

T.E.

SUPLEMENTO

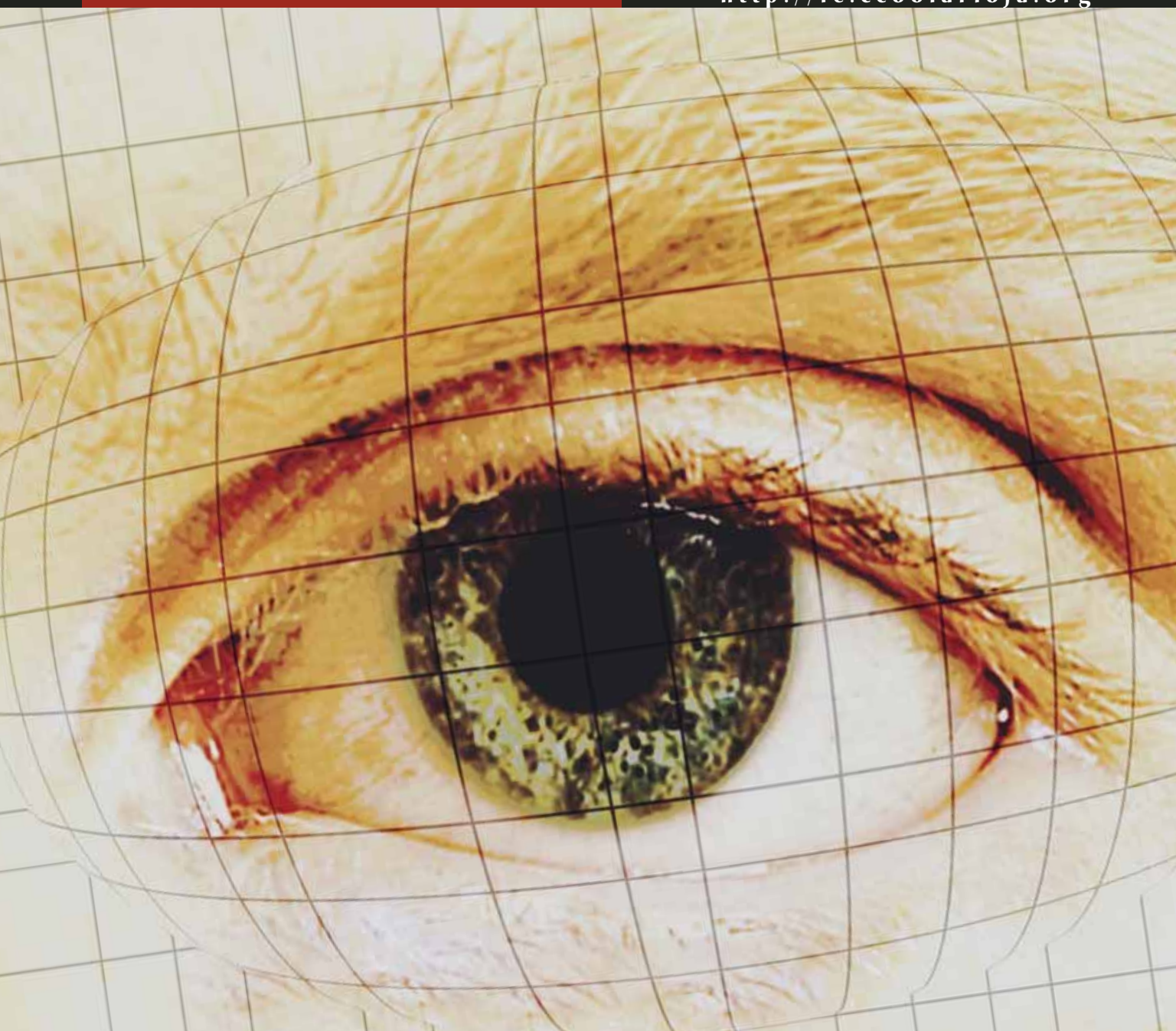
La Rioja

CCOO 
enseñanza

Trabajadores de la Enseñanza

NÚMERO 290. FEBRERO DE 2008

<http://fe.ccoolarioja.org>



El pufo de las cátedras

Plataforma para el nuevo Acuerdo/Convenio



Estrenamos sede

Área pública

Plataforma para el nuevo Acuerdo/Convenio 3

Pública

CCOO Acuerda la oferta pública
de empleo docente para 2008 5

Convocatoria de acceso al cuerpo de catedráticos 6

El pufo de las cátedras 6

Privada

Convenio de atención a personas con discapacidad.
La pelea por el complemento autonómico 8

Pública / Privada

Sobre la convivencia en los centros educativos 9

Personal de Servicios Educativos Complementarios

Listas de sustituciones del personal de cocina 10

Universidad. PAS

La historia interminable... en la UR 12

Formación

Previsión 2008 13

Opinión

Carta de un padre 14

<http://fe.ccoolarioja.org>

COMO YA SABÉIS tenemos una página web, que intentamos tener actualizada, ahí podéis encontrar información de casi todo lo que os pueda interesar, entre otras cosas: bolsas de trabajo, cursos, enlaces a otro sitios que puedan ayudar a encontrar lo que se busca, un boletín digital actualizado semanalmente y otras muchas cosas. Os animamos a visitarla y a enviarnos vuestras sugerencias, ya sea a través del correo electrónico o por otras vías



Por un nuevo Acuerdo-Convención

Como probablemente ya sabéis, el Acuerdo-Convención 2004-2007 que en su día fue firmado por los sindicatos CSIF y STAR está denunciado por CCOO desde finales del año 2007 (se podía denunciar en los tres últimos meses de vigencia). La no denuncia hubiera supuesto la prórroga por periodos anuales sucesivos y la denuncia, supone su prórroga hasta la firma del nuevo Acuerdo.

UN DETALLE muy importante a tener en cuenta, es que por la precipitada firma en su día del Acuerdo/Convención los sindicatos firmantes se dejaron "colar" en la Disposición Adicional Novena el siguiente texto:

marcha dos paradas antes. Hay miles de Convenios en los que al firmarlos se fijan las mejoras retributivas con efectos retroactivos.

