

# T.E.

## La Rioja

Trabajadores de la Enseñanza



NÚMERO 273. MAYO DE 2006



### Firmado el Acuerdo en la Enseñanza Concertada

Conocimientos básicos de Salud Laboral

Una guía  
práctica para  
el profesorado

# sumario

N Ú M E R O 2 7 3 . M A Y O D E 2 0 0 6

## Empleados de la CAR

Fondo 2006: CSIF y STAR dilapidan el Acuerdo retributivo alcanzado con la Administración Central.....3

## Privada

Firmado el acuerdo de la enseñanza concertada.....6

## Salud Laboral

Conocimientos básicos de Salud Laboral .....9

## La mujer en el mundo

Los objetivos del milenio .....13

## Observatorio

Una guía práctica para el profesorado.....14

[www.fe.ccoo.es/rioja](http://www.fe.ccoo.es/rioja)

Principal 9 de Mayo de 2006

- Novedades
- Docentes Pública
- No docentes Pública
- Privada
- Bolsas y Oposiciones
- CC.OO. Responde
- Empleo
- Servicios
- Enlaces
- Afiliate

Boletín Oficial de La Rioja

Educarioja

Gobierno de La Rioja

Gabinete jurídico

T.E. TE@DIARIO

Google BUSCADOR INTERNO

Resolución Definitiva del Concurso de Traslados de Maestros. 05/06  
Listado por especialidad y puntuación (+)

Resolución Definitiva del Concurso de Traslados de Secundaria y resto de cuerpos. 05/06  
Listado de destinos otorgados (+)

Ley Orgánica de Educación. Texto completo  
BOE 4 de mayo, nº 106 (+)

OPOSICIONES 2006  
Situación en las distintas Comunidades (+)

Firmado el Acuerdo sobre CONVIVENCIA ESCOLAR (CC.OO. UGT, ANPE, CSIF, USO y SAP) (23-03-06)  
1. Acuerdo, 2. Plan de Convivencia (+)

Traslados de la CAR: Adjudicación provisional

Para afiliados: ofertas de temarios, viajes, ...

Ven con nosotros a Cuba

CAMPAÑA MUNDIAL POR LA EDUCACIÓN

EMPLEO ESTABLE EN IGUALDAD

Convivencia escolar

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

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](http://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.

# CSIF y STAR dilapidan el Acuerdo retributivo alcanzado con la Administración Central

## Capítulo 3 de "Crónica inacabada de un fondo moribundo"

**En capítulos anteriores (publicados en TE La Rioja de diciembre de 2005)**

*En capítulos anteriores de "Crónica..." vimos como el reparto del Fondo proveniente del anterior Acuerdo/Convenio en los cuatro años de aplicación (2001 a 2004) supuso subidas salariales para los empleados públicos de la CAR superiores al 8%, adicionales a cualquier otro incremento.*

**EN 2004** CC.OO., UGT y CSIF acordamos con la Administración Central que antes de 2008 se equipararán las pagas extras al salario mensual, y en un acuerdo posterior concretamos que en 2006 todos los empleados públicos de España verán incrementadas sus retribuciones en un 2%, y percibirán el 80% del complemento de destino en la extra de junio y el 100% en la de diciembre. Además en ese Acuerdo se establece que esos incrementos no serán absorbidos por los acuerdos regionales, y que entre 2007 y 2008 las pagas extras incluirán el 100% del complemento específico.

En 2005 CSIF y STAR firman con la Administración Riojana el Acuerdo 2004/2007 para el personal Funcionario de la CAR y junto con USO firman el Convenio 2004/2007 para el personal Laboral de CAR. CC.OO. no firmó el Acuerdo/Convenio 2004-2007 porque es regresivo, pero fundamentalmente porque acaba con el reparto del Fondo en el año 2008 y porque los firmantes acuerdan que los incrementos de las pagas extras del Acuerdo alcanzado con la Administración Central serán absorbidos por el Fondo (pese a que el Acuerdo estatal diga lo contrario). Gracias a ello en los cuatro años de aplicación que le quedan (2005 a 2008), el Fondo se quedará reducido a las cenizas, ya que absorberá el 60% del complemento de

destino y la totalidad del específico que se incorporarán a las pagas extraordinarias en ese mismo periodo, lo que equivale a un 7% de las retribuciones. Es decir que del 8% (mínimo) que teóricamente hay que repartir en Fondos entre 2005 y 2008 un 7% viene del Acuerdo con la Administración Central, que por el efecto acumulativo de las subidas va a suponer unas pérdidas respecto del fondo anterior de alrededor de un 8% del salario por cada año trabajado a partir de 2008. Además, como el Fondo desaparece en 2008 a partir de entonces las pérdidas serán mayores.

A finales de 2006 los firmantes del Acuerdo/Convenio 2004/2007 pactan

firmantes del Acuerdo/Convenio 2004-2007 los empleados públicos de La Rioja perderán este año un 1,43% de poder adquisitivo.

### Capítulo tercero. Fondo 2006: CSIF y STAR dilapidan el Acuerdo retributivo alcanzado con la Administración Central.

Teniendo en cuenta que en 2005 el incremento del IPC en La Rioja fue del 4,4%, todos los empleados públicos de la CAR deberíamos percibir del Fondo 2006 una cantidad equivalente al 2,4% de nuestras retribuciones. Pero, como habíamos anunciado que

### CC.OO. no firmó el Acuerdo/Convenio 2004-2007 porque es regresivo, pero fundamentalmente porque acaba con el reparto del Fondo en el año 2008

detraer el incremento del complemento de destino en las pagas extras del Fondo 2005, adelantar 2 años el percibo del 20% del c. específico en las extras (lo que supone que será absorbido en 2007) e incentivar la participación en planes de calidad. La consecuencia es que el Fondo 2005 únicamente consolida un 0,57% de subida salarial, frente al 2% que consolidaba el acordado en el anterior Acuerdo/Convenio. Es decir que gracias a los

sucedría, los firmantes del Acuerdo/Convenio 2004/2007 el pasado mes de abril perpetraron el reparto del Fondo 2006, acordando:

1. Absorber el porcentaje del complemento de destino que se incorpora a las pagas extras en virtud del acuerdo alcanzado con la Administración Central, lo que en promedio representa el 0,97% de las retribuciones.
2. Retribuir en las pagas extras

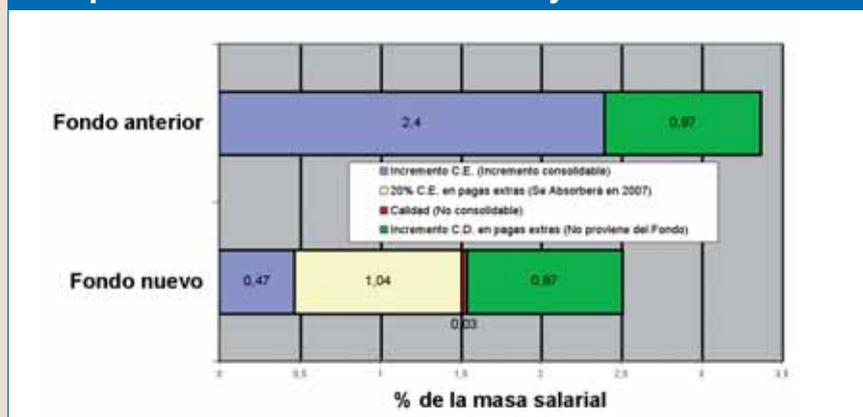
mediante el complemento de productividad fija semestral otro 20% del complemento específico (lo que supone un incremento salarial promedio del 1,04%) alcanzado por tanto el 40%. Este complemento será absorbido el próximo año, cuando venga retribuido por el Acuerdo firmado con la Administración Central, es decir que no es consolidable, puesto que sólo se pagará este año.

