

AULA SINDICAL

Federación de Trabajadores de la Enseñanza de Madrid

Año XX | Nº74 | abril-mayo de 2010

<http://fete.ugt.org/madrid/>



- La factura de la crisis a las espaldas de funcionarios y pensionistas
- La jubilación parcial en la enseñanza privada tras el decretazo
- Voces para la convivencia en el IES Francisco Umbral

Consejo de Dirección:

Comisión Ejecutiva Regional

Consejo de Redacción:

José Vicente Mata Montejo,
 Marcelino Prado Osorio, José Pérez
 Peraile, Luis Miguel Escolar Márquez,
 Primitivo Rodríguez Mendoza, Álvaro
 López, Emilio María López, Virginia
 Fernández Rebollo

Colaboradores:

Cristina Sánchez, Javier Matesanz,
 Fernando Martín San Abdón,
 Santiago Domínguez, José M^a Pallás,
 Encarna Muñoz, José Puñal, Teresa
 Gonzalo, Alfredo Liébana, José Luis
 Miranda, Alfonso Elorriaga, Silvia
 Guerrero, Cristina Sabina, Gonzalo
 Poveda, Marta Martínez.

Maqueta e Imprime:

AFP, Gestión del Color, S.L.
 Tel.: 91 552 45 00
www.afpcolor.com
www.costadulce.com

D.L.M. 10.750-1986
 ISSN 1887-9179



FETE-UGT Madrid

Avenida de América, 25, 3^o planta,
 28002 Madrid
 Tel.: 91 589 73 83 - Fax: 91 589 73 78
 e-mail: imagen@fetemadrid.es
 Web: <http://fete.ugt.org/madrid>

** FETE-UGT Madrid no se responsabiliza
 de los artículos firmados*

Sumario

EDITORIAL:	
La factura de la crisis a las espaldas de los funcionarios y de los pensionistas	4
OPINIÓN:	
Los trabajadores y la CALIDAD en los Centros Educativos	6
PAS	
Jubilación del personal laboral	10
PÚBLICA:	
La función negociadora de la Mesa Sectorial.....	14
PRIVADA:	
Jornada de delegados sindicales de Enseñanza Privada de FETE-UGT Madrid.....	17
Resultados en procesos electorales curso 2009/2010	18
UNIVERSIDAD:	
¿Qué entendemos por empresas SPIN-OFF, EBTS universitarias?	20
I Encuentro de Juventud: Otra educación es posible	24
REPORTAJE:	
Voces para la Convivencia en el IES Francisco Umbral	26
ENTREVISTAMOS A: Silvia Guerrero Ríos	30
FORMACIÓN:	
La Formación en FETE-Madrid, a buen ritmo	34
IGUALDAD Y ACCIÓN SOCIAL:	
La mediación Intercultural en el IES "Villa de Vallecas"	36

Federación de Trabajadores de la Enseñanza de Madrid

INSPECCIÓN EDUCATIVA:	
La inspección educativa paso a paso en la historia	38
ASESORÍA JURÍDICA Y LABORAL:	
Acoso Laboral o “Mobbing”	42
Jubilación Parcial por contrato de Relevo en Enseñanza Privada	43
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:	
Quince años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales	44
HOJA DE AFILIACIÓN A UGT	46
CONOCE LA UGT:	
Homenaje a los jubilados y jubiladas de la Enseñanza	47
FETE UGT EN LA HISTORIA:	
La Represión del Magisterio Republicano (III)	50
OCIO Y CULTURA:	
Acto cultural de UGT Madrid con motivo del Día del Libro	54
MEMORIA FOTOGRÁFICA:	
Memoria fotográfica del curso 2009-2010	56



Editorial

La factura de la crisis a las espaldas de los funcionarios y de los pensionistas

El Gobierno ha aprobado un plan de medidas extraordinarias para reducir el gasto público que supone un giro radical en su política económica y social. En este momento, en que el déficit ha crecido a un nivel que repercute sobre la estabilidad del propio sistema, se pretende atajar el problema por la vía del gasto.

Es decir, los recursos obtenidos por las medidas gubernamentales, a saber, la reducción del 5 % de la masa salarial de los funcionarios, la congelación de las pensiones contributivas a partir del 2011, la paralización del proceso de aplicación de la ley de dependencia, la eliminación del régimen transitorio para la jubilación anticipada, la reducción de la Ayuda Oficial al Desarrollo y la inversión pública estatal, a la postre, acabarán en el sistema financiero.

Es erróneo anteponer la lucha contra el déficit al crecimiento económico y los países europeos deberían adaptar el Plan de Estabilidad y Crecimiento, de común acuerdo, para ajustarse a las situaciones de crisis.

Existen otras alternativas al recorte del gasto público, como actuar por la vía de los ingresos, conforme a criterios de equidad y progresividad.

**Es erróneo
anteponer la lucha
contra el déficit al
crecimiento
económico**

En este sentido, serían opciones más acertadas la recuperación del Impuesto de Patrimonio, la reactivación del Impuesto de Sucesiones, incremento de la tributación fiscal a los beneficios de las Sicav, reestructuración de las tablas impositivas del IRPF para gravar en mayor medida a las rentas más altas, el aumento del IVA a los bienes de lujo, una persecución reforzada del fraude fiscal y liderar la lucha contra la impunidad de los paraísos fiscales, entre otras medidas.

El Gobierno debe poner sobre la mesa medidas que repartan el costo del proceso entre toda la sociedad y cargar la mayor parte del mismo en las capas sociales cuyos recursos sean mayores, frente a las propuestas que son injustas, contraproducentes y claramente ineficaces. Injustas porque recaen sobre las rentas de los trabajadores, los pensionistas y las personas dependientes; contraproducentes porque no solucionarán los problemas que tenemos, al contrario, se ralentizará el crecimiento económico (el Gobierno ya admite que creceremos medio punto menos de lo estimado) y se agravará el paro; e ineficaces porque estos recortes no van a satisfacer a los mercados, que no cesarán en su petición de nuevos recortes.

La reducción de las retribuciones a los empleados públicos, por la vía del decreto ley, supone una flagrante vulneración de los compromisos alcanzados en el Acuerdo de la Función Pública, de septiembre de 2009, firmado en un momento en el que ya se conocía la grave situación de crisis económica que atravesaba nuestro país. Esta agresión, sin precedentes, justifica la convocatoria del paro general de empleados públicos para el próximo 8 de junio. Tampoco nunca, en la Democracia española, se ha producido una congelación de las pensiones contributivas. Al plantear esta medida, que afectará a más de 6 millones de pensionistas, unida a la eliminación del régimen transitorio para la jubilación parcial, el Gobierno burla el consenso político- alcanzado hace 15 años gracias al Pacto de Toledo- y el consenso social, a través del diálogo social.

Por otro lado, eliminar la retroactividad del pago de prestaciones por dependencia, es incumplir el acuerdo adoptado en enero por el Consejo Territorial, supone una merma de derechos para las personas dependientes y alivia económicamente a las Comunidades Autónomas que menos han apostado por esta ley. Asimismo, el Gobierno ha roto su compromiso con los interlocutores sociales de desarrollar a través del diálogo social todas aquellas materias contenidas en la norma.

**Las medidas del gobierno son injustas,
contraproducentes y claramente ineficaces**

Es también perjudicial para el crecimiento y el empleo la reducción de 6.045 millones de euros, entre 2010 y 2011, en la inversión pública estatal, puesto que ante una crisis de demanda caracterizada por la fuerte caída de la inversión empresarial, qué incentivos tiene el sector privado para sustituir al público en las inversiones productivas.

Las soluciones a la crisis de la economía y el empleo no deben tener como objetivo único y prioritario la reducción del déficit y el cumplimiento del Plan de Estabilidad y Crecimiento, sino la recuperación del crecimiento económico. Y además, no deben llevarse a cabo a través de actuaciones aisladas y ajustes sociales por parte de cada Estado, actuaciones que están erosionando el proyecto europeo, especialmente la Europa social.

En este sentido, la obsesión por combatir el déficit, en defensa de la moneda común, no está sirviendo para frenar la estrategia especulativa de los mercados y ese esfuerzo está perjudicando, además, a muchos Estados miembros, como España.

Por eso, UGT planteará una acción sindical, a nivel europeo, para defender una estrategia común contra los duros ajustes que se están planteando en varios países, entre ellos el nuestro.

En la Comunidad de Madrid ya sufrimos una especial agresión contra los servicios públicos y sus trabajadores

Bailar con la más fea

Motivos suficientes hay para que FETE-UGT Madrid participe de la convocatoria de las movilizaciones, pues resulta inaceptable que el coste de la crisis se plantee de una forma tan desequilibrada.

Es obvio que las movilizaciones convocadas no tienen un carácter laboral únicamente, pues estamos planteando una revisión del modelo financiero y, aunque es comprensible la adopción de medidas y ajustes, jamás toleraremos que la clase trabajadora sea la única responsable de pagar la factura de los desmanes que han enriquecido a otros. No olvidemos que se están cediendo ingentes recursos económicos al sistema financiero-verdadero responsable del problema -cuyo efecto es precisamente el incremento del déficit público.

En la Comunidad de Madrid ya venimos sufriendo una especial agresión contra los servicios públicos y sus trabajadores. No en vano ya han sido congelados los complementos específicos dependientes de la Comunidad desde hace dos años y se ha producido el retraso en el cobro completo de las pagas extraordinarias. De hecho ya hemos visto al Consejero de Economía apoyar la medida de reducción del sueldo de los funcionarios y al Gobierno regional incumplir sentencias del Tribunal Supremo favorables a las tesis sindicales sobre las retribuciones derivadas del Acuerdo Social. La Comunidad de Madrid ya ha conseguido, por sí sola, que sus profesionales de la Enseñanza estén en el furgón de cola de las retribuciones de todo el Estado.

Mucho nos tememos que si en la Comunidad de Madrid se aplica un calco del recorte planteado a funcionarios y laborales del Estado, este hecho agrave todavía más la situación de estos profesionales, continuamente agredidos por el gobierno regional y agraviados con respecto a los profesionales de otras comunidades autónomas. Atacados continuamente no sólo en términos salariales sino agredidos en su dignidad con acusaciones de absentismo y falta de productividad.

Agraviados no sólo por ocupar los últimos puestos en el ranking de salarios del Estado sino por negárseles de manera permanente su derecho a la negociación.

Es necesario, por todo ello, plantear un proceso equilibrado de lucha contra la crisis que, además, dignifique a los trabajadores públicos, cuyas profesiones inciden directamente en el bienestar de la sociedad y en el apoyo a los más desfavorecidos

Es necesario plantear un proceso equilibrado de lucha contra la crisis que, además, dignifique a los trabajadores públicos

Los trabajadores y Centros Educativos

“Calidad” es un término de connotaciones tan positivas que es usado tanto con el objeto de hacer las cosas mejor, como de disfrazar una reestructuración o acometer cambios en las organizaciones.

Primitivo Rodríguez

Profesor, Ingeniero, ex Consultor de Calidad

Las más de las veces hay un poco de todo. La Calidad sirve para detectar los errores y actuaciones que se pueden mejorar y hacerlo, y la dificultad está en aquellos que piensan que su trabajo es inmejorable o que no desean que se evidencien los errores.

Cualquier organización o empresa ha de modificar su modo de funcionar y de organizarse para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, de los clientes, de la técnica o de la sociedad.

Quien lleve mucho tiempo sin planteárselo y actualizarse, con casi toda seguridad es obsoleto. Ahora bien, existiendo muchas posibilidades de cambio, no todas están orientadas hacia la mejora y la eficiencia a medio y largo plazo.

La formación, actualización y motivación de los trabajadores son prioritarias para cualquier Sistema de Calidad



Todos los sistemas de calidad tienden a la “mejora continua” y cada revisión o auditoría incide, no tanto en la “perfección”, sino en la “mejora”, con lo que el trabajo de la calidad no acabará nunca ya que la “mala calidad” resulta un despilfarro.

No es lo mismo reducir costes para producir más barato que formar y motivar al personal para que sean mejores y destacar de la competencia. No es lo mismo competir en salarios con Asia o África que en calidad con Europa o Norteamérica. Depende de los objetivos a corto o a largo plazo.

La optimización de recursos en la educación es el equilibrio a conseguir, ya que puede ser positivo el uso de las instalaciones fuera del horario lectivo, pero será negativo aumentar el número de alumnos por aula o reducir las clases o profesores de apoyo. Los verdaderos efectos de la educación se verán tiempo después de que los alumnos hayan abandonado las aulas, aunque respecto de los resultados inmediatos nos demos por satisfechos con la superación de los cursos mediante pruebas de conocimientos.

la CALIDAD en los

S



Centros Educativos:

Cada día más centros educativos reconocen que se pueden hacer las cosas mejor y que merece la pena destacar por “prestaciones” y “proyectos” para satisfacer a sus “clientes” (padres, alumnos y sociedad) incluso más allá de sus expectativas.

Para ello existen varias herramientas, algunas habituales como las reuniones de claustro donde se analizan las incidencias y se proponen y ponen en marcha soluciones y otras más sofisticadas y profesionales que pretenden, no sólo mejorar la calidad sino, además que quede constancia de ello para que sea reconocido externamente como son la Normas ISO 9001:2008, Sistema de Gestión

de la Calidad o EFQM, (Modelo Europeo para la Gestión de la Calidad) y un paso más allá como la norma ISO 14.000:2004, (Sistema de Gestión Medioambiental) o el Reglamento EMAS 1221/2009 (Reglamento Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales) que son la continuación natural de cualquier sistema de Calidad.

La diferencia inicial entre el tradicional trabajo de claustro y la implantación de una norma es la tarea y esfuerzo añadido que conlleva para TODOS los trabajadores del centro. Con el fin de asumir esta sobrecarga, todos los sistemas recomiendan un periodo de mentalización que permita convencer, a las direcciones en primer lugar y después al resto de los trabajadores de las bondades y beneficios para todos, de la implantación del sistema de gestión de Calidad.

En la primera fase, es muy importante cuidar la comunicación a los trabajadores. En ocasiones se lleva a cabo mediante reuniones de información y propaganda sin llegar a explicar “las bondades” del programa, o directamente se comunica o impone.

Unas veces por falta de convencimiento de la dirección, otras debido a un sistema de dirección autoritario, a veces por inexperiencia del consultor, otras por razones de tiempo o de costes o por no tener en cuenta el humano rechazo hacia los cambios. Cualquiera de estas circunstancias hace que el proceso se inicie con vicios difíciles de subsanar.

Recursos Humanos

Otro aspecto importante en la implantación de sistemas de Calidad es la inversión en recursos humanos. Para mejorar es necesario invertir. Esta premisa, que es fácilmente comprensible y cuantificable para adaptar los centros a las normativas de seguridad o la implantación de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), se tiende a olvidar cuando hablamos de Recursos Humanos.

En general, el personal de los centros educativos, tanto docentes como de administración o servicios, suele estar implicado en su trabajo, por compromiso con los alumnos su motivación para mejorar es favorable.

Por eso resulta insuficiente un simple cursillo de formación sobre Calidad previo al trabajo de definir “indicadores”, redactar manuales o procedimientos, definir procesos o adaptar la singularidad del centro o su proyecto educativo a la calidad. Es necesario organizar con transparencia y dejar espacio y tiempo para una formación continuada.

En este proceso de mejora, el papel de las personas es el valor fundamental, siendo los trabajadores el principal activo de cualquier centro educativo y lo que marca la diferencia sustancial más allá de las instalaciones.



Su formación, adaptación y motivación son prioritarias para cualquier Sistema de Calidad, como queda explícitamente reflejado en el texto de la norma ISO-9001 o en el organigrama de la EFQM. De ahí que haya que destacar la nunca suficiente formación de los equipos directivos y cuadros medios en liderazgo, motivación, trabajo en equipo, proyectos a largo plazo, responsabilidad social (RSC), sostenibilidad, eficiencia, etc.

** ver cuadro y gráfico página 9.*

La Calidad representa un esfuerzo inicial para todos los trabajadores de la empresa, pero crea a cambio unos procedimientos y protocolos que simplificarán las decisiones y los trabajos repetitivos en el futuro.

En pocas empresas se da una concentración tan alta de trabajadores titulados (con oposición o sin ella) como en los Centros Educativos. Y contando con recursos materiales adecuados - si se lograra mediante formación, información y transparencia la motivación y especialización suficiente de los "recursos humanos", los resultados del trabajo en equipo estarían camino de la excelencia.

Los trabajadores son el principal activo de cualquier centro educativo y lo que marca la diferencia sustancial más allá de las instalaciones

Representantes de los Trabajadores.

Un indicador para estimar la calidad en los centros educativos es la existencia de "Representantes de los Trabajadores" o "Comités de Empresa" (obligación legal para las empresas y derecho de los trabajadores) ya que:

- Velan por la legalidad de las condiciones laborales.
- Cumplen una función de comunicación entre trabajadores y direcciones.
- Velan por las condiciones ambientales del trabajo.
- Un representante de los trabajadores ha de ser Delegado de Seguridad.
- Su labor de "mejorar las condiciones de trabajo o evitar el deterioro de las existentes" coincide con los objetivos de la calidad de la empresa.

La falta de representantes laborales operativos puede interpretarse como ausencia de derechos o falta de transparencia. En el entorno educativo sería un mal ejemplo para la educación de los alumnos que sus personas de referencia funcionen en un ambiente impositivo, de coacción o simplemente de falta de participación. Por ello es importante que las direcciones cuenten con los Representantes de los Trabajadores como una herramienta más de la organización de la empresa, incómoda a veces y muy útil otras, para desactivar malentendidos o conflictos latentes. De igual forma es necesario que los trabajadores se impliquen en su propia representación colectiva y aprovechen las posibilidades de información y formación ofrecidas por sus sindicatos.

