

El pacte
comença
a caminar

Han col·laborat en aquest número:

Xavier Agudo
Marga Casamitjana
M. Jesús Conte
Pere Dot
Doni García
Estrella Gutiérrez
Laia Martí
Alicia Mir
Mercè Miralles
Joan Puntí
Steve Rumbol
Esther Tablado
Celina Trilla

Coordinació:
Joan Puntí

Edició i maquetació:
Ana Molina

Direcció:
Marc Vidal

Portada:
fotografia de
Antonio Rosa

D.L. B-6357/97
Franqueig Concertat
Núm. 02/442

Edita:
Federació
d'Ensenyament de
Catalunya.
Via Laietana, 16, 4t.
08003. BARCELONA

Telèfon
93 481 28 42
Fax
93 268 42 72

Ales acaballes del curs lectiu dels centres d'ensenyament reglat, a l'espera de les merescudes vacances del període estival, ens hem de felicitar pel gran esforç que hem fet tots i totes aquest any per tirar endavant les eleccions sindicals.

Des d'aquestes línies us volem fer arribar el nostre agraïment. Gràcies per ser afiliats i afiliades, persones implicades en un projecte sindical comú que ha permès que un gran nombre de companys formem part de les candidatures de les Comissions Obreres. Gràcies per haver-nos ajudat a fer arribar el discurs del sindicat a la resta de companys i companyes, a elaborar propostes i a convèncer altres persones perquè en formin part. Gràcies perquè, malgrat la pressió dels titulars d'alguns centres, hem votat les candidatures de CCOO, que ens permeten incrementar la representativitat a les meses negociadores. Gràcies a aquells que, un cop escollits i escollides, participeu de l'activitat diària a través dels grups de treball, les reunions i les assemblees. Tots plegats fem pinya, fem sindicat. Un cop més, gràcies.

enguany ha estat, sobretot, el curs del servei públic educatiu que defineixen el Pacte Nacional per a l'Educació i la LOE. És en aquest marc que hem definit aquest servei, fet que ens ha permès fer concrecions per tal que en aquest país valorem el món de l'educació des de la pluralitat dels subjectes que en són beneficiaris.

La signatura del PNE ara fa un any per part de la majoria representativa del Govern català, els agents socials, l'entramat empresarial dels centres educatius i les associacions de pares i mares és un pas important per desenvolupar les mesures que ens calen per construir un servei públic educatiu. Ara és el moment que els treballadors i treballadores, la majoria pares i mares, concretem en la feina diària els aspectes més significatius d'aquest gran acord. De moment ja han començat a concretar-se algunes realitats d'aquest pacte, com ara la signatura de l'Acord d'estadís per als professionals docents de les escoles concertades.

En l'àmbit estatal, l'aprovació de la LOE, que simplifica el marc legal existent fins ara, obre les portes a la futura llei catalana d'educació. L'aprovació també de la Llei de la dependència per part del Govern de l'Estat ha de servir per garantir que tota la ciutadania tingui les mateixes condicions d'accés als serveis en matèria d'atenció a la dependència.

En aquests moments el ritme diari el marca la negociació col·lectiva: conveni de protecció a menors, conveni d'escoles d'educació especial, acord de plantilles per als centres docents, etc. Nous reptes que encarem amb l'energia que ens dona el vostre suport, compromís i confiança.

Alicia Mir

Responsable d'Ensenyament Privat
Federació d'Ensenyament de CCOO

sumari

- 2] EDITORIAL
- 3] ENSENYAMENT CONCERTAT
 - 3] Mesa tripartida de l'ensenyament privat
 - 4] Procediment definitiu per a l'adquisició dels estadís
 - 5] Escoles d'educació especial
 - 6] Els contractes programa
 - 7] Premi de fidelitat
- 8] ALTRES SECTORS.
 - 8] Escoles d'Idiomes
 - 9] Llars d'infants
 - 10] Serveis d'atenció a persones amb discapacitat
- 12] LEGISLACIÓ. 12] La nova Llei de la dependència
 - 13] La Llei d'igualtat
- 14] El racó
- 15] Full de sol·licitud d'estadís



Mesa tripartida de l'ensenyament privat concertat

Una reivindicació històrica del nostre sindicat

El 20 de març es va constituir la mesa tripartida de l'ensenyament privat concertat, que ens ha de permetre avançar en els temes que afecten el nostre sector.

Voldriem agrair a l'actual Departament d'Educació que ho hagi fet possible, atès que es tractava d'una reivindicació de CCOO des de feia molt de temps. Aquesta comissió ens permetrà tenir un àmbit per poder discutir i decidir sobre temes que afectin els centres concertats a curt o llarg termini.

La mesa està emmarcada en un àmbit de negociació a tres bandes:

- Administració: responsables del finançament
- Patronals: representants de les titularitats dels centres
- Sindicats: representants dels treballadors

La signatura, per part de la majoria de la comunitat educativa, del Pacte Nacional per a l'Educació n'ha afavorit la constitució, i ha donat lloc a una eina de treball molt útil per poder treballar els temes que es proposen en el mateix pacte.

La Mesa Tripartida, tal com l'hem batejada, l'entenen com un "òrgan" tècnic de treball que hauria de tenir un calendari estable de reunions per tal d'estar al dia de tots els temes, que no són pocs, que estan sorgint i sorgiran en el nostre sector, com per exemple:

- Concreció de les hores lectives del professorat per poder impartir el currículum i possibilitar la reducció lectiva, posant fi a la gran diferència de jornada que patim, sobretot a secundària, els treballadors dels centres concertats.
- Concreció d'un mínim d'hores de reducció lectiva per al desenvolupament de tasques de coordinació i gestió.
- Homologació de les condicions laborals i retributives del personal d'administració i serveis amb els professionals del PAS dels centres públics, pagament directe del Departament d'Educació (pagament delegat).
- Garanties laborals per al sector, estabilitat dels concerts, contractació indefinida, garanties laborals davant el tancament o la reestructuració de centres, seguiment dels contractes programa, etc.
- Anàlisi de les dues xarxes i identificació de les diferències laborals que ens separen, per tal d'avançar cap a l'homologació real de les condicions laborals.

