



COMPARA TU NÓMINA Y NO TE DEPRIMAS

Por Jenaro Iglesias, Secretario Estatal de Acción Sindical

Las tablas retributivas publicadas en el número anterior de la revista ANPE nos permiten disponer de un "observatorio retributivo docente" del que destacamos:

Las retribuciones básicas -sueldo, trienios, pagas extraordinarias- debieran ser iguales en toda España, sin embargo la cuantía de las pagas extraordinarias será diferente este año ya que lo establecido en el Acuerdo de la Mesa General de las Administraciones Públicas, de fecha 25 septiembre de 2006 sobre "...abordar el objetivo establecido de incluir en las pagas extraordinarias el 100 % del total del complemento específico" no establece cuantías concretas salvo la final: el 100% en el año 2009. Mientras tanto en cada Comunidad establecen cuantías diferentes para cada plazo anual o semestral, con el objetivo final en el 2009.

¿Qué tal trata a sus funcionarios docentes tu comunidad en las extras? En junio lo comentaremos.

El Complemento de Destino sigue uniforme en toda España salvo en Navarra y País Vasco.

¿Seguirá siendo igual para cada cuerpo docente en todo el Estado el nuevo concepto que le sustituye: Complemento General Docente? Esperemos que sí.

La componente general del Complemento Específico presenta grandes diferencias. En Aragón, Castilla y León, Cataluña, La Rioja, Murcia y Valencia hay diferencias de cantidad entre cuerpos docentes, mientras en el resto cobran igual.

Por otro lado entre los 8.294,76 euros/año de Baleares y los 5.471,38 euros/año de Asturias hay 2.823,38 euros/año (235 euros/mes real) que ya es una diferencia considerable.

¿Es razonable tanta variedad de situaciones en el mismo concepto retributivo en cuerpos estatales? Hay que "limar" diferencias tan acusadas.

Los sexenios, el componente de formación del Complemento Específico, uno de los principales logros sindicales de ANPE, muy criticados en su momento... (¿Imagináis nuestra nómina sin sexenios?), presentan aún más diferencias entre Comunidades. Los 6.589,64 euros / año de los cinco sexenios en Baleares o Cataluña tienen poco que ver con los 4.649,52 euros/año que aún mantienen Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Madrid y Murcia o los 4.455,36 euros/año que rigen en Valencia.

¿Qué tal trata a sus funcionarios docentes tu comunidad en las extras? En junio lo comentaremos.

¿Tendrán las mismas cuantías los diferentes grados en las diferentes comunidades autónomas? La respuesta, conociendo el interés diferenciador no puede ser optimista.

Las diferencias por desempeño de diferentes cargos directivos o formativos, componente de responsabilidad del Complemento Específico, también son muy variadas en cuantía e incluso hay situaciones que se retribuyen en unas comunidades y en otras no.

ANPE exige que las retribuciones de los docentes sean similares en todas las comunidades.

EL FUTURO DE LA JUBILACIÓN EN EUROPA



Por **José Manuel Reinares Llanos**.
Secretario Estatal de Acción Social



Se ha celebrado en Berlín un Congreso sobre el futuro de la jubilación en Europa organizado por la CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes), en la cual está integrada ANPE, en el que se han abordado las características de la reforma del sistema de pensiones de jubilación en Alemania y en otros países de su entorno geográfico.

Esta reforma está originada por la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población. La previsión es que, si no se retrasa la edad de jubilación, las cotizaciones aumentarán y la cuantía de las pensiones disminuirá. Así pues la reforma del sistema de jubilación alemán se sustenta, por un lado, en el retraso paulatino de la edad de jubilación hasta alcanzar en 2029 la edad de 67 años; y por otro, en el freno a la jubilación anticipada y flexible, que es la medida más rechazada por la población.

El déficit de la financiación pública implica que parte de las pensiones tenga que completarse con aportaciones públicas y privadas a planes de pensiones individuales. En 2030 la parte pública de las pensiones alemanas alcanzará los 2/3 de la pensión, mientras que el 1/3 restante procederá de planes individuales, configurando con ello tres estratos en la financiación de las pensiones: I Pilar, financiación pública; II Pilar, compensación por el sistema público de planes de pensiones; y III Pilar, capitalización privada y voluntaria de fondos de pensiones (un ejemplo es el sistema PREFON francés, complementario al público de pensiones de los funcionarios, auspiciado por los sindicatos y cuya capitalización está asegurada por compañías privadas con la tutela del Ministerio de Administraciones Públicas).