3. Incrementar el complemento específico en una cantidad equivalente al 0,5% de todas las retribuciones salvo la antigüedad, lo que supone un incremento promedio de las retribuciones del 0,47%.
- 4.- Retribuir la participación en planes de calidad (no consolidable).

De estos datos se deduce que el Fondo 2006 consolida una subida salarial promedio del 0,47%, mientras que con el anterior Acuerdo/Convenio el reparto del Fondo consolidaría una subida salarial del 2,4% adicional al 2,97% proveniente del Acuerdo con la Administración Central. Es decir que gracias a los firmantes del Acuerdo/Convenio 2004-2007 los empleados públicos de La Rioja perderán este año un 1,93% de poder adquisitivo, que junto al 1,43% que nos hicieron perder el año pasado suman una pérdida salarial del 3,36% en 2 años. ¡Y lo que nos queda!

A pesar de la realidad la Administración, CSIF y STAR nos venderán que en 2006 aumentarán nuestras retribuciones en un 4,5%, aunque se olviden de decir que únicamente un 0,47% de ese incremento se debe a la aplicación del Fondo. Porque el resto lo percibirán todos los empleados públicos de España gracias al Acuerdo suscrito con la Administración Central. Así, el 2% de todos los conceptos y el 0,97% del incremento del complemento de destino en las pagas extras lo percibiríamos con o sin Fondo 2006, y el 1,04% del incremento del complemento específico en las extras lo percibiremos en 2007 independientemente de los acuerdos regionales. ¿Por qué CSIF y STAR admiten incluir en el reparto del

### Comparación entre el fondo nuevo y el anterior en 2006



Fondo 2006 cantidades que percibiremos de todas formas en vez de aumentar en mayor cuantía el complemento específico? Además, aún incluyendo en el Fondo 2006 los incrementos de los complementos de destino y específico en las pagas extras no se garantiza que todos los empleados públicos de la CAR mantengan su poder adquisitivo y tengan una subida salarial en 2006 del 4,4% como podéis observar en el Análisis comparativo.

Como se puede comprobar en el gráfico mientras que el Fondo anterior consolidaba una subida del 2,4% el nuevo sólo consolida una subida del 0,47%.

#### Análisis comparativo de la distribución del Fondo 2006

En el cuadro adjunto tenéis el análisis comparativo de la distribución del Fondo 2006 en 3 tramos de antigüedad y 16 categorías diferentes. El total anual del Fondo figura en la columna "FONDO 2006". En la columna "% INC. FONDO" figura el incremento porcentual que supone el fondo del año 2006 respecto al salario anual de 2005. En la columna "% INC. SALARIAL" se puede ver el incremento porcentual que supone el salario anual correspondiente a 2006 respecto al salario del año 2005. En la columna "% INC. C.D." se refleja la subida salarial que supone incrementar el 20% del complemento de destino la paga extra de junio y el 40% la de diciembre, por aplicación del Acuerdo entre la Administración Central, UGT, CSIF y CC.OO. Por último, en

la columna "% INC. 20% C.E." se refleja la subida salarial que supone incrementar el 20% del complemento específico en las pagas extras, que por el Acuerdo suscrito con la Admón. Central el resto de los empleados públicos de España lo percibirán en 2007.

En la tabla queda reflejado que la subida salarial correspondiente a 2006 coincide (salvo error de redondeo) con la suma de los 4 conceptos siguientes: 1.- General (2% según PGE), 2.- Derivado de la percepción en las pagas extras del complemento de destino. 3.- Derivado de la percepción en las pagas extras del complemento específico. 4.- Fondo 2006.

Teniendo en cuenta que la inflación en La Rioja fue del 4,4%, casi todos los trabajadores con antigüedad no recuperan el poder adquisitivo perdido en 2005 y que solamente algunas de las categorías mejor retribuidas lo recuperan independientemente de la antigüedad. Se puede observar que el incremento salarial es mayor para las categorías que dentro de su grupo tienen complementos específico y de destino más altos, y que en general es menor para las categorías peor retribuidas, justo lo contrario que sucedía con el reparto del fondo en el anterior Acuerdo/Convenio.

Por otra parte, se puede observar que el reparto del Fondo a los trabajadores sin trienios les supone un incremento salarial del 0,5%, y que cuanto más antigüedad se tiene menos porcentaje supone.

