

AGITADO 2017

Atención a la diversidad
negociación
bilingüismo
CONCURSILLO
recuperación de derechos
carrera profesional
escola pública vs. escuela concertada
OPOSICIONES
comisiones de servicios
RECORTES
RECORTES
RECORTES
PLANTILLAS
FORMACIÓN DOCENTE

- Tarde, mal y nunca
- Retribuciones y Pensiones 2017
- Carrera Profesional Docente
- Futuras convocatorias de oposiciones en La Rioja
- Apoyo a las plantillas 2017/18
- Orden de Bilingüismo
- El pacto educativo y la clase de Religión
- Un ejemplo de lealtad



1.- Certificado negativo de delitos sexuales para funcionarios

En aplicación de lo establecido en la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, será **requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores** garantizar el no haber sido condenado por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

En cumplimiento de lo anterior y de acuerdo con la nueva redacción del apartado 5 del artículo 13, de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, **los adjudicatarios de los destinos deberán aportar en el plazo de 15 días, desde la publicación de la adjudicación, certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales.**

Puedes hacerlo también en la Gerencia Territorial del Ministerio de Justicia en La Rioja: Calle Marqués de Murrieta, 45-47, edificio C 2º planta, Logroño.

2.- Comisión de servicios

En breves semanas empezaremos a negociar con la Administración de Educación las Comisiones de servicios. Partimos de un documento entregado por la Administración.

3.- Acceso a Registro del CIFE

Os comunicamos que en breves fechas se procederá a cambiar el modo de acceso al Registro de formación, en el que hasta ahora se realizaba por medio de usuario y contraseña, para pasar a realizarlo a través de certificado digital. Si no lo tuvieras, deberás obtener tu certificado a través del siguiente enlace para poder consultar la formación registrada:

<https://sede.fnmt.gob.es/certificados/personafisica>

Para cualquier duda podéis poneros en contacto con el teléfono: 941 291 660.

4.- Cursos ANPE RIOJA

Estamos preparando los siguientes cursos para nuestros afiliados:

- Preparación para la obtención del Certificado B2 de Inglés del Marco Común Europeo de las Lenguas
- Curso de Comunicación en Lengua de Signos Española. Nivel A.2: Partes II y III.
- Gestión de conflictos y prevención del acoso escolar a través del juego. dramático.
- La "fofucha" como recurso didáctico en el aula.

Dirección:

Juan Carlos Contreras Hernández

Coordinación:

Clara Álvarez Clavijo

Equipo de redacción:

Clara Álvarez, Jaime Fernández, Víctor Fustero, María Calvo, José Manuel Reinares, Gustavo Navas

Edita:

ANPE-RIOJA

República Argentina, 26. 1º Izda.

Tel. 941 26 26 87. Fax 941 24 74 49

anperioja@anperioja.org

defensordelprofesor@anperioja.org

www.anperioja.org

Imprime: Gráficos Ausejo, s.a.

D.L.: LO-110-1989

I.S.S.N.: 1885-4559

Distribución: Ejemplar gratuito

SUMARIO

Editorial

Tarde, mal y nunca 3

Asesoría Jurídica

Retribuciones y Pensiones 2017 4

Información Profesional

Carrera Profesional Docente 5

Futuras convocatorias de oposiciones en La Rioja 6

Apoyo a las plantillas 2017/18 7

Orden de Bilingüismo 8-9

Personal Laboral Docente

El pacto educativo y la clase de Religión 10

Información Profesional

Un ejemplo de lealtad 11

Nota: Esta publicación, como toda la información sindical, está amparada por la Ley. Debe ser expuesta en los tablones de información sindical que tendrá cada Centro. Las acciones que obstaculicen su distribución así como su exposición están penalizadas por la ley vigente. El consejo de redacción no comparte necesariamente el contenido de las colaboraciones, se reserva el derecho de publicarlas íntegramente y no mantiene correspondencia sobre las mismas.

Tarde, mal y nunca

Se dice que la justicia lenta no es justicia. Otro tanto puede afirmarse de la gestión en la Administración, puesto que la tutela de lo público requiere de previsión, planificación rigurosa y optimización de recursos de todo tipo. Por ello resulta sorprendente que en procedimientos que se deberían plantear de forma similar todos los cursos (procesos de oposición, confección de diversos tipos de listados de docentes, publicación de instrucciones y calendarios, por citar algunos ejemplos) se multiplican los problemas, según parecer, derivados de la falta de personal o del uso accidentado de las nuevas tecnologías. Todo esto ocasiona correcciones en plazos mínimos y errores que afectan a numerosos contratos laborales, carencias en centros y deficiencias irreparables a alumnos, improvisaciones que se salvan con la buena voluntad y el esfuerzo de los perjudicados. En definitiva, muchos sufren las consecuencias de que algunas diligencias se realicen incomprensiblemente **tarde**.

