

T.E.

SUPLEMENTO

La Rioja

Trabajadores de la Enseñanza



NÚMERO 247. NOVIEMBRE DE 2003



La LOCE empeora las condiciones de trabajo del profesorado

Acuerdo sobre la paga de antigüedad

El Decreto sobre Profesorado Laboral de Universidad en La Rioja



Editorial	3	Privada Concertada	
		Acuerdo sobre la paga de antigüedad.....	9
Pública		Opinión	
La LOCE empeora las condiciones de trabajo del profesorado	4	¿Hegemonía estadounidense?.....	12
Coeducación		Universidad	
Por la coeducación, contra la LOCE	6	El decreto sobre profesorado laboral de universidad en La Rioja	14



T.E.

T.E. no se hace responsable
ni hace necesariamente
suyas las opiniones expresadas
por sus colaboradores,
en los trabajos publicados,
ni se identifica
necesariamente con las mismas.

EDITA

Sindicato de Enseñanza
de CC.OO de La Rioja

C/. Milicias, 1, 4º

Tel.: 941.23.81.91

Fax: 941.25.71.71

26003 Logroño

e.e.: ferioja@fe.ccoo.es

web: www.fe.ccoo.es

MAQUETACIÓN Y FOTOMECÁNICA
Graforama. Tel. 91 725 50 78

IMPRIME
Gráficas Caro. Tel. 91 777 09 12

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



Impreso en papel reciclado

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

ESTE CURSO va a ser un curso complejo, marcado por la confluencia de tres acontecimientos que lo hacen especialmente complejo. Se van a solapar la celebración de los procesos congresuales, con el desarrollo de las nuevas leyes educativas LOCE y LOU y con la negociación del convenio/acuerdo que afecta a todo el personal al servicio de la Administración riojana.

Desafortunadamente, los Congresos pasan prácticamente desapercibidos para la mayor parte de los afiliados y afiliadas a nuestro sindicato. Sin embargo, todos seréis convocados a varias asambleas en las que se os invitará a participar. Y tiene su importancia. En ellos se eligen los órganos de dirección, se establecen las normas que rigen nuestra organización y se establecen las líneas básicas que orientarán la acción sindical en los próximos cuatro años.

Se celebrarán, de forma encadenada, cuatro Congresos. Por este orden, el Congreso Confederado –el de todas las ramas y territorios-, el Congreso Federal de enseñanza, el Congreso regional y el Congreso de la enseñanza de La Rioja. Y para todos ellos, los procesos previos serán

Desafortunadamente, los Congresos pasan prácticamente desapercibidos para la mayor parte de los afiliados y afiliadas a nuestro sindicato

comunes. Ello complica enormemente las cosas. Sin embargo es el momento de hacer planteamientos que vayan más allá del mañana más inmediato. Para complicarlo aún más, la pluralidad de CC.OO. se manifiesta en diferentes corrientes, al menos tres. Desde esta página te invitamos a tu participación activa en las diferentes Asambleas.

El PP sigue desarrollando su contrarreforma educativa. Entre las cuestiones que están ahora mismo pendientes figura la modificación del Decreto que regula el acceso, la adscripción al recreado Cuerpo de Catedráticos, el Título de Especialización Didáctica, una nueva regulación del Concurso de Traslados. Y además, el desarrollo que de toda la nueva normativa ha de hacerse en La Rioja.

En el ámbito del profesorado universitario estamos a las puertas –existe más que una posibilidad– de negociar cuestiones de tanta relevancia como el Decreto que regula las retribuciones del profesorado y el establecimiento de un Estatuto del PDI.

Finalmente ya está denunciado el Convenio/Acuerdo 2000-03 de la Comunidad Autónoma. Es el más importante de La Rioja si consideramos el número total de trabajadores y trabajadoras a los que afecta. Las perspectivas no son especialmente buenas. Las últimas negociaciones de desarrollo del actual han mostrado grandes diferencias entre la representación sindical y la



A nivel estatal, se negocian los dos mayores Convenios del sector educativo, el V de la Concertada y el XI de los Centros para Personas con Discapacidad

Administración. De hecho está sin resolver algo tan importante como la distribución del Fondo del año 2003 y en A. Social, no hubo acuerdo con el Comité de Empresa. Además, a nivel estatal, se negocian los dos mayores Convenios del sector educativo, el V de la Concertada y el XI de los Centros para Personas con Discapacidad.

Unos retos que debemos afrontar con la garra que caracteriza a nuestro sindicato, en la vanguardia de la defensa del sistema público educativo y de los intereses del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

La LOCE empeora las condiciones de trabajo del profesorado

CC.OO. se ha opuesto a la LOCE en todo momento. Desde que era un proyecto de borrador (Documento de Bases) hasta el final de su tramitación parlamentaria. Esta oposición la hemos ejercido en todos los foros institucionales en los que participamos: Consejo Escolar del Estado y Consejos escolares de las distintas CC.AA., así como en la Mesa Sectorial de Educación.

EN TODO este momento CC.OO. ha denunciado que la LOCE no soluciona ninguno de los problemas de nuestro sistema educativo sino que los puede agravar. A su vez hemos presentado nuestro diagnóstico del sistema y aportado propuestas a cada uno de los apartados de la Ley.

Simultáneamente a la oposición institucional hemos explicado nuestras propuestas en los centros educativos y hemos convocado movilizaciones tanto de carácter laboral (paros, huelga del 29-O) como de carácter social y ciudadano en el marco de la Plataforma para la Defensa de la Escuela Pública.

Algunos de los lugares comunes que la ministra utilizó para vender su ley fueron: "implantar la cultura del esfuerzo", como si hasta ahora en nuestro sistema educativo ni profesores ni alumnos se esforzaran, y "abolir la promoción automática" cuando tanto en primaria como en secundaria se va a poder repetir exactamente las mismas veces que antes, con la única diferencia de que ahora las notas serán numéricas.

Esta Ley, además, se ha aprobado sin que vaya acompañada de la necesaria financiación con lo que, de nuevo, el Ministerio legisla y la CC.AA. pagan.

En este momento el trabajo de la Federación de Enseñanza de CC.OO. va encaminado a paliar los efectos más negativos de esta ley y a defender las condiciones laborales del profesorado.

A lo largo del verano el MECD ha publicado los reales decretos de Calendario, Preescolar, Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato. CC.OO. los ha recurrido ante el Tribunal Supremo. Dichos decretos, entre otras cosas, pretenden desregular los horarios, en una clara agresión a las condiciones de trabajo del profesorado y obligan a estudiar a todos los alumnos religión o su alternativa, que también es religión pero con otro nombre. Estos apartados han sido el objeto de los recursos planteados.