Restem a l'espera de la pròxima convocatòria, i que les expectatives que hem posat en aquesta mesa no ens decebin i no quedin tan sols en bones intencions. Equiparar les condicions laborals dels treballadors de les dues xarxes és una qüestió de justícia i un benefici per a totes les parts implicades.

Laia Martí

TRAMESES DE CORREU ELECTRÒNIC

Si no rebeu habitualment cap correu electrònic de la Federació d'Ensenyament de CCOO, pot ser per tres motius:

- No tenim la vostra adreça de correu electrònic (que sol passar).
- La tenim, però està equivocada (que també pot passar).
- Teniu la vostra bústia tan plena que no accepta més missatges (que també passa).

Si voleu rebre les trameses informatives que enviem a tota l'afiliació amb puntualitat, necessitem la vostra adreça de correu electrònic.

Feu-nos-la arribar enviant-nos un correu a ensenya@ccoo.cat



Procediment definitiu per a l'adquisició dels estadis



Què passarà a partir de setembre de 2007?

Tal com queda recollit en l'Acord d'estadis per al professorat dels centres privats concertats, signat l'abril de 2006, el mes de setembre de 2007 entrem en un període important, ja que arribem al moment en què l'adquisició d'estadis ja no es farà de manera automàtica, com havia fet fins ara el Departament, sinó que a partir d'aquest moment serem els mateixos treballadors i treballadores els que haurem de fer la sol·licitud de reconeixement amb un seguit de criteris que us resumim a continuació:

- ◆ Per a l'assoliment d'un nou estadi caldrà acreditar l'obtenció de 110 punts, 60 dels quals corresponen als serveis prestats (docència) i 50 als àmbits de formació i desenvolupament de funcions específiques (formació, tutories, càrrecs...).
- ◆ Els anys de serveis prestats que cal acreditar seran 6 en lloc dels 9 que es necessitaven fins ara, sempre que la dedicació a pagament delegat, al llarg dels 6 anys, hagi estat, com a mínim, d'una mitjana del 50% o del 100% en els darrers 3 anys per als nivells d'infantil i primària, o d'una mitjana del 40% o del 100% en els darrers 3 anys per al nivell d'educació secundària. Aquest percentatge de jornada es mantindrà fins al 2011 i a partir d'aquesta data varia fins al 80% o 100% en els darrers 4 anys per al nivell d'educació infantil i primària, i fins al 60% o 100% en els darrers 4 anys per a la secundària.
- ◆ El reconeixement d'aquests nous estadis ara ja no el farà el Departament d'Educació, sinó que passa a ser responsabilitat de les titularitats dels centres, que, un cop feta la sol·licitud prèvia per part del seu professorat i tot aportant els justificants acreditatius dels mèrits al·legats per cadascú, seran els encarregats de fer el reconeixement i la notificació posterior a pagament delegat per tal que faci l'abonament de l'estadi corresponent. Aquest nou estadi sempre es començarà a percebre a partir del mes següent al de la seva comunicació.
- ◆ Després del període transitori, és a dir, a partir del mes de setembre de 2007, les persones que en aquesta data ja tinguin anys suficients (és a dir, 6, 7, 8 o 9 anys), junt amb els punts corresponents a mèrits (50 punts), podran sol·licitar el reconeixement d'un nou estadi. En cas que després de dividir per 6 restin anys (1, 2 o 3 anys), aquests es perden. Fora d'aquesta situació, les restes d'anys (1, 2, 3, 4 o 5 anys) que pugui haver-hi després del període transitori sí que es conserven i serveixen per a l'adquisició del proper estadi.
- ◆ A partir d'aquest moment, els períodes d'incapacitat temporal i baixes maternals, com que no s'hi produeix cap baixa en el sistema de pagament delegat, **SÍ** que computen a efectes d'anys en actiu amb vista als estadis. La resta de situacions, fins i tot aquelles que per conveni puguin computar a efectes d'antiguitat - excedència per cura de menor o familiar malalt, excedència per estudis, etc.- **NO** computen com a anys de servei en actiu amb vista als estadis.
- ◆ Actualment encara no està negociat ni consensuat cap document per fer la sol·licitud de reconeixement d'estadis, i és possible que cada centre/patronal n'elabori un de propi en cas que no hi hagi acord entre les parts. L'Administració només es planteja elaborar-ne un, on indicarà als centres quina informació sol·licitarà de cada treballador, però en cap cas ha de ser el document que els docents hauran d'omplir per fer la sol·licitud de reconeixement en el mateix centre. Adjuntem en aquesta revista (pàgina x) el model de sol·licitud d'estadis que hem elaborat des de CCOO.

En definitiva, encarem un nou moment dins d'aquest procés d'homologació salarial amb els professionals de l'ensenyament públic, sense oblidar que encara resten grans diferències en les condicions laborals de les dues xarxes que cal superar per tal de tenir una comunitat educativa única i de qualitat.

Celina Trilla

Vull saber de quin mal he de morir

El 1997 es va publicar el Decret 299/1997 per a l'atenció educativa a l'alumnat amb necessitats educatives especials. D'ençà d'aleshores es parla de l'elaboració d'un pla director que haurà de definir les bases de futur per a les escoles d'educació especial. El 2001 també es va signar l'Acord sobre la reestructuració de centres docents privats concertats i d'analogia retributiva del professorat, el qual establia les mesures que calia aplicar en aquells centres concertats que impartien ensenyaments de règim ordinari i que es trobaven afectats per un procés de reestructuració.

Som al 2007 i del desenvolupament del Decret 299/1997, acompanyat del seu Pla director, encara no en sabem res. Pel que fa al document, que ens obria una via de sortida en cas de reestructuració de centres, ha finalitzat la seva vigència i no en tenim cap de nou.

Durant el procés de renovació dels concerts que hem viscut aquests últims dies, s'han produït diferents situacions que han causat incertesa entre treballadors i titulars, amb situacions de plantilles sobredimensionades d'una banda i reajustaments sobtats de l'altra, deguts a la davallada de la matrícula.

Aquestes situacions sembla que s'han resolt en un període de quatre anys més (malgrat que el Departament sempre pot actuar d'ofici en els concerts) mitjançant acords i solucions centre a centre. Sembla que, en principi, aquesta solució deixa tothom satisfet (titulars i treballadors).