Un aspecto conexo a esta reforma lo constituye la reorientación del trabajo de los mayores de 55 años, para cumplir con la recomendación de la Conferencia

de Lisboa de aumentar la perspectiva laboral de este sector de población. En Alemania se quiere iniciar por los funcionarios públicos, adaptando las remuneraciones a las prestaciones, exigiendo la formación continua, fomentando puestos idóneos, manteniendo la capacidad de ocupación y con un nuevo modelo de gestión de la salud.

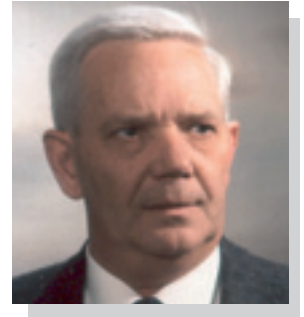
Desde la perspectiva española nos conviene advertir esta transformación europea del sistema de jubilación, que pasa de la situación actual, por la que la población activa sufragaba las pensiones de jubilación (I Pilar), a aquella por la que la población activa sufragaba su propia jubilación (II y III Pilar), aunque se ha puesto de manifiesto que la capitalización de la jubilación se debe equilibrar con una política a favor de la natalidad y del fomento del empleo.

Las circunstancias españolas pueden y deben permitir la jubilación anticipada y flexible.

Ello, no obstante, debe ser compatible con la situación de nuestro país, en el que una importante inmigración contribuye a la financiación de la Seguridad Social y al mantenimiento de la natalidad. Las circunstancias españolas pueden y deben permitir, sin rechazar la previsión alemana y europea, la jubilación anticipada y flexible. De ahí que ANPE se manifestara a favor de seguir incentivando la jubilación voluntaria del profesorado, ya que permite mejorar su salud laboral y regenerar el empleo, reivindicando igualmente la inclusión de los funcionarios docentes en la aportación pública a planes de pensiones individuales, de la que se han visto excluidos en la Mesa General Central.

FAMILIA Y EDUCACIÓN

Por Narciso Simón Galindo. Presidente de ANPE Andalucía



La función educativa es una de las más importantes en las relaciones entre padres e hijos. Debe llevarse a cabo en su contexto más integral, como vía de información e instrucción, de formación y orientación. Si estos aspectos no van perfectamente coordinados y alguno se sobrestima, con detrimento de los otros, la educación pierde su valor integral y puede ser hasta contraproducente. Y la forma de coordinar la función educadora es la propia convivencia familiar, con independencia de lo que los hijos reciben en el medio social o en los centros educativos.

Una recta orientación no debe coaccionarle, pero sí informarle de los destinos que puede alcanzar para su realización plena.

Porque educar no es sólo transmitir conocimientos, o aclarar ideas y conceptos. Es suministrar las bases discursivas de las que el educando debe sacar los criterios necesarios para discriminar lo útil de lo inútil, lo bueno de lo destructivo, asentar su voluntad, afirmar sus convicciones religiosas, humanas y sociales, consolidar su carácter e incrementar su capacidad comprensiva y creadora. Los frutos máximos de la capacidad de un individuo se alcanzan si éste se dedica a aquellas actividades más acordes con su naturaleza, aptitudes, creencias y vocación.

Es preciso que el educando comprenda que la verdadera vida está en la entrega a los demás y en la negación de sí mismo y esto es muy difícil. De aquí la necesidad de una recta orientación, que no debe coaccionarle, pero sí informarle de los destinos que puede alcanzar para su realización plena.

Y cabe preguntarse ahora, ¿puede una familia ofrecer todo esto? La respuesta es: puede. Son muchos los conocimientos que los padres pueden mostrar a sus hijos y muchos los que de éstos pueden recibir, sin recurrir sólo a las fuentes de instrucción externas. Las conversaciones en el seno de la familia, el trabajo cotidiano, el fomento de las aficiones deportivas, manuales, intelectivas y artísticas, el desarrollo de la capacidad emotiva, el tiempo libre, las vacaciones bien aprovechadas, etc., son ocasiones que sirven plenamente a los fines propuestos. Por este camino se pueden adquirir muchos grados de conocimiento que en el tiempo sólo dedicado al estudio es imposible conseguir, a más de que son vía por la que se consolida la unidad familiar.