La LOCE perjudica tus condiciones de trabajo

1. Aumenta el horario y prolonga el calendario

Los reales decretos que comentamos, que empezarán a aplicarse el próximo curso, establecen un mínimo de 175 días lectivos, pero además permiten que "para desarrollar al máximo las capacidades, formación y oportunidades de todos los alumnos, los centros docentes podrán

ampliar el currículo, horario escolar y días lectivos, respetando en todo caso el currículo y calendario escolar establecido por las Administraciones Educativas". Consecuencia de ello será que los centros que quieran podrán dar 2, 4, 6, ú 8 horas suplementarias a la semana o impartir clase de "refuerzo" en Julio.

Esta medida, que es una novedad, pues no estaba contemplada en los anteriores RR.DD. de mínimos, está pensada para la enseñanza privada. Así lo demuestra la historia de esta propuesta, ya realidad: en la permanente del consejo Escolar del Estado en que se dictaminan estos decretos, los representantes de CC.OO. y UGT amenazaron con levantarse e irse si prosperaba, con apoyo de la Administración, una enmienda presentada por Rosa de la Cierva (que suele representar los intereses de la Conferencia Episcopal) en este sentido, pero que excluía a los centros públicos y que era favorable a la desregulación de currículo, horario y calendario para los concertados. La actitud de CC.OO. y UGT paró, momentáneamente a lo que se ve, el texto de la enmienda que, al final, se ha incorporado al BOE, incluyendo (formalmente) a los centros públicos.

La ampliación de currículo, hora-





rios y calendario carece de financiación. El Gobierno ha aprobado estos presupuestos sin incluir en la Memoria económica que preceptivamente tiene que presentar (El art. 24.1.a de la ley 50/97, de 27 de noviembre, del Gobierno, afirma que todo proyecto de, en este caso, real decreto deberá ir acompañado de “una preceptiva memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar”) ni un euro para este fin. En los informes del Consejo de Estado, único órgano al que las presentó, hay abundantes críticas por la situación de insuficiencia de estas Memorias.

Por ejemplo, en el informe del Consejo de Estado sobre el RD de Primaria se afirma, al respecto de las consecuencias de esta ampliación de currículo, etc, que “No debe servir la ampliación de aspectos del currículo para establecer barreras o criterios de selección ajenos a los legales (especialmente, al menos, en el sistema público). No puede dar lugar a que, por poner un ejemplo, un centro se niegue a admitir a alumnos que no tengan suficiente nivel de inglés”. Es decir la desregulación es difícilmente compatible con los criterios de admisión que deben regir en los centros que reciben fondos públicos. Recordemos que el Gobierno va a elaborar en este curso un nuevo RD de admisión, ya que la LOCE deroga lo anterior, especialmente la parte que obligaba a una distribución equilibrada entre todos los centros sostenidos con fondos públicos, del alumnado inmigrante,.. (Disposición Adicional 2ª de la LOPEGCE).

Podemos concluir por tanto que el Gobierno está entregado a las patronales de la privada: desregula el calendario a costa de los trabajadores, docentes o no, y éso a pesar de los reparos que se pusieron desde otras instancias de asesoramiento: Consejo de estado o Consejo Escolar.

Si la patronal de los centros educativos privados se lanza a abrir más tiempo el centro, más horas al día, más días al mes, o los meses de verano, además de hacer “dumping social” contra la escuela pública, ¿qué va a hacer la Administración en los centros públicos? Si no hace nada, ¿qué opinarán los padres de aquellos alumnos a los que le queden asignaturas para septiembre, y en la concertada se oferten clases de recuperación?. Y si hace algo ¿empeorarán las condiciones de trabajo de los docentes de la pública?.

2. Supone una reducción de las Plantillas

Como ya advertimos el año pasado, la plena implantación de la Ley supondrá una reducción significativa de las plantillas: Amortizaciones del profesorado en Compensatoria, profesorado de Ámbito de los Departamentos de Orientación, Maestros en Garantía Social, profesorado de las asignaturas que retroceden en los nuevos RRDD de ESO y Bachillerato: Música, Plástica, Tecnología, Segundo Idioma Extranjero..., supresión del Bachillerato Tecnológico, profesorado correspondiente a las optativas, etc. Recuérdese que en 2004-05 se implantará la LOCE en 1º y 3º de ESO y 1º de Bachillerato.

Por las condiciones en la que la LOCE regula la transformación de los actuales conciertos y la realización de los nuevos, la enseñanza concertada ganará aún más cuota de escolarización. Recordad que, en los últimos años, la red pública pierde medio punto porcentual cada año sobre el total del alumnado. Este porcentaje significa la supresión de más de 2.000 efectivos cada año. Nos estamos refiriendo a los nuevos conciertos de Infantil, a la transformación de los conciertos de Garantía Social en conciertos de Programas de Iniciación

Profesional, enseñanza más compleja y dotada de más profesorado y que, previsiblemente,, va a ser mas numerosa que la Garantía Social.

3. Selecciona al alumnado

Las posibilidades que se dan a las patronales para desregular el sector, la introducción de la Religión como materia evaluable, y la gran cantidad de centros religiosos, pueden llevar a que la enseñanza pública acabe siendo totalmente subsidiaria de la privada, recogiendo el alumnado que esta expulsa de su red y a aquél que presenta mayores carencias, bien por problemas de desconocimiento del idioma, bien por tener necesidades educativas especiales, bien por pertenecer a familias desestructuradas o a sectores sociales con dificultades en su integración.

4. Supone una mayor jerarquización

El MECD presenta un Ley basada en los principios de jerarquía y esfuerzo personal, por ello: Su propuesta de dirección de los centros docentes llevará a que los equipos directivos de éstos dejen de ser miembros del claustros de profesores para ser capataces de la Administración educativa. Y pretende implantar sin negociar los nuevos RRDD de ingreso, acceso y movilidad que, entre otras, tendrán las siguientes consecuencias negativas: No solucionarán los problemas de ingreso de los colectivos de profesorado interino, pudiendo, incluso, dificultar la materialización de los acuerdos autonómicos a los que hemos llegado para solucionar los problemas de este colectivo.

La recuperación de los cuerpos de catedráticos limitará el derecho a la movilidad tanto de ellos, como de los no catedráticos. Impedirá a los catedráticos la posibilidad de acceder a plazas de su cuerpo a cualquier instituto en el que haya uno de su especialidad, salvo que concurse por el cuerpo de origen, en cuyo caso perderá los derechos económicos adquiridos. Además los no catedráticos tendrán menos plazas para concursar, pues hasta que se regularice la situación

algunas de sus plazas estarán ocupadas por catedráticos, y habrá vacantes reservadas al cuerpo de catedráticos que no se cubrirán por nadie, pues los catedráticos no podrán ir forzosos a ellas y quienes no lo sean no las pueden ocupar. Todo esto aumentará la precariedad del profesorado en expectativa de destino, que necesitará más años para conseguir su primer destino.