Cualquier sistema o norma de Calidad implica que se cumplen TODAS las leyes que afecten a la organización o empresa, tanto estatales, autonómicas y municipales como mercantiles-empresariales, laborales y medioambientales. Con esas premisas, cualquier auditoría debería contemplar como "falta grave" la ausencia de representantes de los trabajadores debidamente formados y con tiempo y recursos para desarrollar su labor y extenderla al "Sistema de la Calidad".

La calidad nunca es un accidente; siempre es el resultado de un esfuerzo de la inteligencia

John Ruskin. Crítico y escritor británico (1819-1900)

ISO 9001:2008. Sistema de gestión de calidad. (Enfoque basado en procesos) Extracto:

5.5.3 Comunicación interna

La alta dirección debe asegurarse de que se establecen los procesos de comunicación apropiados dentro de la organización y de que la comunicación se efectúa considerando la eficacia del sistema de gestión de la calidad.

6.2.1 Recursos humanos.

El personal que realice trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

NOTA La conformidad con los requisitos del producto puede verse afectada directa o indirectamente por el personal que desempeña cualquier tarea dentro del sistema de gestión de la calidad.

6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia

La organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto,
- b) cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria,
- c) evaluar la eficacia de las acciones tomadas,
- d) asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.

6.4 Ambiente de trabajo

La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del producto.

NOTA El término "ambiente de trabajo" está relacionado con aquellas condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo, incluyendo factores físicos, ambientales y de otro tipo (tales como el ruido, la temperatura, la humedad, la iluminación o las condiciones climáticas).

8.5.1 Mejora continua

La organización debe mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad mediante el uso de la política de la calidad, los objetivos de la calidad, los resultados de las auditorías, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y la revisión por la dirección.

EFQM (European Foundation for Quality Management) de Excelencia:

Se buscan resultados en: — Los Clientes — **El Personal** — La Sociedad



PAS: Jubilación de

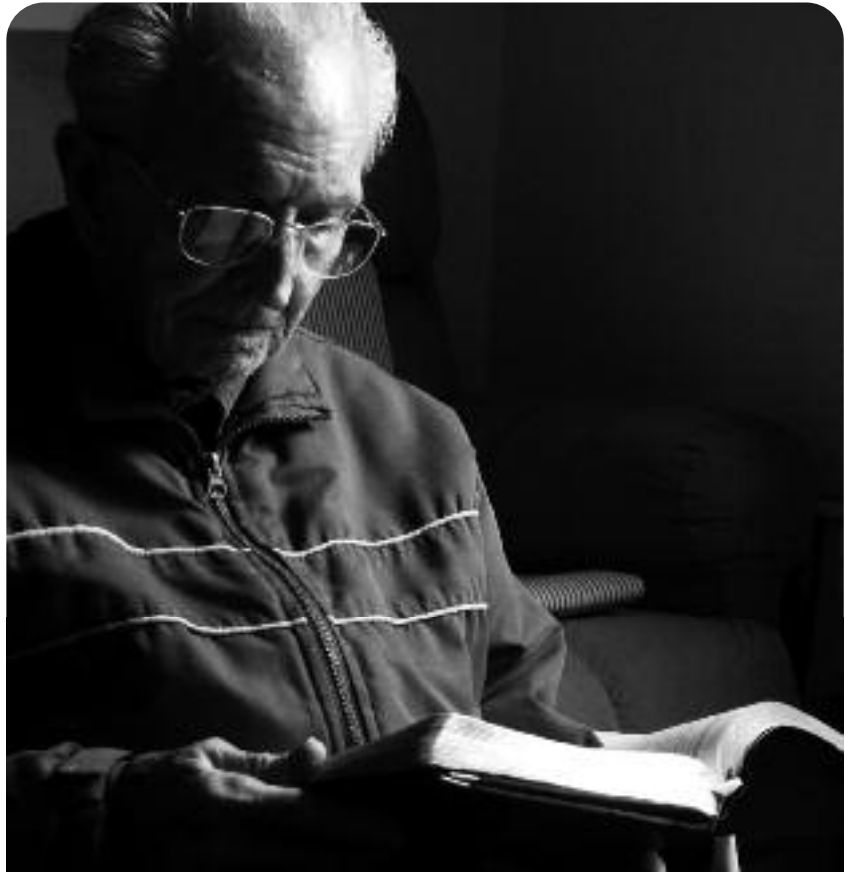
Existe hoy en día un debate político sobre la conveniencia de modificar el actual marco regulador de la jubilación y hemos podido escuchar propuestas tales como posponer la edad de jubilación obligatoria, aumentar el número de años que sirven de base para calcular el importe de la pensión, etc.

Luis Miguel Escolar

Nuestro Sindicato ha manifestado claramente su oposición a este tipo de medidas que implicarían una merma de nuestros derechos y ha planteado una batería de propuestas diferentes de cara a mantener la viabilidad del sistema.

Actualmente ya existen formas voluntarias por las que un trabajador/a puede solicitar seguir trabajando al menos hasta los 70 años. Esta voluntariedad, entre otras cosas, permite que en determinadas situaciones personales se pueda completar los años de cotización necesarios para percibir el 100% de la pensión. No nos engañemos, son intereses muy poderosos los que van a seguir insistiendo en aplicar unas reformas en las que los más perjudicados vamos a ser de nuevo los trabajadores y trabajadoras.

La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social



Y tendremos que ser nosotros los que defendamos nuestros derechos, con nuestra voz, con nuestras movilizaciones y con nuestros votos.

En este artículo recogemos lo que nuestro Convenio Colectivo regula respecto a la jubilación del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

Os recordamos que la Ley 40/2007, en vigor desde enero del 2008, modifica diferentes artículos de la Ley General de la Seguridad Social, entre ellos el artículo 166 referido a la jubilación parcial. En los aspectos regulados por dicha ley tenemos que adaptar lo estipulado en el Convenio Colectivo a la nueva regulación que establece.

En el BOE de 24/5/2010 se publica el Real Decreto-Ley 8/2010 cuya Disposición Transitoria Segunda hace también referencia a la jubilación parcial y elimina la transitoriedad que la citada Ley 40/2007 establecía, con lo que a partir del 1 de junio de 2010 las condiciones generales para tener derecho a esta modalidad de jubilación serán:

- Edad: 61 años
- Tiempo mínimo de cotización: 30 años
- Porcentaje máximo de reducción de jornada: 75%
- Antigüedad en la empresa y tiempo mínimo a jornada completa: 6 años.

el personal laboral



La jubilación a los 64 años de edad deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio

Jubilación del Personal Laboral incluido en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid

Nuestro Convenio Colectivo vigente contempla diferentes tipos de jubilación:

- Jubilación forzosa por edad.
- Jubilación anticipada.

CAPÍTULO 11 - ACCIÓN SOCIAL

ARTICULO 50. FOMENTO DE EMPLEO - JUBILACIÓN

A) JUBILACIÓN FORZOSA

1.- Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Comunidad a cubrir, por los métodos establecidos en este Acuerdo, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

2.- La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3.- La Comunidad de Madrid, vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, cuando ésta proceda.

4.- La vigencia de la regulación de la jubilación forzosa anteriormente expuesta queda condicionada a la publicación de la correspondiente norma legal que habilite a la negociación colectiva para el establecimiento de edades obligatorias de jubilación.

B) JUBILACIÓN ANTICIPADA

1.- Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente y de forma total desee dar por finalizada su actividad profesional.

2.- La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los 65 años, determinándose conforme se indica en el apartado siguiente:

a) Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

- 60 años.....8.415 €
- 61 años7.212 €
- 62 años6.010 €
- 63 años4.808 €
- 64 años3.606 €

b) La Comunidad de Madrid, abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador cumpla los 65 años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en cada momento.

3.- Serán aplicables a todos los supuestos de jubilación las siguientes reglas:

a) Procedimiento: La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas más arriba. Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

La jubilación a los 64 años de edad deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio, por el que se establecen normas sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones. La provisión de la vacante que deje el jubilado a dicha edad se llevará a cabo directamente en turno libre.

En el BOE de 24/5/2010 se publica el Real Decreto-Ley 8/2010 cuya Disposición Transitoria Segunda elimina la transitoriedad que la citada Ley 40/2007 establecía



b) No procederán los incentivos por jubilación en los siguientes supuestos:

1.- Cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador o sea solicitada por personal declarado compatible.

2.- Cuando la pensión o suma de pensiones de jubilación concedidas por el Sistema de Seguridad Social u otras entidades que se nutran de fondos de carácter público exceda globalmente de las retribuciones acreditadas por la Comunidad de Madrid en el último año o proporción si el tiempo prestado fuere menor.

En los supuestos de jubilación total precedida de una situación de jubilación parcial, y referido sólo a la percepción del premio regulado en el anterior apartado 2.a), la comparación entre la pensión o suma de pensiones con las retribuciones percibidas por el trabajador parcialmente jubilado se efectuará en el mismo porcentaje que el existente entre la jornada realizada a tiempo parcial por el trabajador parcialmente jubilado y la jornada completa.

3.- Cuando el cómputo de ingresos de la unidad familiar dividido por el número de miembros supere el límite máximo de pensión fijado por el Sistema de la Seguridad Social.

4.- En los casos de jubilación parcial.

c) La Comunidad de Madrid podrá revisar las jubilaciones concedidas cuando se constate, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que el trabajador jubilado continúa ejerciendo actividades profesionales retribuidas tanto por cuenta propia como ajena, o bien que el acceso a la jubilación se produce incumpliendo lo dispuesto en los apartados anteriores.

En todos los supuestos y si se acreditase el incumplimiento de las normas anteriores, el trabajador deberá devolver las cantidades indebidamente percibidas sin que proceda revocar la declaración de jubilación anticipada, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

4.- Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a las Unidades de Personal correspondientes, a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.



5.- Las vacantes producidas por jubilación anticipada no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose la Comunidad de Madrid a cubrir, por el procedimiento establecido en el Capítulo V, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

6.- A nivel de Centro o Servicio, las Direcciones respectivas junto a la representación legal de los trabajadores, valorarán con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría, así como la campaña de jubilaciones a llevar adelante en su nivel correspondiente.

Para tomar la decisión sobre la cobertura a efectuar, se tendrá en cuenta la valoración conjunta.

7.- Ambas partes convienen efectuar un estudio del resultado que en la Comunidad de Madrid, produce esta medida de fomento de empleo, procediendo a su revisión, si del gasto que se origina con la misma no se derivase una mayor productividad y efectividad en la gestión.

<http://feteugtmadrid.wordpress.com/>

Boletín de Empleo

FETE UGT MADRID



La función negociadora

En el número anterior de nuestra revista, FETE-UGT reclamaba la negociación de un nuevo Acuerdo Sectorial del personal funcionario docente no universitario con la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

José Pérez Peraile

El Acuerdo Sectorial, firmado el 20 de octubre de 2006, cumplió su vigencia el 31 de diciembre de 2009 y está prorrogado automáticamente, al no haberse negociado uno nuevo.

Los aspectos que quedaron pendientes del acuerdo señalado son los siguientes:

- La adopción de medidas tendentes a hacer efectivo el artículo 105, apartado e, de la LOE relativo a la reducción horaria de los profesores mayores de 55 años.
- La mejora de la función tutorial, especialmente en Secundaria.
- Nuevas modalidades de licencias.
- Negociación de las condiciones del profesorado itinerante.

La negociación del nuevo acuerdo debería haberse realizado, con anterioridad a su cumplimiento, en el ámbito de la Mesa Sectorial. Sólo el sindicato ANPE ha firmado algunos acuerdos insuficientes sobre los aspectos señalados anteriormente, deja fuera las mejoras sobre la función tutorial y la revisión de todo el Acuerdo Sectorial.

La Consejería de Educación no permite que la Mesa Sectorial cumpla su papel negociador



El Estatuto Básico del Empleado Público da legitimidad a las Mesas de Negociación en su artículo 34, estableciendo lo siguiente:

- A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.
- Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.
- Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.
- La competencia de las Mesas Sectoriales, se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

a de la Mesa Sectorial



- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

- El proceso de negociación se abrirá en cada mesa, en la fecha que de común acuerdo establezcan la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. **A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.**

La ausencia de negociación provoca que los docentes de la Comunidad de Madrid estemos a la cola en retribuciones y condiciones laborales

La Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid no da respuesta a la petición de los sindicatos de negociar el nuevo acuerdo, no tiene intención de hacerlo, y es posible que si negocia lo haga a la baja. Tenemos constancia de ello en los recortes de plantillas de comienzo de curso, en la supresión de los Centros de Profesores, en el intento de dismantelar la Red de Orientación y en las nuevas condiciones de formación del profesorado. Por otra parte, incumple la ley al negociar con los representantes de las asociaciones de directores la subida unilateral de los complementos de los Equipos Directivos, y los Reglamentos Orgánicos de Centros en todo aquello que suponga cambios en las condiciones laborales de los trabajadores. Otras veces se ha visto obligada a reconocer algunas mejoras, tarde, mal y nunca, y por imperativo legal como el pago de trienios a interinos o la acumulación de horas de lactancia en jornadas completas.

Como muestra de la situación se incluyen a continuación las fechas, con sus correspondientes órdenes del día, de las convocatorias de las reuniones de la Mesa Sectorial de este curso:

Fecha	Orden del día
11 de septiembre	Protocolo de actuación en relación con la gripe A.
22 de octubre	Sin orden del día.
27 de octubre	Sin orden del día.
6 de noviembre	Sin orden del día.
15 de enero	Mejoras retributivas de los equipos directivos.
21 de enero	Mejoras retributivas de los equipos directivos.
28 de enero	Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior. Plazas por especialidades de las oposiciones de secundaria 2010.
4 de febrero	Plazas por especialidades de las oposiciones de secundaria 2010. Análisis del borrador del concurso de plazas bilingües. Ruegos y preguntas.
10 de febrero	Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior. Concurso de tras lados de plazas bilingües. Borrador de la convocatoria de oposiciones de secundaria. Ruegos y preguntas.
17 de febrero	Lectura y aprobación del acta anterior. Proyecto de Institutos de Innovación Tecnológica. Gestión centralizada de nombramientos de interinos. Ruegos y preguntas.
4 de marzo	Lectura del acta. Convocatoria oposiciones Secundaria. Oferta de Empleo Público de 2010.
17 de marzo	Lectura del acta. Ayudas a formación, transporte, cuidado de hijos y préstamos.
14 de abril	Lectura del acta. Convocatoria de plazas de asesores de formación. Cierre de la Oferta de Empleo Público. Ruegos y preguntas.

El análisis de las convocatorias pone de manifiesto que, al comienzo del curso y después de varias peticiones de los sindicatos, se convocó la Mesa sin orden del día previsto.

A lo largo del curso se han ido tratando los temas que la Consejería ha presentado, cerrados, sin posibilidad de negociación y en la mayoría de los casos sin dar, previamente a los sindicatos, la documentación para su estudio.

La Consejería de Educación no permite que la Mesa Sectorial cumpla el papel negociador que el Estatuto Básico del Empleado Público le da. Como consecuencia de la ausencia de negociación, los docentes de la Comunidad de Madrid ocupamos uno de los últimos lugares en las retribuciones y condiciones laborales respecto del resto de Comunidades Autónomas; situación que se ve agravada por tener un IPC más alto.

Jornada de delegados sindicales de Enseñanza Privada de FETE-UGT Madrid

El pasado 22 de abril un numeroso grupo de delegados de FETE-UGT de Madrid de enseñanza privada se reunieron a fin de intercambiar ideas e inquietudes ante las próximas elecciones sindicales; propiciar el conocimiento y la interrelación entre los subsectores de enseñanza privada, y analizar la situación laboral en los distintos convenios.



Cristina Sánchez

Fueron convocados por la Secretaría de Enseñanza Privada de FETE-UGT Madrid los delegados y delegadas de todos los sectores. Así, los locales de la Escuela de Hostelería “Primero de Mayo”, situados en Puente de Vallecas, fueron testigo de la llegada de los compañeros desde las 10 horas de la mañana. Y allí los encuentros no se hicieron esperar: desde los delegados que, por su larga trayectoria, consideramos “históricos”, a aquellos que acaban de incorporarse a la acción sindical de su Centro. Unos y otros fueron creando ese ambiente de intercambio, ese ambiente cercano unido por unas mismas preocupaciones y principios.

La jornada fue variada y muy enriquecedora. Hubo tiempo para trazar un rápido panorama del sector en el ámbito Autonómico a cargo del Secretario de Enseñanza Privada de FETE-UGT Madrid, Raúl Barrera Martín, quien habló de los objetivos tendentes a equiparar la enseñanza privada con la pública en las mejoras sociales y laborales de los trabajadores en los que la UGT está comprometida.

Intervino también Jesús Gualix, Secretario de Enseñanza Privada de FETE-UGT, que explicó los pasos que se van dando en las diversas negociaciones. Luchy Ruano, Secretaria de Formación Sindical dio pautas para entender y profundizar en la estructura del Sindicato. El Secretario General de FETE-UGT Madrid, José Vicente Mata Montejo intervino para señalar el significado de la pertenencia a una organización sindical como UGT, con una dilatada tradición en la defensa de quienes hacen posible una enseñanza de calidad y la defensa de quienes en ella trabajan.

No podemos dejar de mencionar la conferencia del filósofo e ideólogo de UGT, Luis Gómez Llorente que, con el título “Sindicalismo y Educación, tres episodios en la Historia de la FETE”, recordó las bases del devenir histórico de nuestra historia sindical.

Cerró el acto el Secretario General de UGT Madrid, José Ricardo Martínez, quien expuso que, ante la situación actual de crisis en la que se encuentra sumida la economía, se deben plantear fórmulas para que los trabajadores sientan, conozcan y se comprometan con los planteamientos que defienden los delegados de este sindicato de clase, que tradicionalmente siempre se ha enfrentado a la injusticia.

