



Hace tiempo que te mantenemos informado desde nuestro facebook.

A partir de ahora, además, **podrás consultarnos tus dudas** y nosotros te asesoraremos en cualquier tema de tipo...

laboral

acuerdos

riesgos laborales

oposiciones

planes formativos

empleo temporal

prestaciones
por desempleo

convenios

Acción Social

¡Pregúntanos!



www.facebook.com/sindicatoSTAR

ÍNDICE:

General

- p.2 • Nosotros los empleados públicos
- p.4 • Más de lo mismo: y siguen, siguen...
- p.4 • Igualdad de género frente a la crisis económica

Sector Servicios Generales

- p.5 • ¿Un nuevo Acuerdo-Convenio?
- p.5 • Comité de Empresa

ÁREA DE JUSTICIA

- p.6 • Orden de Ayudas Sociales y al Estudio

Universidad

- p.6 • Funcionarización del PAS
- p.7 • La situación de los LRU requiere solución urgente
- p.7 • Negociación colectiva del PAS

Sector de Educación

- p.8 • Real Decreto de Especialidades Docentes para Maestros
- p.9 • Acceso a la Función Pública Docente
- p.9 • Educación y Alrededores
- p.10 • Baremo Concurso de Traslados

Sector de Sanidad

- p.12 • Apertura de listas empleo temporal del Servicio Riojano de Salud.
- p.13 • Resolución de retribuciones y su repercusión en el personal
- p.13 • Redistribución de efectivos

Servicio de Estudios Sociales y Económicos

- p.14 • Presentación del libro "Elementos de las Políticas Activas de Empleo Europeas aplicables a la Comunidad Autónoma de La Rioja"

V Concurso de Fotografía "La Fotografía del Verano"

- p.14 • Ganadores del concurso

Fundación Beronia

- p.15 • Fundación Beronia: Campus on-line
- p.15 • Servicio Gratuito de Orientación y Autoempleo para Desempleados

Star Informados

Depósito Legal: LO-126-1990

Edita: Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana (STAR)

Duquesa de la Victoria, 65 (bajo) 26004 Logroño, La Rioja.
Tel: 941 262024 - Fax: 941 249500
correo@sindicato-star.es
www.sindicato-star.es

Nosotros, los empleados públicos

LA ADMINISTRACIÓN SIGUE RECORTANDO PUESTOS DE TRABAJO

Desde que se dio el pistoletazo de salida a los recortes con el Real Decreto que nos bajó un 5% de media nuestras retribuciones, las Administraciones no han parado de recortar, de hecho, este verano fueron despedidos más de 100 empleados públicos de la CAR. Esto, además de suponer el despido y por consiguiente el incremento de trabajadores en paro conlleva una merma en la calidad de la prestación de servicios al ciudadano. No contentos con lo recortado, los Presupuestos Generales para el año 2012 ya anuncian la congelación salarial.

No debemos olvidar que el trabajo realizado por los empleados públicos, repercute directamente en el ciudadano y en las empresas riojanas. Por poner algunos ejemplos, basta echar un vistazo a las filas interminables que se generan en el Servicio Riojano de Empleo, la media de 4 horas de espera en las salas de urgencias de San Pedro y C.A.R.P.A., la disminución de efectivos de control de incendios forestales, la sobresaturación de trabajo en los Juzgados etc. Todos estos problemas ya existían antes de la reducción de personal, es decir que después de este nuevo recorte, evidentemente, se recrudecerán.



BASTA DE DESPRESTIGIAR AL EMPLEADO PÚBLICO

Los trabajadores al servicio de la Administración prestan un servicio de calidad ya que dichos trabajadores no están tan sujetos a la obtención de beneficios y sí a la mejora del estado de bienestar. Somos trabajadores que hemos tenido que demostrar que somos válidos para el puesto de trabajo siendo los mejores entre un número normalmente muy amplio de candidatos.

Por el contrario, en los últimos meses, hay una campaña de acoso y derribo contra el empleado público, orquestada por ciertos políticos, cuya finalidad es la de ganar la opinión pública y el aplauso del votante cada vez que se efectúa un nuevo recorte en nuestros derechos.

Que nadie olvide que la Administración Pública es la mayor empresa del país y de la que depende el funcionamiento de todas las demás. Actualmente es habitual escuchar comentarios como: "pero si no producen nada", "encima que son fijos se quejan", "yo les pondría en mi situación", "mejor nos iría sin tanto funcionario" etc. Todos estos comentarios están hechos desde el desconocimiento o desde la calentura del momento pero son todos fácilmente rebatibles.

"Pero si no producen nada" ¿Qué produce un empleado de banca?, sin embargo, ¿Podríamos vivir sin policías?, ¿Qué ocurriría si la enseñanza o la sanidad fuesen privadas?, ante un incendio ¿cómo actuaría una empresa privada cuyo primer objetivo es el de obtener beneficios?

"Encima que son fijos se quejan" cuando decidimos opositar, sacrificamos años de nuestra vida en la preparación de unas oposiciones, algo que está abierto a todo el mundo. Además no todos los empleados públicos son fijos, de hecho acaban de ser despedidos más de 100 empleados públicos de la CAR.

"Yo les pondría en mi situación" en este caso hay dos posibilidades. Una: quien piensa así ha intentado ser empleado público y no lo ha conseguido porque para ello hay que ser de los mejores en una prueba selectiva. Dos: en un momento dado le resultó mucho más cómodo entrar a trabajar en una empresa privada y disponer de dinero, que sacrificarse en la preparación de una oposición y no tener un duro.

"Mejor nos iría sin tanto funcionario" hasta que tengas que esperar tres meses más para que te concedan una licencia de obras para reformar el local de tu empresa o hasta que tengas que esperar dos años para una intervención quirúrgica.

En resumen, los empleados públicos realizamos una labor absolutamente necesaria para el funcionamiento del país.

Nadie nos ha regalado nada, al contrario, nos lo hemos ganado en competencia competitiva y, sobre todo, no somos los culpables de la crisis y sí, igual que el resto de ciudadanos, las víctimas de una situación generada por políticos, bancos, constructores, especuladores etc.