CCOO fa temps que diem que la situació de les nostres escoles és insostenible des de tres vessants:

- 1. L'alumnat.** S'està prioritant el concepte d'inclusió a l'escola ordinària sense establir clarament quins professionals han de treballar en aquest àmbit ni a quina tipologia de nens és apropiat que s'apliqui la inclusió. El "cafè per a tothom" no serveix.
- 2. Els treballadors.** Davant d'aquesta orientació inclusiva per part de l'Administració educativa, s'està generant una situació de manca de confiança envers el futur. Aquest sentiment es veu agreujat per la manca de propostes de desenvolupament del Decret 299/97 i "la indefensió apresada"; sempre hem de ser els últims a saber què guanyem o què perdem en qualsevol negociació.
- 3. Els titulars.** Bona part dels centres d'educació especial són centres de lloguer, amb les implicacions que això pot tenir en una ciutat com Barcelona en particular i, en general, a tot Catalunya. Això és un problema que s'afegeix a la situació poc aclaridora dels nostres centres i que pot originar en breu que a un centre se li renovi el concert o no.

No em considero una persona pessimista. Sóc realista i vull saber de quin mal he de morir, perquè amb el coneixement del diagnòstic començaré a posar-hi remei. Pensem, reflexionem, diguem què volem per als nostres alumnes, per a nosaltres, per als nostres centres i... TROBEM-NOS.

Estrella Gutiérrez

GRUP DE DELEGATS DE L'ENSENYAMENT REGLAT

CCOO és un sindicat que pot presumir de consensuar les propostes i plataformes amb els seus afiliats i delegats. És per això que un cop al mes ens reunim als locals de Barcelona un grup de delegats per debatre tots aquells temes que afecten el nostre sector: conveni, negociacions amb patronals i Departament, noves normatives, dubtes...

Si t'interessa participar en aquest fòrum pots posar-te en contacte amb la Laia Martí: ensereglada@ccoo.cat, responsable d'ensenyament reglat, o bé inscriure't al grup Yahoo <http://es.groups.yahoo.com/group/privadaconcerta/>

Els contractes programa

Una desigualtat insuportable i inadmissible

"[...] hem de començar immediatament incloent en aquesta revisió una desigualtat greu i manifesta de l'actual sistema, que és la desigualtat que es produeix entre els professionals que treballen en el sector públic i els que treballen en el sector concertat. Desigualtat insuportable, inadmissible, i a la qual haurem de fer front amb determinació i la gradualitat que convingui, però amb tota la fermesa." (Ernest Maragall, 16 de febrer de 2007, a la Comissió d'Educació i Universitats, Parlament de Catalunya).

Aquesta és la transcripció de les paraules de l'Honorable Conseller d'Educació, el Sr. Ernest Maragall, el dia 16 de febrer al Parlament de Catalunya, unes paraules que constitueixen el reconeixement d'un greuge que patim des de fa anys una part dels professionals de l'educació d'aquest país.

Aquest debat, que fa anys que és viu, ha pres un relleu especial en les darreres setmanes arran de la concessió de contractes programa a set escoles concertades de Catalunya, tres de les quals són de Manlleu, a la comarca d'Osona. Com és sabut, el contracte programa és, juntament amb la implantació de la sisena hora a l'escola pública, la mesura més important per començar a vertebrar un servei públic educatiu al nostre país i resoldre les disfuncions que s'han anat generant entre la xarxa de centres públics i concertats.

Aquest servei públic educatiu ha de possibilitar i garantir la igualtat d'oportunitats i la cohesió social de tota la ciutadania, especialment d'aquells que tenen menys possibilitats. També ha de servir per posar fi a la comunicació entre les dues xarxes i a la manca de col·laboració, i, alhora, per evitar la competència estèril i inútil. L'educació no vol clients, vol ciutadans que s'hi impliquin.

Entenc, doncs, que el Pacte Nacional per a l'Educació, amb mesures com la generalització dels contractes programa, pot ser una molt bona eina per al conjunt de la societat. Aquests contractes programa suposen un gran benefici, tant per a les escoles i els seus alumnes com per a les famílies. Obren el camí de la gratuïtat de tots els centres sostinguts amb fons públics i, alhora, han de ser una garantia de transparència. Les escoles concertades de Manlleu, així com les famílies que porten els seus fills a aquestes escoles, poden donar fe d'aquesta millora evident en aquests moments.



Ja fa anys que el conjunt de les escoles d'Osona, tant les de Manlleu com les de Vic, van adquirir el compromís de repartir-se equitativament els alumnes procedents de la immigració. Un compromís avui que es posa com a model

arreu del país i que ha evitat la creació d'escoles gueto. Aquestes escoles i els seus professionals han fet, i fan encara, una feina de cohesió social poc reconeguda i, sobretot, poc valorada per les administracions. Per tot això és inexplicable i incomprendible que al mateix temps que s'implanten els contractes programa no es millorin i s'equiparin les condicions de treball d'aquells que, dia rere dia, fan possible que aquestes escoles funcionin.

Per tant, tal com diu el conseller d'Educació, és inadmissible i insuportable que les condicions dels professionals que treballem a l'escola concertada siguin diferents de les dels professionals de l'escola pública. És inadmissible que a primària fem dues hores lectives més i a secundària sis. En definitiva, cal que tots els professionals dels centres sostinguts amb fons públics tinguem els mateixos deures, però també els mateixos drets.

Cal concretar un calendari d'actuacions perquè tot plegat no siguin només bones intencions, i cal també que les patronals del sector es decideixin a intervenir en la part de responsabilitat que tenen, que és molta. Equiparar les condicions laborals dels treballadors i treballadores de les dues xarxes no és una qüestió menor; és una qüestió de justícia i un benefici per a tothom, que ha de permetre que al nostre país tinguem realment una única comunitat educativa.

Pere Dot

Premi de fidelitat o permanència

El premi de fidelitat o permanència, tal com queda recollit en el nostre conveni fins ara, no deixa de ser un premi de jubilació: es cobra a partir dels seixanta anys i està vinculat a l'extinció del contracte. La llei actual, però, obliga les empreses a externalitzar els premis de jubilació per tal de garantir els drets dels treballadors en cas d'insolvència de les empreses. Per tal d'estalviar-se una externalització, la patronal va proposar modificar-ne la redacció, desvincular el premi de l'extinció del contracte i rebaixar l'edat de cobrament per distingir-lo dels premis de jubilació.