No podemos negar la complejidad de la planificación en materia educativa, sobre todo en momentos como los actuales, en que se suceden a ritmo vertiginoso las innovaciones pedagógicas, así como los cambios sociales y económicos que afectan indiscutiblemente a la comunidad escolar. Pero temas tan inveterados como la deficiente competencia en lenguas extranjeras no es precisamente algo que nos coja por sorpresa. Desde hace décadas no sólo no se ha reducido el número de alumnos en las clases de idiomas, ni se ha financiado la presencia de profesorado nativo, ni se han favorecido realmente las estancias de alumnos o de docentes en otros países, sino que se ha llegado a plantear antes la impartición de clases en lengua extranjera en asignaturas diferentes a la de esa lengua extranjera. Han sido los propios docentes quienes han ido ensayando en sus centros diferentes experiencias bilingües, según sus recursos y necesidades y, tras años de tanteos, por fin llega, sin tratar ni el fondo ni la forma, sin medios eficaces, una largamente anunciada Orden de Bilingüismo. Trae además de la mano la esperada regulación de las comisiones de servicios, que debería cubrir una inexplicable laguna en los derechos laborales y en la gestión de los recursos humanos, incomprensible en otras regiones. Como si de un castillo de naipes se tratara, se apuntala lo que con tanta precipitación corre gran riesgo de aplicarse **mal**.

Menudean en otros campos la penuria y la nula proyección. Así se echa en falta un Plan regional de convivencia en centros o, al menos, un Plan de atención a la diversidad, ahora sustituidos por multitud de proyectos, surgidos a medida que se presenta una necesidad. Es precisa, además, una concienzuda planificación en la red de centros, evitando la escolarización que crea guetos, y no favorecer el negocio de los centros concertados a costa de dismantelar los públicos, privados de la adecuada financiación con la excusa de los recortes. De igual forma es necesario dotar a éstos de plantillas docentes apropiadas, con suficientes plazas de profesorado acordes con las necesidades de los centros y accesibles para todos los funcionarios según sus méritos, y que esas plantillas estables posibiliten una oferta de empleo público realista, que acabe con el contrato precario de tan elevado número de interinos como existe en la actualidad, colectivo siempre vulnerable, condenados durante años a no acceder a un puesto como funcionarios de carrera que garantice legítimamente sus derechos laborales. Sería deseable dejar de eludir estas cuestiones sin abordarlas **nunca**.



Retribuciones y Pensiones 2017

RETRIBUCIONES Y DEDUCCIONES MENSUALES DEL PERSONAL DOCENTE (FUNCIONARIO Y LABORAL) DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2017*