¿Qué propone la Federación de Enseñanza de CC.OO.? Elaboración de un Estatuto de la Función Pública Docente que contemple:

- Garantía de un acceso justo a los cuerpos docentes: Que tenga en cuenta el esfuerzo realizado por el aspirante a lo largo de su preparación y que reconozca adecuadamente, al límite legal permitido, el trabajo desarrollado como docente al servicio de la Administración Pública.
- Derecho a la movilidad: Históricamente los funcionarios Docentes tienen derecho a la movilidad a centros de cualquier parte de España. Ninguna legislación puede, y no debería poder en el futuro, cercenar ese derecho, ya que los Cuerpos Docentes son Cuerpos estatales.
- Prórroga de la jubilación LOGSE. Venimos demandando la prórroga indefinida de esta forma de jubilación, dado que hasta ahora ha garantizado un proceso de sustituciones y renovaciones en las plantillas docentes que ha significado una mejora en los centros educativos a la hora de abordar los nuevos retos que la sociedad del conocimiento viene exigiendo.
- Desarrollo del artículo 62 de la LOCE sin discriminación para ningún docente: Las nuevas exigencias se le realizan al conjunto del profesorado por ello la Administración debe establecer medidas de apoyo para todos y todas. Así se hizo al aprobarse la ley General de Educación y así se hizo al aprobarse la LOGSE.

Por la coeducación, contra la LOCE

La Federación de Enseñanza de CC.OO. comprometida tanto con las reivindicaciones de mejores condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la educación como con la defensa de una oferta educativa de verdadera calidad, ha firmado el documento "Por la coeducación, contra la LOCE". Comisiones Obreras y las organizaciones progresistas que lo firman pretendemos denunciar el trato, mejor dicho el maltrato, que en la LOCE se da al tema de género y no sólo en cuanto a la utilización sexista del lenguaje usado en la redacción de la Ley, sino también en cuanto a la recuperación del pasado de medidas educativas negativas para la igualdad de oportunidades como la elección temprana de itinerarios o la renuncia a considerar la escuela como ámbito coeducativo.

LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CC.OO. de La Rioja ha querido que los afiliados y afiliadas tengan este documento que en breve será presentado a los medios de comunicación y que será el punto de partida para una campaña de defensa de la coeducación. Alguien puede pensar que la coeducación, que el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo es una cuestión ya superada por la moderna "sociedad actual. Nada más lejos de la realidad. Sólo un ejemplo paradigmático: un colegio de Logroño, sostenido con fondos públicos, mantiene clases separadas de niños y de niñas desde primero de Primaria, y la LOCE ha venido a reconocer, por omisión, que el sexo puede ser causa de discriminación para la admisión del alumnado.

La coeducación es una práctica que un importante número de profesoras y profesores realiza desde hace ya varios años, aunque en ningún caso podamos decir que el modelo coeducativo esté implantado de forma generalizada en nuestros centros escolares. A pesar de que la legislación anterior desarrollaba la necesidad de la superación de las discriminaciones por razón de sexo desde la educación, las diferentes administraciones educativas no han demostrado la suficiente voluntad para formar al profesorado, ni para elaborar ni difundir materiales que animaran, orientaran y ayudaran a la coeducación.

En este sentido, la nueva ley, la LOCE, no viene sino a agravar la situación.

Muchas han sido las movilizaciones realizadas contra esta ley segregadora, que pretende distribuir al alumnado en función de la situación socioeconómica de su familia, que parte de un concepto educativo altamente competitivo, orientado exclusivamente al éxito social entendido como ren-

dimiento profesional, que sólo da importancia a una enseñanza memorística y no a una educación integral; una ley que perjudicará a la enseñanza pública para beneficiar a la privada... y que significará un paso atrás en el desarrollo de la coeducación, así como en la conquista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En un tema tan complejo como es el género las leyes educativas deberían, no sólo eliminar las barreras explícitas que discriminan directa o indirectamente a las mujeres, sino adoptar nuevas soluciones que hagan posible la formación de personas que desarrollen sus capacidades en todos los aspectos de la vida social, afectiva, cultural y profesional.

Veámoslo más en detalle.

Lo que la LOCE dice:

- El texto de la LOCE, en todo su desarrollo, hace referencia única y exclusivamente a alumnos, profesores, directores de centro, expertos, ciudadanos..., olvidando que el uso del masculino, como genérico que supuestamente engloba a todas las personas independientemente de su sexo, oculta, invisibiliza, subordina, infravalora y excluye a las mujeres.

- La LOCE reconoce, por omisión, que el sexo puede ser causa de discriminación para la admisión del alumnado en los centros públicos, contradiciendo claramente el precepto constitucional que deja bien claro que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Con esta omisión se abre la puerta a la educación segregada por razón de sexo y esto incluye la posibilidad de sostener con fondos públicos centros que mantengan esta característica y cuyos idearios pueden defender una educación diferenciada para chicos y chicas.

- La LOCE acaba con la enseñanza comprensiva hasta los 16 años e introduce elecciones tempranas de itinerarios académico-profesionales. El análisis de los sistemas educativos europeos ha demostrado que cuanto antes se produce la diversificación curricular y, por lo tanto, antes se produce la toma de decisiones por parte del alumnado, más estereotipadas son estas decisiones en función del sexo. Es decir, con menor edad el alumnado está más condicionado por los estereotipos de género, estereotipos que se van relativizando con la madurez y con el mayor conoci-

miento de las posibilidades y de las capacidades personales.

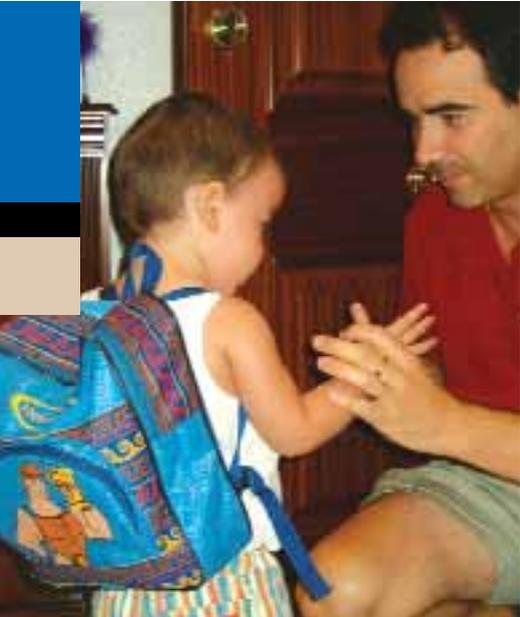
- La LOCE da a las autoridades religiosas todas las competencias en materia de determinación del currículo de la asignatura de religión, así como de decisión, supervisión y aprobación de los libros de texto y materiales didácticos a utilizar. Lo cual no deja de ser un aval para la utilización de los desafortunadamente famosos vídeos antiaborto u otros materiales difundidos en algunas clases de religión y que tan nefasta repercusión tienen entre el alumnado, sobre todo el femenino.
- La LOCE rechaza una educación intercultural, que discriminará especialmente a las niñas, al exigir sólo al alumnado extranjero la aceptación de las normas establecidas con carácter general en los centros educativos, negando así la posibilidad de cualquier expresión de su especificidad cultural.