## EMPLEADOS DE LA CAR

SIN TRIENIOS							
PUESTO,GRUPO Y NIVEL	SALARIO 2005	SALARIO 2006	FONDO 2006	% INC. FONDO	% INC. SALARIAL	% INC. C.D.	% INC. 20% C.E.
JEFE SERVICIO medio (GR. A, NIV. 28)	47.210,92	49.611,20	236,05	0,50	5,08	1,05	1,52
INSPECTOR EDUCACIÓN (A-26)	31.916,46	33.402,83	159,60	0,50	4,66	1,30	0,84
CATEDRÁTICO (GRUPO A, NIVEL 26)	31.562,44	33.028,17	157,80	0,50	4,64	1,31	0,81
PROFESOR DE SECUNDARIA (A-24)	29.417,23	30.738,30	147,12	0,50	4,49	1,18	0,80
PROFESOR TÉCNICO DE FP (B-24)	27.008,78	28.264,01	135,00	0,50	4,65	1,28	0,85
MAESTRO (GRUPO B, NIVEL 21)	25.569,33	26.721,77	127,80	0,50	4,51	1,10	0,89
ATS (GRUPO B, NIVEL 21)	23.957,82	25.016,49	119,79	0,50	4,42	1,17	0,73
TÉCN. ESPECIALIST./ADMTVO. (C-16)	17.776,92	18.560,90	88,88	0,50	4,41	1,17	0,72
ATE con A.J. (GRUPO D, NIVEL 14)	17.088,48	17.881,41	85,44	0,50	4,64	1,06	1,06
ATE (GRUPO D, NIVEL 14)	16.371,63	17.122,90	81,86	0,50	4,59	1,11	0,97
OFICIAL 1º COCINA con A.J. (D-14)	16.708,42	17.479,25	83,54	0,50	4,61	1,08	1,01
OFICIAL 1º COCINA (D-14)	15.991,45	16.720,49	79,96	0,50	4,56	1,13	0,91
COCINERO (GRUPO D, NIVEL 14)	15.630,48	16.338,53	78,15	0,50	4,53	1,16	0,85
AUXILIAR ADMTVO. (GR. D-NIVEL14)	15.238,89	15.924,15	76,19	0,50	4,50	1,19	0,79
SUBALT. / OP. con A.J. o J.P. (E-12)	14.626,50	15.290,64	73,13	0,50	4,54	1,05	0,97
SUBALTERNO / OPERARIO (E-12)	13.931,73	14.555,42	69,66	0,50	4,48	1,11	0,85
5 TRIENIOS							
PUESTO,GRUPO Y NIVEL	SALARIO 2005	SALARIO 2006	FONDO 2006	% INC. FONDO	% INC. SALARIAL	% INC. C.D.	% INC. 20% C.E.
JEFE SERVICIO medio (GR. A, NIV. 28)	50.087,92	52.546,30	236,05	0,47	4,91	0,99	1,43
INSPECTOR EDUCACIÓN (A-26)	36.393,68	38.022,79	167,40	0,46	4,48	1,14	0,74
CATEDRÁTICO (GRUPO A, NIVEL 26)	36.039,66	37.648,14	165,60	0,46	4,46	1,15	0,71
PROFESOR DE SECUNDARIA (A-24)	33.894,45	35.358,27	154,92	0,46	4,32	1,02	0,69
PROFESOR TÉCNICO DE FP (B-24)	30.911,30	32.297,37	142,80	0,46	4,48	1,12	0,74
MAESTRO (GRUPO B, NIVEL 21)	29.471,85	30.755,13	135,60	0,46	4,35	0,95	0,77
ATS (GRUPO B, NIVEL 21)	26.260,12	27.364,99	119,79	0,46	4,21	1,07	0,67
TÉCN. ESPECIALIST./ADMTVO. (C-16)	19.505,22	20.324,20	88,88	0,46	4,20	1,06	0,66
ATE con A.J. (GRUPO D, NIVEL 14)	18.243,48	19.059,51	85,44	0,47	4,47	0,99	1,00
ATE (GRUPO D, NIVEL 14)	17.526,63	18.301,00	81,86	0,47	4,42	1,03	0,90
OFICIAL 1º COCINA con A.J. (D-14)	17.863,42	18.657,35	83,54	0,47	4,44	1,01	0,95
OFICIAL 1º COCINA (D-14)	17.146,45	17.898,59	79,96	0,47	4,39	1,06	0,85
COCINERO (GRUPO D, NIVEL 14)	16.785,48	17.516,63	78,15	0,47	4,36	1,08	0,80
AUXILIAR ADMTVO. (GR. D-NIVEL14)	16.393,89	17.102,25	76,19	0,46	4,32	1,10	0,74
SUBALT. / OP. con A.J. o J.P. (E-12)	15.493,10	16.174,74	73,13	0,47	4,40	1,00	0,91
SUBALTERNO / OPERARIO (E-12)	14.798,33	15.439,52	69,66	0,47	4,33	1,04	0,80
10 TRIENIOS							
PUESTO,GRUPO Y NIVEL	SALARIO 2005	SALARIO 2006	FONDO 2006	% INC. FONDO	% INC. SALARIAL	% INC. C.D.	% INC. 20% C.E.
JEFE SERVICIO medio (GR. A, NIV. 28)	52.964,92	55.481,40	236,05	0,45	4,75	0,93	1,36
INSPECTOR EDUCACIÓN (A-26)	42.568,84	44.430,53	183,36	0,43	4,37	0,97	0,63
CATEDRÁTICO (GRUPO A, NIVEL 26)	42.214,82	44.055,88	181,56	0,43	4,36	0,98	0,61
PROFESOR DE SECUNDARIA (A-24)	40.069,60	41.766,01	170,88	0,43	4,23	0,86	0,59
PROFESOR TÉCNICO DE FP (B-24)	36.511,75	38.118,51	158,76	0,43	4,40	0,95	0,63
MAESTRO (GRUPO B, NIVEL 21)	35.072,30	36.576,27	151,56	0,43	4,29	0,80	0,65
ATS (GRUPO B, NIVEL 21)	28.562,42	29.713,49	119,79	0,42	4,03	0,98	0,61
TÉCN. ESPECIALIST./ADMTVO. (C-16)	21.233,52	22.087,50	88,88	0,42	4,02	0,98	0,61
ATE con A.J. (GRUPO D, NIVEL 14)	19.398,48	20.237,61	85,44	0,44	4,33	0,93	0,94
ATE (GRUPO D, NIVEL 14)	18.681,63	19.479,10	81,86	0,44	4,27	0,97	0,85
OFICIAL 1º COCINA con A.J. (D-14)	19.018,42	19.835,45	83,54	0,44	4,30	0,95	0,89
OFICIAL 1º COCINA (D-14)	18.301,45	19.076,69	79,96	0,44	4,24	0,99	0,80
COCINERO (GRUPO D, NIVEL 14)	17.940,48	18.694,73	78,15	0,44	4,20	1,01	0,74
AUXILIAR ADMTVO. (GR. D-NIVEL14)	17.548,89	18.280,35	76,19	0,43	4,17	1,03	0,69
SUBALT. / OP. con A.J. o J.P. (E-12)	16.359,70	17.058,84	73,13	0,45	4,27	0,94	0,86
SUBALTERNO / OPERARIO (E-12)	15.664,93	16.323,62	69,66	0,44	4,20	0,99	0,76



PRIVADA

# Firmado el Acuerdo de la Enseñanza Concertada

**A FINALES** del curso pasado dábamos por finalizada la negociación que tras las conclusiones de los grupos de trabajo sobre retribuciones y plantilla y pactado ya -a falta tan sólo de una revisión meramente formal- y listo para la firma. Sin embargo pasaban los días, y los meses, y el acuerdo parecía haberse olvidado. Desde CC.OO. reclamamos explicaciones que no se nos sabían dar y, por ello, recogimos firmas entre el profesorado para trasladarlas a la Consejería.

Finalmente el Gobierno ha dado el visto bueno y se ha podido firmar. Al parecer la Consejería ha tenido problemas para encontrar los fondos con que avalar los compromisos financieros que supone. Porque -aún cuando formalmente es un acuerdo entre la patronal y los sindicatos- en realidad se trata de un compromiso de ambas partes con el Gobierno, que se oficializa en el momento en que lo asume el Consejo de Gobierno de La Rioja.

Supone avanzar en la obligación legal -recogida sistemáticamente en todas las leyes orgánicas educativas- de establecer para el personal docente de los centros concertados una retribuciones análogas al personal de la enseñanza pública. Teniendo en cuenta sólo las retribuciones básicas al ingreso, es decir

sin antigüedad, el porcentaje de homologación se fija en el 95 %, a alcanzar en el año 2008. Se excluyen del término de comparación los sexenios de la enseñanza pública, pero también la paga de antigüedad a los 25 años de la concertada. Esto se materializará en un incremento del complemento autonómico. Coloca al personal de La Rioja aproximadamente en la media de analogía respecto a la pública en el contexto de las Comunidades del Estado.

Una de las preocupaciones de CC.OO. fue impedir que se olvide el PAS, personal mucho más deshomologado respecto de sus iguales de la pública. Aunque no con plena satisfacción, se recoge el compromiso de trasladar cualquier mejora que se produzca en el capítulo de otros gastos a un incremento del complemento autonómico. No se especifica que ese incremento sea en el mismo porcentaje que la subida del capítulo, porque la patronal adujo que, en su momento, habrá que tener en cuenta las subidas que se produzcan en el Convenio.