| Cuadro | MAESTROS | TÉCNICOS F.P. y M. TALLER AA.PP. y DIS. | SECUNDARIA, AA.PP. y D. MUS. y AA.EE. y EOI. | CATEDRÁTICOS | | | |
|--|--|--|--|--|-------------|-------------|--------------|
| Sueldo | 968,57 | 968,57 | 1.120,15 | 1.120,15 | | | |
| Trienios (1) | 35,12 | 35,12 | 43,08 | 43,08 | | | |
| C. Destino | 478,08 | 588,75 | 588,75 | 705,18 | | | |
| C. E. General | 658,42 | 662,66 | 676,54 | 734,50 | | | |
| C.E. Formación | | | | | | | |
| 1º Sexenio | 59,97 | 59,97 | 59,97 | 59,97 | | | |
| 2º Sexenio | 75,67 | 75,67 | 75,67 | 75,67 | | | |
| 3º Sexenio | 100,88 | 100,88 | 100,88 | 100,88 | | | |
| 4º Sexenio | 138,05 | 138,05 | 138,05 | 138,05 | | | |
| 5º Sexenio | 40,62 | 40,62 | 40,62 | 40,62 | | | |
| Compl. especial Singulares** | Desempeño órganos gobierno unipersonales: | | | | | | |
| | <u>Cargo</u> | <u>Tipo</u> | <u>IES y as.</u> | <u>CEIPs</u> | <u>CRAs</u> | <u>CEOs</u> | <u>CEPAs</u> |
| | Director | A | 679,32 | 556,67 | 627,66 | 587,34 | - |
| | | B | 585,08 | 503,92 | 574,90 | 524,21 | 503,92 |
| | | C | 529,64 | 364,65 | 435,64 | 405,90 | 364,55 |
| | | D | 479,46 | 269,60 | 340,58 | 322,07 | 269,60 |
| | | E | - | 164,46 | 235,44 | - | 164,46 |
| | | F | - | 70,99 | 141,99 | - | 70,99 |
| | Resto | A | 298,81 | 193,66 | 264,64 | 219,95 | - |
| | | B | 293,01 | 182,00 | 252,97 | 209,76 | 182,00 |
| | | C | 211,19 | 176,16 | 247,15 | 184,92 | 176,16 |
| | | D | 182,00 | 129,40 | 200,38 | 142,55 | 129,40 |
| | | E | 182,00 | 100,87 | 171,85 | - | 100,87 |
| | Otros: | | | | | | |
| | Director Equipos O.E. y A.T.: | 70,99 | | | | | |
| | Jefe Estudios delegado: | 182,00 | | | | | |
| | Jefe Estudios adjunto: | 141,97 | | | | | |
| | Jefe Departamento: | 70,99 | | | | | |
| | Profesor de CRA: | 70,99 | | | | | |
| | CPT Maestros ESO: | 129,11 | | | | | |
| Paga extraordinaria (junio y diciembre) | Sueldo 706,38 + Trienios -1- 25,61 + C. Destino 478,08 + C. Específicos | Sueldo 706,38 + Trienios -1- 25,61 + C. Destino 588,75 + C. Específicos | Sueldo 691,21 + Trienios -1- 26,58 + C. Destino 588,75 + C. Específicos | Sueldo 691,21 + Trienios -1- 26,58 + C. Destino 705,18 + C. Específicos | | | |
| MUFACE *** | 37,86 | 37,86 | 48,10 | 48,10 | | | |
| Derechos Pasivos *** | 86,46 | 86,46 | 109,86 | 109,86 | | | |

* Retribuciones y deducciones no experimentan variación respecto a 2016 al estar prorrogados los PGE de dicho año (en el momento que se aprueben los de 2017 se retrotraerá a mes de enero el aumento de retribuciones -se cree 1%- como de deducciones -0,25%-).

** Resto de complementos específicos singulares en Anexo III de Orden de 25 de febrero de 2013 (BOR 8-3-2013), actualizados con incremento 1%.

*** Ambas deducciones sólo para funcionarios de carrera ingresados antes 1-1-2011 (interinos y personal laboral cuota contingencias comunes (C.C.C.) y desempleo-formación profesional, los funcionarios en prácticas y de carrera ingresados después 1-1-2011 MUFACE y C.C.C.).

SE PUEDE CONSULTAR LA **TABLA DE PENSIONES 2017** EN LA REVISTA NACIONAL DE ANPE (PÁGINAS 31 A 37) DE ENERO-FEBRERO DE 2017.



Por **Juan Carlos Contreras**
Presidencia de ANPE-Rioja

Carrera Profesional Docente

Por fin se inicia la negociación de la Carrera Profesional Docente

¿Qué es la carrera profesional docente?

Es el reconocimiento de la función que desempeñan los profesores y de las tareas que desarrollan mediante unos planes de evaluación ligados al establecimiento de un incentivo económico mediante la superación de unos requisitos. La carrera profesional supone la progresión en el sistema de carrera horizontal de la Administración que consistirá en el ascenso consecutivo a cada uno de los grados previstos.

La negociación de la carrera profesional docente en 2017

El Gobierno de La Rioja se ha comprometido a la reactivación de la carrera profesional al personal de la Administración Pública de la CAR para 2017. El consejero de Administraciones públicas favorecerá "la promoción profesional del empleado público, ya que con ello se incrementa la motivación y satisfacción de los trabajadores y con ello se mejora el rendimiento y por tanto la prestación de nuestros servicios públicos".

De esta manera, el modelo de carrera profesional que propone el Gobierno de la Rioja se concreta en las siguientes características:

- voluntario: corresponde a cada funcionario decidir su incorporación
- individual: la carrera profesional representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada funcionario
- de acceso consecutivo y gradual en el tiempo
- retribuida a través de un complemento de grado.