EL EMPLEADO PÚBLICO ES EL MÁS INDEFENSO ANTE LA PATRONAL

Los empleados de la Administración también lo estamos pasando mal (hay muchos trabajadores mileuristas en esta Administración) y somos los únicos trabajadores que pese a que nos reduzcan el sueldo, nos los congelen o si llegara el caso no nos pagaran no podemos buscarnos otro trabajo con el que poder pagar nuestra hipoteca puesto que estamos sujetos a la incompatibilidad (exclusividad laboral en la Administración).

La Administración (patronal) incumple lo que exige a las empresas privadas. Cuando una empresa quiere hacer un ERE, debe presentar su estado de cuentas y justificar su decisión, por el contrario, la Administración Riojana publica a los cuatro vientos que La Rioja está mejor que el resto de España y sin embargo recorta sueldos, derechos y despide personal.



OTRO RECORTE SIBILINO QUE AFECTA AL CIUDADANO

Tras el recorte de plantilla han aumentado los casos en los que debido a incidencias (bajas, vacaciones..) en un servicio, en lugar de sustituir al personal afectado, se obliga a los trabajadores a trasladarse de edificio para cubrir las mismas, quedándose de esta manera el servicio donde prestan sus servicios cojo y saltándose nuevamente algo recogido en el Acuerdo-Convenio como son las listas de sustituciones. De esta manera no se sustituye a casi nadie, por consiguiente se genera más paro y se empeoran los servicios.

Algo que nos preguntamos todos (personal que trabajamos en las Administraciones Públicas así como los trabajadores de la Empresa Privada y Autónomos), ¿es que éste y todos los gobiernos no pueden reducir el gasto público reduciendo gastos en otro capítulo que no sea el de los salarios de los trabajadores? La respuesta es clara y unánime SI y todos sabemos donde (nº de altos cargos; dietas de altos cargos (que son las que realmente suponen dinero, gastos de representación, coches oficiales, publicidad electoral, viajes oficiales, peceras en el Ayuntamiento, etc.) y por supuesto un control exhaustivo del fraude fiscal y de la economía sumergida, cuyos beneficios no cotizan a hacienda ni a seguridad social, algo que no genera gasto público pero que lo limita claramente porque quienes se dedican a este tipo de actividades hacen uso de los servicios públicos pero no contribuye por ello.

Más de lo mismo: y siguen, y siguen...

11/11/2011.- El pasado 10 de noviembre se reunió la Mesa General de Negociación con un único punto en el Orden del Día:

"Información del Capítulo 1 del Anteproyecto de la Ley de Presupuestos para el año 2012"

En la misma se confirma que el Capítulo I de los Presupuestos del 2012 se reduce, ya que absorbe la plantilla de la transferencia de Justicia sin que se produzca un incremento de la previsión de gasto. En relación con los salarios, se mantendrían "congelados" lo que presupone una reducción de puestos de trabajo en el conjunto de la Administración Autonómica.

Por otro lado y según se nos informa en la ley de Medidas Fiscales y Administrativas para el 2012 se incluyen dos nuevas medidas:

- 1ª.- Eliminación de los días adicionales de vacaciones por antigüedad (de 1 a 4) esto supone entre 8 y 32 horas más de trabajo al año.
- 2ª.- Regulación de lo previsto sobre la posibilidad de prorrogar la vida activa pasada la edad reglamentaria de jubilación.



En cuanto a la "congelación de los salarios" para el 2012, desde STAR además de pronunciarnos en contra, se ha puesto encima de la mesa el hecho de que desde el 2009 hasta la fecha se han producido unas minoraciones en la mayoría de las nóminas de los trabajadores de la Administración Autonómica que van desde el 10% hasta el 15% sobre lo previsto en los Acuerdos firmados. **¡¡Es decir, ya vale!!**

Y respecto de la posible eliminación de los días adicionales por vacaciones, aunque la Administración no explica cuando lo pretende aplicar, STAR entiende, y así lo trasladó a la Administración, que supone incrementar la jornada anual sin contrapartida alguna, por lo que hemos manifestado nuestro más rotundo rechazo a la medida.

Igualdad de género frente a la crisis económica

Existe una "máxima preocupación" por el incremento de casos de violencia de género en los últimos tiempos, a 1 de noviembre de 2011 ya van 58 fallecidas. Quizás sean necesarias nuevas medidas legales. O realmente el inconveniente radique en los problemas sociales, pero estos no se resuelven con las leyes de Igualdad de Género ni con el Boletín Oficial del Estado y es en ello donde tenemos que intervenir, trabajar y luchar.



En España, la tasa de paro sigue siendo cada vez mayor. Los medios de comunicación resaltan la desoladora cifra de los 5.000.000 de desempleados y 1.500.000 de hogares en los que todas las personas activas están en paro.

Además, ante la falta de recursos en las Administraciones Públicas, los servicios públicos se ven seriamente afectados dándose recortes en todos los sectores como el de educación, salud, servicios sociales, integración cultural, fomento de la igualdad de género...

Al mismo tiempo, las familias se ven sin medios económicos y todo esto repercute especialmente en el modo de vida, aumentando la crispación.

Ante la crisis económica...

¡IGUALDAD DE GÉNERO YA!

¿Un nuevo acuerdo-convenio?



El Sindicato STAR en Mesa General de Negociación en la que como único punto del orden del día figuraba la Constitución de las Comisiones Negociadoras del nuevo Acuerdo-Convenio 2008-2011, planteó a la Administración una serie de exigencias previas al comienzo de cualquier inicio de un proceso de negociación.

Entre las exigencias planteadas se encuentra la necesidad de que el Gobierno de La Rioja empiece por cumplir lo acordado y firmado por ambas partes, Organizaciones Sindicales y Administración, en el aún vigente Acuerdo- Convenio 2008-2011.

En este sentido y estableciendo prioridades, el Sindicato STAR propuso al Gobierno de La Rioja la recuperación de los derechos laborales recogidos en el actual Acuerdo - Convenio suspendidos por parte de esta Administración como son:

- **El abono del 100% de los salarios en caso de baja por enfermedad (art.40).**
- **La puesta en marcha de la Carrera Profesional. (Disposición Adicional Séptima)**
- **La recuperación de la Acción Social tal y como estaba pactada. Este Gobierno ha reducido a la mitad, del 2% al 1% el Fondo de Acción Social para la financiación de las prestaciones y ayudas complementarias (art. 38).**
- **Derecho de Defensa Jurídica (art.43).**

Si bien desde el Sindicato STAR no nos negamos a proponer algunos temas a negociar en la correspondiente Mesa de Negociación, EXIGIMOS a la Administración que muestre su voluntad y su compromiso con los trabajadores de esta Comunidad, respetando los acuerdos firmados y en consecuencia dejando vigente el Acuerdo actual con su contenido íntegro hasta la negociación de un nuevo Acuerdo - Convenio.

