

T.E.

País Valencià



Federació
d'Ensenyament

CC.OO. PV

NÚM. 281 - MARÇ 2007

www.pv.ccoo.es/ensenyament



28 d'abril dia mundial de la Salut Laboral

La funció docent i el gènere

Avaluació del
protocol de
negociació

Sumari

NÚMERO 281 - MARÇ DE 2007

Editorial

Tenir cura del professorat, tenir cura dels centres: sostenibilitat i prevenció

Manolo Picó 3

Ensenyament Públic

Salut laboral i prevenció de riscos en el sector docent. La Conselleria sense llei

Alberto Parra 4

Els estatuts serveixen

Lluís Sanchez 5

Avaluació dels diferents temes de negociació del Protocol de negociació: una bona eina per a uns resultats escassos

Miguel Ángel Vera 6

Universitat

La conciliació de la vida personal i laboral del Personal d'Administració i Serveis (PAS) en la Universitat d'Alacant, a través de la Normativa que regula la jornada de treball, d'horaris, de permisos, de llicències i de vacances

Lola Blasco Rico 8

Ensenyament Públic

De la funció docent i del gènere

Inma Sánchez / Xelo Valls 10

Escola i sostenibilitat 12

CCOO dona suport a la jornada contínua en primària

Patricia Serrano 13

Ensenyament Privat

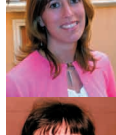
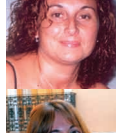
La futura? Llei d'igualtat

Pepa Ramis 14

Comunicació

La Federació d'Ensenyament de CCOO PV inaugura un nou portal web per a facilitar la usabilitat i millorar l'accés als serveis i la informació

Pepa Ramis 15



Ilocs on pots trobar-nos

COMARCA	TEL.	CORREU ELECTRÒNIC
COMARQUES DEL NORD	96 426 01 52	ensecastello@pv.ccoo.es
CAMP DE MORVEDRE - ALT PALÀNCIA	96 267 47 21	uc1515@pv.ccoo.es
EL CAMP DE TÚRIA	96 278 34 68	ensenyament@pv.ccoo.es
L'HORTA	96 388 21 55	ensenyament@pv.ccoo.es
LA HOYA DE BUÑOL	96 250 03 94	uc1519@pv.ccoo.es
PLANA DE UTIEL - REQUENA	96 230 25 69	uc1519@pv.ccoo.es
LA COSTERA - C. NAVARRÉS	96 228 01 45	uc1517@pv.ccoo.es
LA VALL D'ALBAIDA	96 291 45 04	uc1525@pv.ccoo.es
L'ALCOIÀ - COMTAT	96 554 39 66	uc1502@pv.ccoo.es
LA SAFOR	96 295 41 36	uc1523@pv.ccoo.es
LA RIBERA	96 241 77 95	alzira-ensenyament@pv.ccoo.es
ALACANTÍ	96 598 25 84	epublica-alacanti@pv.ccoo.es eprivada-alacanti@pv.ccoo.es
LA MARINA	96 578 01 72	denia@pv.ccoo.es
	96 585 70 07	uc1506@pv.ccoo.es
ALT VINALOPÓ	96 580 09 70	uc1507@pv.ccoo.es
MITJÀ I VALLS DEL VINALOPÓ	96 538 79 47	uc1507@pv.ccoo.es
BAIX VINALOPÓ	96 667 53 00	enselx@pv.ccoo.es
VEGA BAIXA	96 674 00 65	enseorihuela@pv.ccoo.es
	96 571 14 56	ensetorreveja@pv.ccoo.es

UNIVERSITAT

VALÈNCIA - ESTUDI GENERAL	96 398 30 17	ccoo@uv.es
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	96 387 70 40	ccoo@upv.es
ALACANT	96 590 34 86	ccoo@ua.es
JAUME I DE CASTELLÓ	96 472 88 13	ccoo@nuvol.uji.es
MIGUEL HERNÁNDEZ, ELX	96 665 85 94	ccoo@umh.es

Les fotografies d'aquesta revista corresponen a les concentracions pel reconeixement de les escoles com centres educatius i per el compliment dels acords i la normativa referent a riscos i salut laboral.