El encuentro ha tenido un resultado muy positivo, pues ha permitido que todos nuestros compañeros y compañeras, que son la voz de los trabajadores, hayan podido sentir el respaldo de toda nuestra estructura, el apoyo y comprensión de los que están compartiendo las mismas realidades, así como un punto de encuentro donde sentir que la UGT no son sólo unas siglas, sino una verdadera unión de trabajadores.

Resultados en procesos 2009/2010

Desde el mes de octubre de 2009 son veintitrés los procesos electorales en los que FETE-UGT ha obtenido representantes sindicales.

Un total de cuarenta y nueve delegados en los distintos convenios del sector de la privada, pero muchos más los trabajadores y trabajadoras que habéis ido en nuestras listas.



Aprovechamos las páginas de nuestra revista para felicitar a los nuevos delegados, así como a los que os habéis presentado bajo las siglas de UGT. Os agradecemos el esfuerzo realizado y os animamos a seguir trabajando en la defensa de los derechos de vuestros compañeros. Os recordamos también que seguimos a vuestra disposición en FETE-UGT.

¡Ánimo y buena suerte!



CONVENIO	CENTRO
ACADE	SOC. COOP. ARTUR
	COLEGIO ARCÁNGE
	COLEGIO SUIZO DE
CONCERTADA	COLEGIO ARCÁNGE
	COLEGIO LA MILA
	COOP. ENSEÑ. JOSÉ
	FUND. HOGAR DEL
	CES Y FP 1º DE MA
	AGRUP. ESCOLAR E
DISCAPACIDAD	AFANIAS "LA ENCI
	CENTRO EL HAYED
	FUNDACIÓN ANDE
	C.E.E. LOS ÁLAMOS
	INTEGRA- CTRO. ES
	FUNDACIÓN GARC
INFANTIL	C.E.E. DE JARDINER
	KALIDOSCOPIO, S.I
MÚSICA	MONSANUVARA
	ASOCIACIÓN DE AD
PROPIO	ASOC. COL. HUÉR
	ASOC. COL. HUÉR
UNIVERSIDAD	FUND. UNIV. FRAY
	FUND. UNIV. POLIT

Comités electorales curso

 	Fecha Votación	Delegados UGT	Renovados
O SORIA	29/04/2010	1	1
EL RAFAEL	04/05/2010	1	
MADRID	23/02/2010	5	5
EL	21/04/2010	3	
GROSA	14/04/2010	1	1
RAMÓN OTERO/ÁRTICA	12/05/2010	4	
EMPLEADO (FUHEM)	22/04/2010	7	6
YO	22/12/2009	3	3
EUROPA	27/11/2009	1	1
NA"	09/04/2010	1	1
O, RESIDENCIA AREVA, S.L.	16/04/2010	1	
	11/03/2010	3	
	05/03/2010	2	
SPECIAL DE EMPLEO	03/12/2009	1	
ÍA GIL	16/12/200	6	
RÍA APASCOVI, S.L.	05/11/2009	1	1
	25/03/2010	1	1
	22/10/2009	1	
MIGOS DE LA MÚSICA DAGANZO	07/05/2010	1	
ANOS FERROVIARIOS (NIVEL CORPORATIVO)	12/03/2010	1	
ANOS FERROVIARIOS (ANTONIO GISTAU)	01/03/2010	1	1
FCO. JIMÉNEZ CISNEROS	15/02/2010	1	
ÉCNICA MADRID	19/10/2009	2	2
		49	

¿Qué entendemos por EBTS universitarias?

Secretaría de Universidad

Los **spin-off** son empresas que se crean en el seno de otra empresa o entidad ya existente y, normalmente, como iniciativa de algún empleado de la misma. La gran mayoría de las spin-off nacen de las universidades o los centros de investigación públicos. Tienen el ánimo de explotar el conocimiento adquirido y los resultados de investigación obtenidos en la Universidad, y que son transferidos por la Universidad a las nuevas empresas o entidades de las que surgen haciendo la función de matriz o incubadora.

Los spin-off tienen su propia estructura jurídica, con independencia de la empresa o entidad matriz. Por lo tanto, son **empresas de nueva creación**.

Los spin-off que surgen de las universidades ayudan a transferir el conocimiento y la investigación científica al mundo empresarial, buscando su aplicación directa en los procesos productivos, incluso su comercialización.

Además, mejora la comunicación entre las universidades, el mercado y la sociedad. Normalmente estas empresas están fundadas por profesores, alumnos o miembros del personal administrativo y de servicios. Tienen apoyo institucional, pero persiguen intereses privados.

La creación de spin-offs está ligada al desarrollo de las actividades de transferencia tecnológica en España

Para favorecer el surgimiento de estas iniciativas, es necesario favorecer un clima favorable al **desarrollo de iniciativas empresariales**, y que esté ligado a la idea de **transferencia tecnológica**. Se trata de cambiar la función y el papel que debería tener la universidad, ampliando sus competencias y sus posibilidades. Sólo así se conseguirá que los investigadores conviertan sus investigaciones en estructuras empresariales.

El desarrollo del fenómeno de la creación de spin-offs está ligado al desarrollo de las actividades de transferencia tecnológica en España, el cual comienza a gestarse en la década de los 80 con la promulgación de la Ley de Reforma Universitaria-LRU- en 1983 y de la Ley 13/86 de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica- "Ley de la Ciencia".

Beneficios de la creación de spin-off en las Universidades Fomentan la relación entre la Universidad y la sociedad general	
Para el Personal Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar que los resultados de la investigación se aplican en el mundo empresarial. • Alternativa laboral estable y de calidad. • Nueva fuente de ingresos personales.
Para el Grupo de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Generar financiación. • Estrechan lazos con el mundo empresarial, fomentando la colaboración. • Ofrecen una salida laboral para profesionales con formación en la universidad. • Optimizan sus procesos de transferencia de tecnología.
Para la Universidad y centros de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecen la creación de riqueza y empleo en el sector empresarial. • Establecen una red de Empresas de Base Tecnológica y centros científico-tecnológicos estratégicos para la institución. • Generan recursos para la financiación de la actividad investigadora.
Para la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyen a la creación de empleo y riqueza y a la transferencia de conocimientos.

empresas SPIN-OFF,



El spin-off mejora la comunicación entre las universidades, el mercado y la sociedad

es y centros de investigación.
erando beneficios mutuos:

ón tienen aplicación en la sociedad.

Facilitando nuevos contratos y acuerdos de
es de los grupos que finalicen su ciclo de
cnología.

su área de influencia.
lógica que permiten la dinamización de áreas
itución.
tividad investigadora.

y a la mejora de la calidad de vida mediante

En el año 2007, la **Ley 4/2007**, que modifica la LOU, constituye un nuevo marco de referencia para la creación de empresas spin-offs. En la publicación titulada "La creación de empresas de base tecnológica en el ámbito universitario a partir de la reforma de la LOU" MEC (2008), señala:

1.- **Sobre la participación del personal universitario** en las Empresas de Base Tecnológica (EBT)

- a) Se concede **excedencia** temporal exclusiva por un máximo de **5 años**, computando antigüedad y reserva del puesto del profesor.
- b) Permite compatibilizar su actividad académica con la empresarial, participando como **administrador o como miembro de órganos rectores** o consejos de administración, lo cual estaba prohibido por la Ley de Incompatibilidades -Ley 53/1984-
- c) Se **elimina la prohibición de participar en más del 10%** del accionariado de la Ley de Incompatibilidades-artículo 12.1b-
- d) Al eliminar la prohibición de participación en órganos de administración de la EBT y participación en el accionariado, **no hay incompatibilidad para contratar con la Administración Pública.**
- e) **Cambio en la dedicación** pasando de tiempo completo **a tiempo parcial**, permitiendo solicitar la compatibilidad de su actividad en la Universidad con el trabajo en el spin-off, manteniendo la posibilidad de solicitar la vuelta a la situación inicial.

2.- La motivación del personal para gestionar transferencia del conocimiento, incluyendo las EBT: Se establecen **retribuciones adicionales** para el personal contratado y funcionario para favorecer el desarrollo y **transferencia de conocimiento.**

Hay que aclarar que las **EBT deben cumplir los siguientes requisitos:**

- a) Ser **creadas** o desarrolladas a partir de patentes o de resultados **generados por proyectos de investigación** financiados total o parcialmente con **fondos públicos y realizados en las universidades.**

- b) Deben ser **promovidas por las universidades** y participadas por éstas o alguno de los entes previstos en el art. 84d la Ley (empresas, fundaciones y otras personas jurídicas).
- c) Debe existir un **acuerdo explícito del Consejo de Gobierno de la Universidad, previo informe del Consejo Social, que permita la creación de dicha empresa.**
- d) En el mencionado acuerdo se debe **confirmar la naturaleza de base tecnológica de la empresa y las contraprestaciones adecuadas para la Universidad** (Disposición adicional vigésimo cuarta).



En consecuencia, esta norma es aplicable solamente a aquellos funcionarios de los cuerpos docentes y profesores e investigadores contratados con vinculación permanente, que hayan participado en la generación de los resultados de investigación base de la nueva empresa.

Por último sólo queda hablar de la **financiación**, que puede ser tanto pública como privada.

La financiación puede ser tanto pública como privada

Las distintas líneas de financiación en la Comunidad de Madrid se pueden encontrar en <http://www.avalmadrid.es> y los programas e iniciativas de apoyo a la creación de spin-off se pueden conocer en:

- Programa Torres Quevedo que facilita la contratación de doctores, investigadores y tecnólogos a través de ayudas y subvenciones, financiado por el Fondo Social Europeo.
- Iniciativa Neotec, del Centro de Desarrollo Tecnológico Industrial del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- Vivero Virtual de Empresas de la Comunidad de Madrid (VVE-CAM) dentro del Plan Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica (PRICIT), ofrece especialmente a profesores, investigadores, estudiantes y centros de investigación madrileños un servicio de apoyo y asesoramiento para poder llevar a cabo sus proyectos de I+D con éxito.



mano a mano
Por tus derechos



Etapas y factores que han de tenerse en cuenta en la creación de un spin-off

Innovación Tecnológica	<p>Disponer de tecnología asociada a un proceso, producto o servicio que debe tener: un potencial de mercado, gozar de un grado de protección adecuado (patente,...) y estar suficientemente madura.</p>
Equipo humano	<p>Contar con un equipo multidisciplinar de personas, donde se combinen los conocimientos científicos con los de gestión empresarial</p>
<p>Plan de Empresa con contenidos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción de las personas promotoras. • Proceso, producto a llevar a cabo. • Entorno social, económico, jurídico y político. • Mercado potencial, empresas competidoras. • Plan de producción: Descripción, tecnología y recursos necesarios. • Plan de marketing: precios, marca, distribución, publicidad y promoción. • Recursos humanos: Personal, organigrama, manual de funciones y política de contrataciones a medio plazo. • Aspectos jurídicos: Forma jurídica de la empresa, actuaciones para llevar a cabo y normativas específicas. • Plan económico y financiero: Plan de inversiones y financiación, previsiones de ingresos y gastos para 5 años y ratios económicos y financieros. • Plan estratégico: Perspectivas de futuro y plan de contingencias 	<p>Recoge los aspectos relacionados con ella en un horizonte temporal que habitualmente se sitúa entre los 3 y 5 años. Concreta la idea y comprueba la viabilidad de la empresa.</p> <p>Debe ser objetivo, reflejando aspectos fuertes y débiles del proyecto, y tratando de expresar lo mejor posible la idea de sus promotores, con una presentación clara y atractiva.</p>
Transferencia de Tecnología	<p>Acuerdo entre la Universidad, los promotores del grupo de investigación y la nueva empresa. La Universidad como propietaria de la tecnología, cede el uso de ella a cambio de una contraprestación por parte de la empresa creada.</p> <p>Para no gravar la situación financiera hay diversas alternativas para la contraprestación: carencia de retribuciones, poder entrar a formar parte del capital social del spin-off...</p>

I Encuentro de Juventud: Otra educación es posible

Secretaría de Juventud

La Secretaría de Juventud de FETE-UGT organizó el I Encuentro de Juventud: Otra educación es posible, que fue celebrado los días 16, 17 y 18 de marzo en Sevilla. Al encuentro acudieron jóvenes de la Federación de la Enseñanza de toda España y Responsables de Juventud de la UGT.

Uno de los principales objetivos de este encuentro fue dar a conocer y compartir todas aquellas acciones sindicales que desde nuestra organización se llevan a cabo con el propósito de acercar el sindicato a las/os jóvenes.

Durante los días de la jornada se trataron los siguientes temas:

Uso de las Nuevas Tecnologías al servicio de los jóvenes de la UGT y de la acción sindical (blog, red social...)

- Proyectos de Cooperación que impliquen la participación de la juventud.

- Problemática de los universitarios (investigadores, becarios...)
- Debate sobre el Master de Formación del Profesorado de Secundaria.
- Seguimiento de Espacio Europeo de Educación Superior (Plan Bolonia).
- Formación al servicio de los jóvenes.
- Experiencia y buenas prácticas de los distintos territorios.

FETE Madrid expuso su plan de acción sindical como vía para acercar los jóvenes al sindicato: jornadas de puertas abiertas, guías para futuros maestros y maestras, orientación laboral para universitarios docentes...

Es importante destacar que se aportaron ideas para mejorar los servicios que desde el Departamento de Juventud de nuestra Federación estamos poniendo en marcha, entre otros: jornadas de orientación para opositores, blog, redes sociales, formación y política educativa para defender los derechos de los investigadores y becarios de la Universidad, etc.

Si estás interesado/a en recibir información sobre estos u otros temas te invitamos a participar e inscribirte en los siguientes enlaces:

¡Tú opinión es importante!

Blog Juventud FETE-UGT Madrid:

<http://feteugtmadrid.wordpress.com>

Red Social FETEJU:

<http://feteju.ning.com>





PIRULETA

FIESTAS

Ofertas de servicios de Fiestas Piruleta

Servicio	Beneficio afiliados FETE-UGT Madrid
■ ANIMACIONES PARA PARTICULARES	Regalo de 15 bolsas de chucherías por animador
■ ANIMACIONES CENTROS EDUCATIVOS	5% Sobre la tarifa publicada en la web
■ MAGIA PARTICULARES	Regalo 20 bolsas de chucherías por espectáculo
■ MAGIA CENTROS EDUCATIVOS	5% Sobre la tarifa publicada en la web
■ SERVICIO DE CATERING PARTICULARES	Regalo bolsa de chucherías con cada menú.
■ SERVICIO DE CATERING CENTROS EDUCATIVOS	Regalo bolsa de chucherías con cada menú.
■ GYMKHANAS EN FAMILIA, EXCURSIONES, ACAMPADAS	Aplicación precio de Socios
■ SERVICIO DE DECORACIÓN PARTICULARES	Regalo tarta de chucherías
■ CASTILLOS HINCHABLES PARTICULARES Y CENTROS EDUCATIVOS	5% sobre la tarifa publicada en la web

Consulta opciones y tarifas en www.fiestaspiruleta.com
o llamando al 646 027 584



cenoposiciones

C/Castelló, 26, 28001 Madrid

www.cenoposiciones.com

Preparación de oposiciones Enseñanza Secundaria:

Porcentaje de descuentos aplicables a afiliados en cursos presenciales o a distancia:

- 40% de descuento en la matrícula.
- 10% de descuento en todas las cuotas de la preparación presencial a lo largo del curso.
- 12% de descuento en la preparación a distancia.
- 12% de descuento en materiales de estudio.

* En el caso de cursos presenciales, el material de estudio, y en cursos a distancia cualquier opción habrá que sumar los gastos de envío ya que el material se envía al domicilio del estudiante.

Las especialidades que se imparten son las siguientes:

- Admón. de Empresas
- Geografía e Historia
- Biología y Geología
- Inglés
- Dibujo
- Lengua y Literatura
- Economía
- Matemáticas
- Educación Física
- Música
- Filosofía
- Orientación Educativa
- Formación Orientación Laboral
- Tecnología
- Francés
- Física y Química

Voces para la Convivencia e

Dos años de andadura han sido suficientes para situarse entre los tres mejores coros de Secundaria de la Comunidad de Madrid

Ciempozuelos. **Virginia Fernández**

El coro del IES “Francisco Umbral” de Ciempozuelos ha sido seleccionado para participar en la final del VI certamen de coros escolares de la Comunidad de Madrid, que se celebrará próximamente en el Auditorio Nacional de Música. Este hecho significa que el coro dirigido por los profesores Alfonso Elorriaga y Marta Martínez se ha situado en tan sólo dos años entre los tres mejores coros de Secundaria de toda la región.

Como profesores de Música del IES Francisco Umbral, Alfonso E. y Marta M. impulsaron en enero de 2008 el proyecto musical y educativo **“Voces para la convivencia”** con el objetivo de ofrecer un ocio alternativo a los jóvenes a través de la música.

Para que estos fines pudieran llevarse a cabo, constituyeron una asociación de alumnos entre cuyas principales intenciones destaca la de potenciar la convivencia escolar en el centro. Consideran que el coro es un “buen ejemplo de valores educativos tan importantes como la cooperación, el valor del grupo, del trabajo, de la ilusión y de la alegría de compartir con los demás”.

El coro es un buen ejemplo de valores educativos tan importantes como la cooperación y el trabajo



El coro “Voces para la convivencia” está compuesto en su mayor parte por adolescentes y jóvenes. Se trata de un proyecto de carácter social, educativo y musical que tiene el éxito casi asegurado porque cuenta con el apoyo y compromiso de toda la Comunidad Educativa, el equipo directivo, el AMPA y la Asociación de Alumnos del centro.