Por último, hay leves mejoras en plantillas y servicios de orientación educativa que ya se están aplicando, porque aunque se pactaron antes, el retraso de la firma ha hecho que se apliquen antes de la firma.

*Se compromete que las retribuciones básicas del personal en pago delegado será el 95 % del equivalente de la enseñanza pública.*

*Además se propone incrementos en el complemento autonómico del PAS, leves mejoras en plantillas y en los servicios de orientación educativa.*



# ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES, DE TITULARES DE CENTROS, Y SINDICALES, MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA RIOJA

En Logroño, a 15 de mayo de 2006, reunidos D. José Antonio García las Heras, en nombre y representación de la Asociación Provincial de Centros Educación y Gestión La Rioja y de la Federación Española de Religiosos de Enseñanza-Titulares de Centros Católicos, Dña María José Larrondo Lizarraga en nombre y representación de la Confederación Española de Centros de Enseñanza, D. Germán Prado Alonso en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera, D. Gonzalo González Ortega en nombre y representación de la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza de La Rioja, D. Luis Fernando Ruíz Rivas, en nombre y representación de la Federación de Enseñanza de la Unión General de Trabajadores, y D. Miguel Ángel Rodríguez Martínez, en nombre y representación de Comisiones Obreras, quienes en la misma

## EXPONEN

Que en fecha 12 de septiembre de dos mil dos se suscribió un "Acuerdo entre las organizaciones patronales, de titulares de centros y sindicales más representativas de la enseñanza concertada de La Rioja sobre revisión de dotaciones de los centros concertados y retribuciones del profesorado", en el que, entre otras medidas, se acordaba instar a la Administración Educativa autonómica a la constitución de una Mesa Técnica para estudiar las ratios y diseñar las plantillas de los centros concertados de La Rioja. Igualmente, se proponía al Gobierno de La Rioja el comienzo de las negociaciones para profundizar en la consecución de la analogía retributiva del personal docente.

Que a lo largo del año 2005 se constituyeron las Mesas Técnicas referidas y se observó la existencia de diferencias en detrimento de la enseñanza privada concertada con respecto a otros sectores educativos y territorios con análogo grado competencial educativo.

Que con el fin de reducir dichas diferencias, atendiendo alguna de las tradicionales demandas del sector, así como

para favorecer una mejora del servicio de educación que se presta desde los centros privados sostenidos con fondos públicos, las organizaciones patronales, de titulares y sindicales firmantes

## ACUERDAN

las siguientes medidas aplicables a los centros concertados, alguna de las cuales ya se están aplicando, como es el caso de las plantillas y ratios, y otras, están ya recogidas en la Ley 12/2205, de 16 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2006:

### I.- PLANTILLAS:

1. Con el fin de adecuar la ratio profesor/unidad a las necesidades requeridas para la impartición del currículo establecido en el nivel de Educación Secundaria Obligatoria, se acuerda proponer al Gobierno de La Rioja un incremento en las ratios de dicho nivel, de forma que en el curso académico 2005/2006 queden establecidas de la siguiente forma:

- 1º y 2º de ESO:
- Centros con dos o tres unidades concertadas: 1,34:1, lo que suponen 34 horas/unidad.
- Centros con cuatro o cinco unidades concertadas: 1,32:1, lo que suponen 33 horas/unidad.
- Centros con seis o más unidades concertadas: 1,26:1, lo que suponen 32 horas/unidad.
- 3º y 4º de ESO: ratio de 1,40:1, que suponen 35 horas/unidad.

2. Una vez queden configuradas las enseñanzas por la futura Ley Orgánica de Educación y su normativa de desarrollo, instar a la Administración Educativa de La Rioja la constitución de una Mesa Técnica para seguir avanzando en el diseño de plantillas con la finalidad de favorecer una progresiva mejora de la calidad del servicio de educación impartido desde los centros privados sostenidos con fondos públicos, así como, la reducción de la carga lectiva del profesorado.

### II.- HOMOLOGACIÓN SALARIAL

1. Con el fin de avanzar en la analogía retributiva del personal docente de la enseñanza concertada en pago delegado respecto a su homólogo de la enseñanza pública, proponer al Gobierno de La Rioja que se incluya en los módulos económicos de distribución de fondos públicos para el sostenimiento de los centros concertados que se



fijan en los Presupuestos Generales, los incrementos retributivos que permitan alcanzar un porcentaje de homologación del 95% sobre el salario que perciban los docentes de la enseñanza pública según los siguientes criterios:

- a.- Como referente de dichos salarios y de la homologación se tomarán los conceptos de sueldo base, complemento de destino y componente general del complemento específico que perciba el personal docente de la enseñanza pública.
  - b.- La homologación se realizará en función de categorías profesionales equivalentes a los distintos cuerpos de la enseñanza pública.
  - c.- La homologación se concretará en la fijación de nuevas cuantías en el complemento retributivo denominado "complemento autonómico de La Rioja" que hasta la fecha viene percibiendo el profesorado en pago delegado.
2. La homologación del 95 por 100 sobre los salarios del profesorado de la enseñanza pública, en función de los distintos cuerpos docentes, supone a fecha 31 de diciembre de 2004 un incremento de los salarios del profesorado de la enseñanza concertada de:
    - Maestros, 1.154,27 euros
    - Profesores de Enseñanza Secundaria, 1.369,95 euros
    - Profesores adjuntos de Formación Profesional, 1.257,61 euros
  3. El período de homologación, en los términos referidos, concluye en el año 2008. Esta homologación se alcanzará de forma gradual, a razón de los siguientes porcentajes aplicados sobre las cantidades fijadas en el punto anterior:
    - Año 2006: 20 por 100
    - Año 2007: 40 por 100
    - Año 2008: 40 por 100
  4. Las cantidades resultantes tendrán carácter consolidable en el salario del profesorado, siendo actualizables en el porcentaje de incremento general anual de las retribuciones del profesorado de la enseñanza pública y la cuantía a percibir se abonará de forma proporcional al horario lectivo efectivamente impartido.
  5. Asimismo, a partir de 2007, las cantidades resultantes de aplicar los porcentajes establecidos en el punto 3) serán actualizables en el porcentaje de incremento general anual de las retribuciones del profesorado de la enseñanza pública.
  6. En el supuesto de que en los módulos económicos para el sostenimiento de centros concertados que con carácter mínimo fije el Estado hasta la finalización del pre-

sente Acuerdo se incluyeran incrementos retributivos para el profesorado en concepto de analogía retributiva, estos serán absorbidos por los complementos retributivos fijados en este Acuerdo, sin que en consecuencia se produzcan nuevos incrementos adicionales.

7. Las tablas salariales resultantes de la aplicación del presente Acuerdo deberán ser remitidas a la comisión paritaria del Convenio Colectivo de empresas de enseñanza total o parcialmente con fondos públicos, para que se proceda a su depósito ante el organismo competente en orden a su publicación en el BOE.

### III.- PARTIDA OTROS GASTOS

Proponer a la Consejería de Educación que en los próximos años se produzcan incrementos en la partida Otros Gastos del módulo de conciertos que permitan progresivamente la adecuación del mismo al coste real de las unidades en los distintos niveles educativos.