Sindicats i patronals ens hem posat d'acord en una nova redacció, tot i que encara no hem signat cap document. Cal advertir, però, que aquesta redacció està supeditada a l'acceptació per part del Departament d'Educació.

Nova redacció de l'article 84

Els treballadors tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en què tinguin un mínim de quinze anys d'antiguitat i hagin complert cinquanta-cinc anys d'edat. Quan el treballador compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ho decideixi, sol·licitar aquest premi en un sol pagament.

L'import del premi serà de tres mensualitats extraordinàries pels primers 15 anys de servei a l'empresa i una mensualitat extraordinària més, d'igual import, per cada 5 anys íntegres que excedeixin els 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament; en cap cas no es meritiran parts proporcionals.

L'import d'aquestes mensualitats extraordinàries que componen el premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà juntament amb la nòmina del mes següent a la sol·licitud, excepte en aquells casos que s'extingeixi la relació laboral amb l'empresa, que s'abonarà en el moment en què es produeixi aquesta extinció.

Excepcionalment, amb caràcter transitori, per tal d'adequar-se a aquesta situació, s'estableix el següent calendari de pagaments:

Podran sol·licitar el pagament

-Durant el 2007 els treballadors que, havent adquirit el dret, tinguin 64 anys o més.

-Durant el 2008 els treballadors que, havent adquirit el dret, tinguin 61 anys o més.

-Durant el 2009 els treballadors que, havent adquirit el dret, tinguin 58 anys o més.

-Durant el 2010 els treballadors que, havent adquirit el dret, tinguin 55 anys o més.

CCOO valorem molt positivament la nova redacció, perquè permet avançar el cobrament del premi sense necessitat de modificar la resta de condicions. D'altra banda, aquesta nova redacció no vincula el cobrament a l'extinció del contracte i es pot sol·licitar a partir dels cinquanta-cinc anys amb quinze anys de servei a l'empresa com a mínim, mentre que amb la redacció anterior el premi es cobrava a partir dels seixanta anys d'edat, sempre un cop extingit el contracte, de forma voluntària o per jubilació.

El fet d'avançar el cobrament del premi als cinquanta-cinc anys amplia el nombre de treballadors i treballadores que poden cobrar-lo, com és el cas dels treballadors entre els cinquanta-cinc i seixanta anys que rescindeixen el seu contracte amb l'empresa, ja sigui de manera voluntària o per acomiadament, tancament de l'empresa o invalidesa permanent, els quals no perdran aquest dret.

Doni García

EL NOSTRE CONVENI. LES PATRONALS NO VOLEN NEGOCIAR

El setembre del 2006 les patronals signants del Conveni autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya van denunciar-lo amb l'objectiu de negociar dos convenis: un per als centres d'ensenyament reglat i un altre per als no reglats.

Des de CCOO hem defensat sempre, i continuem defensant, la unitat del conveni, perquè entenem que és la màxima garantia per a tots els treballadors i treballadores que aplega el seu àmbit funcional. Volem constituir la mesa negociadora d'aquest i no d'un nou conveni, perquè així ho avala l'art. 89 de l'Estatut dels treballadors. Reconeixem i acceptem que les condicions laborals i d'organització dels centres d'ensenyament reglat i no reglat són realitats diferents, i és per això que volem negociar el conveni en dues mesos de treball diferenciades, si cal. Així ho hem fet saber a les diferents patronals. Davant la negativa de la patronal a constituir la mesa negociadora, hem presentat al Departament de Treball un conflicte col·lectiu amb l'objectiu de forçar les patronals a negociar. Val a dir que el resultat de la mediació no va acostar les postures divergents entre patronals i dos dels sindicats representatius, entre ells el nostre. I és aquí on ens hem quedat aturats, en una situació que no ens permet ni tan sols poder negociar les taules salarials. Ara, un cop esgotada la via del diàleg, haurem de decidir quina pot ser la millor manera de desencallar la situació, de manera consensuada i unitària amb la resta de sindicats. No descartem emprendre mobilitzacions que impliquin la participació de l'afiliació i dels delegats i delegades. Aneu-hi pensant. Admetem propostes.

Alicia Mir

Millors condicions de treball, més qualitat d'ensenyament

El mes de febrer vam constituir un Grup d'Idiomes, format per delegats, afiliats i simpatitzants del sector de l'ensenyament no reglat d'idiomes. Aquest grup reuneix cada mes professors i professores d'una gran diversitat d'escoles amb una diversitat encara més gran de condicions de treball.

Tot i que la Generalitat s'ha marcat com a prioritat treballar per una societat trilingüe, en realitat només hi ha una part del sector (sobretot les empreses relacionades amb institucions importants o universitats) en què es té en compte la qualitat de l'ensenyament i en què es tenen en compte, en aquest sentit, les condicions de treball dels professionals que hi treballen. La situació a la resta d'escoles és bastant difícil. Podem dir tranquil·lament que no hi ha un model únic de condicions de treball, com ara horaris, sous, vacances, permisos, etc. Cada centre és diferent. El que sí que compartim tots els companys i companyes que treballem en aquest sector és l'experiència de la precarietat i la negativa de les empreses a aplicar el conveni del sector.

Amb l'objectiu de redactar unes reivindicacions vàlides per a tot el sector, a través del Grup d'Idiomes es va dur a terme una enquesta de condicions de treball en el sector. Hi van participar 34 persones, de les quals el 76% són afiliats i/o delegats; el 81% tenen contracte indefinit (fix i fix discontinu) i la gran majoria, un 81%, són empreses amb seu social a Barcelona. De manera que som conscients que aquesta enquesta no és un estudi acurat de tot el sector, però, en canvi, és una font d'experiències i opinions de tots aquells que coneixen el sector de primera mà. Quines eren les preocupacions que expressaven aquests professionals?