CCOO organizó unos grupos de trabajo que han estado estudiando,

"El fondo del cuarto año, se negociará, en su caso, y se percibirá en el año 2008, aun cuando hubiese finalizado la vigencia del presente Convenio. Aun cuando el presente Convenio fuese prorrogado tras haber finalizado su vigencia, mediando o no denuncia por cualquiera de las partes, se establece expresamente que el fondo a que se refiere esta disposición Adicional no será objeto de prórroga, finalizando su percibo con el reparto del fondo correspondiente al cuarto año."

En resumidas cuentas, este año hay reparto de Fondo, pero al año siguiente, si no hay Acuerdo, se prorrogará el contenido normativo del actual Convenio, salvo en lo referente al reparto del dinerito (lo habitual en otros Convenios, es prorrogar también los conceptos retributivos hasta la firma del nuevo). Esto puede condicionar la negociación.

La Administración puede intentar jugar la baza de tomárselo con calma y alargar la negociación para ponernos nerviosos e intentar al final precipitar la firma de cualquier cosa. Debemos ser conscientes de esto e intentar toda la Parte Social mantener en la negociación una posición firme y de fuerza hasta el final y no bajarnos del tren en

debatido y que siguen trabajando sobre propuestas para el próximo Acuerdo-Convención. Estas propuestas van, por supuesto, desde peticiones que subsanen algunas particularidades sobre horarios, permisos, desajustes y agravios que sufren algunos colectivos a otras piedras angulares del próximo Acuerdo/Convención. No debemos olvidar que además está pendiente de redacción y desarrollo una nueva Ley de Función Pública. Una Ley que va a afectar sobremedida tanto al Acuerdo como al Convenio y nuestra relación de funcionarios o laborales con la Administración.

Os esquematizamos algunos de los puntos por los que apostamos:



- Establecimiento de una regulación que garantice la eficacia del derecho a la **jubilación voluntaria anticipada total o parcial** de todos los empleados del Sector Público de la CAR.
- Permitir excepcionalmente la jubilación después de los 65 años, sólo cuando exista necesidad para completar los 15 años de cotización.
- Al objeto de **mantener el poder adquisitivo**, fijar un sistema de **Fondo**, excluido del límite de la Masa Salarial Autorizada, y en las mismas condiciones, un sistema de promoción horizontal en el puesto de trabajo, mediante el establecimiento de grados retribuidos (**carrera-desarrollo**). Pero siempre buscando el reparto más justo y equilibrado. Estaremos alerta ante toda fórmula que pueda encerrar un injusto incremento del abanico salarial entre las distintas categorías.
- Establecer el **salario bruto mensual mínimo en 1.200 euros**.
- **Nivel 14 mínimo** para todos los puestos, independientemente del grupo o subgrupo de adscripción.
- Elaboración y aprobación de un **manual de funciones y tipificación de procedimientos** en los distintos órganos y unidades administrativas en función de las categorías.
- Desarrollo efectivo de **Convenios de movilidad** con otras Administraciones Públicas (prioritariamente las limítrofes), SERIS, etc.
- Suscripción de un **seguro de vida** que cubra todo tipo de contingencias, no sólo por accidente.
- Considerar (a efectos económicos) los **sábados como festivos**.
- Exonerar del deber de realizar **turnos de noche** en los centros de jornada especial a las personas que hayan cumplido los 55 años y lo soliciten.
- Actualización del **catálogo de prendas de trabajo** cuya entrega es obligatoria para la Administración y revisión de los periodos de renovación.
- **Actualización de los complementos** de acuerdo con el IPC (los reflejados en los anexos del Acuerdo/Convenio).
- Establecer en el texto del A/C el número de **horas de trabajo en cómputo anual** con independencia del calendario laboral que se establezca, teniendo como referente las 35 horas semanales.
- Acuerdo en negociación colectiva de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público con el compromiso de que lo acordado se incorpore a la **futura ley autonómica**.
- **Acción Social** (con una fórmula de reparto social) y con las mismas cuantías y por los mismos conceptos que las de MUFACE. Sacar fuera de la Acción Social el gasto que supone el seguro de responsabilidad civil.
- Proveer los puestos **vacantes de necesidad**, con arreglo al siguiente procedimiento, que se debe desarrollar **de manera sucesiva y dinámica cada año en el siguiente orden: 1º Traslado-Concurso de méritos, 2º Promoción profesional, 3º Ingreso Libre**.
- **Derecho al reingreso inmediato al solicitarlo, siempre que haya vacante**.
- Igualar las condiciones de la **excedencia** por violencia de género y por cuidado de familiar a las de la excedencia por cuidado de hijos.
- **Posibilidad de horario flexible** para todos los funcionarios.
- **Resolución extrajudicial de conflictos**, individuales y colectivos.
- Nueva regulación de las **listas de espera** y de cobertura inmediata de bajas, vacaciones, etc.
- Localización de los puestos de Servicios Generales.
- Revisión de las **ratios** de personal y plantillas y definición de todos los **tipos de jornadas** existentes.
- Regulación de la **Formación Continua** en la CAR.
- Personal de Cocina: ratios y ampliación del servicio en los comedores escolares, unificación de cocineros y oficiales de cocina en una única categoría, posibilitar el traslado de discontinuos y continuos y viceversa.

CCOO acuerda la oferta pública de empleo docente para 2008

EL 20 DE DICIEMBRE acordamos definitivamente en la Mesa Sectorial de Educación la Oferta de Empleo Público Docente para el próximo año 2008.

1. Se ha decidido comprometer para 2010 las plazas de piano inicialmente previstas para 2008.
2. También hemos acordado retrasar a 2010 la convocatoria de las 4 plazas de Economía. Las plazas que se convocarán son las siguientes:

Igualmente acordamos que la oferta de empleo público para 2010 se centre en las especialidades no convocadas en 2008, siempre y cuando existan vacantes suficientes. Con los datos actuales, en 2010, se ofertarían, al menos las siguientes especialidades:

Artes Plásticas y Diseño:

Diseño Gráfico
Diseño de Producto
MTD
Medios informáticos

Además podrían convocarse también todas aquellas especialidades en las que haya dos vacantes completas ocupadas por personal interino y aquéllas, en las que habiendo sólo una vacante no exista funcionario de carrera en activo en La Rioja.

Música y Artes Escénicas

Todas las que tengan dos vacantes completas ocupadas por personal interino y aquéllas, en las que habiendo sólo una vacante no exista funcionario de carrera en activo en La Rioja.