- a) Instar al Gobierno de La Rioja para que en los Presupuestos Generales de 2006 se modifique la partida Otros Gastos de acuerdo al siguiente criterio:
  - Unidades concertadas correspondientes a los niveles de Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria: un incremento adicional del 3% al que se establezca con carácter general en la Ley de Presupuestos del Estado.
- b) Las organizaciones patronales se comprometen a repercutir en los salarios del personal de administración y servicios (PAS) dichos incrementos en la cuantía que de común acuerdo se determine. En todo caso, dicho incremento se fijará de forma lineal para todo el personal en jornada completa, y de forma proporcional a su jornada para el personal con jornada parcial.

### IV.- SERVICIOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Proponer a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de La Rioja que, a partir del año 2006, en la Ley de Presupuestos se incluya la financiación de los servicios de orientación educativa en el nivel de Educación Primaria. La dotación de esta financiación se realizará sobre la base de calcular el equivalente a una jornada completa del profesional adecuado por cada 25 unidades concertadas de Educación Primaria.

Y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo, en Logroño 15 de mayo de 2006.

Educación y Gestión La Rioja  
Confederación Española de Centros de Enseñanza  
USO, FSIE, UGT, CC.OO.

# Conocimientos básicos de Salud Laboral

## Te interesa saber que es:

**Riesgo Laboral:** posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo.

**Daño derivado de trabajo:** son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

**Prevención:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas en el centro de trabajo para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

### ■ ¿Quién es el responsable de la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo?

La Dirección del Centro.

### ■ ¿A quién debe dirigirse el trabajador/a cuando tiene algún problema relacionado con salud laboral?

- ◆ A la Junta de Personal.
- ◆ Al Coordinador de Salud Laboral (cuando exista).
- ◆ Al Comité de Empresa.

### ■ Cuándo se produce un accidente en el centro de trabajo, por ejemplo una caída, un golpe... ¿dónde debe acudir el trabajador/a?

A la Mutua correspondiente.

A MUFACE y solicitar consulta con un especialista en Accidentes de Trabajo. El accidentado pedirá certificado al Director del centro, en el que se especifique que el accidente ha ocurrido en horario laboral.

Es importante diferenciar los conceptos accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad derivada del trabajo.

- ◆ **Accidente de trabajo** es toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena.
- ◆ **Enfermedad profesional** es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades (RD 1995/1978), y que está provocada por elementos o sustancias que se indican en el citado cuadro.
- ◆ **Enfermedades relacionadas con el trabajo** son aquellos trastornos de la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales de una forma importante.

### ■ ¿Cuál es el instrumento básico necesario para la planificación de la prevención en el centro de trabajo?

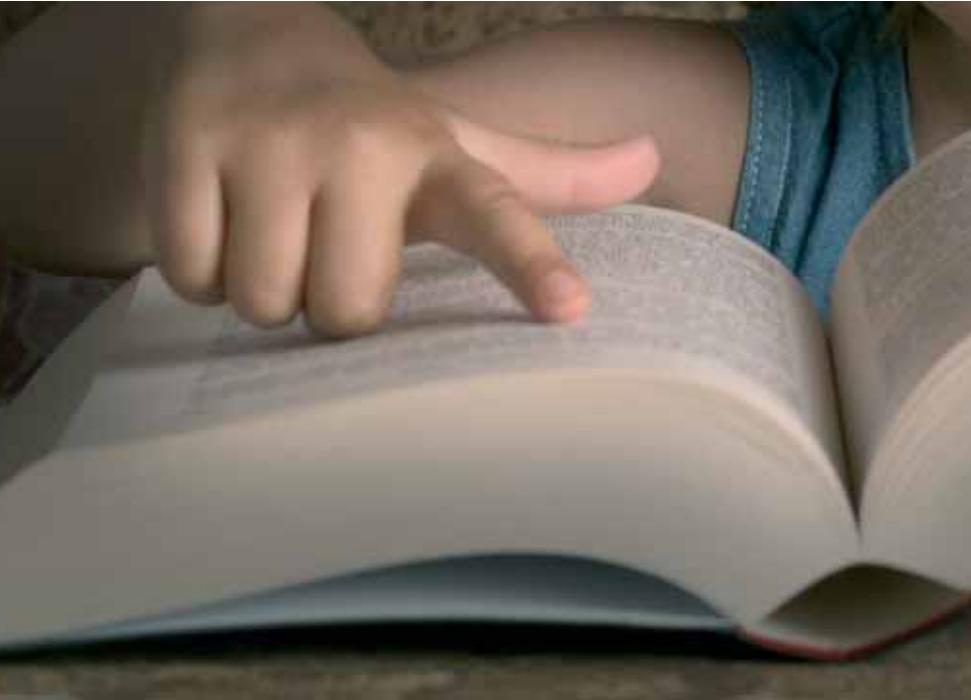
La evaluación de riesgos.

- ◆ **Evaluación de riesgos:** es un proceso a través del cual se puede conocer la magnitud de los riesgos que no se han podido evitar, obteniéndose la información necesaria para que la Dirección del centro de trabajo adopte las medidas preventivas necesarias.

### ■ ¿Qué contiene una evaluación de riesgos?

- ◆ La evaluación inicial de los riesgos que no se hayan podido evitar de





cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico.
- ◆ La actualización de la evaluación inicial, volviéndose a evaluar los puestos de trabajo que se vean afectados por:
  - La elección de equipos de trabajo, sustancias químicas, introducción de nuevas tecnologías...
  - El cambio en las condiciones de trabajo.
  - La incorporación de un/a trabajador/a cuyas características personales o estado biológico conocido, lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

### ■ ¿Cuándo hay que revisar la evaluación inicial de riesgos?

- ◆ Cuando lo establezca una disposición específica.
- ◆ En el momento en que se detecten daños en la salud de los trabajadores/as.
- ◆ Si se aprecia a través de controles periódicos (incluidos los de vigi-

lancia de la salud), que las actividades de prevención son inadecuadas o insuficientes.

### ■ ¿Quién es el responsable de que se realice la evaluación de riesgos?

La Dirección del Centro

### ■ ¿Qué es un Servicio de Prevención?

Es el conjunto de recursos humanos y técnicos necesarios para realizar las actividades preventivas y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as, asesorando y asistiendo a la dirección del centro, a los trabajadores/as y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados.

### ■ ¿Qué funciones tiene el Servicio de Prevención?

- ◆ Promover la integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de los centros de trabajo.
- ◆ Evaluar los riesgos.
- ◆ Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.
- ◆ Vigilar la salud de los trabajadores/as.

- ◆ Formar e informar a los trabajadores/as.
- ◆ Mantener registros de datos ambientales y sanitarios.
- ◆ Adaptar los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores/as.
- ◆ Prestar los primeros auxilios.
- ◆ Coordinación con el Sistema Nacional de Salud.

### ■ ¿Qué es un plan de prevención?

Es un conjunto de medidas preventivas que tiene que adoptar la Dirección del centro y que deben realizarse en un plazo determinado.