El consejero de Hacienda ha insistido en desvincular o reducir la carrera profesional a un complemento retributivo. En este sentido, ha manifestado que la carrera profesional no debe ser sólo un complemento retribuido basado en la antigüedad, sino que debe tener en cuenta aspectos como la experiencia y la profesionalidad y competencia del funcionario en el desempeño de sus funciones para lo que se estudiará la capacidad de tomar de decisiones, de organización y planificación, de resolución de problemas.

A lo largo del año 2017, se iniciará la negociación de la Consejería de Educación y de las organizaciones sindicales para definir los aspectos a valorar en la carrera profesional docente.

¿A quiénes propone el Gobierno de La Rioja para que accedan a la carrera profesional?

A los funcionarios de carrera de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¿En cuántos grados propone dividir la carrera profesional docente la Administración?

La Administración propone un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados, más el grado de acceso.

¿Cómo se obtendrán los grados?

La Administración propone que la evaluación se divida en tres bloques:

- a) Evaluación del desempeño: Planes Actuación Estratégicos, colectivos e individuales.
- b) Competencia y profesionalidad técnica.
- c) Formación y transferencia del conocimiento.

¿Cuándo tendrá efectos económicos?

A 1 de enero de 2017, para los empleados públicos docentes que cumplan los requisitos de acceso.

Los docentes asturianos tienen reconocida la carrera profesional

La única comunidad autónoma que ha establecido la carrera profesional docente es Asturias. En el Reglamento que regula los Planes de evaluación se recogen los siguientes parámetros: la formación, la función tutorial, la participación en proyectos de mejora o experimentación, la mayor dedicación, desempeños de cargos directivos, menor absentismo, participación en la consecución de objetivos colectivos del centro y participación en actividades complementarias. Además, el sindicato ANPE-ASTURIAS ha conseguido también que se reconozca el derecho a los funcionarios interinos a la evaluación docente por sentencia judicial.



Futuras convocatorias de oposiciones en La Rioja

Oposiciones. 2017 será un año de transición en La Rioja.

No habrá oposiciones en 2017 y sí se convocarán en 2018 para enseñanzas medias y en 2019 para maestros, adecuando así el calendario de oposiciones de La Rioja a gran parte de las otras Comunidades Autónomas.

Ante la primera propuesta de la Consejería de Educación de convocar 100 plazas para los profesores de formación profesional, conservatorios y ESDIR, ANPE, junto con el resto de sindicatos, llegó a un acuerdo con la Consejería de Educación para posponerlas un año y así garantizar que todos los docentes puedan preparar su oposición con tiempo suficiente. Debemos aclarar que, por razones jurídicas, la convocatoria de estas plazas se realizará a finales de 2017, (y los méritos solo se tienen en cuenta hasta la fecha de la convocatoria), pero los ejercicios se harán coincidir con los de la convocatoria de 2018 en los meses de junio y julio.

En ANPE lamentamos que la Consejería no realice una buena planificación y que no conozca de antemano de qué especialidades necesita convocar oposiciones y el número (por lo menos aproximado) de plazas para cada una de ellas.

La Consejería, en la primera Mesa celebrada el 21 de diciembre, solo mencionó por encima algunas especialidades con bastante interinidad y su intención de convocar aquellas de las que hacía mucho tiempo que no se celebraban oposiciones. En la segunda Mesa del 3 de enero, tampoco aportó ningún dato concreto, cosa que ANPE le reprochó.

Si, tal y como dijo a los medios el Consejero, se esperan ofertar 200 plazas en 2018, va a ser muy difícil que no coincidan especialidades afines y muchos interinos que están en varias listas tendrán que hacer una difícil elección y podrían decaer de esas listas. ANPE conoce la realidad de los cuerpos que imparten en formación profesional: casi todas las familias tienen especialidades en cuerpos de secundaria y de profesores técnicos y los interinos suelen trabajar en unas y en otras indistintamente.

En próximas mesas sectoriales se van a concretar las especialidades de 2017 y 2018, junto con el número de plazas para la convocatoria de finales del 2017. ANPE hará todo lo posible por que no se convoquen oposiciones de especialidades afines, pero, haciendo cálculos, cosa que parece que la Administración no ha realizado, lo vemos realmente complicado.



gráficos
a usejo
 www.graficosausejo.com



C/. Rey Pastor, 62 bajo • 26005 LOGROÑO. La Rioja
 Telfs. 941 431 305 • 605 678 665
 e-mail: info@grafausejo.com



ANPE
 SINDICATO INDEPENDIENTE

Docentes como tú. ¡Afiliate!



