: un 0'3% lineal sobre la masa salarial y un 0'4% adicional máximo en el caso de que el IPC superase el 3% para reducir la pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios. A estas medidas aplicables al sueldo mensual hay que añadir el destino de un 0'3% de la masa salarial para un nuevo fondo de pensiones.

Este acuerdo involucra, por lo tanto, al gobierno central —es el responsable del pago del 2% de incremento— al gobierno autonómico —firmante de la concreción del acuerdo en el ámbito autonómico en los términos explicados antes— y a los sindicatos firmantes como garantes de su cumplimiento.

Así las cosas, tres meses han pasado desde el inicio de este 2006 y aún no se ha desarrollado el acuerdo concreto en el País Valencià que se firmó en el marco del PAVACE antes del final de 2005. Enfrentamientos entre varios intereses o familias en el seno del PP y también del Consell están impidiendo de momento que estas mejoras puedan repercutir sobre los sueldos de los funcionarios valencianos.

¿Cuándo se aclarará el actual gobierno valenciano para llevar a cabo estas mejoras? ¿Habrà que volver a salir a la calle tal y como hicimos antes de la firma con el Consell en el marco del PAVACE? Y ¿por qué el sindicato mayoritario en la enseñanza pública del País Valencià, que no ha firmado este acuerdo, critica la formación de un plan de pensiones pero no renuncia a estar en la mesa donde se regulará su definición, distribución y ejecución? Son las tres preguntas que concluyen este artículo.

Acuerdo autonómico para ayudantes y profesores asociados de universidad

José Manuel Mora. Secretario de universidades de la FE CCOO PV

CUANDO EN diciembre de 2001 se aprobaba la Ley Orgánica de Universidades (LOU), **el colectivo de profesores asociados y de ayudantes quedó en una situación harto compleja.** Con unas disposiciones transitorias que prorrogaban sus contratos durante cinco años (en el caso de los asociados) o los mantenía hasta su finalización (ayudantes), no se establecía medida alguna que facilitase o permitiese el acceso a plazas estables de estos trabajadores, situación que se hacía más complicada al comprobar que las reglas del juego con la que habían comenzado su carrera profesional habían cambiado radicalmente. **A la exigencia de una acreditación para acceder a determinadas figuras contractuales o al engorroso sistema de habilitación para poder ser funcionario, se unía la desaparición de las figuras sin requisito de doctorado** prácticamente en todas las áreas de conocimiento, con lo cual aquellas personas que no poseían el grado de doctor y no estaban en un área de conocimiento donde se pudiesen usar estas figuras se encontraba en la disyuntiva de tener que alcanzar el doctorado en un plazo no razonable o abandonar la universidad.

Modificaciones posteriores prorrogaron los contratos de los asociados, aunque no así de los ayudantes, **y permitieron que, temporalmente, se pudiesen usar las figuras sin requisito de doctorado en todas las áreas de conocimiento,** pero son medidas que únicamente aplazaban la resolución de la disyuntiva antes mencionada, pero no alcanzaban a todo el colectivo.

En paralelo a estos cambios normativos, comenzaron a negociarse distintos acuerdos en algunas comunidades autónomas y en el ámbito de las universidades para facilitar el tránsito de las perso-

nas que tenían un contrato administrativo de asociado o ayudante a uno de naturaleza laboral y carácter estable. **Andalucía, Madrid o Canarias han precedido al País Valenciano en la consecución de acuerdos del carácter del firmado aquí el pasado 22 de febrero** y, aunque con distintos contenidos, todos se dirigen a paliar la carencia que tenía la LOU de un verdadero plan de estabilidad para estos trabajadores.

No ha sido fácil conciliar la voluntad de todos los sindicatos con presencia en las universidades públicas valencianas, la Conselleria de universidad y los cinco equipos rectorales, pero tras ocho meses de negociaciones, con elaboración de varias propuestas, análisis por servicios jurídicos diversos, entrevistas, reuniones y conversaciones telefónicas múltiples se consiguió firmar un acuerdo que permite a todos los que son asociados o ayudantes desde antes de entrar en vigor la LOU, acceder a plazas estables mediante concurso de méritos, en el que se podrá valorar especialmente los méritos

conseguidos en la universidad contratante.