Lo que la LOCE no tiene en cuenta:

- **La perspectiva de género en la Educación.** La LOCE ignora que niñas y niños parten de situaciones de socialización diferentes que incorporan a su experiencia escolar y que influirán en su elección profesional y vital y no tiene en cuenta que son necesarias medidas específicas para avanzar en la igualdad de los sexos.
- **Que la escuela debe constituir un espacio de cambio y progreso social** en cuanto el aprendizaje de nuevas actitudes de ciudadanía, convivencia e igualdad. En este sentido, se olvida de que es necesario plantear una formación integral basada en la educación en valores.
- **Que según todos los estudios sociológicos** las metodologías participativas y el trabajo en equipo favorecen la implicación y protagonismo de las niñas repercutiendo en su autoestima y proyección futura.

La coeducación es una práctica que un importante número de profesoras y profesores realiza desde hace ya varios años





COEDUCACIÓN

Frente a la LOCE proponemos:

- **La importancia de la educación afectivo-sexual.** La relación entre iguales en la vida pública y privada es completamente ignorada en el currículum escolar. No se tiene en cuenta el número de embarazos no deseados en adolescentes, el crecimiento del número de familias monoparentales o los estudios realizados a cerca de la sexualidad de los jóvenes y las jóvenes, que demuestran la necesidad de la formación sexual y de los afectos.
- **Que las responsabilidades domésticas siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.** La Ley continúa sin incorporar ninguna asignatura que permita el aprendizaje de aspectos básicos de la vida cotidiana que posibilite la autonomía personal y que permita que hombres y mujeres compartan las tareas domésticas, una asignatura que dé valor al ámbito privado y de cuidado de las personas.
- **Que la formación del profesorado es determinante para la consecución de la igualdad de oportunidades** y la construcción de una escuela coeducativa. La ausencia en el marco legal de cualquier referencia a la formación del profesorado para la coeducación, redonda en la desconsideración de las aportaciones de las mujeres a la Historia y a la Cultura, de las actitudes y contenidos discriminatorios que actúan en el currículum oculto... y muestra un auténtico desinterés por la consecución de la igualdad de los sexos.

- Una educación transformadora de la realidad, motor de cambio social, compensadora de las desigualdades sociales, entre las que se encuentra la desigualdad por razón de sexo.
 - Una educación integral, que dé importancia no sólo a los conceptos, sino a todos los aspectos de la vida de las personas y que, frente a las diferentes formas de violencia, en especial frente a la violencia de género, fomente la convivencia. Una educación que combine las libertades y derechos individuales de las personas con los valores sociales de solidaridad, cooperación y respeto mutuo.
 - Una educación que preste atención no sólo a las capacidades intelectuales del alumnado, sino también a los afectos y sentimientos, que desarrolle las distintas facultades de las personas en sus diferentes etapas y que ayude al alumnado a desarrollar una personalidad autónoma, a que se asuma positivamente como ser sexuado, viva su cuerpo y su sexualidad de manera saludable y desarrolle unas habilidades sociales que contribuyan a crear unas relaciones interpersonales gratificantes. Una educación que gire en torno a la satisfacción de las necesidades personales y no del mercado.
 - Una educación que parta del reconocimiento de la diversidad y no de una homogeneidad inexistente. La educación debe aceptar las diferencias como un punto de partida real y positivo y prestar atención especial a las personas y grupos más discriminados. Desde esa perspectiva debe plantearse el objetivo de conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
 - Una educación mixta obligatoria en los centros sostenidos con fondos públicos que sea el punto de partida necesario para una escuela coeducativa.
 - Una educación laica, que no segregue al alumnado en católicos y no católicos, que no imponga una determinada moral represora y valores tales como la sumisión, la resignación o la pasividad que tantos perjuicios han causado a las mujeres. Estamos en un estado aconfesional y la educación debe ser aconfesional y plural.
 - Una educación comprensiva en la que el alumnado tome las decisiones que afectarán a su vida profesional lo más tarde posible, así lo hará con más conocimiento de causa y más autonomía y dependerá menos del entorno familiar y de los estereotipos de género.
 - Una educación que haga visibles las aportaciones de las mujeres a la historia de la humanidad, y a los distintos saberes.
 - Una educación que valore las experiencias de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, que reconozca la importancia de los trabajos hechos tradicionalmente por las mujeres, de las tareas de reproducción y de cuidados y que fomente la participación de los hombres en dichas actividades.
- No nos resignamos. Mantendremos una continua denuncia y resistencia a la LOCE, tan opuesta al conjunto de características de un modelo educativo progresista y a favor de la igualdad de hombres y mujeres e intentaremos contrarrestar sus efectos negativos. A pesar de la LOCE, seguiremos trabajando por una escuela coeducativa, como muchos profesores y profesoras vienen haciendo desde sus aulas o sus centros.

Organizaciones firmantes del documento:

CGT, FE. CC.OO, FETE-UGT, STES-i, CANAE, CEAPA, Confederación de MRPs, FAES, OECOM Ada Byron, Sindicato de Estudiantes, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas, Coordinadora Feminista Estatal, Federación de Mujeres Progresistas

Acuerdo sobre la paga de antigüedad

COMO TODOS los Acuerdos que sobre concertada se celebran en La Rioja en realidad se negoció con la D. General y una vez asumida por ésta, se firmó un acuerdo entre la patronal y los sindicatos, que fue ratificado y asumido por acuerdo del Consejo de Gobierno de La Rioja, del día 5 de septiembre de 2.003.

CC.OO. suscribió el Acuerdo no sin un amplio debate en el seno de la Comisión Ejecutiva. Y ello porque consideramos que es un beneficio para los trabajadores y trabajadoras del sector. Sin embargo no podemos esconder que supone convalidar una norma regresiva del Convenio y es un enorme balón de oxígeno para las patronales (y los sindicatos firmantes) que suscribieron un Acuerdo para liberarse de un compromiso previo, endosándose a la Administración. Además este proceder contrasta con la actitud ante las sentencias obtenidas por el profesorado interino de la enseñanza pública por el pago de los meses de verano.

Por lo demás el compromiso es asumir la paga a todo el personal afectado por el IV Convenio, en un período de cuatro años. No es muy diferente de los diferentes acuerdos que se han alcanzado en otras Comunidades.

Finalmente también la Administración riojana se ha dado. Aunque todavía las pocas sentencias que se habían dictado condenaban al pago solidario de empresas y Administración, la Consejería de Educación propuso a patronal y sindicatos hacerse cargo, en las condiciones que figuran en el Acuerdo que reproducimos, del pago de la paga por antigüedad que figura en el art. 61 y en Disposición Transitoria Tercera del IV Convenio de Concertada.