Por **Gustavo Navas**
Secretaría de Acción Sindical de ANPE-Rioja

Apoyo a las plantillas 2017/18

Durante los últimos cinco cursos la destrucción de plazas en los centros públicos ha sido constante, aspecto que, junto al aumento de horas lectivas semanales y la no convocatoria de ofertas de empleo público (OPE) acordes con la demanda real, han llevado a que la tasa de interinidad en Educación llegue casi al 30%. Concretamente, a pesar de que en Primaria ha habido un moderado aumento de la plantilla, en Secundaria la destrucción de plazas ha sido muy notable: -90 plazas en el curso 2012/13, -74 en 2013/14, -26 en 2014/15, en 2015/16 sólo se creó 1 plaza y en 2016/17 -14.

ANPE, previa valoración de las alegaciones efectuadas por los centros docentes, realizó un estudio comparativo entre la Plantilla propuesta por la Administración para el curso 2017/18 con respecto a la del curso actual 2016/17. Aunque se podría haber creado alguna plaza más, el acuerdo alcanzado fija un total de **54 plazas nuevas** que aunque todavía insuficiente, consideramos positivo ya que rompe la política restrictiva de la Consejería de Educación. Recordamos que este acuerdo afecta directamente al **Concurso de Traslados** y a la **OPE**, mejorando la estabilidad laboral del profesorado y de los centros. El incremento beneficia sobre todo la Formación Profesional y especialmente, a la FP Básica, lo cual nos alegra porque por fin se da estabilidad a todas estas plazas. Hemos demandado a la Administración criterios específicos para poder definir la oferta de plazas de Conservatorio y volver al acuerdo que se tenía para la confección de plantillas del año 2008. Por todo ello, **otorgamos un voto de confianza a la Consejería** respaldando esta propuesta de plantillas, **a condición de que sea el inicio de la recuperación de puestos de trabajo y de derechos suprimidos** en el último lustro.

De esta forma, **ANPE es coherente en su defensa de que se oferte el mayor número posible de plazas en oposiciones**, cosa que es muy difícil si no están ya creadas en las plantillas, para que nuestros compañeros interinos puedan optar a un puesto de trabajo fijo.

ANPE es coherente en su defensa de los trabajadores, sean fijos o interinos, ya que las plazas creadas siempre son completas (se evita así la proliferación de empleo parcial) y no están sujetas a recortes de última hora, defendiendo también el derecho a la participación en el concurso de traslados nacional de funcionarios de carrera riojanos que ahora están fuera. A este respecto,



no entendemos que haya compañeros que pidan que se disminuya el número de plazas creadas en este acuerdo para sacarlas el próximo curso, que es concurso de traslados autonómico, ya que aquellos que aprueben la oposición en 2018, concursarán después de su año de prácticas en 2019, que vuelve a ser concurso nacional, con lo que seguirán compitiendo con "gente de fuera", como algunos llaman a los que, ante la reiterada falta de oposiciones en La Rioja, no han tenido más remedio que opositar en otras Comunidades para asegurarse un puesto fijo e intentar legítimamente regresar a su casa, tras al menos tres cursos fuera de ella. La diferencia de **nuestra postura** es que aprobando la creación de estas plazas, la Administración se queda sin argumentos para no convocar una amplia OPE en 2018 y ya es firme el camino emprendido para convertir esas plazas de cupo (no fijadas) en plantilla orgánica (fija), cosa que si se esperara un año más, la política de la Consejería podría volver a cambiar, no creándolas.

ANPE es coherente en su defensa de la escuela pública, ya que las plazas fijas en plantilla dan estabilidad a los centros y refuerzan una oferta educativa de calidad para alumnos y familias.

Y es coherente en la negociación con la Administración, siempre que conlleve una mejora del Sistema Educativo y una mejora en las condiciones laborales de nuestros docentes.

Por todo ello ANPE insiste en la necesidad de continuar aumentando el volumen de las Plantillas Docentes, para darles estabilidad y mejorarlas con las nuevas necesidades, única forma de evitar el trabajo en precario de muchos docentes interinos y de carrera, para lo que seguiremos trabajando y negociando con la Administración.