T.E. PAÍS VALENCIÀ

La Revista T.E. del País Valencià se edita també en castellano. Esta edició la podés consultar en nuestra página web: www.pv.ccoo.es/ensenyament. La encontraréis en el apartado: **Publicacions / Federació d'Ensenyament CCOO-PV / TE**, disponible desde el número 258 correspondiente al mes de diciembre de 2004

Coordina:

Ferran Garcia

Consell de Redacció:

Maria Ángeles Alonso, Maribel Belda, Fernando Casanova, Rafa Doménech, María Ángeles Gea, Alejandro Lorente, José Manuel Mora, Pep Lloret, Ramón Martínez, Pilar Paniagua, Pepa Ramis, Inma Sánchez, Paco Sellés, Luis G. Trapiello, Miguel Ángel Vera

Coordina l'edició en castellà:

Roberto Romero

Col·laboren:

Dolors Monferrer, Pep Durbán

Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO PV:

Purín Morant / Eva Rico

Edita:

Federació d'Ensenyament de CCOO PV

www.pv.ccoo.es/ensenyament



Impress en paper reciclat

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

El Consell de Redacció de la T.E. del País Valencià, juntament amb l'Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià de CCOO-PV, són responsables de les traduccions dels articles.

La Federació d'Ensenyament de CCOO del País Valencià no s'identifica necessàriament amb les opinions exposades en els articles signats.



Lola Blasco Rico
Delegada sindical

La conciliació de la vida personal i laboral del Personal d'Administració i Serveis (PAS) en la Universitat d'Alacant, a través de la Normativa que regula la jornada de treball, d'horaris, de permisos, de llicències i de vacances

Lola Blasco Rico

Delegada sindical. Secció Sindical CCOO de la Universitat d'Alacant

ARRAN DE la proposta que va fer CCOO durant l'any 2004, es van iniciar les negociacions per a modificar i millorar la Normativa de jornades, de permisos, de llicències i de vacances del PAS de la Universitat d'Alacant, siga quin siga el règim que regule la seua vinculació amb aquesta. Després d'un llarg procés de negociació, la nova normativa va ser aprovada pel Consell de Govern de 26 de juliol de 2006 i va entrar en vigor l'1 d'octubre d'aqueix any.

Considerem que la valoració global de la normativa aprovada és positiva, encara que algunes de les propostes de CCOO (com que l'aplicació d'aquesta normativa es fera extensiva al personal docent i investigador o la llicència parcialment retribuïda —any sabàtic— per al PAS) no es van poder aconseguir.

Presentem ací un resum dels articles sobre jornada laboral i permisos. La resta del document es pot consultar en: www.ua.es/ccoo

JORNADA DE TREBALL:

S'estableix la **jornada laboral general de 35 hores setmanals**, que afecta més del 90% de la plantilla. Només el personal amb complement específic 45 o superior continua amb la jornada de 37 hores i mitja, encara que CCOO continuarà reclamant la jornada de 35 hores per a tot el personal.

Durant la **jornada especial d'estiu**, que es realitza entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, la jornada es redueix en una hora diària i no es realitza complement de vesprada.

Tant per **Nadal** com per **Setmana Santa** s'estableixen períodes d'activitat atenuada que, en la pràctica, impliquen períodes vacacionals que es fan coincidir amb les vacances escolars dels xiquets i de les xiquetes. El personal que treballa durant aquests períodes ho haurà de fer voluntàriament i prestar 5 hores i mitja diàries i cada dia es compensa amb un dia d'assumptes propis.

A fi d'adaptar la jornada laboral a possibles necessitats de

caràcter familiar i/o personal, es milloren les **reduccions de jornada** que hi ha, a més d'establir noves possibilitats. En tots els casos es pot sol·licitar fins a la meitat de la jornada, amb reducció proporcional de retribucions:

- **Atenció directa d'un menor de 12 anys:** si la reducció de jornada no supera l'hora diària i s'acredita que el menor requereix especial dedicació, no es redueix la retribució.
- **Major de 65 anys a càrrec:** si la reducció no supera l'hora diària, no es redueix la retribució.
- **Atenció directa**, per raó de convivència, **de persona amb discapacitat:** si la reducció no supera l'hora diària, no es redueix la retribució.
- **Malaltia llarga o malaltia crònica del treballador o de la treballadora:** si la reducció no supera l'hora diària, no es redueix la retribució.

Jornada reduïda, de 9 h. a 14 h. (o les equivalents en jornada de vesprada o partida), percebent el 75% de retribucions. Amb autorització. Si és compatible amb les funcions del lloc i amb les del centre de treball.

Reducció de fins al 50% de la jornada per atendre la cura de familiar de primer grau per malaltia molt greu, durant un mes màxim. Amb manteniment de retribucions íntegres.

Flexibilitat horària, permetent acomodar la realització de la jornada, en els termes següents:

- Amb caràcter general, s'estableix un horari diari obligatori de 9 h. a 14 h., mentre que les 15 hores restants es poden exercir abans o després d'aqueixa franja. El personal de vesprada també pot acomodar l'entrada i l'eixida.
- Per a qüestions específiques relacionades amb la conciliació (tindre a càrrec seu persones majors, amb discapacitat o fills menors de 12 anys), es permet flexibilitzar en una hora més l'entrada i eixida del treball. Fins i tot es pot

arribar a dues hores més de flexibilitat, sempre que es tinga l'autorització per a això.