- Ús fraudulent de contractes temporals i en frau de llei.
- El fet d'haver d'estar disponibles de les vuit del matí a les deu de la nit i haver de perdre molt de temps entre hores de feina durant el dia.
- Una gestió dels cursos que fa que s'avisí molt tard el professor si té classes la setmana següent o, fins i tot, l'endemà mateix.
- Que no es reconeguin les hores treballades realment, ja sigui en el contracte o a l'hora de cobrar, molt especialment pel que fa a les hores no lectives.
- Falta de reconeixement de l'antiguitat.
- La pràctica de pagar amb "caixa b" i de no cotitzar correctament a la Seguretat Social.
- Cobrar una nòmina diferent cada mes.
- No poder gaudir de totes les vacances, dies de festa i permisos retribuïts, o bé gaudir-ne de manera irregular.
- Qualsevol interpretació pel que fa a les condicions de treball afavoreix sempre els interessos de l'empresa.
- En els casos més extrems, el fet que alguns empresaris creïn un clima de temor sempre que els treballadors exigeixen condicions dignes, i el fet que tot sovint hi hagi acomiadaments quan es produeixen aquestes reivindicacions.

D'altra banda, CCOO té aproximadament el 70% dels delegats d'aquest sector, que, conjuntament amb l'afiliació, ens ha de donar prou força per donar un tomb a aquesta situació. És per això que continuarem amb el procés que hem iniciat per tal de saber quines són les inquietuds dels professionals del sector, amb l'objectiu d'elaborar una bona plataforma de negociació del conveni.

Steve Rumbol





Cal revisar les taules salarials i anar una mica més enllà

Darrerament comença a haver-hi moviments al sector regulat pel conveni estatal d'educació infantil; de motius no en falten, perquè si avui dia a tothom li costa arribar a final de mes, us podeu imaginar la situació amb un salari base que no arriba a

700 euros.

Jo fa molts anys que treballo com a educadora en una llar d'infants; vaig començar de molt jove, amb 17 anys, i ara ja en tinc 45 i puc ben bé dir que he passat la major part de la meua vida entre plors, cants i bolquers, i no me'n penedeixo gens. Estar amb els nens és una feina que et dona moltes alegries en el dia a dia: els primers passos, els petits progressos o, senzillament, un somriure; però també és una feina de molta responsabilitat i en molts moments esgotadora, una feina que considero que no està gens valorada.

Penseu en els professionals que ens dediquem a aquesta feina, gent qualificada amb estudis universitaris o bé amb cicles formatius o formació professional de segon grau que hem hagut d'estudiar durant molt de temps i que en acabar no trobem una sortida professional, perquè el que se'ns ofereix no ens arriba ni per pagar el lloguer d'un pis.

Realment crec que ha arribat el moment de canviar això i no tan sols pel que fa al salari, sinó amb una millora substancial i coherent del conveni.

No volem pactar amb la patronal només un complement salarial, que de fet serviria per fer-nos callar; el que volem és aconseguir que el nostre conveni sigui d'àmbit català, no estatal com és actualment, per poder negociar-lo aquí i des d'aquí.

Sabem que això serà un camí llarg i difícil (el conveni actual serà vigent fins l'any 2009), però mentrestant lluitarem perquè se'ns escolti, perquè pensem que la nostra tasca és molt important i no mereixem que ens arraconin.

Marga Casamitjana

Delegada de CCOO a la Llar d'infants Tirol

Cal un àmbit de negociació propi a Catalunya?

Les llars d'infants de titularitat privada que no tenen cap nivell concertat es regeixen actualment per un conveni d'àmbit estatal. Aquesta regulació en els darrers anys ha anat mostrant unes mancances importants, en els darrers mesos més accentuades per diferents raons. Davant d'aquesta situació i per intentar resoldre-la, molts són els interrogants que se'ns plantegen.

Un cop aprovada la LOE i amb el reconeixement plenament educatiu d'aquest cicle com a part integrant de l'educació infantil (primer cicle), ¿té sentit continuar mantenint unes condicions diferents de la resta de cicles i etapes educatives? Aprovat el Decret 282/2006, que regula les llars d'infants a Catalunya i ho fa d'una manera pròpia, ¿podem continuar mantenint una regulació laboral negociada per a uns àmbits diferents? Són realment "competitives" les empreses del sector privat, en un moment de fort increment de l'oferta pública i de creació de noves figures professionals, amb les taules salarials vigents actualment a Catalunya?

De ben segur que podríem fer-nos una pila de preguntes, però amb aquestes potser en tindrem prou per començar a pensar quin ha de ser el camí més indicat: continuar amb la regulació actual i mirar de millorar-la amb les eines que tenim, o bé avançar a partir de la realitat actual cap a un àmbit de negociació propi, integrat en les regulacions ja existents en l'àmbit de l'escola privada.

Les solucions no poden trigar gaire!

Xavier Agudo

Política social i propostes sindicals de CCOO

Com que l'hàbit no fa el monjo, el canvi de nom del Departament no és sinònim d'un canvi d'actitud.

Que el departament que gestiona el serveis d'atenció i integració per a persones amb discapacitat joves i adultes hagi canviat de nom (abans Benestar i Família i ara Acció Social i Ciutadania) no ha influït en la manera com legisla o implementa aquests serveis.

CCOO de Catalunya hem manifestat davant d'aquest Departament la necessitat de fer partícips els sindicats majoritaris dels projectes legislatius que tinguin relació amb mesures d'integració social i laboral de persones amb discapacitat. Com a agents socioeconòmics, actuem com a representants dels treballadors i treballadores dels CET i com a representants dels usuaris, en aquest cas les persones amb discapacitat i les seves famílies.

A tall d'exemple citarem dues regulacions que hi estan relacionades. La primera és encara un esborrany d'ordre, derivada del Reial decret 469/2006, de 21 d'abril, que regula les unitats de suport a l'activitat professional, en el marc dels serveis d'ajustament personal i social (SCAP) dels centres especials de treball (CET). L'esborrany trasllada a l'àmbit català el que estableix per al finançament dels SCAP el decret esmentat, d'àmbit estatal. No ha estat una iniciativa del Govern català, malgrat que Catalunya ha estat pionera en el desenvolupament dels CET i en la implementació dels SCAP.

De la valoració d'aquest esborrany de l'ordre es desprèn que sotmetre aquest servei a la limitació pressupostària i a subvencions anuals genera una situació de dificultat de previsió i de planificació per als centres. Aquesta circumstància suposa una major inestabilitat laboral dels professionals dels SCAP i un desviament del que estableix la LISMI pel que fa a l'objectiu dels CET. D'altra banda, aquesta submissió pressupostària resulta contradictòria amb la normativa que justifica la concessió de l'ajut.