Comité de empresa

El Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana (STAR) a través de su representación en el Comité de Empresa de la CAR manifestó su más rotundo rechazo a las medidas de recorte adoptadas por la Administración Pública. Medidas que han sido impuestas sin ninguna explicación ni información, ni al Comité ni a las Organizaciones Sindicales que lo componen.

Desde el STAR se trabajó y se trabaja por la defensa del empleado público. Es nuestra manera de hacer, sin fanfarronear ni alardear, menos populista y publicitaria pero a seguro más realista y eficaz. Desde el STAR acusamos al Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Rioja, de realizar unos ajustes sin consenso alguno, destruyendo empleo con un más que dudoso criterio, (como cesar a un Operario de Retén de Incendios Forestales en plena campaña de incendios) con la sospecha de la privatización, (servicios de limpieza de los IES La Laboral y D'Elhuyar y Comedores Escolares) donde dicen digo, digo Diego, o el cese de un Operario del Adarraga aludiendo a que los motivos de contratación habían desaparecido.

Los representantes de STAR en el Comité de Empresa continuamos trabajando por la recuperación de todos nuestros derechos recortados, tanto por el Gobierno Central como por el Autonómico. También trabajamos por la funcionarización voluntaria de todo el personal laboral y la mejora de las condiciones de trabajo, que pese a que en muchas ocasiones son precarias (sin dotaciones completas y mal gestionadas) los trabajadores de esta Comunidad continuamos prestando un servicio de calidad.

PUBLICIDAD

perfumes
Delia

www.perfumesdelia.com

descubre tus fragancias con
descuentos de
hasta un **70%**

- **Venta online**
de perfumes a precios sin competencia
- Entrega en **24/48 hrs.**
- **Gran selección de primeras marcas**
Perfumes
Cosmética
Perfumería erótica

- **Portes gratuitos**
en Logroño y alrededores
- Pago contra reembolso **sin comisión**
- Le atendemos también en el teléfono: **941 109 133**

www.perfumesdelia.com

Orden de Ayudas Sociales y al Estudio 2011-2012

En la Mesa General de Negociación el Sindicato STAR, solicitó que se abriera una convocatoria extraordinaria para los trabajadores transferidos de justicia (con el fin de que puedan acceder a las ayudas correspondientes a este año y que no solicitaron el año pasado por no estar transferidos a la Rioja). La Administración, una vez escuchada la propuesta, aceptó publicar una CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA para que soliciten las ayudas de pago TRIMESTRAL (no las de pago único), para cubrir el año 2011.

“Esto mejor que nada”

Mantenemos nuestra Mutualidad General Judicial

El colectivo de la Administración de Justicia podrá optar en el próximo mes de enero a recibir la asistencia sanitaria a través de las compañías de seguro ASISA, CASER, DKV, MAPFRE, SANITAS y SEGURCAIXA ADESLAS, o a través de los Servicios de Salud de las CCAA, gracias a la PRÓRROGA DEL CONCIERTO SANITARIO CON LA MUGEJU para el año 2012.

Como veis, se asegura a los mutualistas un amplio abanico de elección entre las seis compañías anteriormente citadas para cubrir la asistencia sanitaria, farmacéutica y diversas prestaciones económicas y sociales.

UNIVERSIDAD



Funcionarización del PAS

El Personal Laboral del PAS de la Universidad de La Rioja celebró una Asamblea General el día 18 de octubre, donde decidieron seguir adelante con el proceso de funcionarización con 10 votos a favor, 9 en contra y un voto blanco.

Este documento que se llevaba a consulta surge, por una parte, de la petición que desde el Comité de Empresa se efectuó a la Gerencia de la U.R. para retomar las negociaciones que en su momento se rompieron, y por otra, del interés que muchos compañeros habían mostrado por la posible funcionarización voluntaria del colectivo. Tal y como la Gerencia expresó en un escrito dirigido al Presidente del Comité de Empresa el 15 de julio de 2011, que hacía referencia a los escritos que el Presidente envió el 11 de julio solicitando la vuelta a la negociación del Acuerdo de Funcionarización, dicho documento debía ser revisado modificando alguna de las cesiones que Gerencia había dado por buenas hacia el Colectivo de Auxiliares de Servicios Generales e incluyendo otros.

Entendiendo el Comité, que la Gerencia estaba dispuesta a continuar negociando, se redactó el documento, siguiendo la línea requerida, y todos los compañeros pudieron expresar sus opiniones y manifestar su voluntad al respecto.

También en esa asamblea, los compañeros dieron su voto y su confianza al Comité de Empresa para que no se disolviera e intentase llevar a cabo el proceso de negociación que hay perfilado. Fue esta una de las primeras cuestiones que se abordaron al comienzo de la asamblea.

Pues bien, el día 9 de noviembre, sin haber podido comenzar las negociaciones, ya que el calendario de la Administración está más apretado que de costumbre, aunque comenzarán en breve, el sindicato CSIF promueve elecciones a representantes de los trabajadores en la Universidad (Pas Laboral) de entrada sin tener derecho ya que no cumple todas condiciones formales para ello.

La fecha que proponen para el sufragio comenzaría el 12 de diciembre.

El propósito de tal acción, salvo torpedear el proceso de negociación, se nos escapa, sabiendo que el propio Comité ofreció su disolución a los compañeros desde el principio. Quizás el desconocimiento del mundo del colectivo de laborales de la UR, en el que no tienen representación, ha inducido a este sindicato a promover estas elecciones en un momento equivocado y por supuesto, sin respetar a sus compañeros. Pero cierto es, que todos tienen derecho a intentar tener representación en el Comité de PAS Laboral... sea como sea.

La situación de los LRU requiere solución urgente



Quien ha sido eficiente en su trabajo durante décadas no deja de serlo por un cambio de normativa.