Texto del Acuerdo

En Logroño a 31 de julio de 2003

REUNIDOS

De una parte: las Patronales E y G. y C.E.C.E. de la Enseñanza Concertada de La Rioja, Y de la otra: los Sindicatos U.S.O., F.S.I.E., FETE-U.G.T. y C.C.O.O., reconociéndose mutuamente representatividad y derecho para ello:

EXPONEN

Que con fecha 17 de octubre de 2000 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos. Que el mismo, en su Artículo 61, establece una paga extraordinaria de antigüedad en el centro, completándose su regulación con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

Que con fecha de 8 de marzo de 2002, se publicó en el B.O.E. Acta de acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos de fecha 25 de enero de 2002, por la que se modificó la Disposición Transitoria Tercera del mismo incluyéndose un nuevo tercer párrafo. En su virtud "... en las Comunidades y Ciudades Autónomas podrá establecerse un plazo posterior al 31 de

diciembre de 2003 para el abono de los derechos previo acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representatividad con la correspondiente Administración Educativa. En los acuerdos, podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos, con los calendarios de abonos que se pacten".

Por todo lo anterior, y con objeto de fijar un calendario para el abono de la paga extraordinaria de antigüedad al personal docente en pago delegado sometido al ámbito personal del referido Convenio, las Organizaciones Empresariales y Sindicales negociadoras del IV Convenio Colectivo con representación en la Comunidad Autónoma de La Rioja, adoptan el siguiente



ACUERDO

PRIMERO.- De acuerdo con la nueva redacción dada a la Disposición Transitoria Tercera del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos dada por el acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 25 de enero de 2002 (B.O.E. del 8 de marzo), el presente Acuerdo desarrolla en la Comunidad Autónoma de La Rioja lo contemplado, en cuanto a la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, en el citado IV Convenio Colectivo.

SEGUNDO.- La Administración Educativa de La Rioja, abonará la paga extraordinaria de antigüedad establecida en el Artículo 61 y en la Disposición Transitoria tercera del IV Convenio Colectivo de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

La Administración se hará cargo parcialmente de la paga de antigüedad de los docentes que se hayan dado de alta en el régimen de pago delegado a partir del 17 de octubre de 2000

La Administración se hará cargo parcialmente de la paga de antigüedad de los docentes que se hayan dado de alta en el régimen de pago delegado a partir del 17 de octubre de 2000, en la proporción que representen los años que el profesor haya estado en dicho régimen de pago sobre su antigüedad total en el centro.

De acuerdo al Artículo 61 y a la Disposición Transitoria tercera del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, los trabajadores que, al amparo del presente Acuerdo, tienen derecho a percibir dicha paga extraordinaria de antigüedad son los siguientes:

- Aquellos que cumplan 25 años de antigüedad en la misma empresa en el período comprendido entre el 17 de octubre de 2000 y el 31 de diciembre de 2003 y se encuentren en pago delegado.
- Aquellos que, teniendo al menos 56 años de edad el día 17 de octubre de 2000, cumplan 15 años de antigüedad en la misma empresa en el período comprendido entre el 17 de octubre de 2000 y el 31 de diciembre de 2003 y se encuentren en pago delegado.
- Aquellos que el 17 de octubre de 2000 tuvieran ya cumplidos los 25 años de antigüedad, o los 15 años si tuvieran al menos 56 años de edad en dicha fecha, y estuvieran en ese momento en pago.

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de Centros Afectados por la no renovación del concierto educativo y/o Mantenimiento del Empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la Administración Educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho al cobro de la paga extraordinaria de antigüedad. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor

en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

Aquellos trabajadores docentes que, en virtud de sentencial judicial firme, hubieran percibido la paga extraordinaria contemplada en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, quedan excluidos del ámbito del presente Acuerdo.

TERCERO.- Para el cálculo de dicha paga se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los profesores percibirán una única paga equivalente a tantas mensualidades como quinquenios tengan de antigüedad en el momento del abono de la misma.
- b) Para el cálculo del importe de la mensualidad que sirve de base para fijar el montante a abonar por la Administración, se tendrá en cuenta el promedio de jornada realizado en los tres últimos cursos escolares en la nómina de pago delegado, o el período que lleve en dicho pago en caso de ser éste inferior a tres cursos.

A estos efectos se considerará:

- Para los profesores que el 17 de octubre de 2000 tuvieran cumplidos 25 años de antigüedad, o los 15 años si en dicha fecha tenían 56 años de edad: promedio de jornada realizada en los cursos 1998/1999, 1999/2000 y 2000/2001.
- Para los profesores que a lo largo de vigencia del IV Convenio Colectivo cumplan los 25 años de antigüedad, o los 15 años si el 17 de octubre de 2000 tenían 56 años de edad: promedio de la jornada realizada en el curso en el que se cumple la antigüedad necesaria y los dos últimos cursos escolares anteriores.

Para los profesores que el 17 de octubre de 2000 tuvieran cumplidos 25 años de antigüedad en la misma empresa o que los cumplan a lo largo de la vigencia del IV Convenio Colectivo, o los 15 años si el 17 de octubre de 2000 tenían 56 años de edad, el importe de las retribuciones a incluir en la mensualidad serán los vigentes en las tablas salariales que la Administración esté aplicando en el momento del abono de la paga extraordinaria, a excepción de los profesores que hayan causado baja en la empresa entre el 17 de octubre de 2000 y el 31 de diciembre de 2002, para los cuales serán los vigentes en las tablas salariales que la Administración estuviera aplicando en el momento de producirse la baja en la empresa.

Los conceptos a computar en cada mensualidad serán el sueldo base, la antigüedad, el complemento autonómico.

- c) Se devengará una única paga a lo largo de la vida laboral del trabajador que será incompatible con premios de jubilación, fidelidad o permanencia.

ACUERDO

CUARTO.-

a) La fecha de devengo de los derechos correspondientes a la paga extraordinaria por antigüedad será la del calendario de abono pactado en el presente Acuerdo.

b) Los abonos que por concepto de paga de antigüedad efectuará la Administración Educativa de La Rioja se producirán, en función de las disponibilidades presupuestarias, entre los ejercicios presupuestarios correspondientes a los años 2003 a 2006, ambos inclusive, de acuerdo con el siguiente calendario:

A. En el ejercicio presupuestario del año 2003, se abonará la paga extraordinaria de antigüedad a los docentes que cumplan los siguientes requisitos:

- Docentes que hayan causado baja desde el 17 de Octubre de 2000 o causen baja a lo largo del ejercicio de 2003, bien de forma definitiva o por jubilación parcial. En este último caso se devengará la paga en proporción a la jornada por la que se haya jubilado.
- Docentes que habiendo presentado reclamación judicial, haya recaído sentencia judicial firme antes de la firma del presente Acuerdo.
- Docentes con una antigüedad igual o anterior al 31 de diciembre de 1963.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1968 y el 31 de diciembre de 1968.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1973 y el 31 de diciembre de 1973.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1964 y el 31 de diciembre de 1964.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1969 y el 31 de diciembre de 1969.