En estos dos años de andadura, el coro ha participado en los ciclos de conciertos del IES Doménico Scarlatti (Aranjuez), en un encuentro coral juvenil organizado en Baños de Montemayor (Cáceres) por la asociación de directores de coros escolares extremeños, y fue galardonado con una mención de honor en el V certamen de coros escolares de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Entre sus recientes actividades es destacable su participación en el I Encuentro Nacional de coros escolares de Ciempozuelos, organizado por la Concejalía de Cultura de esta localidad madrileña el 10 de marzo de 2010 y en el que presentaron un repertorio amplio y variado de obras de todos los estilos y épocas. El próximo 8 de junio a las 19.30h actuarán en la Sala de Cámara del Auditorio Nacional de Música de Madrid con motivo de la final del VI certamen de Coros Escolares de la Comunidad de Madrid.

en el IES Francisco Umbral



¡Ssssssssss, que empieza el ensayo!

Son las 14.20 del martes 18 de mayo y Candelas, Antonio y Nerea empiezan a llegar a la clase de música del instituto donde se reúnen dos veces por semana para poner a tono sus voces.

Mientras, Alfonso nos cuenta que para los chavales, lo más importante es pasar un buen rato en los ensayos.

Cantar juntos nos ayuda a vivir juntos

La mayor dificultad que encuentra en cada ensayo es la falta de concentración de los alumnos de cara al trabajo de técnica vocal, pero lo suple con actividades motivadoras, donde los alumnos aprenden a cantar divirtiéndose, casi sin darse cuenta. “La mejor de las didácticas es la que se percibe como un juego, aunque en realidad, estén aprendiendo”, nos comenta Alfonso.

Los dos profesores son también un ejemplo del trabajo en equipo para estos adolescentes. Alfonso se ocupa de dirigir y realizar los arreglos vocales y Marta acompaña al piano y se encarga de los ensayos por cuerdas y de los solistas.

No es fácil trabajar con voces jóvenes aún en proceso de cambio y por ello hay que tener muy en cuenta el proceso de muda de la voz, tanto en hombres como en mujeres. Alfonso está investigando justamente esto en su tesis doctoral y ya ha publicado algunos artículos en revistas especializadas y un libro (*El sonido se comparte*, ediciones de la UAM) sobre didáctica del canto escolar en secundaria. “Hay aspectos importantes, algunos fisiológicos y otros psicológicos, que no podemos obviar”, dice Alfonso. “En Estados Unidos la investigación en este terreno está muy avanzada desde hace décadas.

Aquí es más desconocida. Las líneas de investigación más recientes van encaminadas a encontrar nuevos caminos para conseguir que los varones se animen a cantar, así como para adecuar los arreglos musicales a las verdaderas características de la voz adolescente femenina y masculina, que es muy inestable y heterogénea”.

“Nosotros, en el coro, realizamos frecuentes pruebas de voz para ir testando la fase de muda de la voz de los chicos, y hemos conseguido tener a más de 25 hombres adolescentes cantando con nosotros, desterrando de sus cabezas eso de que cantar *es de niñas*, lo cual, evidentemente, no es cierto.

Se trata tan sólo de una excusa para no mostrarse a los demás. A través de mis investigaciones, he descubierto que la voz influye poderosamente en la construcción del autoconcepto relacionado con la identidad de género. Es algo a tener en cuenta”, concluye Alfonso.

Ya han llegado todos, cincuenta y dos jóvenes con edades comprendidas entre doce y dieciocho años, con ganas de cantar y divertirse, pero que han sabido aprender que en una actividad coral es importante la disciplina, el orden, el compromiso personal para que el resultado sea bueno.

El ensayo comienza de pie con algunas vocalizaciones, al comienzo hombres y mujeres por separado, luego se añaden ejercicios corporales y de respiración. Después cantan juntos algo sencillo, para calentar la voz. A continuación se reparten carpetas, se sientan y repasan canciones ya conocidas, alternando con algunos fragmentos nuevos. Terminan de nuevo de pie, cantando de nuevo juntos como despedida.

Los ensayos no son siempre iguales, comentan los profesores. A veces, se organizan por grupos y tienen que realizar distintas actividades vocales y auditivas en equipo. “El ensayo no puede ser siempre igual, en disposición de concierto” “Es muy importante cambiarles la rutina, e incluir actividades de movimiento, expresión corporal y trabajo cooperativo.

De este modo, se consigue que mantengan la motivación y el interés, además de opinar sobre los arreglos que cantamos, la mayoría de ellos de música actual”. Alfonso prosigue con entusiasmo: “Los alumnos deben participar activamente en la toma de decisiones de lo que hacemos y de cómo lo hacemos, así conseguimos que sientan que el coro, de verdad, es de todos, que lo perciban como algo verdaderamente suyo”.

Alfonso y Marta nos hablan de los pequeños problemas y roces que surgen en el día a día y cómo el esfuerzo del grupo para superarlos es un entrenamiento para la vida.

Marta asegura que “la vida en el coro debe parecerse lo más posible a la vida fuera de él. Se trata de que se conozcan, se toleren, aprendan a ver lo bueno que hay en cada uno de nosotros, de valorar lo que nos hace iguales y aprender a tener menos en cuenta, incluso a saber perdonar, los defectos que todos tenemos y que debemos ir puliendo, mejorando.

El coro es un grupo, y debe funcionar como tal. Alfonso también opina al respecto: “Todos somos importantes, todos tenemos una responsabilidad compartida hacia los demás, debemos cuidar los unos de los otros, saber que nos necesitamos mutuamente, que nuestra fuerza está en la unidad del grupo”.

En el pueblo, la acogida no puede ser mejor, hasta tal punto que el coro se ha convertido en algo conocido a *pie de calle*. Casi se ha convertido en un fenómeno social en el municipio. “Hay padres que me paran por la calle y se emocionan, dándome las gracias, cuando en realidad, se las tendrían que dar a sus hijos”, dice Alfonso.

Todos somos importantes, todos tenemos una responsabilidad compartida hacia los demás



“El coro tiene un importante efecto de compensación social sobre los chavales, porque se sienten valorados, aplaudidos, queridos”, dice Marta, ya que independientemente de su vida académica, el coro les ayuda a vincularse emocionalmente con el instituto y la vida escolar.

El Ayuntamiento, desde el área de Juventud, colabora y apoya la actividad, y el coro suele cantar en varias residencias de ancianos y en el psiquiátrico masculino del municipio todos los años, lo cual ayuda a vertebrar su función social, desinteresada y exenta de lucro.

“Se trata de compartir con los demás lo que haces”, dice Marta. “Sólo faltaría que los educadores termináramos de comprender la importancia de la educación artística en la conformación de la personalidad de nuestros jóvenes. En la cognición humana, no todo es lengua y matemáticas, como postula la teoría de las *inteligencias múltiples*, de Gardner.

Una sociedad sin arte ni educación estética, es una sociedad ciega, insensible, incapaz de percibir la belleza dentro y fuera de nosotros”, comenta Alfonso, que a la par me dice que el equipo directivo y las autoridades educativas se han volcado desde el principio con la actividad, aunque no puede decir lo mismo de algunos



compañeros, los menos eso sí, empeñados en desacreditar la presencia de las artes y de la música en el currículo actual. “Nuestro trabajo también es para los escépticos, para que algún día todos nos demos cuenta de que la música es una excelente *terapia* para armonizar nuestra conciencia con la naturaleza, para calmar nuestro sistema nervioso, para mejorar nuestras habilidades sociales y comunicativas, para ser más humanos, en definitiva”, concluye Alfonso, en tono serio y convencido.

**Una sociedad sin arte
ni educación estética,
es una sociedad ciega,
insensible**

Alfonso Elorriaga y Marta Martínez son profesores de música del IES “Francisco Umbral”. Alfonso es también profesor asociado del Dpto. de Expresión Musical y Corporal de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido director titular del Coro de la Universidad Autónoma de Madrid y director asistente del Coro de Niños de la Comunidad de Madrid. En la actualidad ultima su tesis doctoral sobre la voz en la adolescencia. Marta es pianista, conocedora del repertorio Gospel y posee una amplia experiencia en formaciones de pop y rock.

Agenda del Coro “Voces por la Convivencia”

- 30 abril de 2010: VI certamen coros escolares de la Comunidad de Madrid.
- 29 abril de 2010: Concierto conjunto en Valladolid con el IES “Condesa Eylo Alfonso” en el Teatro Caja Círculo Católico.
- Marzo y abril 2010: Audición en el Colegio “Andrés Segovia”, en la residencia “Pablo Neruda” y en el psiquiátrico S. Juan de Dios. (Ciempozuelos).
- 18 marzo 2010: I Encuentro Nacional de Coros de Adolescentes en Ciempozuelos.
- Diciembre 2009: Concierto de Navidad en la Sala Multifuncional de Ciempozuelos.
- Diciembre de 2009: Concierto y visita a la asociación cultural Aulas de Músicas de Madrid.
- Noviembre 2009: Audición de Sta. Cecilia en el IES “Francisco Umbral”.
- Junio 2009, Festival Escénico en el IES Francisco Umbral.
- 18 de Junio 2009: Concierto en S. Juan de Dios.
- 13 de marzo de 2009: recital en el IES D. Scarlatti de Aranjuez.
- 23 de marzo de 2009: concierto en el CEIP “Ventura Rodríguez”.
- 27 de marzo de 2009: recital en el Conservatorio de Getafe.
- 24 de noviembre 2008: recital de Sta. Cecilia en el IES Francisco Umbral.
- 18 de diciembre 2008. Recital de Navidad en el IES “Francisco Umbral”.
- Octubre-noviembre de 2008: Encuentro juvenil de coros de secundaria con institutos extremeños en Baños de Montemayor (Cáceres).

Entrevistamos a Silvia Guerrero Ríos

Vicepresidenta de la Asociación de Educación Pública 0-6 años

“La Comunidad de Madrid está destruyendo una red de Centros que ha sido una de las principales referencias del Estado”

Virginia Fernández

Semblanza: *Silvia Guerrero Ríos es licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid. Ha dedicado su vida laboral al sector de la Educación Infantil Pública, realizando diferentes funciones en la Escuela: educadora, maestra y directora en varios Centros en Madrid y Alcorcón. Su trayectoria profesional se ha enriquecido con su dedicación desde hace más de 10 años a la docencia de profesionales de la Educación Infantil en Centros de Profesores de la Comunidad de Madrid, de Castilla La Mancha, Andalucía.... En la actualidad es directora de Zona de Las Casas de Niños de Leganés y Vicepresidenta de la Asociación Junta de Portavoces de Educación Pública 0-6 años.*



En los últimos años en nuestra Comunidad se han creado diversas plataformas de defensa de Educación Infantil integrada 0-6 al mismo tiempo que las Escuelas de la Comunidad iban perdiendo el 2º ciclo.

La asociación defiende los derechos de los niños y niñas de entre cero y seis años

¿Qué elementos ves a favor y en contra de las dos posibilidades organizativas?

Los Centros y su organización, a mi juicio, siempre deben tender a estar adaptados o a poder adaptarse a la realidad de la sociedad y a sus necesidades. Desde luego partiendo de unos criterios y principios que respeten en primer lugar las necesidades de los niños y niñas y que sean siempre éstas las que marquen la idoneidad de un tipo de Centro u otro. En cuanto a las dos formas organizativas, te digo que para un niño entre los cuatro meses y seis años de edad lo más idóneo es un Centro pequeño, con un número de unidades que no exceda de 8 en ningún caso y que atienda los dos ciclos de Educación Infantil. Te estoy hablando de lo adecuado para el niño/a. Si luego empezamos a pensar en las necesidades de los profesionales del sector o en la economía de las diferentes administraciones, seguramente habrá quienes defiendan otra postura.

Lucía Guerrero Ríos

Asociación Junta de Portavoces de



La Consejera de Educación, Lucía Figar, nunca nos ha recibido

Es en este momento en el que las medidas que empezó a tomar la Consejería de Educación con respecto a los Centros y a su organización supusieron los primeros ataques (ataques que a lo largo de estos diez años no han hecho otra cosa que incrementarse) a la Red Pública de Escuelas Infantiles y Casa de Niños de la Comunidad de Madrid, y a los Colegios Públicos en los que había niños de segundo ciclo.

En un principio no éramos asociación, sino un movimiento general que aglutinaba a los profesionales de la Red Pública.

En la actualidad, nos hemos constituido en asociación para tener mayor cobertura legal y poder seguir en la defensa que emprendimos, hace ya diez años. Los fines de nuestra asociación, en síntesis, son la defensa de los derechos de los niños y niñas de entre cero y seis años, la dignidad del ejercicio profesional de todos los profesionales de esta etapa educativa, la más importante del desarrollo del ser humano, y la lucha por la participación estrecha entre las familias y la Escuela.

Casas de Niños y Escuelas Infantiles han sufrido una evolución en nuestra Comunidad que ha transformado significativamente el modelo inicial, ¿cuáles son, a tu juicio, las principales modificaciones y sus efectos más importantes?

Los dos tipos de Centros tienen peculiaridades y habría que hablar de cada modelo para determinar con claridad la perjudicial evolución en cada uno de ellos.

De forma global te diré que lo peor ha sido la aplicación del Decreto de Requisitos Mínimos, por el que se ha aumentado el número de niños por aula en las clases de 2 años y 1 año; se ha rebajado el número de profesionales que realizaban las funciones de apoyo; no se tiene en cuenta a las familias ni su participación en las Escuelas, y no se exige a los Centros unas condiciones físicas y materiales adaptadas a las necesidades de los niños/as (Ej.: jardines, salas multiusos, cocinas, cambiadores...).

Por otro lado hay que mencionar el deterioro que para la calidad de la educación supone el nuevo modelo de financiación de las Escuelas Infantiles de gestión indirecta.

¿Por qué se crea la Asociación Junta de Portavoces de Educación Pública 0-6 años? ¿cuáles son sus fines?

La Junta de Portavoces se crea en el año 2000, año en el que se efectuaron las transferencias en materia de educación a la Comunidad de Madrid.

Se está aplicando la teoría de "todo vale" con tal de aumentar las plazas

¿En qué situación está ahora entonces el ciclo 0-3?

El primer ciclo se encuentra ahora desregularizado en nuestra Comunidad. Se está aplicando la teoría de “todo vale” con tal de aumentar las plazas ofertadas para este ciclo. Curiosamente, cuando en el resto de las Comunidades Autónomas de nuestro país se están regulando los temas en nuestro sector, La Comunidad de Madrid está destruyendo una red de Centros que ha sido una de las principales referencias del Estado.

¿Podemos afirmar entonces que el aumento de plazas para el ciclo 0-3 es un éxito total, como defiende la Consejería?

Se está aumentando la oferta de plazas a costa de rebajar la calidad educativa y la atención a los niños y niñas en los Centros y a sus familias, así que no sólo no es un éxito total sino que las consecuencias negativas de estas medidas se van a ver en poco tiempo y entonces será el momento de que la sociedad exija responsabilidades a las autoridades educativas.

Sin embargo, la Comunidad afirma que los tribunales han avalado sus actuaciones en temas clave de su política educativa como el Decreto de Requisitos Mínimos para las Escuelas Infantiles. ¿Cuál es la opinión de la Junta de Portavoces?

La aplicación de los mencionados decretos no se ha realizado pensando en el bienestar de los niños y en su adecuado desarrollo y en su posibilidad de estar en las mejores condiciones para su educación.

Defendemos la dignidad del ejercicio profesional en esta etapa educativa

Sólo se piensa en “abaratar costes”, con una visión mercantilista de la educación de nuestros pequeños, el sector más vulnerable y maltratado del sistema educativo español.

No se escuchan las voces de los teóricos, los investigadores y los profesionales del sector, que están constantemente estudiando y reflexionando sobre la importancia, por ejemplo, de las figuras de Apego en estas edades, del establecimiento de vínculos afectivos seguros y estables para garantizar la seguridad emocional de nuestros pequeños. En cuanto a la postura de los Tribunales tengo poco que decir, sólo preguntar por qué estos tribunales son competentes con respecto a lo que necesita un niño menor de seis años para poder tener un adecuado desarrollo.

Qué opina la Junta de Portavoces de las afirmaciones de la CM en relación a que el aumento de la ratio en las Escuelas no perjudica su calidad, ni supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de sus profesionales.

No se puede afirmar que el aumento de ratio no modifica las condiciones de trabajo. ¿Sabéis acaso lo que es ayudar a los niños de esa edad en aspectos tan importantes como son la adquisición del lenguaje, los hábitos de alimentación e higiene, cubrir sus necesidades emocionales y afectivas, su relación con los iguales y con los adultos, todo esto y además atender a cuatro familias más con sus necesidades y problemática específica?

No es posible que se lo hayan planteado. Con dieciséis niños la capacidad del educador está al límite de lo posible, pasar a veinte..... Para hacernos una idea, en los países europeos de nuestro nivel las ratios están mucho más bajas, en concreto, en el grupo de dos años, oscilan entre 10 y 14 niños.

¿Es realmente pública la actual Red Pública de Escuelas Infantiles y Casas de Niños de la Comunidad de Madrid?

La Red de la CM era pública, no porque los modelos de gestión fueran públicos todos ellos, sino porque los profesionales que accedieron al sistema de Centros de gestión indirecta aún siendo una gestión privada, tenían vocación de Centros Públicos en su mayoría. Además habían accedido a ese sistema porque la Administración no les daba otra opción, ya que no se creaban Centros de gestión directa.

El verdadero problema surge cuando la Administración actual aprovecha la coyuntura de tener Centros que le salen rentables y decide ofertarlos a la gestión absolutamente privada de manera que “otros” puedan rentabilizar este servicio bajando aún más los costes. Como consecuencia la Administración actual se “deshace” de profesionales con vocación de servicio público que no pueden mantener estos bajísimos costes como no sea disminuyendo la calidad de los Centros.