Desde la publicación de la L.O.U. la situación de los profesores con contrato administrativo LRU tiene fecha de caducidad, ya que la propia Ley Orgánica de Universidades les obliga a cambiar de figura contractual en 5 años a partir de la publicación en el BOE de la citada Ley. Pues bien, esos 5 años se cumplen en mayo de 2012, y por diferentes motivos muchos profesores LRU no se han cambiado de figura y si no regularizan su situación pasarán a engrosar las filas del paro, algo que desde el Sindicato STAR no estamos dispuestos a permitir.

A primera vista podríamos pensar que han tenido tiempo suficiente para conseguir las acreditaciones necesarias para el cambio de figura, pero nos quedaríamos en la superficie del problema, porque realmente algunos de los profesores de este colectivo comenzaron su andadura en la Universidad hace más de 20 años (en los colegios universitarios dependientes de la Universidad de Zaragoza) y los requisitos para ocupar esos puestos los cumplían sobradamente. Con el paso de los años, muchos profesores con este tipo de contratos, fueron completando su carrera docente e investigadora y cambiando de figura, sin embargo algunos no se acreditaron suficientemente, porque al no tener que cumplir unos requisitos determinados y debiendo priorizar otro tipo de situaciones personales (que no nos corresponde juzgar) se mantuvieron en la misma situación, lo cual les ha supuesto tener unas retribuciones muy alejadas de las del resto, incluso inferiores a las de otros compañeros cuyos requisitos de titulación fueron menores.

De poco sirve lamentarnos e intentar justificar las razones que nos han llevado a la situación actual. Lo que debemos hacer es ponernos manos a la obra y proporcionar una solución a estos profesionales, que han sido parte fundamental en la estructura Académica de esta Universidad durante más de 20 años y que no deben dejar de serlo por el mero hecho de la publicación de una Ley.

Desde el comienzo del presente curso, el Sindicato STAR ha solicitado, repetidas veces, al Vicerrectorado una reunión para intentar buscar una solución, pero no ha sido posible llevarla a cabo, así que finalmente hemos presentado una propuesta por escrito. Nos consta que la propuesta ha sido tenida en cuenta, pero no se ha realizado una convocatoria de la Mesa Única de Negociación (Funcionarios+Laborales) que es el foro adecuado donde se debería debatir este asunto, ya que los contratados LRU actualmente pertenecen a la Junta de Personal Funcionario y con el cambio pasarán a formar parte del Comité de Empresa, como Ayudantes o cualquier otra figura que se pueda crear de manera similar a la de Contratado Interino.

Somos conscientes de las dificultades que puede acarrear la organización de un proceso como el que proponemos, pero también creemos que no son insalvables cuando existe buena predisposición, como se ha demostrado en la reciente integración del personal docente llegado de la antigua Escuela de Relaciones Laborales.

Así que, pongámonos manos a la obra y resolvamos esta situación antes de que se cumplan los plazos y de que llegue un nuevo Equipo Rectoral que retrasaría el proceso.

Negociación colectiva del PAS



Como sabéis, hace más de un mes que Gerencia denunció el Acuerdo general sobre jornada, vacaciones, licencias y permisos del personal de administración y servicios de la U.R.

Suponemos que la intención es la de modificarlo o matizarlo y debe estar negociado para finales de año.

PUBLICIDAD

Logroño: Gran Vía, nº45 - Pérez Galdós, nº32
Avda. de la paz, nº50

Calahorra: General Gallarza, nº18

Real Decreto de especialidades para maestros

Real Decreto 1594/2011, de 4 de noviembre, por el que se establecen las especialidades docentes del Cuerpo de Maestros que desempeñen sus funciones en las etapas de Educación Infantil y de Educación Primaria reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

¿Por qué es importante este Real Decreto?

- Establece las especialidades del Cuerpo de Maestros e introduce la especialidad de Lengua Extranjera " Alemán".
- Exigencia a los maestros a partir del curso 2013/2014 para impartir en los centros que comporten enseñanzas plurilingüe, el nivel B2 del Marco Común Europeo de referencia para las lenguas.
- Asignar las áreas que pueden impartir quienes posean cada especialidad.
- Regular la forma de adquirir las diferentes especialidades.

Especialidades docentes del Cuerpo de Maestros.

Las especialidades docentes del Cuerpo de Maestros que desempeñará sus funciones en las etapas de Educación Infantil y de Educación Primaria son las siguientes:

- Educación Infantil.
- Educación Primaria.
- Lengua extranjera: Inglés.
- Lengua extranjera: Francés.
- Lengua extranjera: Alemán.
- Educación Física.
- Música.
- Pedagogía Terapéutica.
- Audición y Lenguaje.

Asignación de las áreas de Educación Infantil y de Educación Primaria a las diferentes especialidades.

El profesorado del Cuerpo de Maestros con la especialidad de «Educación Infantil» impartirá todas las áreas del currículo de Educación Infantil. En el segundo ciclo de Educación Infantil podrá ser apoyados, en su labor docente, por maestras y maestros de otras especialidades cuando las enseñanzas impartidas lo requieran en las condiciones que determinen las administraciones educativas.

El profesorado del Cuerpo de Maestros con la especialidad de «Educación Primaria» tendrá competencia docente en todas las áreas de este nivel. Para impartir la música, la educación física, las lenguas cooficiales y las lenguas extranjeras se requerirá además estar en posesión de la especialidad correspondiente.

El profesorado del Cuerpo de Maestros con las especialidades de las diferentes Lenguas Extranjeras, Educación Física y Música, impartirá las áreas de su especialidad y podrá impartir las áreas propias de la especialidad de «Educación Primaria».

El profesorado del Cuerpo de Maestros especialista en Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, además de las atribuciones específicas de su especialidad, podrá impartir las áreas propias de la especialidad de «Educación Primaria».

Los puestos de trabajo en unidades que agrupen alumnado de Educación Infantil junto a alumnado de Educación primaria, serán ocupados indistintamente por personal funcionario del Cuerpo de Maestros con la especialidad de «Educación Primaria» o de «Educación Infantil».



Adquisición de especialidades.

El personal funcionario del Cuerpo de Maestros adquirirá la correspondiente especialidad tras la superación del procedimiento selectivo de ingreso en el Cuerpo de Maestros regulado en el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero.

Los funcionarios del Cuerpo de Maestros podrán adquirir otras especialidades por las siguientes vías:

Por superar un proceso de adquisición de nuevas especialidades regulado en los artículos 52 y siguientes del Real Decreto 276/2007.