B) En el ejercicio presupuestario del año 2004, se abonarán las pagas extraordinarias de antigüedad a los docentes que cumplan los siguientes requisitos:

- Docentes que causen baja a lo largo del ejercicio de 2004, bien de forma definitiva o por jubilación parcial. En este último caso se devengará la paga en proporción a la jornada por la que se haya jubilado.
- Docentes que habiendo presentado reclamación judicial, recaiga sentencia judicial firme con posterioridad a la firma del presente Acuerdo.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1974 y el 31 de diciembre de 1974.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1965 y el 31 de diciembre de 1965.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1966 y el 31 de diciembre de 1966.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1967 y el 31 de diciembre de 1967.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1970 y el 31 de diciembre de 1970.

C) En el ejercicio presupuestario del año 2005, se abonarán las pagas extraordinarias de antigüedad a los docentes que cumplan los siguientes requisitos:

- Docentes que causen baja a lo largo del ejercicio de 2005, bien de forma definitiva o por jubilación parcial. En este último caso se devengará la paga en proporción a la jornada por la que se haya jubilado
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1971 y el 31 de diciembre de 1971.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1972 y el 31 de diciembre de 1972.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1975 y el 31 de diciembre de 1975.
- Docentes que a fecha 17 de octubre de 2000, tuvieran 56 años o más, y que alcancen más de quince años de antigüedad y menos de veinticinco, antes del 31 de diciembre de 2003.

D) En el ejercicio presupuestario del año 2006, se abonarán las pagas extraordinarias de antigüedad a los docentes que cumplan los siguientes requisitos:

- Docentes que causen baja a lo largo del ejercicio de 2006, bien de forma definitiva o por jubilación parcial. En este último caso se devengará la paga en proporción a la jornada por la que se haya jubilado.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1976 y el 31 de diciembre de 1976.

Se devengará una única paga a lo largo de la vida laboral del trabajador que será incompatible con premios de jubilación, fidelidad o permanencia.

- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1977 y el 31 de diciembre de 1977.
- Docentes con una antigüedad comprendida entre el 1 de enero de 1978 y el 31 de diciembre de 1978.

En el caso de que en un ejercicio presupuestario no fuera posible abonar la paga a todos los docentes a los que de acuerdo con los anteriores requisitos les correspondiera, se procederá, dentro de cada categoría, por orden de antigüedad, y si persistiera la igualdad, por orden de edad de los beneficiarios.

Todos aquellos docentes a los que de acuerdo con lo anterior no les sea abonada la paga en el ejercicio presupuestario en el que les correspondiera, tendrán preferencia sobre los demás para el cobro en el ejercicio inmediatamente siguiente, abonándoseles en el primer trimestre del mismo.

QUINTO: PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES

1.- Con carácter general, los profesores con derecho a percibir la paga extraordinaria por antigüedad presentarán, ante la dirección del Centro en que prestan sus servicios, la solicitud de acuerdo al modelo que figura como Anexo I.

El plazo de presentación de solicitudes será durante el mes de enero de cada uno de los años pactados en el presente Acuerdo.

Excepcionalmente, para el año 2003, las solicitudes se presentarán durante el mes siguiente a la ratificación del presente Acuerdo por el Gobierno de La Rioja.

Para aquellos casos en que el profesor cause baja en la empresa a lo largo del año, se abrirá un plazo de presentación de solicitudes de 15 días a partir del hecho motivador de la baja.

2.- La dirección del Centro, una vez analizadas las solicitudes presentadas, confeccionará un Proyecto de Expediente, según el modelo que figura como Anexo II, y la remitirán, durante el mes siguiente al de presentación de solicitudes, a la Dirección General de Educación, quién procederá a comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Los defectos detectados o documentación insuficiente serán comunicados por escrito al centro educativo para que en el plazo de 10 días proceda a su subsanación, como ordena el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con indicación de que si así no lo hiciera se dará por desistida su petición, archivando si más trámites la solicitud.

SEXTO.- El presente Acuerdo queda supeditado a la ratificación del mismo en todos sus términos por el Gobierno de La Rioja.

SEPTIMO.- Facultar al representante de Educación y Gestión de La Rioja para, una vez ratificado por el Consejo de Gobierno, remitir el acuerdo a la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, para que proceda a su depósito ante el organismo competente en orden a su publicación en el B.O.E.

Y con el fin de que surta los efectos legales oportunos, firman el presente acuerdo en la fecha y lugar arriba indicados.

POR EYg-LA RIOJA

Fdo.- Eloy Varona de la Peña

POR CECE-LA RIOJAFdo.- M^º José Larrondo Lizárraga**POR USO-LA RIOJA**

Fdo.- Julio Salazar Moreno

POR FSIE LA RIOJA

Fdo.: Javier Fernández Ayesa

POR FETE-UGT LA RIOJA

Fdo.- Luis Dorado García

POR CCOO LA RIOJA

Fdo.- Miguel Angel Rodríguez Martínez

¿Hegemonía estadounidense?

El gobierno estadounidense lo ha dejado bien claro en el documento "The National Security Strategy of the United States of América" del 18 de Septiembre del 2002.

Colectivo Coliche

EN ÉL INTRODUCE el recurso de la "guerra preventiva", la amenaza y uso de la fuerza en relación con los "Estados canalla"; y reivindica la intervención militar unilateral de EEUU ante la impotencia de la Comunidad Internacional para solucionar los problemas globales y en primer lugar el terrorismo internacional. Añade textualmente su "amenaza a cualquiera que persiga un reforzamiento militar con la esperanza de igualar o superar el poder de EEUU". Esta declaración de intenciones de no permitir otra hegemonía que no sea la suya, recurriendo al uso de la fuerza, no tiene sin embargo que sumirnos en la desesperanza de que necesariamente eso será así.

A pesar de las últimas crueles demostraciones de fuerza en Afganistán e Irak, hay múltiples hechos y análisis que la cuestionan.

EN LO ECONÓMICO:

1. Los recursos que necesita cada vez son más escasos, lo que le hace cada vez más vulnerable
2. Los grandes capitalistas no siempre secundan la política militar hegemónica porque quieren un sistema estable y Bush no se lo está brindando.
3. La fuerza económica de EEUU está en entredicho. ¿Y si la OPEP vendiera en euros?
4. La crisis económica interna de EEUU puede llevar a exigir que se le preste más atención que a la política exterior. Tendrán que apretarse el cinturón. ¿Querrá la gente entonces seguir gastando en defensa?