¿Cuál es la situación de los profesionales, docentes y no docentes en la actual Red de Escuelas Infantiles y Casas de Niños?

Es necesario ajustar la oferta de plazas a las necesidades de la población

Sinceramente, muy difícil. Ha cundido el desánimo pues en un momento en que la sociedad se empezaba a dar cuenta de la importancia de la educación temprana, de golpe volvemos a caer en la desvalorización de nuestra labor.

Primero con la LOCE, que nos saca del Sistema Educativo, después la LOE nos relocala, pero con el gran fallo de dejar el primer ciclo al arbitrio de los gobiernos de las distintas Comunidades Autónomas.

A esto hay que añadir la ocurrente expresión de moda de: "la conciliación de la vida familiar y laboral" cómo si la Escuela tuviera la varita mágica de solucionar los problemas de la sociedad en su conjunto, sin pensar en que toda la sociedad en sus distintos ámbitos es responsable de dar soluciones a las familias con hijos pequeños, no sólo la Escuela.

¿Cuáles serían, a tu juicio, las claves para mejorar la situación de la Educación Infantil y de la Red Pública de Escuelas Infantiles y Casas de Niños en nuestra Comunidad?

Es un tema complejo y no se puede explicar en pocas palabras, pero existen algunas claves que posibilitarían la mejora del sector:

Disminuir de forma inmediata las ratios en los dos ciclos de Infantil.

Dictar unos Requisitos Mínimos que tengan en cuenta las necesidades de los niños de esta etapa para su correcto desarrollo, con independencia de donde estén escolarizados.

Adoptar las medidas administrativas necesarias para homogeneizar las condiciones del sector en cuanto a titulaciones, contrataciones, estabilidad del profesorado...



Volver a potenciar la participación de las familias mediante los órganos colegiados en la gestión y supervisión de los Centros.

Coordinarse con los distintos Ayuntamientos para poder planificar los mapas escolares de cada municipio y/o distrito, de forma que la oferta se ajuste a las necesidades de la población sin olvidar, por supuesto, los criterios principales de cuidado y respeto a las necesidades del alumnado.

Considerar en los presupuestos de la Comunidad de Madrid el aporte económico para el sector no como un gasto sino como una inversión para el futuro.

¿Habéis realizado estas propuestas a la Consejera de Educación? ¿Se ha mostrado abierta al dialogo?

No, nunca nos ha recibido. Se lo hemos pedido reiteradamente y hemos entregado junto con las familias por registro hasta 150.000 firmas que avalaban nuestras peticiones, pero ni siquiera nos contestó. En nuestra opinión es la Consejera menos dialogante que ha tenido la Comunidad de Madrid: no escucha, no muestra la sensibilidad necesaria para la educación, muy especialmente para la Educación Infantil 0 -6 años. La Directora General de Infantil y Primaria nos ha recibido un par de veces y nos ha dejado claro que nuestras propuestas y reflexiones no le han interesado, nos recalcó que no van en la línea de su programa, ya que su objetivo es reducir costes (en educación, claro) y con menos dinero crear más plazas.

Lo peor ha sido la aplicación del Decreto de Requisitos Mínimos

La Formación en FETE

Secretaría de Formación de FETE-UGT Madrid

Desde la Secretaría de Formación de FETE-UGT Madrid queremos agradecer todos/as los trabajadores/as y centros de trabajo la confianza que habéis depositado en nosotros para vuestra Formación Permanente a través de las acciones formativas promovidas por nuestra Organización.

Un servicio al conjunto de los trabajadores que se encuadra en el contexto general de vocación de servicio a la sociedad que caracteriza a nuestra Federación de Enseñanza.

Con la vista puesta en el final del curso escolar 2009-2010, os informamos de que en este momento se encuentran en ejecución los cuatro Planes de Formación subvencionados con fondos públicos que gestiona y justifica, académica y económicamente, el equipo de Formación en coordinación con Secretarías como la de Administración y la General. Os recordamos, asimismo, que cada Plan de Formación tiene un perfil específico en función del tipo de destinatario que recibe las enseñanzas: Plan del Acuerdo de Funcionarios LOGSE (Sector de E. Pública); Plan AFCAP (Funcionarios y Personal Laboral de Universidad y Personal de Administración y Servicios no universitario); Plan de la Fundación Tripartita, y Plan de la Consejería de Empleo y Mujer de la C.M. (Sector de Enseñanza Privada y Concertada).

Vuestra colaboración es necesaria para proponer nuevos cursos



Quisiéramos subrayar el incremento significativo de las acciones formativas en el Sector de E. Pública –tanto en la modalidad presencial como en la de teleformación- durante el año 2010. Y por otra parte, valorar el haber podido mantener el número de cursos asignados por la Administraciones Públicas para los demás sectores implicados. Sobre esta base de volumen de acciones formativas esperamos tener, a finales del presente año, un porcentaje muy alto de ejecución real de los cursos. Por el momento, **la Formación en FETE Madrid, se desarrolla a buen ritmo.**

Paralelamente a los planes antes mencionados, estamos gestionando algunas *Jornadas* sobre temas específicos para el profesorado de E. Pública, que surgen a partir de las novedades que se van produciendo en momentos puntuales del año. En el mes de abril dedicamos una tarde para informar y asesorar sobre el *Proceso selectivo 2010*, que contó con la participación de tres asesores de diferentes ámbitos de la comunidad educativa, y para el mes de junio está prevista una jornada sobre los *Proyectos de Bilingüismo* en centros educativos.

Resulta imprescindible para poder ofertar un número amplio de cursos y dotados de la calidad necesaria, una adecuada planificación y una gestión técnica rigurosa de los distintos Planes de Formación desde los centros de trabajo en colaboración directa con la Secretaría de Formación.



Madrid, A BUEN RITMO

Os animamos a comunicar con nosotros a través del teléfono **91 589 74 78** y del Email **sfm@fete.ugt.org** de la S^a de Formación y con los enlaces sindicales que visitan vuestros centros para que os podamos asesorar de cara a la puesta en marcha de los cursos que consideréis necesarios en función de la detección de las prioridades de Formación que hayáis observado en el centro de trabajo.

¡Se trata de un buen momento para programar las acciones a desarrollar durante 2011! Aprovechamos desde la Secretaría de Formación para desearte un buen final de curso escolar y unas felices y merecidas vacaciones de verano.



FETE-UGT Madrid en las redes sociales



agréganos



La mediación Intercultural

Manuela, mujer gitana trabajadora, es un referente en la escuela

Secretaría de Igualdad y Acción Social

Manuela es mediadora intercultural del IES “Villa de Vallecas” desde hace tres años. Mujer gitana, ha sabido ganarse el respeto del alumnado y profesorado en el centro. Este Instituto de Educación Secundaria cuenta con un porcentaje de alumnado gitano mayor al de otros centros de la Comunidad, por lo que el trabajo que desempeña Manuela es fundamental.

Ella mejor que nadie conoce la realidad de los niños y niñas gitanos dentro y fuera de la escuela. Como muchas otras niñas gitanas, desde pequeña cuidó primero a sus hermanos y hermanas, después se casó y formó una familia, dejando los estudios a una edad temprana. Ahora los ha retomado, está cursando el graduado en Enseñanza Secundaria, consciente de la importancia de la educación en su vida y para su futuro y el de su familia. Asegura que “Nunca es tarde”.

Julia, orientadora del centro, ha sabido ver el valor que tenía Manuela para trabajar con los alumnos y las alumnas; “Queremos que sea su referente en la escuela, como mujer gitana trabajadora que le da mucha importancia a la educación”, así que los dos días a la semana que Manuela está en el Instituto no le falta trabajo porque la confianza depositada en ella es muy alta.

El IES “Villa de Vallecas” trabaja para mejorar las expectativas de éxito educativo en el alumnado gitano



Consciente de las diferentes realidades familiares que viven los chicos y chicas gitanas, la apuesta por un futuro mejor pasa por la educación. Ella afirma ser comprensiva pero querer “que consigan tener la mejor formación posible a pesar de sus dificultades personales”. Como mediadora intercultural gitana, Manuela es el enlace perfecto entre las familias del barrio y el centro educativo. Nos cuenta que en muchas ocasiones tienen miedo del cambio del colegio de Primaria al Instituto de Secundaria por desconocimiento. Ella intenta despejar sus dudas, habla con padres y madres para explicarles la importancia de la escuela en el futuro de sus hijas e hijos y les da a conocer esa nueva realidad por medio de las *visitas guiadas* que se realizan en el centro a principio de curso con el fin de tranquilizarles.

Para Manuela es muy importante que las familias se impliquen en la educación. Es por ello que centra su trabajo no sólo en el centro educativo sino también fuera de él. “Es básico que los padres y las madres estén presentes en la educación de sus hijos e hijas, que hagan el seguimiento académico desde casa para que vean la importancia de la educación en su futuro. Sabemos que hay mucho trabajo en este campo con las familias gitanas, pero cada vez son más los padres y madres que se involucran en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos e hijas”

La valoración de ambas es muy positiva y, aunque quede mucho por hacer saben que van por el buen camino.

El objetivo es, que cada vez más, el alumnado gitano aproveche las oportunidades que la educación le brinda, “Muchos alumnos y alumnas gitanas están escolarizados hasta los dieciséis años, la edad obligatoria. Nuestro propósito es que sigan motivados para continuar sus estudios por su propia voluntad” explica Julia, orientadora del centro.

en el IES “Villa de Vallecas”

Contar con referentes gitanos, en este caso Manuela, que les apoyen y animen les sirve de ayuda. Si además intentamos hacer presente en la escuela y en el currículo educativo la cultura gitana en clave intercultural fomentaremos los puentes de comunicación entre las dos culturas.



La apuesta por un futuro mejor pasa por la educación



En ese diálogo entre culturas es importante que tomen parte alumnado, profesorado y familias, de manera que esté inmersa toda la comunidad educativa y de ese modo llegar a romper los estereotipos que existen en nuestra sociedad. Gracias al entendimiento entre estas dos mujeres, Manuela y Julia, el IES Villa de Vallecas trabaja para ir mejorando gradualmente las expectativas de éxito educativo en el alumnado gitano.

DGC empresa de reformas

DGC empresa de reformas, ofrece a los afiliados de FETE-UGT Madrid **descuentos del 15%** en trabajos de instalaciones comerciales, reformas completas, tanto de viviendas como de locales, alicatados, acristalamiento, carpintería de aluminio, madera, acero inoxidable y latón, cerrajería, calefacción, escayola, fontanería, instalaciones eléctricas, inspecciones técnicas de edificios, parquet, pintura, solados, servicios de mantenimiento, todo tipo de trabajos pequeños a nivel doméstico.

Presupuestos sin compromiso

Teléfono: 633 174 579

reformasdgc@gmail.com

La inspección educativa p



José Luis Miranda Cruz

CAPÍTULO VI Final del siglo XIX: los años ochenta y noventa

Entre 1884 y 1885 entró en Fomento Alejandro Pidal y Mon, conservador extremo y líder de Unión Católica, quien estructuró la Enseñanza Primaria y ahondó en la privada *asimilada*, que equiparó a la instrucción pública, pero sin estar obligada a emplear maestros titulados, ni supeditarse a la Inspección.

Son unos años ambiguos, nada pacíficos, existen contrariedades en la universidad, y desacuerdos en los niveles educativos primario y medio, al no haber, con claridad en ambos bandos, un consenso de política escolar.

Cuando los liberales asumen el poder, el Ministro Montero Ríos restablece los colegios "*incorporados*", pero bajo la dirección del Estado. Durante este mandato se revitalizó la Escuela Normal y se organizaron las Escuelas de Artes y Oficios, de Comercio y de Capataces Electricistas.

Continuaba la obligación de impartir las materias de Moral y Religión, puesto que el sector más integrista del catolicismo controlaba ideológicamente las escuelas y sus contornos legislativos, haciendo de esto una lucha política la facción progresista que se reafirmaba en la libertad de cátedra.

La facción progresista pedía la libertad de cátedra



Las Leyes educativas iban a la deriva; se movían en función de quien estuviera instalado en el Ministerio.

El eco transmitido a finales de siglo por Joaquín Costa de *SALVAR A ESPAÑA POR LA ESCUELA* hizo que muchos prohombres de la pedagogía transmitieran un sentimiento regeneracionista por el país que, sin dudar, llevaba a la mejora del sistema educativo español. Esto fructificará lentamente con el nuevo siglo.

Posterior a la Constitución de 1876, concretamente en la década de los ochenta, surge una profusa legislación sobre la inspección educativa:

- Por medio de un **Real Decreto del Ministerio de Fomento, publicado en la Gaceta el 17 de marzo de 1885**, se fundan las Juntas Municipal y de Distrito para la administración y gobierno de la Primera Enseñanza.

Mayor importancia adquieren los siguientes Reales Decretos:

- **Real Decreto de 18 de agosto de 1885**, "*dando las reglas a que han de someterse los Establecimientos libres de enseñanza*".

Era Ministro de Fomento Alejandro Pidal y Mon, que protegió a las instituciones privadas y concibió los "*centros asimilados*", es decir, pasar de centro privado a *asimilado* mediante la realización de unos requisitos establecidos, con lo que la entidad privada lograba el provecho de expedir los certificados de aptitud en las asignaturas, una vez examinados sus alumnos. Con este Real Decreto la enseñanza privada superaba a la estatal.

Paso a paso en la historia



Antes los Institutos tenían la facultad de examinar anualmente a los alumnos de Segunda Enseñanza y a los del Grado de Bachiller procedentes de la privada, que estaba sujeta a cuestionarios, programas, metodología y orientación de la asignatura del Catedrático del Instituto del que dependían, así como seguir los libros de texto del Instituto¹. El RD de 18 de agosto contempla la “*validez académica de los estudios hechos en la enseñanza libre*”. Mas este beneficio se fue al traste por medio del **Real Decreto de 5 de febrero de 1886**, “*sobre enseñanza libre y validez académica de los estudios*”, signado por Eugenio Montero Ríos, en cuyo artículo 1º se señala: “*quedan derogados los Reales decretos de 18 de agosto y de 22 de octubre de 1885, sobre libertad de enseñanza, los reglamentos y cuestionarios para su ejecución de 20 y 30 de septiembre y de 14 de octubre de 1885 [...] y las Reales Órdenes de declaración de establecimientos asimilados*”. En el preámbulo, el legislador se refiere a los centros asimilados como una tercera clase de establecimientos de enseñanza, organizados a conveniencia, “*de tal modo que, más que centros*

de libre enseñanza, resultan establecimientos privilegiados [...] que gozan por otra parte de principales privilegios reservados a los establecimientos oficiales”, por lo que recurrió al **Real Decreto de 28 de febrero de 1879**, que admitía un tribunal de examen de prueba de curso para los alumnos de colegios incorporados. Asimismo, se reponen normas anteriores, como se indica en el artículo 2º: “*se considera con toda su fuerza y vigor los Decretos de 29 de julio y 29 de septiembre de 1874 sobre la libertad de enseñanza, elevados a leyes por la de 20 de diciembre de 1876, hasta que sean reformados o derogados por nueva Ley*”.

- **Real Decreto de 21 de agosto de 1885**, también del político de Unión Católica, Pidal y Mon que organiza el Cuerpo de Inspección. Se alaba al Servicio con términos como “*es para los gobiernos la garantía esencial de una buena enseñanza*” y se reconoce el abandono a que ha estado sometido “*los servicios de inspección han sido hasta ahora la parte más defectuosa y descuidada de nuestra legislación de instrucción pública*”.

El Cuerpo se incrementa a noventa inspectores, de los cuales el Ministerio de Fomento elegirá a uno que pondrá al frente de cada provincia y el ingreso “*se hará por oposición y los ascensos en el mismo por antigüedad y concurso*”. Esta singularidad es la novedad más importante del Decreto, aunque tardaría bastantes años en fraguar, porque la convocatoria de oposiciones no se llevó a cabo hasta 1907. Para la participación era requisito el título de maestro con tres años de experiencia en propiedad en la Escuela Normal o cinco años de propiedad como maestro de Primera Enseñanza Superior en Escuela Oficial o Libre asimilada, junto con un certificado de aptitud pedagógica y “*legislación de instrucción pública*”.

Las tareas de inspección en los colegios consistían en respetar la normativa vigente, cuidar de que no se impartieran tesis contrarias a la Constitución, atender los métodos y el material de enseñanza, vigilar el estado de los establecimientos y controlar la asistencia de los alumnos. La designación, traslado y cese de los inspectores recaerá en el responsable del Ministerio de Fomento.

- El **Real Decreto de 25 de agosto de 1885**, publicado en la “Gaceta” del 26 de agosto. En él Pidal instituye un Cuerpo de Inspectores de Primera Enseñanza. El RD es una suerte de reglamento para la inspección educativa.

Según la autora M^a Teresa López Castillo, es “*el primer intento de reorganización global de la Inspección después de la Ley Moyano*”². Se complementa con la **Real Orden de 23 de noviembre de 1885** (Gaceta del 25 de noviembre), por la que se aprueba el Reglamento de Primera Enseñanza.

El artículo 24.2 del Real Decreto recoge que en los centros libres de Primera Enseñanza, la Inspección “*se limitará a cuidar del exacto cumplimiento de las disposiciones del Real Decreto de 18 de agosto de 1885*”, que aluden a la supervisión de los centros públicos y asimilados, pero no de los privados. Se crean los **Delegados de Inspección** nombrados por la Junta Provincial entre vecinos con aptitudes y moralidad para desempeñar el cargo, que detentarán las funciones de la inspección y se reunirán con el Inspector Provincial al menos una vez al trimestre para la toma de acuerdos y decisiones que han de transmitir a la superioridad sobre los intereses de la escuela primaria.