Por estar en posesión de las titulaciones o requisitos que figuran en el anexo del Real Decreto.

Por impartir las áreas propias de la especialidad de Educación primaria durante tres años, a partir de la entrada en vigor de este real decreto, y en más del 30 por ciento de su horario, en los supuestos descritos en los apartados 3 y 5 del artículo 3 del citado RD, se adquirirá la especialidad de Educación Primaria.

Equivalencia entre Especialidades.

Las especialidades del Cuerpo de Maestros reconocidas conforme a la normativa anterior se considerarán equivalentes a las establecidas en este real decreto que tengan su misma denominación.

El personal funcionario del Cuerpo de Maestros de las especialidades de «Educación Primaria», «Idioma extranjero: Inglés» e «Idioma extranjero: Francés», queda adscrito a las especialidades de «Educación Primaria», «Lengua extranjera: Inglés» y «Lengua extranjera: Francés», respectivamente.

El personal funcionario del Cuerpo de Maestros tendrá reconocidas las especialidades establecidas en el presente Real Decreto para las que estuviera habilitado a la entrada en vigor de este real decreto.

Plazo extraordinario de reconocimiento de especialidades.

El personal funcionario del Cuerpo de Maestros, que a la entrada en vigor del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes, reunía los requisitos exigidos para habilitarse para alguna especialidad de las reguladas en el presente Real Decreto, dispondrá de un plazo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, para solicitar el reconocimiento de dicha especialidad.

Durante este plazo extraordinario el reconocimiento de la especialidad se realizará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor del RD 1364/2010, de 29 de octubre, es decir, el RD 895/1989, de 14 de julio, que reguló la provisión de puestos de trabajo de los colegios públicos de preescolar, EGB, y Educación especial y la Orden Ministerial de 19 de abril de 1990 que creó el puesto de trabajo de EGB-Educación musical y estableció el procedimiento para reconocer la habilitación para ocupar esos puestos.

Asimismo, el personal funcionario que supere cursos de especialización homologados para la habilitación, iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, antes mencionado, podrá solicitar el reconocimiento de la especialidad correspondiente, cuando finalicen los correspondientes cursos.



Acceso a la Función Pública Docente

Del MIR para los docentes a la vigencia del R.D 276 posterior a la transitoria.

Los últimos movimientos por parte del gobierno y las comisiones negociadoras para desarrollar un nuevo sistema de acceso a la función docente han quedado, tras la retirada de tres borradores en poco menos de diez meses, la posibilidad de exámenes orales, fases de prácticas innovadoras etc. en el cumplimiento del R.D 276/ 2007 del 23 de febrero en el que se regulaba tanto el periodo transitorio de cinco años en el que se implanta la ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo, como el nuevo sistema a partir de la finalización de dicho periodo transitorio que termina este año 2011.

Por lo tanto en el año 2012 el acceso a la función pública docente conlleva algunas diferencias sustanciales con respecto al periodo transitorio que tenía como objetivo primar muy positivamente la experiencia docente como mérito para dicho acceso. También se da la aprobación por parte del gobierno de nuevos temarios oficiales que serán publicados en breve. Dichos temarios sufrirán un incremento en el número de temas con inclusión de contenidos relativos a legislación, pedagogía y nuevas tecnologías, además de un cambio en los epígrafes de los temas.

Cambios más significativos:

- Carácter eliminatorio de las pruebas. Para poder optar a la segunda prueba consistente en la defensa de la programación y exposición de la unidad didáctica será necesario obtener un 5 en el conjunto de las 2 partes de la primera prueba y como mínimo un 25 % en cada una de ellas respectivamente.
- Desciende el número de temas extraídos al azar para el desarrollo de la prueba escrita. Se pasa de tres a dos temas en las especialidades con temas no superiores a 25, de 4 a 3 temas cuando los temas sean superiores a 25 e inferiores a 51 y de 5 a 4 temas cuando los temas sean superiores a 50.
- Desaparece la posibilidad de optar a la presentación del informe de la administración educativa que sustituía a la defensa de la unidad didáctica.
- Referente a la fase de concurso, sólo se podrá acceder habiendo aprobado las dos pruebas existentes tanto la primera prueba consistente en dos partes (la realización de una prueba práctica para comprobar la formación científica y el dominio de las habilidades técnicas y otra teórica consistente en el examen escrito) como la programación y la unidad didáctica que sería la segunda prueba.
- Los méritos también se valoran de distinta forma con respecto a la transitoria.

1. La experiencia previa: máximo 5 puntos (antes 7).
2. Formación académica (antes formación académica y permanente): Expediente académico y otras titulaciones. Máximo 5 puntos (antes 4).

3. Otros méritos: máximo dos puntos. Se espera que la formación permanente (cursos) se valoraría en este apartado.

Como se puede apreciar también aquí se da un cambio significativo que enlaza con la idea general de dar un menor peso a la experiencia docente y mayor a la formación académica con respecto a lo valorado en la etapa transitoria.

- Finalmente y ahondando en las diferencias resaltar que la puntuación global del acceso a la función docente será la suma de 2/3 de la nota de la fase de oposición y 1/3 de la fase de concurso cuando en la etapa transitoria era de 60 y 40% respectivamente. Para una información más detallada referirse al Real Decreto 276/2007 de 23 de febrero.

Baremo Concurso de Traslados (ver p.11)



Educación y alrededores

Una vista a nuestra vecina Francia y nos daremos cuenta que hemos casi plagiado un mal ejemplo. El desencanto en la educación en Francia es como mínimo tan desesperante como en España. Una vista a las frías tierras finlandesas y apreciamos, huyendo de mundos utópicos y fantásticos, que también se puede educar en el éxito y desde otros parámetros muy diferentes a los nuestros.

Si nos fijamos en el último informe PISA, nuestros vecinos más cercanos no sobrepasan ni con mucho el aprobado. Finlandeses y coreanos obtienen los puestos de privilegio con sistemas aparentemente muy diferentes. Corea, el esfuerzo por el esfuerzo, hasta la extenuación. Finlandia, el esfuerzo desde la capacidad individual del alumno para crecer personalmente. Tras una breve reflexión nos asalta la siguiente pregunta:

¿qué queremos nosotros desde nuestro plurisistemapoliticoeducativo?