HISTÓRICAMENTE:

1. Ningún imperio (Carlos V, Napoleón, Hitler) ha triunfado en el tiempo.
2. Hay analistas que mantienen que EEUU conlleva un retraso histórico respecto a Europa en cuanto a cooperación y multilateralismo. Europa entiende los beneficios de la cooperación frente a la hegemonía. EEUU estaría aún por aprenderla.



EN LO CULTURAL:

1. Impone modelos no acordes con la temporalidad de las zonas. Rusia deseaba occidentalizarse pero no es el caso de Oriente Medio.
2. La destrucción cultural premeditada (como el expolio en Irak) sólo conlleva desculturización, una de las causas del fundamentalismo. Ante la falta de ideologías, los fundamentalistas enfrentan la religión contra la cultura. Son universalistas. Comunidad musulmana sin tierra ni estado.

EN LO POLÍTICO:

1. Precisamente por el punto anterior, pierden credibilidad las guerras contra estados para acabar con el terrorismo integrista.
2. Las causas y objetivos de la guerra han quedado más que en entredicho (armas de destrucción masiva, liberación del Pueblo...)
3. La comunidad internacional presenta algunos síntomas de enfrentamiento:
 - El Islam se mundializa, tanto por la demografía (emigración) como por la propia globalización. Políticamente, los que han conseguido el poder, hacen una política de defensa de los estados islámicos.
 - Los grandes países no quieren financiar la política norteamericana como ya hicieron Japón, Alemania y Arabia Saudí en la Guerra del Golfo, ni someterse a

su mandato. Tampoco la ONU que se niega a enviar cascos azules bajo gestión única de EEUU en la zona.

- El parlamento europeo ha redactado un informe muy crítico con el proyecto de acuerdo Europa - EEUU sobre extradición y cooperación judicial penal.
- En América latina son ya varios los focos de gobiernos en contra de las presiones del sistema capitalista: Cuba, Venezuela, Brasil, Argentina...

EN CUANTO A LA OPINIÓN PÚBLICA:

1. La ciudadanía está tomando conciencia de la falta de participación social.
2. La opinión pública en la historia nunca ha tenido tanta importancia en política como la tiene ahora. Así como su reacción.
3. La capacidad de las nuevas tecno-

logías para la contrainformación ha quedado demostrada.

4. La relación del gobierno Bush y sus colaboradores con los negocios de la industria bélica y petrolera, los hace cada vez más desconfiables ante la opinión pública. Todo esto, así expuesto, alimenta la esperanza de que el imperialismo estadounidense termine por fracasar. Pero no podemos ser ingenuos. No podemos olvidar que EEUU:

1. Utiliza la industria bélica para reactivar su economía interna, por lo que necesita de continuas guerras.
2. Los grandes medios cada vez están más manipulados por las alianzas entre gobiernos y monopolios informativos
3. EEUU pretende imponer un estado de excepción global:
 - Sustituyendo la legislación internacional por otra parcial y favorable a su fuerza hegemónica
 - Creando un sistema de control social mediante una base de datos mundial (TIA) y leyes violatorias del derecho a la intimidad como la LSSI (Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio) aprobado en Europa tanto por el grupo popular como por el socialista.
4. Y, sobre todo, su hegemonía bélica es indiscutible.

Tenemos pues que debatir y aunar esfuerzos para que nuestra lucha contra la hegemonía de EEUU sea útil y a la vez consecuente con la lucha anticapitalista, en cada uno de los aspectos anteriores. Cabría preguntarse por ejemplo cuál sería nuestra postura si el euro se convirtiera en la moneda más fuerte. ¿Nos conformaríamos con la sustitución de la hegemonía estadounidense por la europea presuponiendo que ésta sería menos violenta? ¿Qué tipo de relación buscamos entre los países? ¿Merece la pena reivindicar una ONU transformada? ¿Cómo atacar la ilegítima y cada vez menos sutil usurpación de las empresas en los gobiernos?

El decreto sobre profesorado laboral de universidad de La Rioja

Juan José Barrio Díez
Presidente de la Junta de PDI de la UR

ESTE DECRETO es consecuencia directa de la LOU (Ley Orgánica de Universidades) que, en su Art. 48, establece "en los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades. Éstas podrán contratar, en régimen laboral, personal docente e investigador entre las figuras siguientes: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante." Y aparece también en el Art. 48 "Las Universidades podrán contratar por obra o servicio determinado a personal docente, personal investigador, personal técnico u otro personal, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica". Además el Art. 54 de la LOU introduce la posibilidad de contratar profesores eméritos y han de hacerlo en régimen laboral y con carácter temporal. La LOU también regula parcialmente la forma de acceso de este profesorado cuya "contratación se hará mediante concursos públicos, a los que se les dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con suficiente antelación al Consejo de Coordinación Universitaria para su difusión en todas las Universidades. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad".

(Como el Art. 47 de la LOU establece diáfananamente que "El personal docente e investigador de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contrata-

El Gobierno de La Rioja, en su Consejo celebrado el pasado 29 de agosto, aprobó el Decreto 104/2003 por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de La Rioja. Dicho Decreto apareció publicado en el BOR del jueves 4 de septiembre de 2003.



do", como dicha ley no hace referencia alguna a los funcionarios interinos, ni establece una fórmula de contratación ágil de profesorado laboral, inmediatamente aparece el problema de sustitución de un profesor sea funcionario o laboral cuando causa baja imprevista por enfermedad, accidente o renuncia voluntaria al puesto de trabajo).

Por todo ello se establece una carrera de profesor docente universitario de carácter laboral, novedosa en España que puede ir en paralelo a la funcionarial y sustituirla totalmente (lo único que les está vedado a los laborales es ser Rector). Asimismo, sus etapas iniciales (ayudante, profesor ayudante doctor...) condicionarán los resultados de las pruebas nacionales de habilitación, imprescindibles para acceder al funcionariado.

Además de la LOU (y el Estatuto de Autonomía), para la interpretación correcta de este Decreto hay que tener en cuenta que la legislación laboral está reservada por la Constitución Española (CE) como materia de competencia exclusiva del Estado (Art. 149), que la misma CE establece el principio de autonomía de las Universidades (Art. 27) (y éstas algo dirán sobre su profesorado laboral) y que la misma CE establece la fuerza vinculante de los convenios colectivos (Art. 37). Estos convenios colectivos han de decir bastante sobre las condiciones laborales y salariales del profesorado laboral por la importancia que este colectivo puede llegar a tomar dentro de las Universidades públicas y que puede ser de hasta el 49 % del personal total docente e investigador. Por ello no son de extrañar las conti-

nuas referencias que este Decreto realiza a la propia LOU, a la normativa laboral, a la normativa y Estatutos de la Universidad y, en su caso, al convenio colectivo aprobado.