También están los **Inspectores Municipales**, nombrados por el gobierno y retribuidos por los Ayuntamientos, para escuelas de municipios de más de 100.000 habitantes y con las mismas funciones que los Inspectores Provinciales.

Tanto el Real Decreto, como la Real Orden no se aplicaron en su totalidad al morir Alfonso XII y acceder al Gobierno los liberales.

- El **Real Decreto de 11 de julio de 1887**, promulgado siendo Ministro Carlos Navarro Rodrigo, organiza la Inspección General otorgándole funciones a un grupo del Cuerpo que aluden a las escuelas elementales de Bellas Artes, de Comercio, de Industrias Artísticas y de Artes y Oficios. Y a otro referidas a las Escuelas Normales, a la Central de Gimnástica, a las Escuelas Primarias de todas las clases y a las Bibliotecas populares. El Inspector General de Primera Enseñanza tiene el cometido de dirigir a los inspectores provinciales.
- La **Real Orden de 4 de septiembre de 1887** determina la existencia de dos Inspectores Generales con cargo y que estaban al frente de los centros educativos. Fueron elegidos José Fernández Jiménez y Santos María de Robledo que fue el encargado de la Enseñanza Primaria.
- La **Real Orden de 21 de octubre de 1889** incide en la obligación de los dos Inspectores Generales de dirigir y transmitir las instrucciones a los provinciales y especiales.
- El **Real Decreto de 28 de junio de 1890** determina las competencias de los Inspectores Generales, entre las que se incluyen la realización de los expedientes y reflejar las incidencias de las visitas ordinarias y extraordinarias a las escuelas que a cada uno corresponda. Al Inspector General de

Primera Enseñanza le competen las funciones propias de los inspectores provinciales y municipales. Llama la atención la disposición 3ª que dice así: *“Los dos inspectores generales se sustituirán mutuamente en los casos de enfermedad, ausencia, incompatibilidad o vacante”*.

- El **Real Decreto de 16 de septiembre de 1894**, por el que se reorganiza la Segunda Enseñanza. Los estudios varían al dividirse en Generales, con cuatro cursos de cultura común para todos y en Preparatorios, con dos cursos que capacitan para la Universidad. Es el Plan de Alejandro Groizard que inició un periodo de auténticos cambios y ocasionó un original modelo pedagógico. Se sugiere un aumento gradual de los aprendizajes de las asignaturas en series de cursos, cada vez más amplios y completos. La práctica y la repetición del ejercicio producen una asimilación acabada de los contenidos. Por otra parte, el RD consolidó la materia de Historia del Arte.
- El **Real Decreto de 27 de marzo de 1896** por el que se aprueba el Segundo Reglamento de la Inspección de Enseñanza, derogando el Título VI del Reglamento General de 20 de julio de 1859. Se presenta como una organización escalafonada con una Inspección General y otra Provincial. Se regulan las visitas y la participación en las Juntas locales de Primera Enseñanza. El Inspector controlará, pero también asesorará. Será *“maestro de maestros”*³ en el organigrama educativo, aumenta su rango y su función será *“importantísima”*. Para mostrarlo se propone una inspección como acción del Gobierno para alentar a profesores y alumnos y para satisfacer las leyes, más que ser una *“vigilancia desconfiada y recelosa”*.

El Real Decreto lo completan 42 artículos con apartados para la Inspección General, subordinada al Ministerio de Fomento y a la Dirección General de Instrucción Pública, y para la Inspección especial de Primera Enseñanza.

Desempeñarán la Inspección de Enseñanza Pública los inspectores generales de Primera y Segunda Enseñanza y los inspectores provinciales de Primera Enseñanza.

Los **Inspectores de Primera Enseñanza** estarán organizados con criterios uniformes en cuanto a las actuaciones, siendo una de ellas la entrega a los maestros de un formulario que éstos deberán mostrar en las visitas de inspección. En el articulado del 30 al 36, se detallan las funciones y tareas que deben ejecutar, una vez consumada la entrevista en la escuela, como las reuniones con el Alcalde y con la Junta local de Primera Enseñanza.

Los Inspectores Provinciales enviarán cada 15 días a la Inspección General del Estado un informe del cometido efectuado en su provincia y después de finalizado el curso, mes de agosto, deberán remitir una *“memoria de la visita realizada”*. El artículo 39 apunta que las memorias revisadas se cursarán a la Dirección General y, una vez aprobadas, serán publicadas por Real Orden en una Memoria concluyente, durante el primer cuatrimestre de cada curso escolar.

- El **Real Decreto de 13 de septiembre de 1898**, del Ministro liberal Germán Gamazo, quien reordenó las Escuelas Normales reduciendo sus estudios, introdujo un matiz más cultural y pedagógico, incidiendo en la Inspección y en las oposiciones. Se crean escuelas graduadas y se equiparan las de Maestras con las de Maestros: un mismo programa para todos, aunque no será hasta 1914 cuando se unifique definitivamente el plan formativo de ambas. La reforma concuerda con la función de los maestros en la sociedad, después de una carrera de magisterio que está al servicio del Estado.

Vecinos con “aptitudes y moralidad” fueron nombrados delegados de inspección



Los estudios generales son de cuatro años y de dos años para acceder a la universidad

La enseñanza primaria no presentaba un mejor aspecto. El Ayuntamiento en 1844 disponía de 6.000 puestos escolares de un total de 18.547 y sesenta escuelas municipales. En 1856 las escuelas se redujeron a cuarenta y una, y la escolarización de ese año fue de 3.553 alumnos. Poco cambia el panorama en los años siguientes respecto a la enseñanza pública: en 1878 existían setenta y tres escuelas para niños y niñas, en 1887 ciento dieciocho y en 1903 ciento treinta y cuatro. La iniciativa privada, tanto gratuita como de pago, principalmente religiosa, se consolida. El Conde de Romanones aseveró en 1902 que el 80% de la enseñanza privada estaba en manos de la Iglesia. Esta situación un tanto borrascosa de la enseñanza es criticada desde organizaciones que promulgan un cambio radical del sistema educativo, como la Institución Libre de Enseñanza, fundada en 1876 por los catedráticos a los que el Marqués de Orovio parecía tener ojeriza (Giner, Azcárate, Salmerón) y creada para ejercer una labor de enseñantes que la política del Gobierno conservador ponía trabas. La libertad de enseñanza les facultaba y a ella se acogen tomando el nombre de Institución, ya que por ley se vetaba la utilización de los nombres de Instituto y de Universidad.

Efectivamente, el siglo XIX ha producido gran cantidad de leyes y de normas conexonadas a la enseñanza, pero frecuentemente no han servido para mucho, porque la historia real ha mostrado que las leyes están para no cumplirlas y sus contenidos legales han caído en el olvido o no han podido germinar o prosperar por motivaciones del tesoro o por la idiosincrasia de la propia política.

Lo que dejó el siglo XIX

La profusión legislativa de todos estos años no ofrece resultados palpables en la mejora de las escuelas públicas. El absentismo escolar era corriente, las condiciones de los centros lamentables, el material inadecuado, los programas obsoletos por lo que había un desinterés general. Los parvularios, según la Ley Moyano, debían crearse en capitales de provincia y localidades con más de 10.000 habitantes. Si nos atenemos a Madrid, la primera escuela de párvulos es de 1838⁴, y con el paso del tiempo su incremento fue muy lento, datándose seis escuelas de párvulos en 1856, once en 1878, veinte en 1887 y veinticinco en 1903, por lo que existía un déficit de estos centros que provocaba que hubiera 100 alumnos por aula.

El caso es que se conciben Leyes, Decretos, Órdenes, Reglamentos, Planes, Disposiciones... pero no cuajan y en el aire silba el eco del “qué se ha hecho”, “dónde está”... el cumplimiento, seguimiento, balance, o evaluación de esa normativa. Nada de nada. Y esto origina que lo que circunda al sistema educacional sea regresivo y conservador, nunca progresivo y vanguardista. Los acuerdos, consensos, pactos, sólo existen en las entrañas de las leyes de primer orden, representan la vestimenta de gala para una norma general, la Constitución por ejemplo, pero cuando estas propuestas se legislan desde el plano particular (reglamentos, órdenes, decretos) y es necesario regirlas y hacerlas cumplir, cada cual lo efectúa a su conveniencia, sea partido en el poder, grupo dominante, país imperante, y deja de lado asuntos o temas que por lo que sea no conviene aplicar.

Este hecho, no fue privativo del siglo XIX, ha sido de uso común en toda la historia de la educación española.

El marqués de Orovio tenía ojeriza a la Institución Libre de Enseñanza

1. Esta acreditación figuraba en la Ley Moyano y en el Plan de 9 de octubre de 1866. Por el Decreto de 14 de octubre de 1868 fue modificada parcialmente, al permitirse que los maestros de la privada fueran miembros de los tribunales examinadores, debido a la garantía de la libertad de enseñanza.
2. M^a Teresa López del Castillo: El acceso a la Inspección profesional en el sistema educativo español, en ESTUDIOS HISTÓRICOS SOBRE LA INSPECCIÓN EDUCATIVA. Editorial Escuela Española. Madrid, 1995.
3. Palabras de Francisco Giner de los Ríos.
4. Manuel Bartolomé Cossío: “La enseñanza primaria en España”. Madrid, 1897.

Acoso Laboral o “MOBBING”



Santiago Domínguez Narvaiza

Para detectar una situación de acoso laboral o “mobbing” se hace preciso delimitar el concepto. La falta de una definición legal provocó disparidad de definiciones por parte de la doctrina, así como la utilización de diferentes términos para referirse a esta figura.

En la actualidad se puede decir que existe un cierto consenso, que es palpable en una reciente sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de Santander que establece **un concepto uniforme de “mobbing”** siguiendo los criterios aceptados ya en múltiples sentencias.

La resolución nos define el “mobbing” como **“aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”**.

Seguidamente analiza esta terminología.

1.- *Presión*. Para que podamos hablar de “mobbing” es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión. Desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un **ataque**.

La finalidad del “mobbing” es la autoeliminación del trabajador

Si ha existido dicho ataque sobre la víctima –y se reúnen el resto de los requisitos que se analiza a continuación- se habrá producido una **presión laboral tendenciosa**. Esto nos obliga a descartar supuestos roces laborales; la presión requiere un comportamiento severo. El “mobbing” exige una **víctima**, un presionado.

Es irrelevante, a estos efectos, que esta presión genere o no bajas laborales, con independencia de la importancia que éstas puedan tener en materia de prueba.

2.- *Laboral*. La presión sufrida debe ser consecuencia de la **actividad laboral** (trabajadores por cuenta ajena, funcionarios,...) y **en el lugar de trabajo**. Esto implica que sea cometida por miembros de la empresa, entendida ésta en un sentido amplio, que se trate de personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque organizativamente formen parte de otra entidad.

3.- *Tendenciosa*. Sin duda el requisito más importante; y es el requisito que conceptúa más nítidamente cuál es el problema al que nos enfrentamos.

Tendenciosidad en su acepción finalista significa que la presión laboral **<<tiende a>>** o, dicho de otra forma que **responde a un plan**.

Dicho plan puede ser explícito o implícito. Es decir, habrá casos en los que se manifieste como << te voy / vamos a hacer la vida imposible>>, <<si no te vas, te arrepentirás>>, etc. Pero en ocasiones la víctima no es comunicada de dicha finalidad. Dicho plan requiere permanencia en el tiempo, es decir, que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de “mobbing”.

Este plan precisa **una reiteración de comportamientos**.

La existencia de un plan evidencia que el “mobbing” es doloso.

El acoso laboral es un conjunto de comportamientos destinados a un fin y esos comportamientos se realizan consciente y voluntariamente.

Otra cosa es que el sujeto activo no crea que esté haciendo nada ilegal, sino ejerciendo su trabajo de forma diligente, pero esta creencia (muy frecuente) no sirve para exonerarle.

La finalidad del “mobbing” es **la autoeliminación del trabajador** (sea mediante su abandono de la empresa, su baja laboral, etc.)

En lugar de plantear el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes (indemnización, extinción pactada, etc.), se busca su conclusión forzando un acto unilateral del trabajador y sortear su amparo legal. El objetivo, en definitiva, es que la persona se autoelimine laboralmente y el mecanismo para alcanzarlo es **su denigración laboral**.

La denigración laboral es el mecanismo y con él cierra el círculo de lo que es la quiebra de un derecho fundamental constitucional: la integridad moral (art. 15. C.E.) entendido como el derecho de toda persona por el hecho de serlo, a desarrollarse libremente en su actividad, quedando protegido frente a comportamientos que transmitan sensación de humillación.

Por último, destacar lo importante que sería una ley que regule el acoso laboral.

Jubilación Parcial por contrato de Relevo en Enseñanza Privada

Tras las medidas anunciadas por el Gobierno y su concreción en el Real Decreto- Ley 8/2010 de 20 de mayo, publicado en el BOE nº 126 de 24 de mayo de 2010, cabe destacar para nuestro sector la medida que “elimina el régimen transitorio para la jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007” y que hace referencia a la “jubilación parcial por contrato de relevo”.

Si bien esta eliminación del régimen transitorio supondría la implantación de las condiciones finales para dicha jubilación: (61 años cumplidos, 6 años de antigüedad en la empresa, 30 años cotizados y reducción de la jornada hasta un máximo del 75 %), debemos tener en cuenta la Disposición transitoria segunda “jubilación parcial” que contempla las siguientes excepciones:




“Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley (la fecha de entrada en vigor de dicho real decreto es el posterior a su publicación, 25 de mayo de 2010) y, a las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones”.

Los convenios del sector de Enseñanza Privada cumplen los requisitos a 25 de mayo de 2010, bien porque se encuentran en vigor o en prórroga

Consecuentemente, las condiciones para acceder a dicha jubilación serían las siguientes:

	60 años y trabajador relevista contratado a jornada completa e indefinido	60 años y 6 meses y trabajador relevista en otras condiciones
Edad	60 años	60 años + 6 meses
Antigüedad en la empresa	6 años	6 años
Años de Cotización	30 años	30 años
Reducción de jornada	Máximo 75 % y mínima 25 %	Máximo 75 % y mínima 25 %



Quince años de Ley de Preve

A finales del presente año se cumplirán quince desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España. Los avances producidos en nuestro sector en la Comunidad de Madrid bien podrían calificarse como deprimentes.

Javier Matesanz/ Fernando Martín San Abdón

Es cierto que la situación no es la misma que cuando se aprobó la Ley, pero algún dato, como el de que la mayor parte de las consultas y peticiones que llegan a esta Secretaría se refieren a actuaciones no preventivas sino paliativas, tiene que hacernos reflexionar sobre la verdadera interiorización de los comportamientos preventivos, no sólo de los responsables empresariales, administraciones incluidas, sino también de quienes componemos las plantillas de las empresas educativas.

Conviene echar un vistazo a nuestro Programa Fundamental, aprobado en el último congreso de FETE-UGT Madrid, para recordar cuestiones básicas que debemos tener en cuenta en la actividad sindical.

Pero también para ser conscientes de lo que tenemos que demandar, incluso exigir, a quienes son responsables de proteger nuestro derecho a la seguridad y la salud en el puesto de trabajo.

Vamos a ver ahora algunas carencias fundamentales. Su corrección es previa y condición indispensable, a la hora de optar a otras mejoras. Nos detenemos sólo en los derechos de formación y de participación de los trabajadores.

Tenemos que exigir a los responsables nuestro derecho a la seguridad y la salud en el puesto de trabajo



Formación

Tan sólo en las universidades públicas, y con bastantes carencias, están implantados programas formativos en PRL para la totalidad de las plantillas de administración y servicios, generalmente ligados a los procesos de promoción y consolidación de empleo. En cuanto al personal docente e investigador, la situación es similar a la de los otros sectores.

En la enseñanza privada, en muchos de los casos en que se justifica, se hace mediante la entrega de documentación y la exigencia de firmar la formación recibida, siendo ésta muy escasa y sin haber sido previamente consultada a la representación de los trabajadores.

En la enseñanza pública de niveles no universitarios simplemente no existe, ni real ni formal. Se llega incluso al extremo de que las y los docentes que tienen que impartir el ciclo formativo de Prevención de Riesgos Profesionales no tienen que acreditar ninguna formación en esta materia, cuando la Administración debería facilitarles el acceso a la misma para poder desempeñar su trabajo en las mejores condiciones no sólo para ellos, sino también para los alumnos.

Consulta y participación de los trabajadores

Como en el apartado anterior, solamente en la enseñanza universitaria está garantizada la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, aunque las posibilidades de participación real estén limitadas.

Mientras, en el sector público no universitario, tampoco existen delegados de prevención entre el personal funcionario docente.

El PAS tiene su representación en el Comité de Seguridad y Salud de la Comunidad de Madrid, ente casi abstracto en lo que se refiere a los centros educativos, si nos atenemos a la extraordinaria cantidad de centros de trabajo sobre los que tiene competencias (sólo los centros dependientes de la Consejería de Educación ya rondan los 2.000).



Prevencción de Riesgos Laborales

La calidad de la salud está determinada por las condiciones en que desarrollamos nuestra actividad laboral



Y en cuanto a la enseñanza privada, la implantación es muy desigual, pero en todos los casos se incumple la obligación de las empresas de facilitar formación específica para los delegados y las delegadas de prevención. El crédito horario para la actividad sindical es tan escaso que difícilmente llega para ocuparse de la prevención, a pesar del esfuerzo de muchas y muchos de nuestros compañeros.

En lo que se refiere a la información y consulta a nuestros representantes, aunque también hay diferencias entre los sectores, siempre tiene las características de insuficiente y poco ágil.