La respuesta es casi morbosa y muy fácil para todos: ser los primeros o al menos estar en los puestos de cabeza. Todos y sobretodo los ideólogos y generadores de dicho sistema se sentirían tremendamente satisfechos y podrían venderlo en las próximas y sempiternas campañas electorales.

El éxito es y debe ser una consecuencia y a él se puede llegar de diferentes formas. Pero en principio ni la de los finlandeses ni la de los coreanos nos valen.

La educación será exitosa cuando conecte con la idiosincrasia, la identidad, las formas de vida de un pueblo, región o país.

Cuando los docentes cumplan con un papel inexcusable, innovador, motivador y casi abnegado, cuando las facultades de magisterio sean las más prestigiosas y prestigiadas del país, cuando la disciplina en nuestras aulas sea algo sobrevenido y no impuesto por figuras de autoridad, cuando los padres sean elemento importante en la educación de los niños, cuando el carácter humano y las humanidades en el acto educativo sean piedra angular de dicho proceso, cuando educar con tacto pueda ser equivalente a educar en contacto con, cuando la proximidad entre el docente y el niño sea la distancia mínima para aprender y poder enseñar, cuando el desarrollo madurativo y no biológico marquen las exigencias hacia los niños y el currículo educativo...

Resumiendo: cuando todo esto y mucho más no sea tristemente cuando...

Apuntamos una pequeña aunque no definitiva solución: que los políticos tomen distancia y permitan que la educación no sea un arma ideológica, que permitan y favorezcan a la vez la creación de un sistema educativo capaz.

Baremo concurso de traslados

APARTADOS		SUBAPARTADOS		PUNTUACIÓN
1	1.1. Antigüedad en el centro	1.1.1.	Por cada año transcurrido en destino definitivo. Desde primer destino se suma al 1.1.3.	1º y 2º, 2 puntos por año 0,1666/mes 3º, 4 puntos 0,3333/mes >4º y siguientes, 6 puntos 0,5/mes
		1.1.2.	Por cada año en situación de provisionalidad.	2 puntos 0,1666/mes
		1.1.3.	Por cada año como personal funcionario de carrera en centros que tengan la calificación de especial dificultad. Se añadirá a la puntuación obtenida en los apartados.1.1.1. ó 1.1.2.	2 puntos 0,1666/mes
	1.2. Antigüedad en el cuerpo	1.2.1.	Por cada año como funcionario de carrera en algunos de los cuerpos a que corresponde la vacante.	2 puntos 0,1666/mes
		1.2.2.	Por cada año como funcionario de carrera en otros cuerpos diferentes a los que se refiere la LOE de igual grupo o superior.	1,5 puntos 0,125/mes
		1.2.3.	Por cada año como funcionario de carrera en otros cuerpos diferentes a los que se refiere la LOE de subgrupo inferior.	0,75 puntos 0,0625/mes
2	Pertenencia a los Cuerpos Catedráticos	Por tener la condición de catedrático.		5 puntos
3	Méritos académicos (máx. 10 puntos)	3.1. Doctorado, postgrados y premios extraordinarios	3.1.1. Por tener el Doctorado.	5 puntos
			3.1.2. Por título oficial de Master, distinto del requerido para el ingreso (60 créditos)	3 puntos
			3.1.3. Por el reconocimiento de la suficiencia investigadora o DEA.	2 puntos
			3.1.4. Por el premio extraordinario en el doctorado, en la licenciatura o grado. Por la mención honorífica en el grado superior en las titulaciones otorgadas por los Conservatorios Superiores de Música.	1 punto
		3.2. Otras titulaciones	3.2.1. Titulaciones de grado.	5 puntos
			3.2.2. Titulaciones de primer ciclo.	3 puntos
			3.2.3. Titulaciones de segundo ciclo.	3 puntos
		3.3. Enseñanzas de régimen especial y de formación profesional	a) Por cada certificación del nivel C2 del C. de Europa.	4 puntos
			b) Por cada certificación del nivel C1 del C. de Europa.	3 puntos
			c) Por cada certificación del nivel B2 del C. de Europa.	2 puntos
d) Por cada certificación del nivel B1 del C. de Europa.	1 punto			
e) Por cada título de Técnico Superior de Artes Plásticas Y diseño, Técnico Deportivo Superior o Técnico Superior de F.P.	2 puntos			
f) Por cada título Profesional de Música o Danza.	1,5 puntos			
4	Desempeño de cargos directivos y otras funciones (máx. 20 puntos)	4.1.	Dirección en centros públicos, CPR, Instituciones análogas y dirección de agrupaciones de Lengua y Cultura Española.	4 puntos 0,3333/mes
		4.2.	Vicedirector, Subdirección, Secretario, Jefe de Estudios y asimilados en Centros Públicos.	2,5 puntos 0,2083/mes
		4.3. (max. 5 puntos)	Otras funciones docentes: Coordinación de Ciclo, jefe de seminario, jefe de departamento o de división de centros públicos docentes, asesor de formación permanente o director de E.O.E.P., así como la función tutorial (desde el 2007/2008).	1 punto 0,0833/mes
5	Formación y perfeccionamiento (máx. 10 puntos)	5.1.	Actividades de formación superadas y homologadas por la Administración Educativa y/o universidad.	6 puntos. A razón de 0,1 cada 10 hrs.
		5.2.	Por la impartición de actividades de formación y perfeccionamiento homologadas indicadas en el 5.1.	3 puntos. A razón de 0,1 cada 10 hrs.
		5.3.	Por cada especialidad de la que sea titular y distinta a la de ingreso, adquirida a través de procedimiento de adquisición de nuevas especialidades.	1 punto