El acuerdo debe trasladarse a una modificación del decreto valenciano de profesorado, por lo que aún no es efectivo, aunque es previsible que en marzo o, a más tardar, en abril aparezca en el DOGV.

Por último, hay que destacar el hecho de que por primera vez en diez años, se haya conseguido sentar en la misma mesa, tanto para negociar como finalmente para acordar, a Conselleria, equipos rectorales y todos los sindicatos. **Puede que éste sea el embrión de la Mesa sectorial que venimos demandando con escasa fortuna desde hace años** y este acuerdo puede servir para eliminar los miedos y reticencias que pudiesen existir entre las otras partes implicadas a constituirla. Esperemos que sirva para vencer estos obstáculos y constituir este órgano de negociación que permita seguir alcanzando acuerdos como el que firmamos el 22 de febrero para favorecer la estabilidad de los ayudantes y profesores asociados contratados con la LRU.



Avance de programación para 2006

CURSOS ÁREA PÚBLICA UNIVERSITARIA (PAS) MODALIDAD PRESENCIAL

CODIGO	TÍTULO DE LA ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	PLAZAS	TERRITORIO	UNIV.
6UA01	Bibliotecas: adquisición, catalogación y préstamo	25	20	ALICANTE	UA
6UA02	Edición de Páginas WEB	30	16	ALICANTE	UA
6UA03	Lenguaje administrativo en valenciano y castellano	25	20	ALICANTE	UA
6UA04	Pautas de prevención y patologías de la voz	20	20	ALICANTE	UA
6UJI05	Formación para ordenanzas I	30	20	CASTELLÓN	UJI
6UJI06	Formación para ordenanzas II	30	20	CASTELLÓN	UJI
6UJI07	Internet	20	16	CASTELLÓN	UJI
6UV08	Cocina práctica, manipulación de alimentos y aspectos nutricionales	25	20	VALENCIA	UVEG
6UV09	Introducción al Office 2003	30	16	VALENCIA	UVEG
6UV10	Legislación universitaria	25	20	VALENCIA	UVEG
6UV11	Mantenimiento básico de equipos informáticos	15	16	VALENCIA	UVEG
6UV12	Coeducar para convivir: la violencia de género en el ámbito educativo	20	20	VALENCIA	UVEG
6UV13	Coeducar para convivir: el principio de igualdad de género y la (des) igualdad laboral	20	20	VALENCIA	UVEG
6UPV14	Gestión presupuestaria en las Administraciones Públicas	25	20	VALENCIA	UPV
64PV15	La contratación administrativa. Texto refundido de la Ley de Contratos en las Admones. Públicas	25	20	VALENCIA	UPV
6UPV16	Legislación universitaria	25	20	VALENCIA	UPV
6UPV17	Planificación y gestión de la formación: gestión de la calidad	20	20	VALENCIA	UPV
6UPV18	Técnicas de organización del trabajo y de los RH	20	20	VALENCIA	UPV

FORMACIÓN ON LINE (UNIVERSIDAD)

	CURSO	HORAS	PLAZAS	FECHAS	INSCRIPCIÓN
EPJ	Políticas de las comunidades europeas (a distancia)	70	30	A determinar	A determinar
UNED	Régimen jurídico y procedimiento administrativo de las Administraciones Públicas	70	40	A determinar	A determinar
UNED	Gestión presupuestaria en las AA.PP	70	40	A determinar	A determinar
UNED	Gestión y administración de personal	70	40	A determinar	A determinar

OBSERVACIONES: Estos cursos (modalidad presencial, *on line* y distancia) están dirigidos a empleados públicos que trabajan en las universidades valencianas. Para más información consultáis nuestra web y las webs de las Secciones Federales de las diferentes universidades:

CCOO PV: www.pv.ccoo.es

UA: www.va.es/ccoo / UVEG: www.uv.es/sscco

UJI: www.ccoo.uji.es / UPV: <http://personales.upv.es/ccoo>

Condiciones de participación:

- Los cursos están abiertos a todos los empleados y empleadas de cualquiera de los sectores de la área pública universitaria (PAS).