- S'estableixen les anomenades «**borses d'hores**» a fi de compatibilitzar les necessitats de cada unitat o de servei durant els períodes de major activitat amb una major flexibilitat en l'horari de treball. Així, pot establir-se un horari de treball amb una **jornada mínima de 25 hores setmanals** per als períodes de menor activitat (respectant la permanència en el lloc de treball entre les 9 hores i les 14 hores de tot el personal amb torn de matí, o de 5 hores continuades per al personal amb torn de vesprada). Les hores no treballades durant aquests períodes s'hauran de recuperar amb posterioritat, en moments d'activitat extraordinària de les unitats o dels serveis.

PERMISOS:

Per matrimoni o unió de fet: 15 dies naturals i consecutius. Pot acumular-se al període vacacional i no es necessari gaudir a continuació del fet causant.

Per matrimoni de familiars: durant el dia de la celebració del matrimoni de pares/mares, pares/mares polítics/iques, germans/nes, germans/nes polítics/iques, fills o filles, néts o nétes i iaies o iaies. Si se celebra a més de 375 Km. es concedeixen 2 dies.

Per a l'assistència a exàmens prenatals, preparació al part, tractaments de fecundació i reunions de coordinació en centres d'educació especial: permís pel temps indispensable per a la seua realització.

Per naixement, acolliment o adopció de fills o filles: exclusiu per al pare (adoptiu o biològic) 10 dies hàbils.

Per naixement de fill o filla prematurs o que hagen de romandre hospitalitzats després del part: es pot absentar durant dues hores diàries del seu lloc, sense reducció de retribucions, mentre continue l'hospitalització.

De maternitat: arreplega allò que estableix la legislació (16, 18 o més setmanes, gaudides per pare o mare, fins i tot simultani, etc.) i s'hi incorpora els següents:

- se sumen al període inicial de 16 setmanes (o més si en cas de part múltiple) els dies transcorreguts entre el part i l'eixida de l'hospital tant de mare com del fill o de la filla.
- el permís pot ser gaudit a temps parcial, i estirar així el nombre de setmanes disponibles.
- al permís de maternitat se li pot incorporar el de lactància i les vacances (fins i tot les de l'any anterior si no es van gaudir).
- en cas de no supervivència del nascut o d'avortament espontani en els tres últims mesos de gestació, la mare té dret al descans obligatori per maternitat de sis setmanes.

Adopció i acolliment de menors de fins a 6 anys (o de majors de 6 anys en determinats supòsits): com a maternitat. S'arreplega allò que s'ha establert per la legislació general i per la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral.

- Quan l'adopció es produïska a l'estranger, el còmput pot començar a la tornada dels sol·licitants al territori nacional.
- Quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen, el permís pot iniciar-se fins a un mes abans de la resolució.
- També es pot gaudir d'un permís previ de fins a dos mesos, percehent l'import de les retribucions bàsiques.
- En cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo simultàniament o successivament, per períodes ininterromputs. També es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial.

Per interrupció de l'embaràs: 6 dies hàbils i consecutius a partir del fet causant.

Per lactància d'un fill o d'una filla menor de 12 mesos o per acolliment en idèntic supòsit: A més de la possibilitat «clàssica» de gaudir d'una hora per fill/a fins que complisca l'any d'edat, s'hi incorpora la possibilitat de substituir-ho per un permís de 26 dies hàbils (32 en cas de part múltiple) consecutius i a continuació del permís de maternitat.

Per malaltia de fill o filla menor de 14 anys: fins a 4 dies hàbils continuats. N'hi ha prou amb acreditar que pare i mare treballen i justificar la malaltia a través d'informe de facultatiu o facultativa competent. Aquest permís està enfocat a la necessitat d'atendre el xiquet o la xiqueta en qualsevol procés de malaltia, amb independència de si aquesta és greu o no.

Per assistir a consultes, tractaments o exploracions mèdiques per a si mateix o per a acompanyar menors, ancians/nes discapacitats/ades a càrrec seu: permís pel temps indispensable per a la seua realització.

Per mort o malaltia greu de familiar:

- Si és el cònjuge o familiar de primer grau: 4 dies hàbils o 6 si ocorreguera a més de 100 Km. de la localitat de residència.
- Si és familiar de segon grau: 3 dies i 5 si ocorreguera a més de 100 Km.

Per concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració pública, a exàmens finals i a la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials (encara que la realització dels exercicis siga compatible amb la seua jornada laboral): 1 dia.

Per trasllat del domicili habitual: 2 dies hàbils.