- ◆ **Prevención:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización, para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

### ■ ¿Significa lo mismo reconocimiento médico que vigilancia de la salud de los trabajadores/as?

No es lo mismo.

- ◆ **Vigilancia de la salud** es el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores/as para detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir daños o alteraciones posteriores de la salud.
- ◆ **Reconocimiento médico** es un examen de salud que se realiza a la persona para conocer si sufre algún tipo de alteración.

### ■ ¿Puede considerarse el reconocimiento médico como un instrumento válido para vigilar la salud de los trabajadores/as?

Sí, pero siempre y cuando sean reconocimientos médicos específicos, que puedan detectar precozmen-

## Te interesa saber que es:

te enfermedades y alteraciones relacionadas con los riesgos a que están expuestos los trabajadores/ras.

### ■ ¿Quién es el responsable de que se lleve a efecto la vigilancia de salud del personal docente?

La Administración Autonómica a través de los Servicios de Prevención Propios o Ajenos (Mutuas).

### ■ ¿Cuáles son los problemas de salud más frecuentes entre el personal docente?

- ◆ Psicológicos
- ◆ Otorrinolaringológicos
- ◆ Procesos infecciosos
- ◆ Afecciones musculoesqueléticas

### ■ ¿Qué se entiende por lugar de trabajo?

Son las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que las personas deban permanecer o acceder debido a su trabajo.

Se consideran incluidos:

- ◆ Servicios higiénicos.
- ◆ Locales de descanso.
- ◆ Locales de primeros auxilios.
- ◆ Comedores.
- ◆ Instalaciones de servicio o protección.

### ■ ¿Qué características deben reunir los suelos, techos y paredes?

- ◆ Fácil limpieza y mantenimiento.

- ◆ Suelos fijos, estables, no resbaladizos.. sin pendientes peligrosas.
- ◆ Se protegerán con barandillas:
  - Aberturas en suelos
  - Aberturas en paredes o tabiques (no obligatoria protección si la caída es de menos de 2 m de altura)

### ■ ¿De que medios deben disponer los centros de trabajo para prestar los primeros auxilios?

- ◆ Un botiquín portátil, como mínimo, conteniendo desinfectantes y antisépticos autorizados, gases estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.
- ◆ Un local de primeros auxilios, cuando haya más de 50 trabajadores/as.

### ■ ¿Qué es un plan de emergencia?

Es un conjunto de acciones preparadas de antemano, en las que se establece qué, quién, cuándo, cómo, y dónde actuar ante una situación de alarma.

### ■ ¿Qué objetivos tiene un plan de emergencia?

- ◆ Disponer de personal adiestrado para actuar con eficacia y rapidez.
- ◆ Informar a todos los ocupantes del edificio sobre cómo actuar ante una emergencia
- ◆ Garantizar la dotación de medios

adecuados de lucha contra el fuego y su correcto funcionamiento.

### ■ ¿Qué es un plan de evacuación?

Es la organización que prevé, ante una situación de emergencia, el traslado ordenado y controlado del personal de un centro hacia lugares seguros interiores (evacuación parcial) o exteriores (evacuación total).

### ■ ¿Qué es un manual de autoprotección?

Es una guía que tiene por objeto la preparación, redacción y aplicación del Plan de Emergencia. Comprende la organización de los medios humanos y materiales para la prevención del riesgo de incendio, y garantizar la evacuación y la intervención inmediata.

### ■ ¿Qué centros docentes deben disponer de un Plan de Autoprotección?

Aquellos con una ocupación teórica de cálculo [1] superior a 200 personas.

### ■ ¿Qué requisitos deben cumplir las vías y salidas de evacuación de los centros docentes?

- ◆ Estarán señalizadas.
- ◆ Dispondrán de iluminación de seguridad.
- ◆ Permanecerán libres de obstáculos.

[1] La ocupación teórica de cálculo, a efectos de evacuación es de: Una persona/1,5 m<sup>2</sup> en aulas  
Una persona/3 m<sup>2</sup> en salas de lectura en bibliotecas, museos y salas de exposiciones  
Una persona/40 m<sup>2</sup> en archivos y almacenes  
Una persona /5 m<sup>2</sup> en resto, excepto zonas de paso

## Te interesa saber que es:

- ◆ Habrá como mínimo dos puertas de evacuación de 1,20 m de ancho, si hay más de 80 personas) y 0,90 m, si es menor el número.
  - ◆ Los pasillos o escaleras, situados en la vía de evacuación serán como mínimo de 1,20 m de ancho. Las escaleras tendrán 3 peldaños, como mínimo, y 12 como máximo.
  - ◆ Las puertas se abrirán hacia afuera
  - ◆ Se favorecerá la evacuación no situando enfrentadas las puertas de las aulas ubicadas a ambos lados del pasillo.
- **¿De qué tipos de instalaciones de protección contra incendios deben disponer los centros docentes:**
- 
- ◆ Extintores de incendio: Todos los recintos cerrados del centro quedarán cubiertos por esta instalación. El recorrido real en cada planta desde cualquier origen de evacuación hasta un extintor no superará los 15 m.
  - ◆ Bocas de incendio equipadas (BIE): Los recintos con una superficie útil superior a 500 m<sup>2</sup>.
  - ◆ Hidrantes: Los recintos de superficie útil superior a 5000 m<sup>2</sup>.
  - ◆ Pulsadores de alarma: En los centros en los que por sus condiciones de diseño, cualquier supuesto incendio no pueda ser conocido en su inicio por la totalidad de sus ocupantes.
  - ◆ Alumbrado de emergencia: Todos los recintos deben disponer de esta instalación.
  - ◆ Señalización: Todos los recintos cumplirán las normas generales de señalización.

## REGLAMENTACION GENERAL

- ◆ Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (RD 31/1995 - 8.11.95)
- ◆ Reglamento de los Servicios de Prevención. (RD 39/1997 - 17.1.97)
- ◆ Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social. (RD 1995/1978 - 12.5.78)

### ■ Condiciones de Seguridad:

- ◆ Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los LUGARES DE TRABAJO. (RD 486/1997 - 14.4.97)
- ◆ Disposiciones mínimas en materia de SEÑALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (RD 495/1997 - 14.4.97)
- ◆ Norma Básica de la Edificación. Condiciones de protección contra INCENDIOS EN LOS EDIFICIOS. (RD 2177/1996 - 4.10.96)
- ◆ MANUAL DE AUTOPROTECCION para el desarrollo del PLAN DE EMERGENCIA contra incendios y de evacuación en locales y edificios. (Orden de 29.11.84)
- ◆ Reglamento de Prevención de Incendios de la Comunidad de Madrid. (Decreto 31/2003 - 13.3.2003)

### ■ Condiciones relacionadas con ergonomía y organización del trabajo

- ◆ Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la MANIPULACION MANUAL DE CARGAS que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabaja-

dores. (RD 487/1997 - 14.4.97)

- ◆ Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen PANTALLAS DE VISUALIZACION. (RD 488/1997 - 14-4-97)

## REGLAMENTACION ESPECIFICA

### ■ Centros de trabajo que dispongan de TALLERES

- ◆ Disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los EQUIPOS DE TRABAJO. (RD 1215/1997 - 18.7.97)
- ◆ Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL. (RD 773/1997 - 30-5-97)
- ◆ Reglamento ELECTROTECNICO PARA BAJA TENSION. (Decreto 2413/1973 - 20-9-73)