Además se ofertarán las plazas de piano.

EOI (s): Al menos inglés y francés

Cuerpo de Secundaria: puntualmente, alguna especialidad según necesidades, entre las que se han citado: Psicopedagogía, Informática, IS, OFM, PGA y/o PIA, DCO y/o SA, y SEA. Así mismo se convocará la especialidad de Economía.

Hemos hecho constar en acta que las especialidades que no se pueden convocar por motivos técnicos y que estaban en el acuerdo de 2006 se intenten sacar en 2010, para retomar el compromiso adquirido.

Secundaria	T. Libre	Acceso B/A	Acceso A/A	T. Discapacitados*	Total
Lengua y Lit.	4	4			8
Geografía e Hª	4	5	1		10
Matemáticas	8	10	1	1	20
Biología	5	6		1	12
Dibujo	4	6	1	1	12
Inglés	3	4			7
Tecnología	4	6	1	1	12
FOL	3	5	1	1	10
PTFP			Acceso B/B		
Inst. Electrotéc.	3		1	1	5
Mecan. M.M.	3		1	1	5
Soldadura	2				2
S. a la Comunidad	3		1		4
Sist. Informáticos	3		1	1	5



Convocatoria de acceso al Cuerpo de Catedráticos

CCOO considera insuficientes e injustamente distribuidas las plazas ofertadas en la convocatoria de cátedras.

LA MESA SECTORIAL de Educación, en su reunión de 30 de enero de 2008, acordó la siguiente convocatoria de 45 plazas del Cuerpo de Catedráticos.

una desigualdad entre las especialidades que es necesario subsanar.

Así, no se convocan plazas en especialidades como Lengua con 59 posibles candidatos, Geo-

PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA			
Especialidades	Plazas	Especialidades	Plazas
Filosofía	3	Economía	1
Griego	2	Hostelería	1
Dibujo	1	Informática	1
Inglés	5	Organiza. Proyec. Fabr. Mecánica	1
Música	4	Procesos Diagnósticos Clínicos	
		y Prod. Ortoprotésicos	1
EF	1	Procesos Sanitarios	1
Tecnología	5	Sistemas Electrónicos	1
Psicología	10	Sistemas Electrónicos y Automáticos	1
TOTAL			39

PROFESORES DE EOI	
Especialidades	Plazas
Francés	1
Inglés	3
TOTAL	4

PROFESORES DE AAPP Y DISEÑO	
Especialidades	Plazas
Dibujo Artístico y Color	1
Hª del Arte	1
TOTAL	2

La Federación de enseñanza de CCOO no ha firmado tal acuerdo por considerar que las plazas convocadas son insuficientes y además su distribución es desequilibrada porque no se convocan plazas en muchas especialidades en las que el número de posibles candidatos es muy elevado.

El Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la LOE (BOE 2 de marzo de 2007) establece en su artículo 37 que el número de funcionarios de los cuerpos de catedráticos, a excepción del Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas, no superará, en cada caso, el 30 por 100 del número total de funcionarios de cada cuerpo de origen. En la convocatoria aprobada por la mesa Sectorial no se supera el 18 por 100, criterio que puede servir para realizar convocatorias equilibradas, pero que genera

grafía e Historia (59 posibles candidatos), Matemáticas (69) Física y Química (40) Biología (33), AE (37), OGE (39) y sí en otras en las que hay tantos candidatos como plazas. Siendo esta última situación la ideal sería razón de más para ofertar plazas en las especialidades con tan elevado número de candidatos posibles.

El sistema selectivo de acceso al Cuerpo de Catedráticos consistirá en un concurso en el que se valorarán los méritos relacionados con la actualización científica y didáctica, la participación en proyectos educativos, la evaluación positiva de la actividad docente y, en su caso, la trayectoria artística de los candidatos. Y los interesados en participar deberán estar en posesión del título de Doctor, licenciado, Ingeniero, Arquitecto o título de Grado correspondiente, pertenecer al correspondiente cuerpo de profesores y acreditar una antigüedad mínima de **ocho** años, en el cuerpo, como funcionario de carrera.

Con los criterios con los que se ha elaborado la OEP de catedráticos se deberían haber convocado 2 plazas de Administración de Empresas y 1 de OMV.

ES NECESARIO CONOCER que la asignación de plazas a las distintas especialidades para acceder al Cuerpo de Catedráticos se ha cerrado en tan sólo 2 mesas técnicas. En la primera reunión se nos entregó una tabla con datos de funcionarios, catedráticos y funcionarios con más de 8 años de antigüedad y la previsión de OEP (con decimales) de cada especialidad. En esa reunión se debatió sobre varios aspectos, entre otros:

- ◆ Sacar plazas en las especialidades que superaban el 18%.
- ◆ Sacar conjuntamente las plazas de las especialidades con menos de 5 profesores.
- ◆ Decidir si los titulares de varias especialidades pueden presentarse a todas ellas.
- ◆ Determinar el procedimiento para asignar los restos de las distintas especialidades.
- ◆ Determinar si quienes ocupan plazas de especialidades que no poseen (profesores de Economía, FOL, Tecnología y otras especialidades que ocupan plaza definitiva sin ser titulares de la especialidad) pueden optar a las cátedras de la plaza ocupada.

Se detectó que en la tabla entregada había profesores y catedráticos que computaban varias veces. Los titulares de varias especialidades computaban en todas ellas como funcionarios, y si son catedráticos como tales. Además quien ocupa plaza de una especialidad que no posee computaba en la especialidad de la plaza ocupada y en

El pufo de las cátedras

la que no son titulares no computan en dicha especialidad ni en ninguna otra, pero en cambio como catedráticos computan en todas las especialidades que poseen. Es decir que no computan en ninguna especialidad para acumular plazas pero computan en todas para restar cátedras. Por este error no se han convocado 2 plazas de Administración de Empresas (AE) y 1 de OMV.



todas aquellas de las que es titular.

Tras un largo e infructuoso debate se cerró la reunión con un único acuerdo: para evitar la duplicidad, en la siguiente reunión la Administración proporcionaría una nueva tabla en la que cada funcionario aparecería solamente en la especialidad de la plaza que ocupa, asignando las plazas de Cultura Clásica y de apoyo a la especialidad de ingreso del titular.