Orden de Bilingüismo

ANPE-Rioja no apoya el modelo bilingüe que pretende implantar en La Rioja la Consejería de Educación.

La educación bilingüe que plantea la Consejería de Educación es una propuesta que no necesita la educación riojana porque no garantiza una financiación económica, no apuesta por la formación del profesorado, no respalda los centros públicos y además los segrega por su carácter elitista.

ANPE no estaba de acuerdo en la propuesta de la Orden bilingüe por los siguientes motivos que desgranamos a continuación.

- Se debe regular el bilingüismo de forma global y coordinada entre las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria. Se organiza en la etapa de Primaria, da líneas generales en la etapa de Infantil y se desconoce actualmente el contenido del borrador bilingüe en Secundaria.
- Se debe priorizar y proteger la inversión económica de los centros públicos. Es imprescindible asegurar una asignación anual a los centros sobre todo en el periodo de implantación del bilingüismo y apoyar en primer lugar la enseñanza pública.
- Se debe garantizar un Plan específico de formación real de los docentes de centros públicos bilingües. La formación se supeditará al presupuesto que se asigne aun sabiendo que es necesario un plan de formación en lengua inglesa, cursos de metodología y perfeccionamiento, prácticas y formación en centros educativos del extranjero, etc.
- Es una orden muy rígida y restrictiva, ya que impone la metodología, las áreas que se deben impartir en lengua inglesa, la carga horaria en la enseñanza del inglés y el perfil bilingüe de la plantilla de profesores.
- Supone la transformación en las plantillas de los centros. El perfil bilingüe requerido supondrá la readscripción a las plazas bilingües o la supresión en el peor de los casos de funcionarios que carecen de titulación bilingüe.
- La imposición de la metodología "One face, one language" y la cotutoría en Primaria. Especialmente la metodología de cotutorías impuesta en la orden afecta de lleno a la plantilla

de los centros, ya que la mitad de los tutores de Primaria deberán tener el perfil de especialista de inglés bilingüe.

- Los requisitos de titulación exigen autoformación y autofinanciación de los docentes. El requisito de perfil bilingüe deja en evidencia que las titulaciones de las universidades son insuficientes y no son acordes con las titulaciones requeridas en los centros que marca el Real Decreto 1594/2011, donde se establecen las especialidades docentes del Cuerpo de Maestros reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Por lo tanto el profesorado debe ampliar y completar su formación con sus propios recursos económicos y tiempo personal fuera del horario laboral. De este modo, los funcionarios de carrera interesados en plazas bilingües deberán poseer la acreditación lingüística requerida, que actualmente en La Rioja es de al menos B2 según MCERL.
- La organización de las enseñanzas en inglés quedan muy cerradas y no dan flexibilidad a los centros. La Orden recoge que deberán enseñarse en inglés obligatoriamente Ciencias Sociales y Ciencias Naturales además de al menos Educación Artística y Educación Física. Y supondrá al menos un tercio del horario lectivo semanal y, además de lo anterior, queda supeditado a que el número de plazas con perfil bilingüe no podrá exceder del 50 %.
- La Consejería deja la puerta abierta a crear plazas bilingües en centros que no tienen proyecto bilingüe. Esto supone una discrecionalidad de la Consejería para implantar centros bilingües cuando consideramos que el proyecto debería surgir del claustro del centro con el apoyo del resto de la comunidad educativa.

El sindicato ANPE-RIOJA apuesta por la adquisición de una segunda lengua, pero no a costa del profesorado y la enseñanza pública, debe ser con un apoyo incondicional a la formación de los docentes, con inversión real y con calidad, para el mayor número de centros, sin generar conflictos entre los profesores y apoyando a los alumnos con más dificultades.

NOVEDADES DE LA ORDEN DE BILINGÜISMO

DESTINATARIOS Y COMIENZO:

- Centros docentes sostenidos con fondos públicos que impartan segundo ciclo de Educación Infantil y Educación Primaria en la CAR.
- Debe iniciarse en todos los grupos de 1er curso de Educación Primaria y luego curso a curso ir creciendo. En Infantil también se realizan actuaciones a la vez.
- En los CRAs puede ser una localidad bilingüe y el resto impartir alguna materia.

ENSEÑANZA DEL INGLÉS:

- Al menos 1/3 del horario lectivo semanal.
- Matemáticas y Lengua no se dan en inglés nunca.
- C. Sociales y C. Naturales obligatorio y al menos una entre E. Artística y E. Física.
- En Infantil al menos una hora y media semanal entre Conocimiento de sí mismo y Autonomía Personal o Conocimiento del entorno.