APARTADOS	SUBAPARTADOS		PUNTUACIÓN
6 Otros Méritos (Max.15 puntos)	6.1. (Max. 8 puntos)	Publicaciones de carácter didáctico y científico	
		a) Libros en formato papel y electrónico - 1libro/1autor - 1libro/2autores - 1libro/3autores - 1libro/4autores - 1libro/5autores - 1libro/6autores ó más	1 punto 0,5 puntos 0,3 puntos 0,25 puntos 0,20 puntos 0,10 puntos
		b) Revistas en formato papel y electrónico - 1 artículo: 1autor (1-5 págs) - 1 artículo: 2 autores(1-5 págs) - 1 artículo: 3 autores ó más(1-5 págs) - 1 artículo: 1 autor(6 págs ó más) - 1 artículo: 2 autores(6 págs ó más) - 1 artículo: 3 autores ó más(6 págs ó más)	0,1 puntos 0,05 puntos 0,03 puntos 0,2 puntos 0,1 puntos 0,05 puntos
	6.2.	Por premios de ámbito autonómico, nacional o internacional convocados por el MEC o por las Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas en proyectos de investigación o innovación en el ámbito de la Educación o por la participación en estos proyectos.	
		a) PREMIOS - 1º premio - 2º premio, 3º premio y Accésit	0,5 puntos 0,25 puntos
		b) PROYECTOS DE INNOVACIÓN /INVESTIGACIÓN - Coordinación - Participación	0,10 por 10 horas hasta un máximo de 2 puntos. No se puntúan los restos inferiores a 10. 0,05 por 10 horas hasta un máximo de 2 puntos. No se puntúan los restos inferiores a 10.
	6.3.	Méritos artísticos y literarios: - Por premios en exposiciones, concursos o certámenes.	1º premio: Ámbito autonó:0,1 p Ámbito nacional: 0,25 p Ámbito Interna:0,5 p 2º - 3º premio y Accésit: Ámbito autonó:0,05 p Ámbito nacional: 0,1 p Ámbito Interna:0,25 p
- Por composiciones estrenadas como autor o grabaciones		Composición 0,5p Graba:0,25p	
- Conciertos como director/a, solista - Por exposiciones individuales o colectivas		0,25puntos 0,25 puntos } a repartir si actúan varios	
6.4.	Por cada año de servicio desempeñando puestos en la Administración Educativa de nivel de complemento de destino igual o superior al asignado al cuerpo por el que participa.	1,5 puntos 0,12/mes	
6.5.	Por cada convocatoria en la que se haya actuado como miembro de los tribunales de los procedimientos selectivos de ingreso(desde2007/2008).	0,25 puntos	
6.6.	Por cada año de tutorización de las prácticas del título universitario oficial de Master así como tutorización de las prácticas para la obtención de los títulos universitarios de grado que lo requieran.	0,1 punto	

Disposición complementaria segunda:

- 1) Para poder obtener puntuación por otras titulaciones universitarias de carácter oficial, deberá presentarse fotocopia compulsada de cuantos títulos se posean, incluida el alegado para ingreso en el Cuerpo.
- 2) En lo que respecta a la baremación de las titulaciones de primer ciclo, no se entenderá como tal la superación de alguno de los cursos de adaptación.

- 3) No se baremará por el subapartado 3.1.2. ningún título de Master exigido para ingreso a la función pública docente.
- 4) Cuando los títulos obtenidos en el extranjero o hayan sido expedidos por instituciones docentes de otros países, deberá adjuntarse además la correspondiente homologación.

Disposición complementaria tercera:

Por los subapartados 4.1, 4.2, 4.3, 6.4 y 6.6 solo contara uno de los cargos.



Apertura de listas de empleo temporal del Servicio Riojano de Salud

Desde el 21 de octubre y hasta el 31 de diciembre de 2011 permanecerán abiertas las listas de empleo temporal del Servicio Riojano de Salud para la inscripción de nuevos aspirantes en varias categorías de personal estatutario.

La inscripción debe realizarse telemáticamente (desde el portal www.riojasalud.es) en el apartado "inscribirse por primera vez". El aspirante elegirá la categoría en la que desee inscribirse y hará constar la titulación requerida.

Una vez registrada la solicitud telemáticamente, en el plazo de 5 días hábiles el aspirante deberá presentar en los registros recogidos en la ley, la siguiente documentación:

- La solicitud de inscripción telemática por duplicado, una de ellas será devuelta al interesado una vez registrada.
- Fotocopia compulsada del título requerido para el acceso a la correspondiente categoría, o en su defecto, la documentación acreditativa de estar en posesión del mismo, o en condición de que le sea expedido.
- La documentación que, en su caso, deban aportar los aspirantes que no posean la nacionalidad española, en virtud de lo previsto en los apartados tercero y cuarto de la base segunda de la convocatoria de 15 de julio del 2009.

La referida documentación deberá remitirse a la Dirección de Gestión de Personal del Área de Salud de la Rioja, C/ Piqueras, 98 (Hospital San Pedro).

Deberá inscribirse y registrar 1 solicitud por cada categoría a la que quiera optar.

La incorporación de los nuevos aspirantes a la correspondiente lista de empleo temporal se producirá tras comprobar, analizando la documentación presentada por los mismos dentro del plazo, que reúnen los requisitos reunidos en la Convocatoria. Será sin puntuación y por orden de fecha de entrada de su solicitud en el registro general telemático.

La alegación de méritos no podrá hacerla en este momento, sino durante el mes de enero de 2012.

Recordamos que por acuerdo de la Mesa Sectorial y para evitar nuevos retrasos en la confección de las nuevas listas, se decidió realizar la baremación de los méritos alegados en 2011 y 2012 una vez finalizado el periodo de alegación de méritos que debe hacerse en el mes de enero. El compromiso fue empezar el 1 de febrero de 2012.



Resolución de retribuciones de 2/8/2011 y su repercusión en el personal del Servicio Riojano de Salud

Con fecha 12 de septiembre se publicó la citada Resolución en la que se recogen las retribuciones del personal del Servicio Riojano de Salud para 2011.

Como todos recordaréis, existía un acuerdo adoptado en La Mesa General de Negociación por el que en 2009, con carácter general, el importe del complemento específico de las pagas extraordinarias sería el 100% de una mensualidad, pero la Administración nunca llegó a pagar el 100% sino el 80,74%. El Sindicato STAR ha recurrido en los tribunales este incumplimiento.

Pues bien, en esta Resolución del 12 de septiembre, se muestra el importe correspondiente a una mensualidad del complemento específico para 2011 para cada una de las categorías. Si hacemos los cálculos correspondientes, vemos que el nuevo importe del complemento específico se ha calculado aplicando el recorte del 5% de 2010 y el percibo del 80,74% de dicho complemento específico en las pagas extraordinarias.

Como habréis podido comprobar, en la nómina de octubre se han descontado las cantidades de complemento específico que superaban el importe recogido en la Resolución de retribuciones de 2 de agosto de 2011.