En la segunda y última reunión se nos entregó una nueva tabla, y se nos advirtió que en ella los funcionarios destinados en plazas de una especialidad que no poseen no computaban en dicha especialidad. Es decir, no se cumplía la premisa acordada. CCOO manifestó su desacuerdo con la modificación.

En la reunión se trabajó aceptando como buena la tabla y se hicieron números que dieron como resultado la propuesta que finalmente ha sido aprobada en la Mesa Sectorial de Educación con el desacuerdo de CCOO.

Tras la reunión en CCOO comprobamos que la tabla contenía errores que comunicamos a la Jefa de Recursos Humanos y que detallamos en la Mesa Sectorial.

Primer error: en la tabla definitiva se eliminó la duplicidad en el cómputo de funcionarios, pero no así en el de catedráticos. Así por ejemplo, un Catedrático con las especialidades de Latín e Inglés computa como funcionario sólo en Latín, pero como catedrático también en Inglés. Es decir que en Inglés deberían convocarse 6 plazas en lugar de 5.

Segundo error: Las especialidades DCO y SA deberían haberse tratado como especialidades con menos de 5 funcionarios, aunque el error no tiene consecuencias para ellas.

Tercer error: En la tabla los funcionarios destinados en plazas de una especialidad de

El caso de OMV

En La Rioja hay 5 profesores de OMV, pero, como sólo 1 imparte la especialidad, para la Administración los otros 4 no computan. Pero no computan ni en OMV ni en la especialidad que imparten (1 en Tecnología y 3 en OFM). Consecuencia: desaparece una plaza de OMV. Hay que tener en cuenta que si se justifica que no la imparten entonces deben computar en la especialidad que ocupan, lo que supondría una plaza más de Tecnología.

El caso de Administración de Empresas (AE)

En este caso vamos a analizar conjuntamente las especialidades AE, organización y Gestión Comercial (OGE), FOL y Economía (EC). Debemos saber que en La Rioja hay 42 profesores que poseen las especialidades de AE y OGE (ambas), 8 de los cuales son catedráticos. De ellos 26 imparten AE, 3 OGE, 11 EC y 2 FOL. De los 8 catedráticos 2 imparten AE, 3 OGE y 3 EC. A continuación tenéis una tabla, subdividida en 3, que recoge los datos fundamentales:

	Tabla inicial				Tabla con OEP aprobada				Tabla real			
	AE	OGE	EC	FOL	AE	OGE	EC	FOL	AE	OGE	EC	FOL
Titulares					42	42	3	9	42	42	3	9
Activo	42	3	14	9	26	3	3	7	37,66	4,34	3	7
8 años o más	42	3	12	4	42	42	1	2	42	42	1	2
Catedráticos	8	3	3	1	8	8	0	1	4,69	3,31	0	1
18% Activo	7,56	0,54	2,52	1,62	4,68	0,54	0,54	1,26	6,78	0,78	0,54	1,26
OEP estimada	-0,44	-2,46	-0,48	0,62	-3,32	-7,46	0,54	0,26	2,09	-2,53	0,54	0,26
Candidatos	34	34	9	3	34	34	1	1	34	34	1	1
OEP aprobada							1					
OEP calculada				1					2		¿1?	
Candid./plaza				3			1		17		¿1?	



Desde CCOO venimos impulsando la negociación de un complemento autonómico que venga a dignificar los salarios del personal de este colectivo. Está demostrado que el convenio estatal va a ser tan sólo un marco de referencia y que es gracias a pactos de acomodación o acuerdos, en los que necesariamente ha de estar la administración autonómica, como se van a poder alcanzar unas condiciones salariales dignas y adecuadas a las características de cada comunidad autónoma.

PRIVADA

Convenio de atención a personas con discapacidad

La pelea por el complemento autonómico

A FINALES DEL AÑO pasado, mantuvimos una reunión, CCOO y UGT, con representantes de las mayores asociaciones. En ella se manifestó, por su parte, voluntad de acercar posturas, trabajar por los intereses comunes y plantearlos juntos a la Administración. Ya se apuntó la dificultad de que haya ámbitos diferenciados y que por parte de la Administración haya dos interlocutores: la Consejería de Juventud, Familia y Servicios Sociales y la Consejería de Hacienda y Empleo. Eso, si no hay que plantearlo también a la Consejería de Educación, por el único centro educativo.

Nos dimos un tiempo de margen para que pudiéramos clarificar las cuestiones: las asociaciones poner en común sus posiciones y los sindicatos hacer un estudio comparativo de las tablas salariales del convenio estatal, los de Cataluña, y País Valenciano, el de Intervención Social y el de la Comunidad Autónoma de los centros asistenciales.

Quedamos en volver a reunirnos en el mes de enero, pero ya vamos tarde. CCOO se empeñará en agilizar al máximo la reunión.

Diferencias superiores al 60% con los trabajadores de la CAR

CCOO sí ha hecho sus deberes. Por eso os podemos adelantar un resumen de las diferencias retributivas en el sector de los centros asistenciales. En primer lugar hay que decir que las categorías laborales no coinciden

totalmente. Por ello la comparación y los datos son parciales. Pero, sin embargo, sí puede servir de orientación. Tomamos como punto de partida las retribuciones del 2.007, salvo en el caso de Cataluña, que tomamos el 2.006 porque todavía no tenían pactadas las tablas.

Respecto al convenio del País Valenciano hay notables diferencias, que van del 18% a casi el 40%. Merece la pena verlo más despacio. En el grupo 1, Psicólogo por ejemplo, la diferencia es del 25%. En el grupo 2, Personal titulado de grado medio, T. Social o Prof. de Taller, las diferencias están sobre el 18%. En el grupo 3, Técnico de I. Social, un 18%. En el grupo 4, Cuidador, ATE, Cocinero, las diferencias van del 25% al 35%. En el grupo 5, Auxiliar Administrativo, Conductor, Ordenanza, las diferencias van del 30% a casi el 40%.

Con el Convenio de Cataluña las diferencias son menores, pero hay que tener en cuenta que se tienen en cuenta los salarios del año anterior. Aún así las diferencias en las diferentes categorías están entre el 13% y el 30%.

En el caso del Convenio de Intervención Social hay categorías que cobran menos, hasta un 8% en el grupo 1. En el grupo 4 los salarios son casi iguales. Pero en el resto son superiores, desde el 6% al 15%. Y eso que se trata de un primer convenio de carácter estatal, con una variedad de empresas, más amplia que este sector.