Algunas reivindicaciones de FETE-UGT Madrid no son sino la exigencia del cumplimiento de las leyes

Algunas reivindicaciones de FETE-UGT Madrid sobre estas cuestiones, que no son sino la exigencia del cumplimiento de las leyes, son las siguientes:

- Formación completa en horario laboral, a todas y todos los trabajadores, acordada previamente con sus representantes, actualizada y revisable cuando lo requieran las circunstancias.
- Nombramiento de representantes en materia preventiva y constitución de comités de seguridad y salud en todas las empresas y/o centros de trabajo que la ley contempla. Además, propugnamos que, de cara al futuro, todos los centros con más de 50 trabajadores, aún siendo de la misma empresa, cuenten con su comité propio y se constituya un comité intercentros para abordar las cuestiones comunes a todos ellos.
- Planificación preventiva seria para todos los centros de trabajo, y para todos los trabajadores y trabajadoras del sector educativo. Evaluaciones de riesgos específicas por centro, por puesto y por persona, temporalizadas y revisadas cuando las circunstancias que la Ley establece lo requieran.
- Dotaciones suficientes, tanto económicas como en recursos humanos, para la acción preventiva.
- Exigencia a los servicios de prevención ajenos, y a las mutuas, de una actuación verdaderamente preventiva, más allá de su cuenta de resultados. Esto incluye especialmente la rápida comunicación de accidentes de trabajo y la correcta calificación de los mismos y de las enfermedades profesionales. Esta reivindicación va ligada a la de UGT en cuanto a la mejora de la formación y de la información a los profesionales del sistema público de salud en la detección de patologías relacionadas con el trabajo.
- Atendiendo a la complejidad de funcionamiento de un centro de enseñanza, y de la carga de trabajo de sus profesionales, FETE-UGT reivindica el nombramiento, en cada uno de los de niveles obligatorios, de un coordinador/a de actividades preventivas. Esta persona debe recibir la formación adecuada, la compensación económica correspondiente y la rebaja horaria en sus actividades habituales para poder desempeñar esta tarea.

Reflexión final

Además de las reivindicaciones que, como organización que defiende los derechos de las trabajadoras y los trabajadores tenemos que plantear, debemos reflexionar sobre el dato que como ejemplo se ha usado en el primer párrafo de este artículo. ¿Cómo es posible que la Prevención de Riesgos Laborales se contemple por una gran mayoría como la materia que se dedica a solucionar los problemas de salud una vez ocurridos, y no como la herramienta a utilizar para evitar que se den?. Y en esa mayoría se incluyen muchas y muchos representantes de los trabajadores.

Si nos parásemos sólo por un momento a pensar en los costes personales, sociales y económicos derivados de no evitar los problemas de seguridad y salud, entenderíamos fácilmente que es mejor prevenir que curar. Los costes personales no son objetivamente mensurables, aunque siempre son tremendos para las personas afectadas. Los costes económicos, que es lo único que mueve a algunos, sí lo son. Y hay un dato que debería ser definitivo: el 4% del PIB mundial se dedica a reparar las consecuencias de los daños derivados del trabajo. Y lo pagamos todas y todos los ciudadanos.

Homenaje a los jubilados y jubiladas de la Enseñanza



Cristina Sabina

Secretaria de atención al Afiliado de FETE-UGT Madrid

Por tercer año consecutivo, FETE-UGT Madrid pudo reunir en su sede, la Casa del Pueblo, a todos sus afiliados jubilados y prejubilados en un acto más que entrañable. La cita, un soleado miércoles, 10 de marzo, supuso el reencuentro de compañeros y amigos que en algunos casos hacía largo tiempo que no compartían experiencias y sonrisas.

A primera hora de la mañana, en el Salón de Actos, empezaron a asomar caras llenas de ilusión, amabilidad, alegría y expectación. Nuestros jubilados comenzaban a llegar en compañía de familiares y amigos y otros, en busca de la compañía y el calor que les ofrece su federación. Saludos, abrazos, besos, risas, todo ello a las puertas de vivir una jornada especialmente concebida en su honor.

**Todos somos FETE,
pero vosotros más que
nadie**

Participaron en el evento Teresa Muñoz (S^a de Formación Confederal), José Ricardo Martínez (S^o General de UGT Madrid), Carlos López Cortiñas (S^o Gral. de FETE-UGT) y José María Pérez (S^o General de la UPJP) que con su presencia quisieron mostrar a todos nuestros compañeros su gratitud y reconocimiento por los años compartidos. El profesor Pedro Rey realizó una intervención basada en su dilatada experiencia profesional y en su particular forma de ver [sociedad, educación e historia](#). Los aplausos sonoros y prolongados tras su intervención dieron paso a las palabras de José Vicente Mata, nuestro Secretario General, que hizo una especial mención a aquellos compañeros que nos han dejado durante este curso escolar y que no han podido compartir este día con nosotros.

Cerrado el turno de intervenciones escuchamos un recital de guitarra a cargo de nuestro amigo José Piñeiro, música que emana desde el mismísimo corazón de su guitarra y que recabó los calificativos de magnífico, espectacular, emotivo y admirable.

Pero ¿qué sería de este encuentro sin la reflexión poética presentada en forma de cuento-diálogo con la que nos emociona nuestro amigo, compañero y estupendo narrador Gonzalo Poveda? Dos voces experimentadas, seguras, curtidas y serenas tras el paso de los años y la vida, (Luchi Ruano y Fidel Blanco) interpretan de manera improvisada un texto cargado de gratitud, de emoción y de reconocimiento de un nieto hacia un abuelo que le enseñó a ser mejor persona. Los aplausos retornan a la sala como una cascada bulliciosa. El nerviosismo, la expectación aflora en aquellos que saben van a ser homenajeados, suenan sus nombres, sonrisas, besos, abrazos, el flash de una cámara que materializa el recuerdo de una imagen conjunta. Tras esto, la promesa del contacto, de los nuevos proyectos en común, de las ilusiones renovadas y de lo mucho por hacer todavía cierran este gran día. Todos somos FETE, pero vosotros más que nadie. Hasta pronto, hasta siempre.

¡Lo tengo!

Imagínate por un momento que mañana la Tierra, tal y como la conocemos, nos dijera ¡adiós! Imagínate que no tuviéramos ni espacio ni tiempo para salvar nada más que un objeto, animal o persona.

Gonzalo Poveda

Imagínate también que lo salvable tuviera que ser capaz de volver a crear la Tierra en un lugar desconocido. Puestos a imaginar, imagina que ese algo o alguien debería tener la capacidad de que la Tierra fuera más redonda, más humana, más perfecta que la que conocemos ahora. Imagínate a dos personalidades de la ciencia intentando dar con la solución, e imagina también que, además de todo eso, hay un niño.

Científico: Algo que sea duro y pueda resistir los golpes, pero que a la vez tenga la blandura necesaria para adaptarse a lo que le rodea. Algo que tenga la propiedad de poder cambiar y de hacer cambiar, de transformarse y transformar...

Científica: Necesitamos llevar algo capaz de crear, de inventar, de hacer crecer, de hacer soñar...

Algo muy valioso, más, mucho más que el oro, más que el tiempo, más que ciento volando, más que un pájaro en mano, más que cualquier fenómeno meteorológico.

Niño: ¡Yo lo sé!

Científico: Necesitamos llevar algo que brille y que haga brillar, que luzca y que sea la luz. Algo que sea imperfectamente perfecto, algo con pretérito, con futuro, con presente, algo pluscuamperfecto. Necesitamos llevar algo sencillo y que a la vez sea capaz de conseguir lo más complicado. Algo capaz de sobrevivir en lo seco y ser un superviviente en lo mojado.

Niño: ¡Lo tengo!

Científica: Algo que transmita a los alrededores vida, algo capaz de hacer despertar lo dormido y soñar a lo despierto. Necesitamos algo que se pueda tocar y que toque, algo que sea real y a la vez esté lleno de magia. Necesitamos algo cierto que sea increíble, algo que desde lo feo pueda construir algo bello. Necesitamos algo extrañamente cercano, algo con un poco de divino y de humano.

Algo paciente, que no se canse de una historia interminable, capaz de comprender, de escuchar, de hablar, de mirar... Capaz de descubrir, de nacer más de una vez, de sumar, de ir y de volver.

Niño: ¡Lo estoy viendo!

Científico: Algo que sea necesario, algo que sea imprescindible... que sea capaz de meterse dentro de la palabra ternura, de la palabra niño, de la palabra adulto, de la palabra memoria, de la palabra igualdad, de la frase para todos. Tiene que ser algo vivo, algo de espuma, que sea muy ligero y capaz de llevar todo el peso del mundo.

Científica: Algo cotidiano que a la vez sea algo extraordinario. Algo pasajero que de alguna manera sea eterno en el tiempo. Algo que haga crecer las hojas, que tenga raíces, que venga de algún sitio y vaya a alguna parte. Algo con capacidad de ser sorpresa, algo sorprendente.

Científico: Algo con capacidad de sufrir, de luchar, de vencer, de perder, de arriesgar, de envolver, de proteger... algo que tenga la propiedad de enamorar, de entusiasmar, de abrazar, de corregir, de mostrar...

Niño: Tengo la respuesta, pero no es algo, sino alguien. Alguien capaz de hacer fuego con dos gotas de agua. Alguien que conoce el principio de la alegría, que tiene en su mirada el misterio. Alguien que sabe el secreto del milagro de las multiplicaciones. Es invencible y tiene tiempo de contar cien estrellas. Es de aire, de agua, de tierra y sabe mantenerse en la altura. Le he visto ser el último, el del medio y el primero.

No ha inventado el abecedario, pero cuando escribe las letras se abrazan; no ha inventado la rueda, pero sabe provocar el movimiento que hace falta para no empezar una batalla; no inventó el calendario, pero sabe llenar los días con las cosas que valen la pena. Es capaz de estar atento el tiempo necesario para que crezca una mirada.

No ha inventado nada, pero ha sabido aprender de todo y...contarlo; no ha inventado nada, pero es un ingeniero de la memoria; no ha inventado nada, pero le da sentido a todos los inventos y sabe explicarlos.

Sabe calcular con ecuaciones imposibles el invisible camino que hay desde aquí hasta el Everest de la luna. Y me ha enseñado que hay máquinas con alas que llegan en un instante al otro lado del planeta, y con él he aprendido la belleza de saborear ese camino andando.

Le pone alas a lo que sobra para que llegue volando allí donde falta. Cuando me enseña inglés lo hace desde el niño que aprendió latín en su escuela y dice que para hablar en todos los idiomas solo son necesarias las ganas de entenderse.

¡Mi abuelo, llevaros a mi abuelo! Aunque aquí le echarán de menos las escuelas, los colegios, las universidades, los vecinos del barrio...Tengo las manos llenas con sus pasos.

- Llevaros a mi abuelo, os lo presto, pero con la promesa de devolvérmelo pronto.

Científico: -¿Pero, tu abuelo es todo eso?

Científica: -¡Nadie es tanto!

Niño: -¡Mi abuelo sí, mi abuelo fue, es y será siempre un Trabajador de la Enseñanza!

Gracias por la imaginación,
la imagen, lo imaginado
y, especialmente,
por tantos años de dedicación
a la Enseñanza.

QUIROPRÁCTICO

Jerónimo Arenas Moreno D.C

Licenciado en EEUU y Miembro de la Asociación Española de Quiropráctica

C/ Doctor Esquerdo , 39, Bajo C, 28028 Madrid, Metro O`Donnell

Teléfono: 610 86 40 03.

Precios y descuentos para afiliados:

SERVICIOS	PRECIO AFILIADOS FETE
CONSULTA DIAGNÓSTICO	15 euros
CONSULTAS SUCESIVAS	30 euros
BONO 12 VISITAS	300 euros
BONO 40 VISITAS	1.000 euros

* Los hijos de afiliados de FETE-UGT Madrid menores de 16 años abonarán 15 euros por consulta, pudiendo adquirir un bono de 12 sesiones al precio de 150 euros. Otros familiares inmediatos de los afiliados (esposo, esposa, o hijos mayores de 16 años que vivan con los afiliados) pueden disfrutar de los mismos descuentos que los afiliados.

La Represión del Magisterio Republicano (III)

Alfredo Liébana Collado

Profesor de Secundaria

Como ya se ha indicado en los dos artículos precedentes, la escuela no pudo ser el escudo salvador de la República y se produjo al finalizar el conflicto una intensa represión del profesorado de modo sistemático y continuado cuyo objetivo era modificar en lo sustancial la composición del magisterio y transformar los derechos adquiridos durante una larga lucha sindical: libertad de cátedra, derechos de traslados por antigüedad, direcciones democráticas de los centros, uso de pedagogías modernas en la escuela, etc..

Los escalafones del magisterio se manipulan sin pudor, hasta el extremo de colocar al obispo Segura como número 1^º del escalafón del magisterio, tras ser uno de los instigadores más feroces del enfrentamiento entre la Iglesia y la República, una de las causas sustantivas de la justificación del golpe militar sangriento.

Después de estudiar la sistemática del mecanismo utilizado en la represión, cabe hacer un cierto balance de su dimensión real. La composición del magisterio era más conservadora antes de la República. Ésta incorpora más de 20.000 maestros, que son sin duda los más entusiastas de las reformas, pero se produce además una importante evolución en la actitud de un gran número de maestros que valoran el apoyo republicano a las construcciones escolares y la mejora de sus condiciones de trabajo. En 1937 había ya 58.925 maestros funcionarios y 377 inspectores (según los datos del MIP).

Frente al respeto de la conciencia del niño se reafirma la necesidad del dogma



Un dato aproximado de su composición sociológica lo tendríamos en 1933 al crearse el Frente Único y establecerse un mecanismo de coordinación entre las asociaciones más representativas. La Asociación Nacional era moderada y ampliamente mayoritaria, agrupaba a unos 20.000 maestros y apoyaba firmemente las reformas republicanas. La Confederación era la asociación conservadora y agrupaba a unos 7.000. La FETE-UGT, minoritaria pero sin duda muy influyente, movilizaba a unos 4.500. Existía un importante número que no pertenecían a ninguna asociación. La CNT tenía una escasa presencia entre los maestros funcionarios hasta avanzada la guerra civil, donde tuvo un crecimiento significativo en el breve período del ministro Segundo Blanco. Había una gran diferencia en el compromiso republicano entre zonas rurales y urbanas, de ahí la importancia estratégica de las Misiones Pedagógicas.

Analizado lo anterior, la inquina empleada en la represión del magisterio no es explicable exclusivamente por una actitud de los maestros de firmeza republicana y el interés del franquismo en cambiar a una parte de los maestros por otros más cercanos al nuevo régimen, sino más bien por un deseo de disminuir la presencia del sector público cediendo una parte al sector confesional.

Para definir el ánimo con el que comienza el nuevo régimen, qué mejor que reproducir unas afirmaciones de Romualdo de Toledo director del Servicio Nacional de Primera Enseñanza del Ministerio: *“Vuelve la tradición: quiere decirse que vuelve la escuela española de nuestros siglos mejores, asentada en la parroquia y la familia y adornada con las virtudes nacionales de disciplina, jerarquía, misión y hermandad (...) Frente al naturalismo político, nosotros colocamos la espiritualidad católica frente al mentido respeto a la conciencia del niño, nosotros afirmamos la necesidad del dogma frente al rousseauismo del hombre, nosotros proclamamos la caída de nuestro pecado original frente a la felicidad ofrecida en su escuela con los goces materiales, nosotros predicamos la necesaria derrota de las pasiones humanas y la temporalidad de los bienes terrenos frente al concepto darwinista, oponemos la existencia de un alma infundida en nuestro ser con*



*destellos divinos finalmente, frente a las teorías de un racionalismo pagano, nosotros afirmamos la existencia de la fe, de la revelación y la sabiduría de Dios (...) Todas estas diferencias justifican la contrarrevolución que España necesita en el orden pedagógico”.*²

¿Cuál es el impacto que se produce en el Magisterio en el proceso de depuración? No ha sido fácil establecerlo durante muchos años como consecuencia de la opacidad de la administración para su estudio. En los años 90 se comienza a estudiar, entre otros autores, por Francisco Morente, que realiza un primer estudio estadístico de los expedientes de depuración en diecisiete provincias, de donde se deduce que la mayor dureza represiva recayó en aquellas con un más alto nivel de urbanización y de secularización, con una larga tradición de luchas políticas y sociales, y que, en un momento u otro de la República y la guerra, se convirtieron en baluarte y referente de la causa republicana y antifascista. No puede sorprender, por tanto, que las provincias con mayor porcentaje de sancionados fuesen, por este orden, Asturias, Vizcaya, Barcelona y Madrid. Y que las tres con mayor número de separaciones del servicio e inhabilitaciones para la enseñanza –y a mucha distancia de las demás– fuesen, también por orden, Asturias, Barcelona y Madrid.



El porcentaje de definitivamente sancionados fue del 33% en Asturias, el 30% en Vizcaya, el 29% en Barcelona y el 27% en Madrid (la media en las diecisiete provincias estudiadas se situó en el 26%). En cuanto a las separaciones del servicio e inhabilitaciones para la enseñanza, alcanzaron el 17% en Asturias, el 15% en Barcelona y el 14% en Madrid (la media en las diecisiete provincias fue del 10%). En Vizcaya hubo muchos sancionados, pero relativamente pocos separados de la enseñanza (el 8%); ello se debió a que gran parte de las acusaciones que sufrieron los maestros tenían que ver con cuestiones relacionadas con las ideas o la militancia nacionalistas, que si no iban acompañadas de alguna otra no solían resolverse con la separación del servicio, sino con el traslado fuera del País Vasco y de Navarra (y, eventualmente, con suspensión temporal de empleo y sueldo)³.