Les propostes de CCOO

per millorar aquest esborrany d'ordre són:

- Establir un mecanisme de control de les valoracions de les capacitats laborals de les persones amb discapacitat amb garanties d'independència (per ex., que el mecanisme sigui extern al CET) .
- En les relacions amb les famílies i l'entorn social que han de tenir els SCAP, garantir la participació primordial de la persona amb discapacitat, la no-invasió de la seva intimitat i la preservació de la seva dignitat.
- En la sol·licitud i justificació per rebre els diners, presentar, com a requisit, el PLA ANUAL DE FORMACIÓ de les persones discapacitades que treballen a cada CET.
- Exigir el compliment de la normativa en matèria de SALUT LABORAL tant pel que fa a l'adaptació del lloc de treball, abans d'aplicar suports individualitzats, com pel que fa a la resta de prescripcions derivades d'aquesta normativa. Que l'incompliment sigui causa de revocació o no concessió de l'ajut, especialment si el CET ha estat portat davant l'autoritat laboral per aquest motiu.
- Millorar les ràtios de personal monitor i establir l'obligatorietat de formació específica sobre relacions socials (habilitats comunicatives, ètica, coneixement del món des de la discapacitat) i laborals amb persones amb discapacitat per a tots els professionals dels SCAP.
- Inspecció del desenvolupament i la destinació correcta dels fons públics implementats.
- La publicació de les subvencions i l'obligatorietat de presentar els comptes segons el Pla comptable hauria d'establir-se amb independència de l'import rebut.



AQUEST MES DE MAIG, ESTREMEM UNA NOVA PUBLICACIÓ:

PROPOSTES DE CCOO PER ACONSEGUIR EL BON
FUNCIONAMENT DELS CENTRES DE TREBALL I SERVEIS D'ATENCIÓ
ADREÇATS A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

SI VOLS UN EXEMPLAR, DEMANA-HO AL DELEGAT/DA DEL TEU CENTRE.

La segona regulació és el Decret 318/2006, de 25 de juliol, dels serveis d'acolliment residencial per a persones amb discapacitat.

Des del gener d'enguany hi ha un grup de treball a la Federació d'Ensenyament que, juntament amb altres qüestions, ha valorat aquest decret. El resultat, que està a punt de ser registrat al Departament, és:

- No s'ha fet cap estudi de les necessitats per a l'atenció de les persones usuàries d'aquests serveis ni dels costos que se'n deriven.
- Els sistemes d'avaluació per establir el tipus de suport que necessita cada persona usuària no garanteixen una visió interdisciplinària de la seva realitat per tal de procurar-hi una atenció escaient.
- No es considera la "dependència social", és a dir, la situació de les persones amb discapacitat que, sense presentar una dependència física o psicològica, no poden ser ateses al seu domicili per circumstàncies sociofamiliars.
- Manca l'establiment d'uns perfils professionals definits funcionalment i la certificació de la seva qualificació en alguns casos. Als suports més lleus, típics de pisos-llar, "intermitent" i "limitat", no es defineix quins són els perfils professionals escaients. També falten perfils com ara els de terapeuta ocupacional, logopeda o educador/a.
- Les ràtios de certs professionals fan pensar que el temps de dedicació a la persona usuària és purament testimonial, com és el cas de professionals i especialistes de la medicina i el treball social. També hi ha ràtios de certs professionals que haurien de disminuir per garantir una atenció de qualitat; és el cas de fisioterapeutes i personal auxiliar de nit, en nivells de suport per a persones més dependents i amb alteracions de la salut física i mental.
- Quant a les condicions materials, es manifesta una reducció d'espai en el nombre de metres quadrats de les habitacions, en l'eliminació de certes mesures mínimes d'armaris, en espais de convivència o en disminució del percentatge d'habitacions individuals respecte del decret anterior.
- S'estableix que els professionals dels centres d'atenció a persones amb disminució (CAD) de cada zona faran l'avaluació dels usuaris per determinar el tipus de suport. Aquesta avaluació no s'està portant a terme, tot i que el primer Decret 273/2004 establia això mateix, ni que fos amb un sistema d'avaluació diferent. Per tant, està molt lluny d'establir un sistema (periodicitat i metodologia) de "revisió de la valoració" dels tipus de suport i les contraprestacions dels usuaris.

- No s'estableix el règim jurídic de concessió dels concerts, subvencions i autoritzacions, com tampoc el sistema de control dels fons destinats a aquests serveis ni els mecanismes per publicitar-los.

Les propostes de CCOO

algunes ja antigues, es concreten en **l'elaboració d'un nou model d'atenció** mitjançant:

- La creació d'una "mesa tècnica d'atenció a les persones amb discapacitat", formada per les entitats proveïdores de serveis més representatives del sector (públiques i privades) i pels sindicats majoritaris.
- Fer un treball de debat, participació i consens amb tots els agents adreçat a:
 - Que s'arribi a un "acord de plantilles" que permeti establir uns equips d'atenció en condicions de prestar un servei de qualitat.
 - Que la xarxa sigui accessible i comprensible per als possibles beneficiaris i llurs famílies.
 - Que tingui relació de proximitat amb els usuaris/àries (per això cal especificar i revisar el mapa de serveis). Cal incloure els casos de "dependència social" en el Pla d'inclusió social.
 - Que doni compliment als objectius finals ja establerts a la LISMI, quant a drets dels usuaris i condicions de qualitat.
 - Que faciliti la planificació econòmica assumible i viable per a qui ha de proveir i amb garanties d'una prestació de serveis en condicions per als professionals del sector per donar un servei de qualitat. És a dir, s'hauria de fer també un ESTUDI DE COSTOS, compatibilitzant recursos humans i materials amb el finançament. Són elements interdependents.

En conclusió:

Volem tenir una xarxa acreditada d'ús públic, que formi part de la Xarxa d'Atenció Pública de Serveis Socials, que doni garanties a usuaris, famílies, proveïdors i administracions, per anar en l'esperit del Sistema Nacional d'Atenció a la Dependència i de la propera Llei de serveis socials de Catalunya.