Las diferencias son enormes, escandalosas, cuando la comparación

Sobre la convivencia en los centros educativos

Nuevo proyecto de convivencia en los centros docentes

La Consejería de Educación del Gobierno de La Rioja ha presentado un Proyecto de Decreto por el que se regula la convivencia en los centros docentes y se establecen los derechos y deberes de sus miembros.

se establece con los trabajadores de la Comunidad Autónoma. Como sólo hay un centro, hay menos categorías en la Relación de Puestos de Trabajo. Pero los sueldos son entre el 62% y el 77% superiores. Unos cuantos ejemplos. Un Psicólogo en la Comunidad Autónoma cobra 2.497,34 euros, en este convenio 1.542,05 euros, es decir casi un 62% menos. Un Trabajador Social, o un Terapeuta Ocupacional, gana 1.874,15 euros en la CAR y 1.135,76 en este convenio, un 65% menos. En el caso del Auxiliar Administrativo, las diferencias están en el 62% inferior, 1197,63 en la CAR y 737,6 en este Convenio. Es más difícil comparar las categorías inferiores porque, desde su apertura, son servicios privatizados, desde la cocina a la recepción.

Estos datos deben servirnos para hacer patente la enorme diferencia con que personas que desempeñan tareas similares son retribuidas, dependiendo del lugar geográfico donde desempeñen sus tareas o si dependen de la administración o de una empresa dependiente íntegramente del dinero público. También desvela que el truco de la gestión privada reside casi exclusivamente en que los paganos de la supuesta eficacia son los trabajadores y trabajadoras, que hacen el mismo o más trabajo, pero con sueldos indecentemente inferiores.

Es absolutamente justo reclamar una mejora salarial. Pero no va a ser fácil. Recientemente, en Murcia se llegó a un acuerdo tras una convocatoria de huelga. Los próximos 20 y 27 de febrero están convocados dos días de huelga en Madrid. Nadie suele regalar nada. No podemos descartar que en La Rioja también haya que tomar medidas de presión.

INMERSOS, COMO ESTAMOS,

en un proceso general de diseño de planes de convivencia para intentar mejorar la vida de los centros, creemos que el presente Proyecto presenta algunos criterios de intención aceptables como pueden ser la pretensión de agilizar el protocolo sancionador o las apelaciones a la autonomía organizativa y pedagógica de los centros. Pero existen, sin embargo, presencias inoportunas y carencias evidentes.

En cuanto a la consideración general del proyecto existe una desequilibrada mezcla entre la convivencia, los derechos y deberes de la comunidad educativa y el proceso sancionador. Así, sólo existe un artículo, el 16, que se refiera íntegramente a la convivencia y su plan de aplicación mientras el resto se aplica a las normas de convivencia y al procedimiento específico para la imposición de sanciones o correcciones. Por tanto es necesario explicitar un Plan de Convivencia con líneas claras de actuación en el que, a la vez que se cumple con lo que manifiesta el preámbulo del Proyecto referido al Informe Delors (los pilares fundamentales de la educación son aprender a hacer, a conocer, a vivir juntos y a ser), no se imponga a los centros educativos la responsabilidad de marcar sus propias líneas de convivencia tras la cortina de la autonomía de los mismos.

Improcedente puede resultar la presencia de los derechos y deberes de los profesores, por el efecto pernicioso que puede generar a la hora de arrogarse el control del cumplimiento de los mismos y por las dudas que

surgen al preguntarnos si ese debe ser el marco formal en el que figuren. Y, en general, no parece adecuado el protagonismo, tanto en extensión como en profundidad, que en el Proyecto de Decreto se da a la regulación de los derechos y deberes de los miembros de toda la comunidad educativa.

Mención especial merecen los artículos 7.3 y 14. 5 que hacen referencia a la posibilidad de proponer premios y reconocimientos al alumnado que sea merecedor de ellos. ¿Incentivan los premios a mejorar la convivencia en los centros de enseñanza? ¿No estaremos bordeando la línea anglosajona de las distinciones y cercenando la concepción de la educación como un proceso dialéctico de "construcción del propio individuo inserto en un entorno social con el que interactúa de modo permanente"?

Es necesario un verdadero plan que promueva la cultura democrática en los centros educativos y mejore la convivencia escolar a través del diálogo y la participación de todos los sectores de manera activa, promoviendo la mediación como recurso anterior a la sanción y dotando a los centros educativos, profesorado, alumnado y padres de los instrumentos adecuados. El incremento de dichos recursos en materia de orientación y tutoría, la normalización de protocolos de actuación para la resolución de conflictos, el asesoramiento en casos relacionados con la convivencia o las medidas que impulsen la mejora de las relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa serían algunos de los elementos esenciales en dicho proyecto.

Listas de sustituciones del personal de cocina

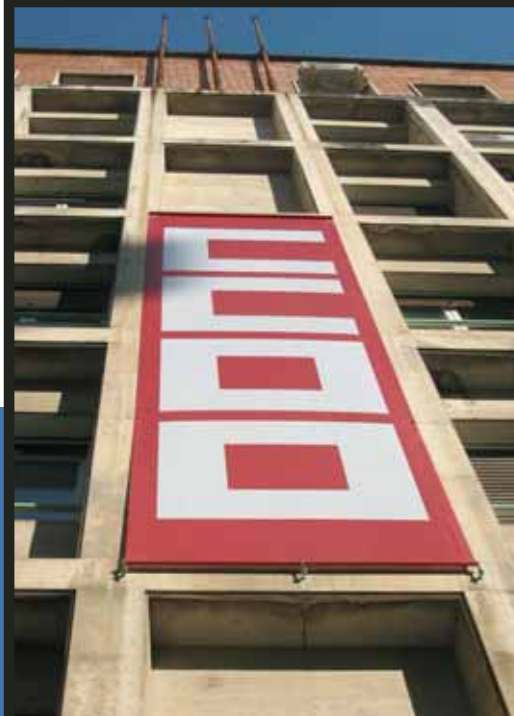
Se ha publicado la lista de sustituciones de operario especializado en Cocina. Ha salido con cinco personas, las cuales están todas trabajando. CCOO hizo un escrito anterior a esta publicación poniendo en conocimiento a la Administración que si salía sólo con cinco personas no iba a ser efectiva. Este sindicato solicitó a la Administración que se ampliase esta lista con todo el personal que había hecho el primer examen.