### ■ Centros de trabajo que dispongan de LABORATORIOS QUIMICOS

- ◆ Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los AGENTES QUIMICOS durante el trabajo. (RD 374 /2001 - 6.4.01)
- ◆ CLASIFICACION, ENVASADO Y ETIQUETADO de preparados peligrosos. (RD 1078/1993 - 2.7.93)
- ◆ NOTIFICACION DE SUSTANCIAS NUEVAS Y CLASIFICACION, ENVASADO Y ETIQUETADO de sustancias peligrosas. (RD 363/1995 - 10.3.95)



**Esther Muñoz**  
Secretaría  
de la Mujer  
FE-CC.OO.

## LA MUJER EN EL MUNDO

# Los objetivos del Milenio

El 8 de septiembre del año 2000, en la Cumbre del Milenio, que reunió a 191 Estados en la sede de la ONU de Nueva York, se firmó la Declaración del Milenio y de esa declaración se han extraído Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ocho objetivos centrados en el ser humano que deberán ser alcanzados antes del año 2015.

**LOS OCHO** objetivos que se plantean, erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo, están cuantificados con indicadores que quieren permitir evaluar el progreso alcanzado.

Estos objetivos no se podrán lograr sin alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y, por otra parte, el avance en la igualdad entre los géneros ayudará en la consecución de estos objetivos.

Nos vamos a centrar en el análisis de los objetivos 2, lograr la enseñanza primaria universal, y 3, promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer.

### ■ Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer, objetivo del milenio

La igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de educativos, en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos, igual nivel de representación en la vida pública y política, ..., por eso, la meta de este tercer objetivo no debería limitarse a *eliminar las desigualdades entre los géneros en la educación en todos los niveles de la educación antes del 2015*. Las estadísticas nos demuestran que la igualdad en el ámbito educativo no es suficiente, aunque es muy importante, para llegar a la igualdad entre géneros.

Si nos detenemos en el ámbito laboral se observa que el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo remunerados es menor que el de los hombres, cobran menores salarios por el mismo trabajo, trabajan más fre-

cuentemente en la economía no estructurada, con escasa seguridad financiera y sin percibir prestaciones sociales. Estadísticamente hay menos mujeres que hombres dentro del trabajo remunerado, muchas menos que tienen su propia empresa y, en cambio, las estadísticas cambian cuando se trata de trabajo no remunerado, en todo el mundo, más del 60% de las personas que trabajan en empresas familiares sin percibir remuneración son mujeres. Y no parece que el modelo económico neoliberal, las reglas del libre comercio, la desregulación, la privatización de los servicios y bienes públicos en que nos movemos vayan a mejorar esta situación.

Además, las mujeres realizan la mayor parte de las tareas en el hogar, que es un trabajo no remunerado, mal valorado y que no se refleja en las estadísticas nacionales de producción. En algunos países, donde el VIH/SIDA se ha convertido en una pandemia, las mujeres, y las niñas, han visto aumentar sus responsabilidades laborales, domésticas y de cuidados y, la falta de derechos de herencia o de propiedad, ocasiona graves dificultades para sobrevivir ellas y sus familias.

Pasando al ámbito político contemplamos que las mujeres estamos lejos de conseguir igual nivel de representación en la vida pública y política, en muchos casos, incluso en la toma de decisiones a nivel familiar. Las mujeres ocupan sólo el 16% de los escaños en todo el mundo. Sólo Rwanda, que consiguió en el 2003 el 49% de mujeres en la Asamblea Nacional, y los países nórdicos se han acercado a la paridad entre los sexos a nivel político.

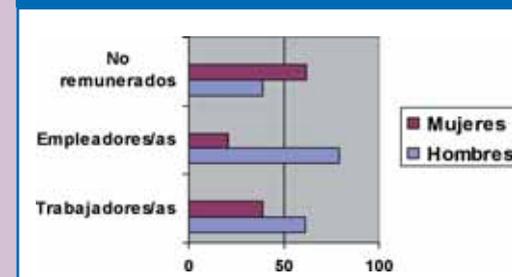
Introducir medidas de acción positiva y fijar cotas para promover el progreso de la mujer en el ámbito político son algunas de las propuestas para incrementar la representación de las mujeres en los parlamentos (hasta un 20% de representación femenina han conseguido, con estas medidas, en África septentrional y Asia occidental, donde la

participación de la mujer ha sido tradicionalmente baja).

Son muchas las críticas al planteamiento que se ha hecho del objetivo de promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer, al considerar que una visión de la igualdad entre los géneros tan limitada recorta las posibilidades de las transformaciones sociales profundas que son necesarias para acelerar la erradicación de la pobreza, el desarrollo de los derechos humanos, la justicia social y el poder y la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en todos los campos. Además excluir temas como los derechos reproductivos no favorecen la autonomía de la mujer y no centrar la responsabilidad que los países más ricos, las instituciones financieras y comerciales internacionales tienen al mantener las desigualdades y los desequilibrios del sistema económico global para aumentar los beneficios, dificultan las posibilidades de conseguir los objetivos

Quedan nueve años para conseguir los objetivos y no podemos perder una oportunidad como ésta para cambiar el mundo, pero sólo si miramos el mundo con ojos de mujer - que representan a la mayoría de los pobres y de los que carecen de poder - podremos ver todos los cambios necesarios para conseguir, de verdad, los objetivos, y no datos estadísticamente maquillados.

**Proporción de empleos ocupados por mujeres en %, 1990-2002.**  
Datos del Informe de 2005 "Objetivos de desarrollo del Milenio" de Naciones Unidas



# Una guía práctica para el profesorado

*Carmen Perona publica un libro sobre la responsabilidad jurídica en los centros de enseñanza*

M.S.

**LA ABOGADA** Carmen Perona Mata acaba de publicar el libro *La responsabilidad jurídica en los centros de enseñanza públicos y privados*, una completa guía informativa y práctica sobre los diferentes casos que se pueden plantear en el ámbito jurídico ante los supuestos que conllevan la responsabilidad de asumir las acciones u omisiones y, en concreto, la obligación de reparar el daño causado con ellas, tanto en lo que respecta a la sociedad en general, con el cumplimiento de las penas, caso del Derecho Penal, como en la esfera del Derecho Civil, mediante el pago de indemnizaciones.

El texto de Perona nos recuerda como el movimiento sindical planteó a finales del siglo XX el tema de la responsabilidad jurídica ante los problemas derivados del ejercicio docente en los accidentes sufridos dentro de los recintos educativos y fuera cuando se realizaban actividades extraescolares. La preocupación llevó a la modificación de la normativa sobre responsabilidad civil con la huelga del profesorado en 1988.

A partir de 1991 se registraron importantes avances en materia normativa y la responsabilidad del docente de la Enseñanza Pública ha pasado a ser de la Administración educativa correspondiente, pasando de la vía civil a la contencioso-administrativa.

La responsabilidad civil de los docentes estaba regulada en el artículo 1903 del Código Civil antiguo, texto modificado por la Ley 1/1991, de 7 de enero. La modificación implicó también al Código Penal, e indirectamente al ámbito administrativo.