Como aspectos característicos de este Decreto señalaría que:

- Fija el número de horas máximo de docencia para las contrataciones a tiempo completo (excepto eméritos y visitantes) (Art. 4.3, Art.5.3, Art. 6.2, Art. 7.2). Si se aplicara este número máximo de horas docentes colapsarían las otras funciones que la LOU establece para dichas figuras y las genéricas desarrolladas por todo profesor universitario.
- Fija el mínimo del sueldo base para las contrataciones a tiempo completo (excepto eméritos y visitantes) y será el que "corresponda al sueldo base de un profesor funcionario del grupo A de los cuerpos docentes universitarios" (Art. 19.1.1). Para "los profesores asociados, con la dedicación máxima permitida, será como mínimo el 70% del anterior" (Art. 19.1.2)
- En la estructura salarial reserva la antigüedad a las contrataciones indefinidas (Art. 17.1.b), lo que, al parecer, es recurrible según la legislación laboral.
- Reserva la percepción del complemento de categoría a que el personal contratado ostente un grado académico superior al exigido para su contratación (Art. 17.2.a). Esto obligará a mejorar el sueldo base en las negociaciones, ya que este complemento es común en cualquier puesto laboral de la administración
- En línea con el párrafo anterior el complemento de puesto "que, excepcionalmente, retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica y responsabilidad" (Art. 17.2.b)
- Permite establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales (Art. 18) tal como establece la LOU (incentivos)
- "La cuantía de las retribuciones del

personal docente e investigador contratado será la que establezca la Universidad de La Rioja, y se regule, en su caso, en el correspondiente convenio colectivo, o convenga a ambas partes al formalizar el contrato laboral con los límites" (Art. 19.1) mínimos señalados más arriba. Toda la transparencia y publicidad del proceso se vería truncada si, desde el inicio de la convocatoria no se supiera la retribución y, al final de la misma, puestos similares quedarán retribuidos de forma distinta, "según convenga a ambas partes"

- Establece claramente la posibilidad de contratar por duración determinada en las condiciones que fije la legislación laboral a profesores colaboradores (Art. 6.2) y a profesores contratados doctores (Art. 7.2). Existen informes jurídicos que niegan tal posibilidad.
- Establece también la posibilidad de contratar a tiempo parcial a profesores colaboradores y a profesores contratados doctores, al afirmar que "deberán contratarse preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo". También existen informes jurídicos que niegan esta otra posibilidad.

Como conclusión se puede afirmar que este Decreto no es más que una pieza más de la gran máquina que constituye la regulación del mundo universitario y cuyo motor principal es la LOU. En esta línea las consecuencias de este Decreto para la Universidad riojana y su profesorado van a depender más de otros mecanismos también puestos en marcha por la LOU: negociación colectiva al tratarse de profesorado laboral, funcionamiento de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación cuyo informe favorable es condición ineludible para el acceso a las figuras más estables de profesorado, creación de becas que ayuden a la movilidad y formación del profesorado en otras Universidades (condición también para el acceso a figuras más estables) y, finalmente, dotación presupuestaria y recursos suficientes (Art.

79.1 LOU) para que la Universidad pueda desempeñar con dignidad (en una segunda fase abordaríamos la calidad y posteriormente la excelencia) la realización del servicio público de la educación superior que, la LOU (Art. 1.1) le ha encomendado y, que sin medios materiales ni humanos adecuados es imposible acometer con éxito.

También se podría hablar de que si no hay facilidad de acceso a la contratación de figuras estables, el profesorado universitario descansaría sobre el funcionariado, el profesorado en formación y los profesores asociados para los que no existe ningún tipo de evaluación ni control previo al acceso y cuyos únicos requisitos, además de la titulación adecuada, son "ejercer al tiempo de su contratación, su actividad profesional fuera del ámbito docente e investigador de la Universidad de La Rioja" y "poseer un mínimo de dos años de experiencia profesional relacionada con la materia convocada, adquirida fuera de la Universidad" (Art. 8.3 del Decreto). Si al bajo salario del asociado, le unimos la poca disponibilidad de horas libres de los profesionales del sector privado, queda este nicho laboral a disposición solamente de los funcionarios de otras administraciones, que, en horario de tarde y dado el prestigio que supone trabajar en la Universidad están dispuestos a obtener el sobresueldo ofertado. Por tanto, una política laboral que no promoció al profesorado universitario, cicatera en plazas estables, sin visión a medio plazo y únicamente interesada en resolver los problemas del curso actual volvería a llenar la Universidad de funcionarios, con el agravante de que sólo el 51 % del profesorado serían funcionarios docentes universitarios a tiempo completo.

Además creo que hay un error en el Art. 6.4.a cuando habla de los profesores colaboradores y les exige la titulación de "Licenciado, Arquitecto e Ingeniero o Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico". Me imagino que será una incorrección gramatical y no se exigirá simultáneamente la licenciatura, la ingeniería y la titulación de arquitecto.

Conéctate a la FEDERACIÓN de ENSEÑANZA

PARA UN MEJOR SERVICIO A LOS AFILIADOS y simpatizantes y gracias a las nuevas tecnologías que nos permiten llegar a más gente y de forma más rápida os ofrecemos la posibilidad de mantener comunicación directa por correo electrónico con nosotros. Además ponemos a vuestra disposición la página Web de la Federación **WWW.CCOO.ES**

COMUNÍCANOS

- Si se produce un cambio en tu situación laboral: influye en tu cuota sindical.
- Si cambias de domicilio.
- Si cambias de teléfono.
- Si quieres información por correo electrónico.

Dirección :



ferioja@fe.ccoo.es

Federación de Enseñanza de CC.OO.
C/ Milicias 1, 4º - 26003 Logroño (La Rioja)
Tel. 941 238191 - 244222 / Fax 941 257171

DESEO AFILIARME A LA FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO.

Datos personales

Apellidos y Nombre
DNI Fecha nacimiento
Domicilio
Población
DP Provincia
Tfno. Correo electrónico

Datos Bancarios

Banco/Caja
Agencia nº
C/
Población
DP Provincia
Nº de Cuenta

Muy Sres. míos: les ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los recibos que en concepto de cuota sindical les presente periódicamente CC.OO. Atentamente.

Firma,

Titular

ENTIDAD	OFICINA	D.C.	NUMERO DE CUENTA

Datos profesionales

Centro
Domicilio
Población
DP Provincia
Tfno. Fax
Correo electrónico

Pública

Primaria Interino/a
 Secundaria Provisional
 Definitivo/a
Especialidad

PSEC

Categoría
 Fijo Temporal

Universidad

PAS Laboral
 PAS Funcionario
 PDI

Privada

Convenio/Sector
 Docente Fijo Temporal
 PAS Fijo Temporal

En paro

Con subsidio Sin subsidio

ENTREGA ESTA FICHA EN CC.OO.-RIOJA, MILICIAS, 1 - LOGROÑO,