ESTA RECLAMACIÓN la firmaron muchas personas, pero la Administración hizo caso omiso a las peticiones de los trabajadores, de los opositores y del sindicato CCOO. ¿Por qué se hacen las cosas tan mal en esta Administración? ¿No se quieren sustituir las bajas? ¿Se quiere dar mal servicio?

Desde CCOO venimos reclaman-

do desde hace años que no sea el tribunal de la oposición quien decida si va haber lista o no y a cuantas personas van a incluir. Porque dependerá de las ganas que tiene el tribunal de trabajar, o de lo aleccionado que esté por la Escuela Riojana. En las últimas oposiciones en concreto hablamos con las jefas de personal y dijeron que nadie les había preguntado nada, pero sabían que en el caso de salir con cinco personas iba a ser inútil, porque cuando llaman, la mayoría ya está trabajando. La solución que nos dieron las jefas de personal es que quien quisiera ser llamado que se apuntase al paro y que tuviese realizado el curso de manipulación de alimentos para que las pueda llamar la Administración. Con este sistema es muy fácil colocar al amigo de turno. Claro está que las cosas se hacen siempre por algo. Si han salido estas listas así no ha sido por ignorancia porque hemos avisado. El motivo lo podemos suponer...

Desde CCOO seguiremos abogando porque en las listas de especialidades como ésta se queden todas las personas que opositan, que sean públicas y se cuelgen en internet.



LISTAS DE ESPERA

En CCOO ponemos a vuestra disposición las nuevas listas de espera resultantes de los diferentes procesos selectivos, derivados de la Oferta de Empleo Público del 2007. Si estás interesado, ponte en contacto con nosotros.



Cambiamos de sede

- ▲ Por un sindicato más moderno y eficaz
- ▲ Para dar un mejor servicio
- ▲ Para estar más cerca y más próximo

Nueva dirección:

Pío XII, 33. Plantas 1ª, 2ª, 3ª y 4ª.

Logroño –26003



La historia interminable...

en la UR

Hace varios años que en la UR estamos inmersos en un proceso de negociación de varios y diversos temas con el actual Rector de la UR a través de su Gerente, de los cuales los principales deben plasmarse en una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

LOS OBJETIVOS planteados inicialmente por ambas partes para esta nueva RPT han sido y siguen siendo principalmente:

- Adecuación de la estructura a las necesidades de la organización.
- Equiparación retributiva entre PAS funcionario y laboral en ambos sentidos.
- Adecuación de los efectivos en plantilla conforme a los requerimientos de la institución.
- Promoción del personal fijo y estabilización del personal interino.
- Acometer un proceso de funcionarización del PAS laboral, según marca el Convenio Colectivo.

Cierto es que no se han escatimado recursos por la Universidad. Recordamos entre otras la formación de comisiones de estudio de RPT, realización de estudios de cargas de trabajo del PAS realizado por la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC), estudio de situación de partida de la RPT en la UR y propuesta de una nueva realizada por el Instituto de Ciencias de la Administración (ICCA).

Paradójicamente, los informes y las conclusiones que han venido arrojando cada uno de ellos se han obviado reiteradamente por la parte de la UR en el transcurso de las negociaciones. Estamos hablando de asuntos tan relevantes como la adecuación de efectivos, refuerzo y redistribución de efectivos en determinados servicios;

propuestas de reclasificación en cuanto a grupo y nivel del personal funcionario, y de laboral en pro de alcanzar un proceso de funcionarización.

Queremos dejar constancia de que los delegados de CCOO venimos insistiendo una y otra vez en la necesidad de llegar a acuerdos con la UR en este y otros asuntos. Hasta la fecha ha sido misión imposible, ya que la gerencia ha venido demostrando durante estos últimos años que en asuntos de relevancia, por negociación entiende imposición, y en caso contrario emplazamiento de cualquier cuestión para tiempos futuros que nunca terminan de llegar. El anterior Comité de Empresa, tras trabajar en este tema durante varios años con el gerente, no vio atisbos de salida negociada para una nueva RPT. Se constituyó el actual Comité de Empresa en mayo del 2006, retomando el relevo para continuar con las negociaciones. Transcurridos casi dos años y tras los continuos cambios de rumbo en la negociación del gerente, con el conocimiento y la complicidad del rector nos encontramos en el punto de partida una vez más.

Durante este pasado año, el personal de la UR se ha movilizado, a través de diversas concentraciones y pitadas en varios edificios del campus, para reclamar la atención de los órganos de gobierno en este asunto de la RPT. Los hechos están demostrando que es el único idioma que entienden, y tras los

cuales vuelven a "retomar" la negociación. Desgraciadamente, con el tiempo se está poniendo de manifiesto, y cada vez es más palpable, que no tienen intención alguna de cumplir sus propios objetivos y compromisos con el PAS de esta Universidad, sino más bien obviar al colectivo fundamental para el funcionamiento diario de la Universidad, relegándolo a la marginalidad.

Reflexionando acerca del transcurso de los acontecimientos, se me plantea un dilema: ¿El gerente es incapaz de cumplir los objetivos marcados por el equipo de gobierno de la UR para con el PAS? o ¿El gerente está cumpliendo escrupulosamente las directrices marcadas por el equipo de gobierno de esta Universidad?

Con el transcurso de los acontecimientos, cada vez va tomando más consistencia la segunda reflexión, y si no:

- ¿Cómo puede permitir el equipo de gobierno que uno de sus objetivos para esta legislatura, que está a punto de concluir, esté en fase inicial tras casi cuatro años de negociaciones con los correspondientes Comités de Empresa y Junta de Personal que se han sucedido?
- ¿Por qué en los tres años anteriores se han aprobado los presupuestos generales de la UR sin tener en cuenta partida alguna para acometer procesos de estabilización, promoción, equiparación y funcionarización del PAS?