M^a Jesús Conte

La Llei 39/2006, de 14 de desembre, de la promoció de l'autonomia personal i l'atenció a les persones en situació de dependència

Implicacions en l'àmbit de la discapacitat

L'anomenada i molt debatuda Llei de la dependència, com se l'ha conegut, ha estat considerada en alguns fòrums el "quart pilar de l'estat del benestar". No tots hi donem aquesta qualificació. Podríem dir que són els serveis socials, i no el sistema d'atenció a les persones en situació de dependència, els que constitueixen aquest quart pilar. En qualsevol cas, és una llei marc que cal desenvolupar en els diferents àmbits territorials, amb un calendari d'aplicació de vuit anys.

Aquesta llei recull cinc garanties:

- Estableix el dret subjectiu de ciutadania (dret individual de cada persona que legalment està reconeguda com a ciutadana a qualsevol territori de l'Estat espanyol) per a la promoció de l'autonomia personal i l'atenció a les persones en situació de dependència. Té caràcter universal quant a l'accés per a les persones en situació de dependència (l'accés es donarà en condicions d'igualtat efectiva i no-discriminació, en els termes establerts en aquesta llei).
- No afecta només la gent gran, sinó totes les persones dependents. La dependència o manca d'autonomia plena en cas de discapacitat queda reflectida clarament. L'atenció a persones amb malalties mentals (art. 26) hi queda recollida, tot i que l'explicitació podria haver estat més clara. Tanmateix, com que les comunitats autònomes han de determinar els òrgans de valoració i els consells territorials han d'acordar uns criteris comuns de composició i actuació d'aquests òrgans de valoració de les comunitats autònomes, cal veure què passa en cadascuna. En el cas de Catalunya, es va crear el ProdeP (Programa de promoció de l'autonomia personal i atenció a persones en situació de dependència, creat el 31 de maig de 2005), dependent dels departaments d'Acció Social i Ciutadania i de Salut de la Generalitat de Catalunya. En aquest programa sí que es té en compte la dependència derivada de les malalties mentals i la discapacitat intel·lectual.
- No existeix una invasió de competències entre els diferents nivells territorials de govern. A més de les comunitats autònomes, com hem vist, les corporacions locals tenen el seu paper per tal de garantir una relació de proximitat dels possibles usuaris amb el seu entorn i distribuir els serveis en funció de les necessitats dels ciutadans.
- Estableix l'existència d'un lligam entre la infraestructura existent i la que s'ha de crear. La xarxa d'atenció no pot ser paral·lela a l'actual. S'han d'aprofitar els recursos ja implantats.

- El finançament queda estable i garantit. Això diu la llei. Els recursos econòmics no pegen d'un sistema establert com ara la seguretat social, sinó dels pressupostos de l'Estat, que seran complementats per les comunitats autònomes. Aquest finançament estarà determinat pel nombre de persones en situació de dependència i dels serveis i prestacions que es preveuen a la llei.

Conseqüències sindicals de la llei:

- Garanteix la col·laboració sindical en el compromís de determinació i promoció, per part dels poders públics, de la formació i qualificació dels professionals i el personal d'atenció directa. Això obre una via cap a l'objectiu, clau per a CCOO, d'incidir en la professionalització de les plantilles dels serveis d'atenció a les persones en general, i en particular dels adreçats a persones amb discapacitat.
- Increment de l'ocupació. Aquesta és una de les conseqüències presumibles de la llei, ja que es tendeix de l'atenció de persones dependents en el medi familiar cap a l'àmbit dels serveis. Els estudis fets per ProdeP, però, mostren que en el decurs de l'any 2007 serà testimonial. Encara s'estan fent estudis de l'impacte de la llei en les comunitats autònomes.
- Generació d'activitat. També es preveu que no incrementi. Gran part de l'impacte de la llei va cap a les sol·licituds i valoracions, que al sector de discapacitats en acolliment residencial encara està per engegar. A més, enguany seran els beneficiaris valorats com de grau III (gran dependència, art. 26) els que sembla que hi tindran l'accés garantit.

Per tant, hem d'esperar una mica per veure el desplegament de la llei, que en el cas de Catalunya es reflectirà en la llei de serveis socials, i el treball de totes les entitats implicades, entre elles el nostre sindicat, per tal de contribuir que les persones beneficiàries de la llei puguin realitzar un projecte de vida, i puguin escollir i estalviar-se costos.

M^a Jesús Conte

L'aprovació de la Llei per a la igualtat efectiva entre homes i dones fa que ens plantegem la pregunta següent: fins a quin punt el dret, i concretament la nova Llei, ens pot permetre canviar la realitat quotidiana de les persones i ens pot ser útil i eficaç?

Aquesta nova Llei aporta canvis simbòlics, en introduir de manera innovadora una redistribució dels rols sexuals, aprovant una suspensió de paternitat independent de la de la mare, que fins ara era la principal protagonista en la cura del nostres fills i filles. La Llei introdueix també la igualtat entre homes i dones i genera nous drets, com ara la suspensió del contracte per risc durant la lactància, noves prestacions de la Seguretat Social, diferenciació entre gaudir de les vacances i la suspensió de contracte per maternitat, etc. La Llei aprovada, però, ha deixat insatisfetes les reivindicacions i les expectatives de molt col·lectius, entre d'altres les del nostre sindicat.

Aquesta Llei és sens dubte millorable, ja que la suspensió del contracte de paternitat és encara insuficient per garantir la coresponsabilitat en la cura, el manteniment del requisit de cotització per accedir a una prestació de suspensió de maternitat respectable, l'aprovació de drets molt diferents en qualitat entre treballadors i treballadores, independentment de la seva pertinença al sector públic o privat o als diferents règims de la Seguretat Social.

Els canvis legislatius són importants, però cal una transformació profunda dels valors socials i individuals de les persones. Els valors de cura i atenció s'han de transmetre i han de ser acceptats pels homes com a part indispensable d'una personalitat plena. Les dones han d'entendre que el treball remunerat és la forma d'exercir una ciutadania plena i d'assegurar-se la independència personal.