Posteriormente se han realizado multitud de estudios de ámbito provincial⁴ teniendo presentes todos los expedientes y no sólo estudios estadísticos. Los docentes que fueron sancionados, según diversos autores, se situaron en una media del 24-25% del magisterio nacional, que fue superado en las provincias de Gerona (40%) [Marqués, 1993], Orense (34%) [Ostalaza, 1996], Asturias (33%) [Morente, 2001], Albacete (31%), Valencia (28%), Madrid (27%), Cuenca (27%), Barcelona (29%), y Vizcaya (30%).

Una parte importante de maestros fue separada definitivamente del servicio y causaron baja en el escalafón. Guadalajara (10%), Toledo (10%), Gerona (17%), Asturias (17%), Guipúzcoa (11%) [Ostalaza, 1996], Madrid (11%), Granada (8%), Valencia (8%) [Fernández y Agulló, 1999] y Burgos (8%) [Crespo Redondo, 1987].

Esquema de la arbitrariedad:

- Los maestros eran quienes debían demostrar su inocencia, y no al revés.
- Los informes preceptivos eran carentes en su inmensa mayoría del más mínimo rigor, redactados con brocha gorda, sin matices, recogiendo frecuentemente rumores como si fuesen verdades incontestables, cargados de animadversión personal contra el informado, o de prejuicios genéricos contra los maestros, contra los republicanos y, evidentemente, contra los maestros republicanos, teniendo un papel muy destacado los informes del cura párroco y de la Asociación de Maestros Católicos.

Ejemplos de las lindezas:

En el Informe de depuración de Norberto Cerezo (destacado sindicalista de FETE, miembro del CN de la UGT y conocido miembro de las Misiones Pedagógicas y colaborador de revistas como "Escuelas de España") se refleja por el cura párroco de Canillas: "el interesado del presente informe fue fusilado por ser mala persona en Segovia", sin más pruebas ni comentarios.

Por el contrario el informe del Teniente coronel de artillería de Segovia indica "...haciendo presente que ignorante por completo de cuanto se consulta, por no haber intervenido en cuestiones de tal naturaleza, he realizado gestiones y parece ser pública la idea que el maestro indicado fue fusilado en Carrascal del Río de la provincia de Segovia,....El informe de la guardia civil: se ignoraba su conducta en la escuela, sus ideales eran marcadamente izquierdistas desde antes del glorioso alzamiento, ...no había perseguido a nadie, destacaba por sus ideas ¡!, creyéndose colaboraba con un periódico en Segovia, desde antes de la guerra pertenecía a FETE y al Socorro Rojo Internacional..."

Otros informes curiosos reflejan la animadversión social, como el cura de Pujarnos (Girona) que decía de una maestra de la localidad "se pasaba de roja, como casi todos los maestros".

El informe del cura de Calamocha (Teruel) sobre un maestro catalán que había ejercido en aquella localidad y al que, en el apartado de opinión general del impreso que le envió la comisión de Barcelona, se limitó a considerar como "fusilable".

Las secuelas de la depuración franquista del magisterio llegan hasta la transición democrática



Un 10 % fueron apartados definitivamente de la enseñanza, otro 10% fueron trasladados a lugares remotos, un 5% fueron suspendidos de empleo y sueldo entre un mes y dos años. Todos los anteriores más otros 2.000 fueron inhabilitados para cargos directivos (cerca de un 30%). Otros mil maestros recibieron sanciones diversas (jubilaciones forzosas, postergación en el escalafón, expedientes de disciplina). Sistemáticamente, se sancionó más duramente a los maestros que a las maestras, que se beneficiaron en este caso de una actitud paternalista por parte de las comisiones de depuración.

Desde 1938 se inició un proceso de revisión de expedientes que se alargó hasta mediados de los cincuenta, a los que se acogieron un tercio de los sancionados. Cuando se resolvieron muchas revisiones, las penas ya se habían cumplido. Hasta la llegada de la democracia, en los años 70, no pudieron muchos de ellos reincorporarse con dignidad al escalafón del magisterio, aunque tuvieron que aceptar ir a las plazas que les asignaron en un concurso especial. Caso de Palmira Pla en un pueblo de Castellón y de Julia Vigre en una escuela en Duratón en Segovia. Muchos se dedicaron toda su vida a la enseñanza privada en academias en pisos, donde en muchos casos consiguieron zafarse de los rígidos controles que se hicieron en la escuela nacional. Caso de Pablo de Andrés Cobos o de Vicente Valls.

De hecho, la purga fue enorme, como las cifras antes citadas muestran, y lo fue especialmente por la *calidad* de los afectados: el sector más dinámico, innovador, progresista y comprometido del cuerpo de maestros nacionales, así como de los estudiantes normalistas y, a su vez, futuros maestros. Pemán pretendía una depuración punitiva y preventiva, y desde luego lo consiguió. Los efectos de la depuración sobre la escuela del primer franquismo son difíciles de minusvalorar: no sólo se decapitó al Magisterio al eliminar a sus miembros más valiosos, sino que su lugar fue ocupado por miles de *arribistas*, *excombatientes*, *mutilados de guerra* y *excautivos*, *familiares de caídos* y, en general, *individuos de reconocida adhesión al régimen* y cuya competencia profesional nadie se molestó en comprobar, muchos dedicaban el tiempo en la escuela a rezar y a leer en voz alta la enciclopedia, su presencia en la profesión les permitía tener un sueldo y casa en momentos de penuria. La depuración sirvió, por tanto, para hacer limpieza ideológica, pero también para colocar a los adeptos, y para paralizar cualquier tipo de contestación interna durante mucho tiempo. La innovación pedagógica desapareció, los maestros neutrales o indefinidos ideológicamente procuraron parecer fuera de toda sospecha, y los que habían sido sancionados o habían visto la sanción muy cerca, no tuvieron más remedio que incorporarse en la escuela gris, católica, tradicional y reaccionaria del Nuevo Estado.

La depuración hizo limpieza ideológica y colocó a los adeptos

La depuración del magisterio en Canillas

Como ejemplo de la situación en Madrid se estudia el pueblo de Canillas, actualmente incorporado a la ciudad y que comprende el distrito de Ciudad Lineal y una parte del actual de Hortaleza. En 1936 tenía 14.000 habitantes y treinta y seis maestros, mientras que en 1931 disponía de solo nueve escuelas unitarias (con sus nueve maestros), en 1934 la acción conjunta del ayuntamiento y el MIP habían conseguido alcanzar la cifra de treinta escuelas. La media de España antes de la república era de 1,59 maestros por mil habitantes, en 1936 era ya de 2,14, mientras en Canillas se había alcanzado 2,57.

Los resultados de un estudio de los treinta y seis expedientes de depuración, realizado por el autor del presente artículo, indican que quince de los maestros fueron depurados en distinta medida (42%), siendo siete separados definitivamente (uno había fallecido en accidente en el frente, otro había sido fusilado en la primera represión, y uno jubilado forzoso), lo que alcanza el 19%. Cifras que resultan algo altas, pero estudiando los detalles de los expedientes sorprende que nueve habían sido previamente depurados por la República (un 25 %) pero eso sí, nunca habían dejado de percibir sus sueldos, sólo habían sido suspendidos temporalmente de empleo (lo confirman todos en sus declaraciones en los expedientes), dejándoles fuera de las direcciones de los centros.

Respecto a la libertad de afiliación sindical, los expedientes lo confirman, ya que solo veintidós tienen compromiso sindical (dieciséis a FETE y seis a CNT), cinco de los cuales habían sido antes depurados por la República⁵ (cuatro de la CNT y uno de la FETE) que puede suponerse era utilizado como tapadera, alguno sería afiliado y consiguió ocultarlo, luego estaría cercana al 50%. Trece de ellos mantienen posiciones de izquierda frente a cinco, que presentan posiciones moderadas en el proceso a pesar de la radicalidad del mismo. Puede concluirse, entonces, que existía un apoyo mayoritario al régimen republicano entre los maestros de esta población, pero que existía, eso sí, una fuerte minoría que mantenía otras posiciones y que había sido pasiva o claramente quintacolumnista.

Entre los principales depurados cabe destacar a: *Norberto Cerezo Marinero*, dirigente socialista, fusilado en Segovia en 1936 (FETE); *José Pérez Marfull*, dirigente de Izquierda Republicana, muy vinculado a la actividad municipal, dirigió la depuración en nombre de la República y resultó condenado a veinticinco años de cárcel de los que cumple doce. En 1958 se le sigue negando la revisión (CNT); *Glicerio Macho*. Director del grupo escolar Nueva Infancia. Socialista (FETE); *Agustín Nogués*. Consigue exiliarse en Argentina (FETE); *Petra Pérez Gómez*. Acusada por criterios morales de vivir amancebada con 68 años. Se la fuerza a jubilarse. Sin afiliación sindical.

1. Primer número del Magisterio Español editado en Vitoria en 1939.
2. Romualdo de Toledo, prólogo a A. Iniesta: Garra marxista en la infancia, Burgos, 1939.
3. El muestreo estuvo basado en el 6% de los expedientes de depuración de cada una de las provincias, extrapolando al total del magisterio de cada provincia los resultados obtenidos.
4. Destacan los estudios de Álvarez Oblanca (1986) sobre León; Crespo Redondo (1987) sobre Burgos; González-Agapito, y Marques Sureda (1993, 1995, 1996) sobre Cataluña; Jiménez Madrid (1997) sobre Murcia; Morente Valero (1996, 1997a, 1997b, 2001) sobre Barcelona; Ostolaza Esnal (1996) sobre el País Vasco; Fernández Soria y Agulló (1999) sobre Valencia; Miró (1998) sobre Baleares, Pozo Fernández (2001) sobre la ciudad de Málaga, y Porto Ucha (2003) sobre Pontevedra; Juan Borroy (2004) sobre Aragón; Ramos Zamora (2006) sobre Castilla-La Mancha, etc..
5. La República hizo una depuración municipal al consolidarse el golpe de Estado, separando a los sospechosos de responsabilidades, pero el MIP lo rectificó y no supuso suspensión salarial.

Acto cultural de UGT DEL DÍA DEL LIBRO

El día 23 de abril, con motivo del Día del libro UGT Madrid organizó en la casa del pueblo un acto cultural de lectura.

El acto contó con una masiva participación de los compañeros que aportaron su granito de arena en modo de una lectura de 10 minutos cada uno.

El Secretario General de UGT Cándido Méndez participó en memoria del poeta Miguel Hernández ya que este año se cumple su centenario. Méndez leyó el poema “Las abarcas desiertas”, “un poema con profundo contenido reivindicativo”, y con un significado personal.

Varios compañeros de FETE UGT Madrid participaron en dicho acto.

Además, se presentó, el Club de lectura de UGT en la región. Este club organizará reuniones, de manera periódica, en las que escritores, críticos literarios y distintas personas del mundo de la cultura y del trabajo comentarán un libro seleccionado permanentemente.

Club de lectura de UGT en Madrid

Fruto de la colaboración entre UGT Madrid, la Secretaría de Cultura e Innovación de FETE-UGT y la Fundación Progreso y Cultura se inicia la andadura del CLUB DE LECTURA DE UGT en MADRID, abierto a todos los trabajadores/as de la Comunidad de Madrid.



El Club se reunirá, mensualmente los miércoles de 18,00 a 20,00 horas en el edificio de Avenida América. Previamente al encuentro mensual se acuerdan uno o dos libros, que se leerán en casa y serán comentados en la próxima reunión.

En principio el género elegido es, la narrativa, tanto actual como clásica. Puntualmente se podrán abordar otros géneros (poesía, teatro, ensayo, biografías, etc.). Las sesiones se estructurarán de forma que se compaginen varias actividades. Además de charlar sobre el libro acordado, y su autor, se realizarán otras actividades alrededor de la actualidad literaria, recomendaciones de libros, etc. También está prevista la visita de autores o charlas con especialistas de algún tema literario de interés propuesto al grupo.

En cada sesión se realizará la actividad denominada “**Lecturas a viva voz**”, en la que dos o tres participantes, de forma totalmente voluntaria leerán algún fragmento de una obra elegida por ellos que les haya gustado especialmente y que quieran darlo a conocer a los demás, sin más análisis posterior, simplemente por el placer de compartir.

T Madrid con motivo



Este blog **BLOG clubdelecturaugtmadrid.es** contará con un listado de FOROS temáticos con el objetivo común estimular la lectura, posibilitar el intercambio de opiniones y formular preguntas sobre las obras y autores propuestos, poniendo como requisitos a los integrantes, el respeto de todo tipo de opiniones y actitudes positivas.

Apuntes para una biografía: PAULINO BARRABÉS FERRER

Trayectoria vital, política y sindical

“Nací a finales de 1928, en una familia socialista, integrada e implicada en la vida y lucha de una generación de hombres y mujeres comprometida en asentar la democracia en España”.

Paulino Barrabés Ferrer es un hombre accesible, al que uno se puede acercar y descubrir multitud de matices y constantes que permanecen a lo largo de su vida y trayectoria personal, política y sindical. Cuando Paulino dice: “si me hubieras conocido veinte años antes” probablemente nos encontraríamos a un hombre con un carácter fuerte debido a los avatares y las responsabilidades asumidas a lo largo de su vida, pero también veríamos a un Paulino dispuesto a ayudar a todas las personas.

Para que el paso del tiempo y las sombras del olvido no borren la memoria, es necesario que se recojan los testimonios de todas aquellas personas que dieron lo mejor de su vida y de su esfuerzo por colaborar en la construcción del país en el que ahora vivimos. Es importante recuperar testimonios de grandes activos de nuestro pasado y presente como es el caso de Paulino Barrabés Ferrer.

La profecía del silencio. ÁNGEL UTRILLAS NOVELLA.

“Desde hoy brillará una nueva estrella en el cielo ocre de esta ciudad de Madrid.

Madrid, esa ciudad descomunal que siempre me inspira sentimientos contradictorios y opuestos sin término medio. Y brillará tímida y discreta, sin destacar sobre las demás; no será la más bella, ni la más grande, ni la más reluciente, ni la más . . . nada . . . será una más, desapercibida entre la multitud, inadvertida y anónima, pero presente en el futuro y el presente.

Sirva esta historia para descubrir que el día que naces también comienzas a morir, que la vida no es más que el amor que siembras y recoges en el camino, que hay ocasiones en las que el miedo te obliga a silbar en la oscuridad con toda la fuerza de tus pulmones, y todo lo demás es apenas silencio, tan sólo un extenso y eterno silencio... la profecía del silencio.”

La novela es la continuación de “Silbando en la oscuridad” y al igual que ésta, está basada en hechos reales. No son dos historias independientes, es solamente una, se trata de los sucesos acontecidos en el convento de las Arrecogidas a lo largo de los siglos. El verdadero protagonista de la novela es el edificio...

El CLUB DE LECTURA, contará con dos coordinadores que dinamizarán y conducirán las sesiones.

El **CLUB DE LECTURA VIRTUAL** está disponible en la siguiente dirección: www.clubdelecturaugtmadrid.es y es un blog gestionado por UGT Madrid para recoger las opiniones, experiencias de los participantes, lecturas recomendadas, etc. Es una herramienta abierta a todo tipo de participantes y sugerencias.

Como coordinadores del club estarán ELVIRA NOVELL (FETE-UGT) y LUIS SORIA (UGT-MADRID) y como responsable del Blog ANTONIO CARTIER (UGT-MADRID).

Memoria fotográfica



Rueda prensa Autoridad Docente



Trabajo decente



Concentración de Enseñanza Pública



Congreso de Arganda



Presentación del libro de Luis Soria



Congreso de Alcalá de Henares



Asamblea Centro



Reunión PAS



Congreso UPJP



Concentración universidad



Jornadas Interculturales de Zaragoza



Congreso Comarca Suroeste



Manifestación, que no se aprovechen de la crisis



IES Silverio Lanza



Comarca Sur

del curso 2009-2010



Concentración Escuela pública



Competencias Basicas en la Educación



Debate en el PSOE



Puerta Bonita



Concentración de Pública en la Asamblea de Madrid



Colegio Jabi



Jornadas Salud Laboral



Congreso Norte



Congreso Comarca Oeste



IES San Juan Bautista



Concentración Publica



Comarca Sureste



Asamblea Concertada sentencia



Inauguración Aranjuez, Alfredo Liébana



Congreso Regional

Memoria fotográfica



Concentración El Álamo



Presentación Movilización 12 de diciembre de 2009



Entrega firmas LOE



Manifestación Jubilación



Presentación Movilización 12 de diciembre de 2009



Jornadas Formación Coslada



Jornada de delegados Privada



Jornadas oposiciones Pública



Jornadas inspectores EJB



Entrega acuerdo concertada en el registro



Homenaje a Miguel Hernández



Concentración La Paloma



4ª Escuela Sindical



Jornadas de Educación permanente de adultos



Presentación de la Manifestación del 8 de junio

del curso 2009-2010



CPEE Inmaculada Concepción



Jornadas de Pública. Beatriz Galindo



CEIP Ciudad de Jaen



Concentración de Discapacidad



Concentración defensa de las Escuelas Infantiles



IES Villa Vallecas, integración



1º de Mayo



Acuerdo concertada



Concentración Valle del Oro



Concentración Empleados Públicos



Elecciones sección sindical Universidad Autónoma



Homenaje a Jubilados



Manifestación 8 de junio

mano a mano
Por tus derechos

Por la dignidad de los empleados públicos.

Por el respeto a la negociación colectiva de los empleados públicos.

Por unos Servicios Públicos de Calidad.

Por un Estado de Bienestar que responda a los ciudadanos.

Por un modelo social que conjugue crecimiento,
equidad y cohesión social.



Av. de América, 25, 3ª | 28002 Madrid
Centralita: 91 589 73 83 | Fax: 91 589 73 78
e-mail: fetemadrid@terra.es

mano a mano
Por tus derechos

<http://fete.ugt.org/madrid>