PREVISIÓN 2008

Distancia



- ¿Cómo se explica que siendo conocedor el equipo de gobierno de la situación, la esté permitiendo sin reaccionar al respecto?
- ¿Por qué en cada una de las propuestas de RPT realizadas por gerencia, se cambia continuamente la estructura organizativa, grupos, niveles, jornadas del personal sin tónica dominante?
- ¿Por qué en cada una de las propuestas de RPT realizadas por gerencia se han ido reduciendo progresivamente las propuestas anteriores en cuanto a condiciones económicas, grupos y niveles de los puestos de trabajo?
- ¿Por qué el rector rompe unilateralmente sus compromisos justificando la no asistencia de la parte social a una reunión con el gerente a la cual se le había notificado con anterioridad la imposibilidad de asistir?

En fin, se han hecho por parte de la universidad tantos planteamientos diferentes, inconsistentes, contradictorios y cuyas justificaciones no alcanzo a entender. En cuatro años de conversaciones sobre la negociación de una nueva RPT necesaria, no se ha avanzado absolutamente nada y lo más preocupante es que con este equipo de gobierno que tenemos en la UR dudo que se haga algún día con acuerdo de la parte social, por lo menos mientras no demuestren lo contrario.

RECORDAMOS que como cada año tenemos una amplia oferta formativa a distancia tanto para trabajadores del sector público como del privado. En ambos casos los cursos están subvencionados y, por lo tanto, son gratuitos para los trabajadores y trabajadoras de cada sector, además en el caso de los cursos del sector público, todos están homologados, por lo que a los docentes les servirán para los sexenios, como méritos para los concursos de traslados, etc.. Sería muy exhaustivo detallar aquí todos y cada

uno de los cursos, sólo señalar que para el sector público tenemos un número limitado de plazas y unos plazos cerrados para realizar la inscripción. Para el sector privado no hay plazos concretos, ya que los cursos se irán haciendo a medida que se vaya completando el número de plazas disponible para cada curso, en este caso no nos han dado un número determinado para La Rioja, la inscripción es para todo el estado. Toda la información podéis encontrarla en nuestra página web.

Presenciales

ADEMÁS de las dos ediciones del curso "Programación y Unidades Didácticas en E. Secundaria", ya realizadas, para este año tenemos previstas, entre otras las siguientes acciones formativas:

1^{er} semestre

- ◆ Test Psicotécnicos en turnos de mañana y tarde.
- ◆ Legislación:
 - 1º Constitución, Estatuto de Autonomía, en turnos de mañana y tarde.
 - 2º Leyes:
 - Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la C.A.R.
 - Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública.
 - Real Decreto 33/1986 que aprueba el reglamento del régimen disciplinario.
 - Ley 30/1992, de 26 de noviem-

bre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- ◆ Curso de la parte específica del temario para Auxiliar Técnico Educativo, en turno de tarde.
- ◆ La programación didáctica en los Ciclos Formativos
- ◆ Otra edición del curso: Programación y Unidades Didácticas en E. Secundaria, si hubiera demanda.

2º semestre

- ◆ Programación y UU.DD.: Educación Infantil
- ◆ Programación y UU.DD.: Pedagogía Terapéutica
- ◆ Programación y UU.DD.: Inglés
- ◆ Programación y UU.DD.: Educación Física
- ◆ Programación y UU.DD.: Música

A vueltas con la jornada continuada

Por su interés, reproducimos una carta que ha llegado a nuestra sede.

ESTIMADOS SEÑORES:

Considerando la importancia de este tema me he permitido de enviar un correo conjunto donde les adjunto una carta que dirijo a la sra. inspectora que encabeza la lista de direcciones, porque considero de importancia y gran necesidad que todos ustedes conozcan al mismo tiempo el agravio que se ha hecho en nuestro centro

docente, el colegio Vicente Ochoa, donde una vez mas el infortunio se apodera de nuestras familias.

A este problema se añade la intención clara desde la consejería de educación de reducir los tiempos de comedor escolar para aquellos colegios donde se dé la jornada continua, o al menos en el nuestro.

Espero que lean este adjunto, por-

que ya ven ustedes que no tengo el menor reparo de mandárselo a todos al mismo tiempo y de cara, para que cada uno de ustedes haga con esta información lo que considere oportuno: unos conocerla, otros dar difusión a su contenido, otros actuar en consecuencia de lo que su condición de representantes de diversos colectivos sea conveniente.

Un saludo a todos.

Estimada señora:

Le pido disculpas anticipadamente, no quiero que se sienta ni ofendida ni presionada, nuestra intención es que se ponga en nuestro lugar. Le escribe la presente carta un padre de alumna del CEIP Vicente Ochoa. Mi nombre es Víctor Manuel San Mateo Fernández y aparte de mi anterior condición soy portavoz de la Plataforma por la modificación de la Orden que regula el modelo de jornada escolar. Actualmente como usted ya sabrá se ha modificado y nuestro proyecto se ajusta ahora a las condiciones de la nueva normativa.

No entiendo, por más que lo intento, su rechazo ante nuestro actual proyecto de jornada continua que se le acaba de presentar. Usted alega que la hora de salida del servicio complementario de comedor tiene que ser las 16:00 horas. Nos está usted quitando la posibilidad de salir a las 16:30. No entendemos el porqué de esta reducción en el servicio. No entendemos en qué se basa, y sobre todo no entendemos porqué a unos colegios sí y a otros no.

La carta en que supuestamente se basa usted que es en contestación a unas dudas en el seno de la FAPA RIOJA, y que el Sr. Gómez Trinidad contesta: "Para garantizar el servicio de comedor y transporte, desde la finalización de las actividades lectivas hasta la salida efectiva del centro debe transcurrir un plazo de tiempo razonable de permanencia en el centro, que en todo caso NO SUPERARÁ LAS DOS HORAS". Esta carta del Sr Gómez Trinidad a la FAPA supone un recorte del servicio complementario de comedor, pero no se basa, a su vez, en ningún fundamento de derecho. ¿Por qué a los colegios de jornada continua hay que reducirles el servicio de comedor? Este servicio tiene que seguir siendo de dos horas y media, no menos. Reducción ¿en base a qué? ¿Con qué objetivo?

Al mismo tiempo se está cometiendo un doble agravio comparativo, por un lado los colegios de jornada partida tienen más tiempo de servicio de comedor. Por otro lado hay colegios de jornada continua que han entregado sus proyectos a inspección educativa y han pasado perfectamente en este punto sin ninguna pega.