Per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal: es pot absentar del treball pel temps indispensable per al seu compliment.

Aquest resum de normativa ens dóna una idea d'alguns avanços realitzats en el difícil tema d'intentar conciliar la vida laboral i la personal. Però creiem que encara es poden millorar, sobretot quant a la durada del permís de paternitat que considerem hauria de ser major i en altres aspectes de jornada, per la qual cosa continuarem lluitant per a això.



Pepa Ramis
Secretaria
d'Ensenyament Privat

La futura? Llei d'igualtat

ÉS SABUT des de fa mesos que el Govern està preparant l'anomenada Llei d'igualtat. A finals de desembre va ser aprovada pel Congrés i, després de tots els tràmits parlamentaris, està molt pròxima la seua aprovació definitiva.

Per la proximitat del Dia de la Dona Treballadora i pel temps que porta preparant-se aquesta Llei, pensem que és molt possible que la seua publicació es faça coincidir amb aquesta data. Però, en el moment d'escriure aquest article encara no tenim notícies exactes ni del moment de l'entrada en vigor ni de quina serà la versió definitiva.

De totes maneres, **ens arrisquem a informar del que sabem fins al moment.**

Aquesta llei té com a objectiu reduir la discriminació, amb l'establiment de polítiques actives que facen efectiu el principi d'igualtat, afavorir la coresponsabilitat d'homes i dones en l'atenció dels fills, i facilitar la conciliació de la vida personal i laboral.

El tema sobre el qual rebem més consultes és el permís de paternitat que es va a reconèixer als pares, independent del de les mares. Aquest permís, que actualment és de dos dies (llevat que els convenis reconeguen un període major) i va a càrrec de les empreses, passarà a ser de 15 dies i serà amb dret a prestació, amb el compromís d'aconseguir les quatre setmanes el 2015.

S'impulsa la flexibilització d'horaris i es milloren les condicions per a reduir la jornada per a atendre a menors o persones majors:

- S'amplia de 6 a 8 anys la possibilitat de reduir la jornada per **cura d'un menor**.
- S'augmenta d'una a dues hores el permís de **lactància**, fins que el xiquet tinga 9 mesos, i es podrà acumular en més dies de permís.
- Es considera temps cotitzat fins a 2 anys d'excedència per **cura de fill**, o un any per cura d'un altre familiar. Aquestes excedències les podran disposar de forma fraccionada.
- Es millora el permís per **adopció** en l'estranger.
- En cas de maternitat/paternitat i coincidència amb **desocupació**, aquest temps no es descomptarà de la desocupació.

— Disposaran de les **vacances d'estiu**, si coincideixen amb el permís de maternitat/paternitat, lactància, etc., encara que acabe l'any natural.

Es redueixen els requisits per a cobrar el permís de maternitat:

- Les mares **menors de 21 anys** cobraran un subsidi de maternitat, si tenen un sol dia cotitzat, i les menors de 26, amb un mínim de 90 dies.
- Les **autònomes** no hauran de pagar la quota a la SS durant el permís per maternitat.

D'altra banda, es considera que els acomiadaments que es produïsquen en els nou mesos següents al permís per maternitat o paternitat seran nuls.

Hi ha altres elements que no ens afecten tan directament però també són interessants:

- Es reconeix el valor de l'educació per a eliminar els obstacles que dificulten la **igualtat efectiva** entre dones i homes, el rebuig als estereotips que comporten discriminació i el foment de la igualtat plena entre unes i d'altres.
- Es considerarà **publicitat il·lícita** la que comporte una conducta sexista o discriminatòria,
- Es regula la defensa enfront de l'**assetjament sexual** i la discriminació.
- Es reconeix la condició de **refugiades** a les dones estrangeres que fugen dels seus països per patir violència de gènere. Les obligacions establides en aquesta llei s'aplicaran a tota persona que es trobe en territori espanyol, independentment de la seua nacionalitat o domicili.
- L'Administració contractarà preferentment **empreses igualitàries**.
- Les empreses de més de 250 treballadors estan obligades a elaborar **plans d'igualtat**, i en els consells d'administració de les societats ha d'haver-hi un percentatge mínim de dones.

Tot açò, repetim, està subjecte a les modificacions incloses en el text definitiu de la Llei.

ÚLTIMA HORA:

CCOO ha aconseguit que 63 persones que treballaven en **Opening i Idea** del País Valencià, empreses que van tancar al setembre del 2002, cobren les quantitats que li'ls devien.

Per a cobrar les quantitats degudes han de posar-se en contacte amb la FE CCOO PV a través de correu electrònic: **privada-ensenyament@pv.ccoo.es**

Més informació: Tel.: **96 388 21 55** - **www.pv.ccoo.es/ensenyament**