RECURSOS Y ORGANIZACIÓN DE UN CENTRO BILINGÜE:

- Maestros con al menos nivel B2 MCERL. Al menos una hora de reducción y reconocimiento de horas de formación.
- Un coordinador del proyecto (2, 3 ó 4 horas de reducción).
- Auxiliar de conversación nativo de apoyo.
- Una asignación anual para gastos de funcionamiento.
- Metodología "One face, one language", una cara un idioma. Los maestros que impartan enseñanza bilingüe a un grupo no deberán impartir asignaturas en lengua castellana al mismo grupo.
- Se debe incorporar en los procesos de enseñanza/aprendizaje los principios del AICLE.
- Formación específica para el profesorado. Actividades de carácter inicial y permanente. Plan de formación del centro.
- Se deben establecer apoyos o refuerzos con prioridad en las áreas instrumentales.

REQUISITOS DE LOS CENTROS:

- Elaborar un proyecto integrado aprobado por del Claustro y Consejo Escolar.
- Al menos dos profesores definitivos en el centro con B2.
- Profesorado con competencia en AICLE o compromiso de formarse durante el curso.
- Existirá una convocatoria cada año para convertirse en centro bilingüe.

TRANSFORMACIÓN DE PLAZAS:

- El número de plazas bilingües no debe exceder del 50% de la plantilla.
- PT y AL no tendrán perfil bilingüe.
- Como mínimo habrá un maestro de inglés bilingüe y otro de Infantil bilingüe por cada dos unidades.
- Una plaza bilingüe puede impartir docencia en castellano si el centro lo precisa.
- Si lo desea y cumple los requisitos, una persona definitiva en el centro puede transformar su plaza ordinaria a bilingüe.
- La Consejería puede definir plazas con perfil bilingüe en las que estén vacantes, sea o no sea un centro bilingüe.
- En el concurso de traslados se habilitará un proceso de adscripción a las plazas bilingües por parte de los docentes destinados en centros con proyecto bilingüe sin perjuicio alguno de sus derechos.

| COLEGIOS PÚBLICOS BILINGÜES | | | | | | |
|--|---------|-------|----------|----|----------|----|
| La plantilla tipo a la que deben tender los centros con proyecto bilingüe es la siguiente: | | | | | | |
| Especialidad | 1 línea | | 2 líneas | | 3 líneas | |
| | ORD | BL | ORD | BL | ORD | BL |
| Educación Infantil | 3 | 1 | 6 | 1 | 9 | 2 |
| Educación Primaria | 3 | | 7 | | 11 | |
| Inglés | | 4 | | 8 | | 11 |
| Educación Física | | 1 | | 2 | | 3 |
| Música | | 1 / 2 | | 1 | | 1 |



El pacto educativo y la clase de Religión

Los partidos políticos ya se han puesto de acuerdo en la urgente necesidad de negociar un pacto educativo para España y dar definitivamente tranquilidad y estabilidad a nuestra educación. Que se consiga o no, sólo dependerá de ellos.

Pero, siempre que sale a relucir la confección de una nueva ley educativa, sorprendentemente aparece la cuestión de si la Religión (católica, evangélica, musulmana, judía...) debe estar presente o no en nuestro sistema educativo español, como si su presencia o ausencia fuera uno de los principales problemas que arrastra la educación en este país.

Desgraciadamente ya hay ciertos sectores sociales que usarán la clase de Religión como arma arrojadiza o como chantaje para firmar o no tan ansiado pacto.

Por eso hay que aclarar que:

1. La clase de Religión no es un privilegio de la Iglesia Católica o de las diferentes confesiones religiosas con las que el Estado tiene acuerdos, sino un derecho constitucional de los padres de elegir la educación que prefieren para sus hijos, incluida la religiosa, aunque ésta se imparta en centros públicos.
2. Ese derecho lo ejercen los padres de manera voluntaria, nunca de forma obligatoria.
3. Nadie puede negar un derecho ni obligar a un padre a que su hijo reciba la educación que proponga un determinado partido político, pues nada democrático será el que quiera amoldar y manipular la educación para sus propios intereses partidistas y no para los intereses comunes de los ciudadanos.
4. Y es que los partidos políticos no otorgan derechos, pero tampoco los quitan, y la clase de Religión y la libertad religiosa son derechos que están por encima de ellos.
5. La auténtica educación pública consiste en incluir todas las sensibilidades, no excluirlas, y ahí está la neutralidad o aconfesionalidad del Estado, concepto totalmente contrario a la laicidad excluyente, que algunos intentan imponer.
6. Así pues, excluyente será el partido político de turno que quiera dejar fuera al aproximadamente 65% de los padres que eligen, curso tras curso, la educación religiosa para sus hijos en la escuela pública. Esos padres también esperan que el Estado proteja sus derechos, como el de no pretender encerrar la enseñanza religiosa en los centros de culto.
7. Si tanto miramos a Europa en muchas cuestiones, hay que saber que en las legislaciones de todos los países europeos, excepto Francia, se reconoce con toda normalidad este derecho y, por eso, se garantiza la presencia de la Religión en el marco escolar, según las distintas confesiones religiosas (protestantes, católicos, ortodoxos...).

Sería un error que la clase de Religión no se incluyera en el futuro pacto educativo y dependiera de la decisión del partido político de turno, porque se cercenaría el derecho de muchos padres y cada poco tiempo volverían a surgir ataques injustificados a esta asignatura y a los que la imparten.





Por **Clara Álvarez**
Secretaría de Comunicación de ANPE-Rioja

Mariano Centeno, un ejemplo de lealtad

Hasta 1975, a los maestros que se jubilaban con el máximo tiempo de servicio cotizado y 70 años de edad, les reconocieron para el cálculo de la pensión el 80% del sueldo. Pocos años después, en 1985, se reconoció a los maestros el derecho a jubilarse con 65 años y el 90% del sueldo. Es el llamado **agravio comparativo**. Ante una discriminación tan flagrante, el sindicato ANPE luchó para que se concediera al menos la misma pensión a quienes habían trabajado más. No se pudo conseguir, como si fuera un privilegio el reconocimiento a los servicios prestados durante tantos años.

En aquellos días de reivindicaciones se afilió a nuestro sindicato Mariano Centeno Ortega y sigue afiliado hoy en día, aunque, como dice él, "poco gasto os hago". Tiene 101 años. Nuestros afiliados suelen darse de baja cuando acaba su vida laboral, parece lógico, un sindicato defiende a los trabajadores. Pero Mariano sigue con nosotros por lealtad, porque así nos quiere agradecer que, en su momento, fuimos el único sindicato que defendió los derechos de quienes llevaban ya años jubilados y que no parecían interesar a nadie. ANPE quiso defender un caso de justicia, aunque esos trabajadores de la enseñanza ya no estuvieran en activo.

Hemos llamado recientemente a Mariano y, desde su atalaya del tiempo, nos ha hecho reflexionar. Nos ha hablado de los buenos alumnos -y recalca mucho lo de "buenos"- que tuvo durante tantos y tantos cursos. También recuerda con cariño cómo lo paraban por la calle para agradecerle sus enseñanzas, sus excelentes clases de Gramática, porque sin ellas no habrían llegado a desarrollar prometedoras carreras. Nos ha admirado su sencillez al extrañarse por ese reconocimiento de sus antiguos alumnos, porque Mariano entiende que lo que hacía era cumplir con su deber. Y nos demuestra que ha sido un trabajador incansable, ya que, con su título de Magisterio, fue capaz de preparar a alumnos de Bachillerato en asignaturas de Ciencias, llegando incluso a impartir 36 horas de clase semanales. Hasta ha bromeado con nosotros comentando que nos podría dar algunas, no muchas, al menos no tantas como cuando trabajaba. Por último, nos ha indicado algunas claves para la práctica docente: este diligente profesor, tan agradecido a sus alumnos y que tanto le agradecen a él, considera que la disciplina es uno de los pilares de la educación.

A estas alturas Mariano es afiliado nuestro honorífico. En ANPE-RIOJA estamos muy orgullosos de contar con él, con su sabiduría y su agradecimiento, y deseamos que nos acompañe por muchos años con otro consejo que nos ha dado: "Conservar la salud".



PROFESIONALIDAD GARANTÍA
TRANSPARENCIA UNIVERSALIDAD
EDUCACIÓN CALIDAD EFICACIA

ENSEÑANZA PÚBLICA

"VALOR DE FUTURO"



**MATRICULA
A TUS HIJOS EN ESTE
CENTRO PÚBLICO**

ANPE, EL DEFENSOR DEL PROFESOR