Por eso nos preguntamos qué criterios utiliza la inspección de la Consejería de Educación, si estos criterios son objetivos o subjetivos (depende de en manos de quien caiga, el proyecto es bueno o malo), si son los mismos para todos los colegios o, dependiendo del colegio que presente el proyecto, varían. Depende también del año en que se presente, porque

este mismo proyecto, en cuestión de horarios, se presentó el año pasado y no tuvo ningún problema ya que la inspección informó favorablemente. Cuando he tenido noticias de este avatar, ha pensado en las familias de mi colegio, a las que también represento como vocal de la actual junta directiva. Creo que no se merecen que se les haga de menos después de lo que pasaron el año anterior.

Por tanto es necesario se dé difusión a este trato discriminatorio que estamos sufriendo en relación al proyecto de nuestro centro. Como el inmovilismo no es una característica predominante de mi persona, con toda la humildad del mundo, esta misma tarde me he dirigido a los medios de comunicación a denunciar esta situación.

También me he puesto en contacto con los demás grupos políticos de la región (aquellos de no gobierno).

Esta carta se la he enviado a todos los responsables en materia de educación en orden ascendente hasta el Sr. Presidente de la CAR.

Mañana me pondré en contacto telefónico con ellos, o con los que pueda. He informado a los demás portavoces de la plataforma citada, que actuarán en sus respectivos colegios informando de lo ocurrido. En fase de planificación está el movilizar de nuevo a las familias de mi colegio frente al palacete, y en esta misma fase se encuentra una rueda de prensa que daremos en los próximos días.

El contenido de la denuncia podrá oírlea-leerla en los distintos medios que le den cabida a partir de mañana por la mañana y versará sobre lo anteriormente comentado, el corto plazo que se ha tenido para implantar la jornada debido a la tardanza de su publicación, lo poco consensuada que está la orden, el incumplimiento por parte del Sr Presidente de la CAR y el antiguo Director General de Educación Sr. Gómez -Trinidad de reunirse con los portavoces de la plataforma, y la intención de reducir en media hora un servicio complementario de comedor no se sabe con qué objetivos, ni en base a qué.

Le vuelvo a reiterar mis disculpas anticipadas, conozco de su buen hacer y que está usted cumpliendo con su deber. Sepa que nosotros también con el nuestro, que es representar a padres y defender sus derechos. Con la esperanza de que esta situación se pueda reconducir, se despidió:

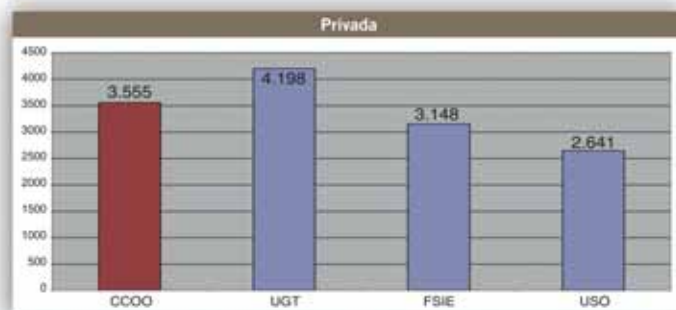
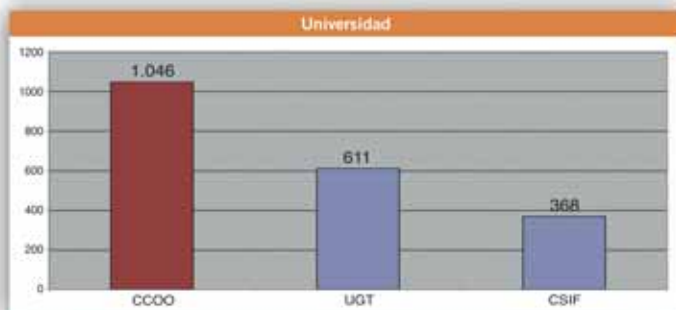
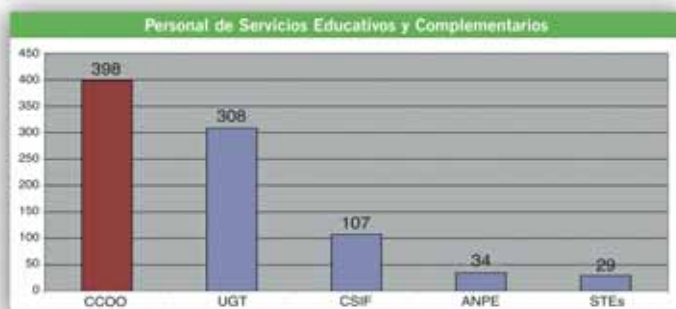
Víctor Manuel San Mateo Fernández. Vocal AMPA CEIP Vicente Ochoa
Portavoz Plataforma por la Modificación de la Orden 4/2006 de 3 de febrero

Por primera vez, con 5.486 delegados,

CCOO gana

en el conjunto de toda la Enseñanza

Resultados a 31 de diciembre de 2007



En las gráficas sólo se contemplan los sindicatos que han obtenido al menos el 10% de representatividad a nivel estatal.

En CCOO hacemos público nuestro agradecimiento al conjunto de trabajadores y trabajadoras que han confiado de nuevo en la lucha y reivindicaciones de nuestro sindicato, y sin cuyo apoyo no hubiésemos logrado obtener estos resultados.

www.fe.ccoo.es

CCOO
enseñanza

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 nueva página web de la Federación de La Rioja:**

<http://fe.ccoolarioja.org>

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.



enseñanza

Dirección :

ferioja@fe.ccoo.es

Federación de Enseñanza de CCOO

C/ Pío XII, 33 - 2º, despacho 51 - 26003 Logroño (La Rioja)

Tel. 941 23 81 91 - 941 23 81 44 / Fax 941 257171

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

Datos personales

Apellidos y Nombre
 DNI Fecha nacimiento
 Domicilio
 Población
 C.P. Provincia
 Tfno. Tfno. Móvil
 Correo electrónico

Datos Bancarios

Banco/Caja
 Agencia nº
 C/
 Población
 C.P. 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
 C.P. Provincia
 Tfno. Fax
 Correo electrónico

Pública

- Primaria
 Secundaria
 Interino/a
 Provisional
 Definitivo/a

Especialidad

PSEC

Categoría

- Fijo Temporal
 Funcionario Laboral

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 CCOO-RIOJA, PÍO XII, 33 - LOGROÑO