## Responsabilidad directa

En el referido art. 1903 la responsabilidad de los docentes era directa y no subsidiaria, que de producirse debería de ser satisfecha por los maestros con su propio patrimonio mientras que el alumno permanecía bajo su custodia, por considerar históricamente equiparable a la que se deriva de la patria potestad. Por todo ello pudo tener un cierto sentido en la educación del XIX, pero era evidente que ya no respondía

a la realidad social y educativa de finales del XX cuando se modifica la normativa con la Ley 1/1991, de 7 de febrero, que llevaron al Ministerio de Educación a dar los primeros pasos con la Ley 1/1991 de 7 de enero, de modificación de los Códigos Civil y Penal en materia de responsabilidad del profesorado, en el artículo 22 del CP, suprimiendo el párrafo quinto del art. 1093 y redactando de nuevo el sexto.

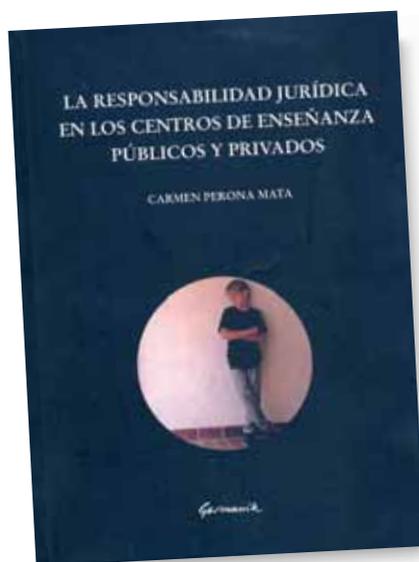
El segundo paso vino con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la que los particulares exigirían directamente a la Administración Pública correspondiente los daños y perjuicios

causados por las autoridades y personal a su servicio. Aunque seguía dejando abierta la posibilidad de que a los docentes se les demandara por la vía civil. La legislación actual del año 1995 en el Código Penal y en su artículo 121 hacía res-

ponsables subsidiarios a las diferentes administraciones públicas de las responsabilidades de los funcionarios en el uso de sus cargos y funciones. Por último en 1998 vinieron dos leyes claves en el plano procesal que reconducen la satisfacción de la indemnización por daños hacia la vía contencioso administrativa: la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, de Reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. En ambas se consagra la responsabilidad directa de la Administración. Además de la Ley 4/1999 que modifica la Ley 30/1992 con una nueva redacción de su artículo 146.1.

## Sentencias

Los procedimientos vienen estipulados en los artículos 142 y 142 LRJPAC y en el Reglamento de las Administraciones Públicas en materia de Responsabilidad Patrimonial, aprobado por Real Decreto 429/1993 que los desarrolla. También se recogen sentencias dictadas sobre reclamaciones de responsabilidad en el ámbito de la actividad educativa pública, además se explicitan casos prácticos y las diferencias jurídicas entre daño y accidente, cuáles son los criterios que fijan la responsabilidad, autorizaciones pertinentes en los traslados de accidentados, responsabilidades y plazos de las autorizaciones de padres y tutores en las actividades extraescolares, lesiones de adultos en recintos educativos, responsabilidad civil del menor, los puntos que se deben de fijar por escrito en un acta, accidentes en el desplazamiento de las casas a los centros y un largo etcétera de posibles sucesos relacionados con



causados por las autoridades y personal a su servicio. Aunque seguía dejando abierta la posibilidad de que a los docentes se les demandara por la vía civil.

La legislación actual del año 1995 en el Código Penal y en su artículo 121 hacía res-

**En 1998 aparecen dos leyes claves en el plano procesal que reconducen la satisfacción de la indemnización por daños hacia la vía contencioso administrativa**

ponsables subsidiarios a las diferentes administraciones públicas de las responsabilidades de los funcionarios en el uso de sus cargos y fun-

la responsabilidad en caso de accidente. Acompañan al texto una profusa jurisprudencia y un anexo con modelos de solicitud.

# Educación en valores y enseñanza del español

- Convivir en armonía a pie de aula
- Ayuda al profesorado
- Útil para todos
- Todas las edades, todos los niveles, todos los alumnos
- Apoyo al alumno
- Convivencia, respeto, tolerancia...
- Útil para su empleo en centros en el exterior, alces, secciones internacionales, escuelas europeas y para difundir desde las esesorías.
- Educar en valores, cada vez más necesario

## Este material se compone de 5 cuadernos:

El primero, la **Guía**, de presentación y de orientaciones al profesorado

Los cuatro restantes corresponden a **cuatro niveles lingüísticos e intervalos de edad**. En cada cuaderno se trabajan cuatro valores:

- Educación para la convivencia
- Educación para la salud
- Educación medioambiental
- Educación afectivo-sexual y no sexista



Era necesario elaborar un material para la enseñanza del español que, además de abordar los aspectos puramente lingüísticos, invitase al alumno a reflexionar sobre sí mismo y sobre su entorno convirtiéndose en un vehículo de transmisión de valores solidarios, de tolerancia, de respeto, de interculturalidad... Eso es lo que hemos hecho con estos cuadernos de actividades

## PRECIOS DE LOS MATERIALES:

Cuadernos: 7 € cada uno (Afiliados 5,5 € - 21,5% de descuento aprox.) ≤  
Guía: 2,5 €

Juego completo a precio normal: 4+Guía = 30,50 €  
Juego completo para afiliados: 4+Guía = 24,50 €

Pedidos superiores a 50 cuadernos: 5,5 € por cuaderno (21,5% de descuento aprox.)  
Los materiales se envían por correo postal contra reembolso. Gastos de envío por cuenta del solicitante.

## PEDIDO DE CUADERNOS DE VALORES Y E/LE

Nombre, centro u organismo \_\_\_\_\_ NIF/CIF \_\_\_\_\_

Dirección Postal \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Deseo recibir contra reembolso \_\_\_\_\_ ejemplares de los cuadernos "Educar en Valores en la clase de español" de los niveles \_\_\_\_\_

Especificar más detalles sobre el pedido, si es necesario:

Fdo: \_\_\_\_\_

Dirigirlo a:

FE-Exterior CC00,  
Plaza Cristino Martos, 4 - 4ª planta,  
28015 Madrid

llamar por teléfono al 91 540 92 03  
(Federación de Exterior),

o solicitarlo por e-mail a  
[exterior.sof@fe.ccoo.es](mailto:exterior.sof@fe.ccoo.es)

# 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://www.fe.ccoo.es/rioja)

[www.fe.ccoo.es/rioja](http://www.fe.ccoo.es/rioja)

## 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](mailto:ferioja@fe.ccoo.es)



Federación de Enseñanza de CC.OO.  
C/ Milicias 1, 4º - 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  Interino/a  
 Secundaria  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 CC.OO.-RIOJA, MILICIAS, 1 - LOGROÑO**

De conformidad con la Ley de Protección de Datos, te comunicamos que los datos de carácter personal, recogidos en este impreso serán incorporados a un fichero automatizado con la exclusiva finalidad de su uso dentro del sindicato, su grupo de empresas y las necesidades derivadas de la atención sindical y servicial