- No se puede participar en más de un curso en la modalidad *on line*.
- Los cursos son gratuitos y se financian con cargo a los acuerdos de formación continua para la administraciones públicas.
- Los listados de admitidos y admitidas se publicarán en internet.

Documentación para los cursos *on line*:

- Ficha de inscripción (los datos deben ser legibles).
- Fotocopia de la cabecera de una nómina del 2006.
- Fotocopia del DNI.

Hay que disponer de un correo electrónico operativo a lo largo de todo el periodo del curso.

FITXA D'AFILIACIÓ
ALTA **MODIFICACIÓ**

 Persona o organització que remet la fitxa:

DADES PERSONALS					
DNI/NIE/NIF		COGNOMS		NOM	
ADREÇA				CODI POSTAL	
LOCALITAT				PROVINCIA	
DATA DE NAIXEMENT		NACIONALITAT			
TELÈFON FIX		TELÈFON MÒBIL		C/E	
TITULACIÓ					

DADES DEL CENTRE DE TREBALL					
CIF EMPRESA		NOM EMPRESA		SEGURETAT SOCIAL EMPRESA	
NOM DEL CENTRE DE TREBALL					
ADREÇA DEL CENTRE				LOCALITAT	
CODI POSTAL		TELÈFON		FAX	
CONVENI COL·LECTIU D'APLICACIÓ				CODI CONVENI	

SITUACIÓ LABORAL					
FUNCIONARI/ÀRIA		INTERÍ/INA		TEMPS COMPLET	
FIX/FIXA		TEMPORAL		BECARI/ÀRIA	
ATURAT/ADA (COBRA PRESTACIÓ)		ATURAT/ADA (COBRA SUBSIDI)		ATURAT/ADA (NO COBRA)	

DADES DE GESTIÓ					
TIPUS DE QUOTA		QUOTA GENERAL		QUOTA REDUÏDA	
		QUOTA ESPECIAL			
DATA D'AFILIACIÓ		PERIODICITAT DEL REBUT	TRIMESTRAL	FORMA DE PAGAMENT	NÒMINA
			SEMESTRAL		BANC
			ANUAL		

DADES PROFESSIONALS					
COS/NIVELL	TITULAR DEL CENTRE		SUBSECTOR		
	CONSELLERIA	UNIVERSITAT	INFANTIL	PRIMÀRIA	SECUNDÀRIA
	TITULARITAT PRIVADA		BATXILLERAT	FPA	CICLES FORMATIUS
			ENSENYAMENTS ESPECIALITZATS	MENORS	NO REGLAT
ATURAT/ADA, INTERÍ/INA BORSES DE TREBALL DE LES QUALS VOLS INFORMACIÓ			ATENCIÓ A DISCAPACITATS	CENTRES ESPECIALS D'OCCUPACIÓ	PAS FUNCIONARI/ÀRIA
NO DOCENT CATEGORIA, GRUP,....			PDI FUNCIONARI/ÀRIA	PDI LABORAL	PAS LABORAL
DOCENT: ESPECIALITAT QUE OCUPES			ALTRE SUBSECTOR:		

DADES BANCÀRIES PER DOMICILIAR EL REBUT											
TITULAR DEL REBUT											
TITULAR DEL COMPTE											
BANC/CAIXA						OFICINA					
ADREÇA						LOCALITAT					
ENTITAT			OFICINA			DC			NUMERO DE COMPTE		
Distingits senyors, amb càrrec al meu compte i fins nou avis, pregue que atenguen aquesta ordre de domiciliació.									SIGNATURA:		