Pero más eficaz todavía es la aportación hacia una firme formación integral que debe comenzar por una auténtica libertad, y por la adquisición del sentido del respeto mutuo y el vencimiento del propio egoísmo. Para ello es imprescindible predicar con el buen ejemplo, y jamás imponer los criterios o puntos de vista propios sobre los de los demás. Es esta la única norma posible a la hora de orientar. Los padres han de aprender a aceptar a sus hijos como son, y en sentido recíproco los hijos deben aceptar a los padres como son. Por tanto, lo mejor para todos es aquello que encaja plenamente con la personalidad de cada individuo y, es por tanto, al cumplir la misión de orientación, la guarda del respeto a la personalidad del orientado lo más importante de todo.

Piénsese ahora cuántos fracasos y frustraciones tienen su origen en el fallo de algunos de los puntos brevemente reseñados y se podrá comprender la importancia que tiene respetarlos y fomentarlos. Y esa es sobre todo, la función educativa de la familia.

UN PROBLEMA LABORAL ENCONADO. La sentencia del TC sobre profesores de Religión

Por Bernardo Huerga.

Profesor de Religión y Secretario de Organización de ANPE Las Palmas



La reciente sentencia del Alto Tribunal plantea la constitucionalidad del vigente sistema de contratación del profesorado de Religión. La interpretación del artículo III incluido en el Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales de 3 de enero de 1979, y la Disposición Adicional segunda de la LOGSE, en la redacción dada a la misma por el art. 93 de la Ley 50/1998, aclara algunas cuestiones en debate desde hace tiempo, pero también abre nuevas sombras y la posibilidad de otras regulaciones laborales del profesorado, incluida la del pago delegado.

La sentencia dice que corresponde a las confesiones religiosas la competencia para el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de Religión. Este juicio no se limita a la estricta consideración de los conocimientos o de las aptitudes pedagógicas del profesorado, sino que se extiende a la propia conducta moral de la persona, tal como queda regulado en el Código de Derecho Canónico.

La facultad reconocida a las autoridades religiosas para determinar quiénes sean las personas cualificadas para la enseñanza de la Religión constituye una garantía de libertad de las iglesias sin injerencias del poder público.

Con todo - continua la sentencia- los efectos civiles de una decisión eclesiástica no pueden resultar inmunes a la tutela jurisdiccional de los órganos del Estado. Y añade: Que la designación de los profesores de religión deba recaer en personas que hayan sido previamente propuestas por el Ordinario diocesano, y que dicha propuesta implique la previa declaración de su idoneidad basada en consideraciones de índole moral y religiosa, no implica en modo alguno que tal desig-

nación no pueda ser objeto de control por los órganos judiciales del Estado, a fin de determinar su adecuación a la legalidad. De hecho, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias tendrá que decidir ahora sobre la posible infracción de derechos fundamentales de la demandante.

El art. III del Acuerdo de 1979 atribuye a las autoridades eclesiásticas la facultad de "proponer" a las personas que hayan de impartir la enseñanza religiosa. La función de contratar ("designar") recae en las autoridades educativas, lo que permite que continúe rigiendo plenamente en el proceso de designación el derecho de los ciudadanos a la igualdad en el acceso al empleo público en base a criterios de mérito y capacidad.

Todo ello para salvaguardar el derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y empleos públicos. El legislador puede regular pruebas de selección, y determinar los méritos y capacidades que se tomarían en consideración a la hora de gestionar listas de profesores de Religión, que ya son realidad en el País Vasco y Cataluña.

También, concluye la sentencia, la incorporación del profesorado al claustro docente y su sostenimiento financiero, regulado en el Acuerdo de 1979, podría lograrse mediante otros procedimientos distintos al de la contratación del profesorado en régimen laboral por las Administraciones, por ejemplo el pago delegado. Tanto jueces como legisladores optaron por la contratación laboral porque constituye un método constitucionalmente válido que persigue lograr la máxima equiparación en el estatuto jurídico y económico de los profesores de religión con respecto al resto y, a la vez, respeta sus singularidades específicas.