Ens preocupa la manca de coherència entre les diverses directrius i propostes europees que, d'una banda, aporten les directives com la transposada a la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes i, d'altra banda, plantegen en altres documents l'ampliació de la jornada laboral, contrària al principi de conciliació de la vida laboral amb la familiar-personal, i que donen a l'empresa la potestat de flexibilitzar i ampliar els horaris de manera unidireccional.

El coneixement de la Llei ha d'ajudar els sindicats a millorar les seves carències per la via de la negociació col·lectiva.

Mercè Miralles

b
r
e
u
s

Conveni tallers

Continuen les dificultats en la negociació d'aquest conveni, però amb passos importants per la part social per tal d'agilitzar aquesta negociació. S'ha presentat una plataforma de CCOO, que la UGT ha assumit íntegrament amb dues petites modificacions. Com a pas previ al començament de tot el conveni, tots dos sindicats hem fet arribar a la patronal una proposta de negociació de taules salarials amb els increments següents:

- Any 2006: 4,5%
- Any 2007: 3%

Conveni d'escoles d'educació especial

CCOO ha demanat a la patronal negociar taules salarials per a les escoles d'educació especial sense esperar el que pugui establir-se per a les escoles ordinàries, ja que aquestes es regeixen per un altre conveni. Demanem continuar la línia d'equiparar salaris entre personal concertat i no concertat i millorar els sous de la resta de personal d'administració i serveis.

Lleure educatiu

CCOO som l'únic sindicat que hem pogut presentar candidatures a Asistentes Escolares i Teno, dues grans empreses del lleure educatiu a Catalunya. Aquests 26 nous delegats i delegades de CCOO reforcen la nostra representativitat en el conveni del sector i permeten l'acumulació del crèdit horari i la incorporació de companys i companyes al treball diari al sindicat.

Elogio de la lentitud

Carl Honoré. RBA

De pressa, de pressa, de pressa... Qui de nosaltres no ha experimentat, en algun moment del dia, aquesta sensació de velocitat? Com ens costa saber assaborir els moments que ens brinda el dia, ja sigui a la feina, a casa, amb la família o al mercat.

Aquest és un llibre que es proposa fer-nos descobrir el moviment Slow, força arrelat en altres països. Carl Honoré analitza i compara situacions de la nostra vida quotidiana: el menjar, el cos, les ciutats, la medicina, el sexe, el treball, l'oci, l'educació...

L'autor defensa i aconsella sobre la necessitat personal, i també col·lectiva, del temps just, i desenvolupa els principis d'una vida sense pressa, més feliç, creativa i equilibrada. Entretingut i amè de llegir, discorre lentament davant dels nostres ulls.



Supermare treballadora i altres estafes

Eva Piquer. Mina

En aquest petit llibre, Eva Piquer fa un resum de tots els tòpics típics de la dona assalariada i mare de família. En un moment o altre del text, el lector hi trobarà reflectida alguna situació que mares, i pares també, hem experimentat en algun moment mentre ha durat la breu infància dels nostres fills i filles.

Llegir-lo és un entreteniment que dura amb prou feines un trajecte de metro. Llibre de petit format, quinze minuts de somriure permanent, seixanta-nou pàgines hilarants.

Què has de saber en cas que...

VULGUIS AGAFAR JUBILACIÓ PARCIAL PER AL PROPER CURS 2007-2008, SEGONS EL NOU ACORD SOBRE MESURES EN MATÈRIA DE SEGURETAT SOCIAL

- Que la nova regulació entrarà en vigor a partir del mes de juny.
- Que per acollir-te a aquest tipus de jubilació has d'arribar a un acord amb l'empresa.
- Que per poder acollir-te a la jubilació parcial has de tenir entre 60 i 64 anys. Aquest format permet combinar de manera simultània treball i jubilació.
- Que has de tenir com a mínim dos anys d'antiguitat a l'empresa on treballes.
- Que durant el primer any de vigència de la nova regulació has de tenir 60 anys d'edat.
- Que a l'entrada en vigor de la normativa has d'haver cotitzat a la Seguretat Social com a mínim 18 anys.
- Que podràs reduir entre un 25% i un 85% la teva jornada laboral.
- Que la jornada que deixes de fer ha de ser coberta per una persona que estigui a l'atur o bé per una persona que tingui contracte temporal a la teva empresa.
- Que per a aquest tipus de jubilació no hi ha coeficient reductor per edat.
- Que has de fer la sol·licitud a la Seguretat Social tres mesos abans de la data en què vulguis acollir-te a la jubilació parcial.
- Que les condicions per optar a aquesta jubilació aniran canviant cada curs durant sis anys, data en què es produirà la implantació definitiva.

En qualsevol cas, et pots posar en contacte amb l'equip assessor de la Federació d'Ensenyament de CCOO per tal de fer el seguiment del teu cas i informar-te de tot allò que has de saber en cada moment.

Esther Tablado

Federació d'Ensenyament de CCOO

| | | | |
|---|--|--|--|
| Delegat de personal o membre de comitè d'empresa | | | |
| Membre del consell escolar del centre, del municipi o districte, de Catalunya o de l'estat | | | |
| Tasques de coordinació en el centre: direcció, subdirecció, cap d'estudis, coordinador pedagògic, cap de departament, coordinació de cicle o d'etapa, coordinació de pastoral, coordinació d'aula d'informàtica, tutoria i tutoria de pràctiques | | | |
| Coordinació d'intercanvis d'alumnes, viatges, colònies i altres activitats específiques no ordinàries que requereixin la planificació i la dedicació d'un curs complet | | | |
| Participació en l'elaboració de plans estratègics, projectes i materials de desenvolupament curricular, que impliquin la dedicació al llarg d'un curs escolar, en els quals s'assoleixin els objectius proposats en el moment de la seva planificació | | | |
| Total | | | |

Total de punts meritats

| | Punts |
|---|-------|
| Exercici de la funció docent ⁱⁱⁱ | |
| Activitats de formació | |
| Funcions d'especial responsabilitat o representativitat | |
| Total^{iv} | |

Sol·licito

Al titular del centre _____ de _____,

Que se'm reconegui l'estadi de promoció número _____ i, si escau, rebre la liquidació de les obligacions econòmiques que, en concepte d'endarreriments, deriven d'aquest reconeixement.

A _____, _____ de _____ de _____.

Signatura

ⁱⁱⁱ Mínim 60 punts.

^{iv} Mínim 110 punts.