Realmente lo que ha pasado es que en vez de aumentar el complemento específico en las Pagas extraordinarias para igualarlo con el de las mensualidades, nos han recortado el Complemento Específico mensual. En resumen, a nuestro juicio, se trata de una maniobra de la Administración, para justificar ante los tribunales lo que para nosotros es un incumplimiento de un Acuerdo. El Sindicato STAR mostró su oposición a tal medida y ha procedido a impugnar dicha Resolución.



Redistribución de efectivos en el Servicio Riojano de Salud

En las últimas reuniones del mes de octubre de la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud, la Administración ha propuesto una redistribución de efectivos que podría suponer una disminución de plantilla de más de 20 trabajadores en el Hospital San Pedro, y esto sólo en tres unidades como son: Mantenimiento, Telefonistas y Celadores.

En esta "reorganización" se ven afectados tanto personal fijo, a los que se les modifican sustancialmente las condiciones de trabajo, como personal contratado (la mayoría con acúmulos de tareas), a los que en algunos casos no se les renovarían los nombramientos.

La Administración está llevando a cabo reuniones con los responsables de personal para valorar los recursos humanos existentes y ver de dónde se puede recortar un poco más. La disminución de personal en el Servicio Riojano de Salud, ha sido un goteo constante desde 2010, cada vez es menor el número de contrataciones que se llevan a cabo, por lo que el trabajo tiene que salir adelante con menos efectivos de los fijados incluso en casos de huelga. Paradójico ¿no?, hay trabajadores que nos comentan que es mejor "estar de huelga" porque por lo menos ese día el número de trabajadores es superior a un día normal.

El Sindicato STAR sigue mostrando su absoluta disconformidad con las medidas adoptadas, porque son los trabajadores los que siguen sufriendo esta falta de medios humanos, con el consiguiente aumento de la carga emocional y de trabajo que esto supone y el peligro de que, a medio plazo, esto llegue a redundar en un deterioro de la calidad asistencial dispensada a los ciudadanos.

Recordamos que la Administración está llevando a cabo esta actuación de forma unilateral haciendo caso omiso a algunas de las propuestas presentadas por el Sindicato STAR.

Servicio de Estudios Sociales y Económicos

Dentro de los fines sociales del Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana (STAR), está el desarrollo de nuevos métodos, sistemas y procesos que conduzcan a la promoción hacia el empleo, tanto de las personas empleadas como desempleadas, mediante la elaboración de estudios como el que se va a presentar.

La finalidad básica de este trabajo de María Pujades Fontecha, es impulsar la transferibilidad de las buenas prácticas en relación con las Políticas Activas de Empleo de algunos países Europeos, cuyas actuaciones pueden mostrarse eficaces en la Comunidad Autónoma de La Rioja y que nos podrán guiar en la elaboración de un catálogo de "buenas prácticas".



Descárgatelo en pdf en:

www.sindicato-star.es/files/noticias/politicas_europeas_empleo.pdf

V Concurso "LA FOTOGRAFÍA DEL VERANO"

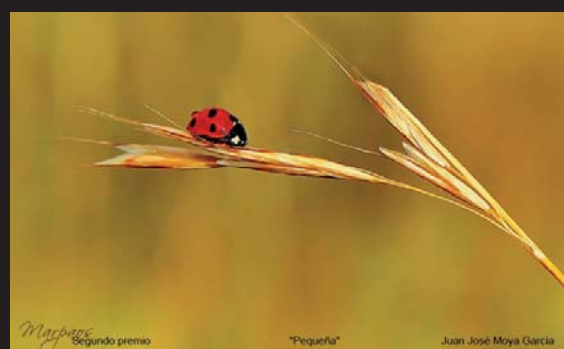
Como todos los veranos desde hace 4 años el **Sindicato STAR** organiza un concurso de fotografía con el título "La Fotografía del Verano". Como todos los años ha sido un éxito de participación y es por ello que queremos agradecer a todos los participantes su colaboración para hacer de este concurso una cita obligada entre los amantes de la fotografía.

Este año, la decisión ha sido especialmente difícil y finalmente se ha otorgado el **Primer premio** a **Carlos Merino Tejada** por su foto "*Pesca al amanecer*", y el **Segundo premio** a **Juan José Moya García** por la foto "*Pequeña*".

Primer premio



Segundo premio



Tienes disponible en nuestra web, el campus on-line, a través del cual, con un sencillo trámite, podrás realizar cualquiera de las actividades que te ofrecemos.

Los cursos impartidos en el CAMPUS ON-LINE están agrupados en los siguientes bloques:

Informática General

- Windows
- Office 2010
- Office 2007
- Office XP
- Gestión de Proyectos
- Contabilidad y Facturación
- Diseño Web

Maquetación

- Edición de Imagen
- Programación
- Mecanografía
- English



SERVICIO GRATUITO DE ORIENTACIÓN Y AUTOEMPLEO PARA DESEMPLEADOS

Fundación Beronia es desde el año 2005, centro de referencia en acciones de orientación laboral, como centro colaborador con el Servicio Riojano de Empleo.

Si eres desempleado podemos ayudarte a:

- Elaborar un currículum que te sitúe mejor dentro del mercado laboral.
- Preparar la entrevista de trabajo.
- Elaborar estrategias para superar los diferentes procesos de selección.
- Buscar nuevas fuentes de búsqueda de empleo

Si tu idea es la de montar tu propio negocio podemos ayudarte a:

- Clarificar tu idea de emprendedor.
- Informarte sobre todas aquellas subvenciones que te ayuden a emprender.
- Informarte sobre los trámites de constitución de empresa.
- Elaborar tu plan de viabilidad de empresa.



Puedes ponerte en contacto con nuestros orientadores y concertar una cita a través de cualquiera de estas direcciones de correo electrónico:

Orientación laboral para desempleados:
orientacion@fundacionberonia.com
Orientación a emprendedores desempleados:
autoempleo@fundacionberonia.com

*piensa,
cree,
sueña y
atrévete*

Feliz Navidad

*Desde el Sindicato STAR
les enviamos los mejores deseos
para este Nuevo Año 2012*



FUNDACIÓN BERONIA



SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA ADMINISTRACIÓN RIOJANA

www.sindicato-star.es