

UGT Andalucía-a  
Fecha: 05.01.2012



- UGT acepta que el salario suba menos que el IPC

20 MINUTOS SEVILLA - 5



- UGT y CC.OO. aceptan moderar los sueldos si se compensan en 2014

ABC - 39



- Los sindicatos mueven ficha en la reforma

CINCO DÍAS - 14



- CC OO y UGT aceptan cambios de contratos de jornada completa por parcial

CINCO DÍAS - 29



- Los sindicatos ofrecen a la patronal subidas salariales por debajo del IPC

DIARIO DE ALMERÍA - 40



- Los sindicatos aceptan impulsar el contrato parcial que pedía la CEOE

EL CORREO DE ANDALUCÍA - 29



- Reforma laboral pactada

EL DÍA DE CÓRDOBA - 3



- Los sindicatos aceptan moderar los salarios e impulsar el contrato a tiempo parcial

LA GACETA - 17



- UGT acepta moderar los sueldos por debajo del IPC

LA RAZÓN - 7



- Los sindicatos aceptan alzas salariales por debajo del IPC

LA RAZÓN - 26



- Los sindicatos aceptan convertir los contratos completos en parciales

LA VANGUARDIA - 46



- UGT destaca las ventajas de obtener el título profesional

SUR (MELILLA) - 4



## UGT acepta que el salario suba menos que el IPC

El líder de UGT, Cándido Méndez, avanzó ayer algunas de las propuestas que los sindicatos han puesto sobre la mesa de los empresarios de cara a la negociación de la reforma laboral que el Gobierno del PP les ha reclamado para el 7 de enero. UGT y CCOO han planteado que los salarios suban por debajo del IPC de manera excepcional durante 2012 y 2013, con cláusula compensatoria en 2014; que las empresas puedan convertir los contratos a tiempo completo en empleo a tiempo parcial, pero de manera «reversible», y que los empresarios puedan descolgarse con más flexibilidad de lo pactado en convenio.



## UGT y CC.OO. aceptan moderar los sueldos si se compensan en 2014

► **Asumen la conversión de empleo a tiempo completo en parcial, pero de forma «reversible»**

ABC  
MADRID

El secretario general de UGT, Cándido Méndez, avanzó ayer algunas de las propuestas que los sindicatos han puesto sobre la mesa de los empresarios de cara a la negociación de la reforma laboral que el Gobierno de Mariano Rajoy les ha reclamado para los próximos días.

El objetivo de las propuestas sindicales, resaltó el dirigente de UGT, es preservar el empleo a toda costa. Méndez desveló que han planteado a CEOE y Cepyme que los salarios suban por debajo del IPC de manera excepcional durante 2012 y 2013, con cláusula compensatoria en 2014 para evitar que los sacrificios hechos por los trabajadores durante los años anteriores se tradujeran en pérdidas de poder adquisitivo. Incluso en determinados sectores y empresas, los sindicatos estarían dispuestos a aceptar un crecimiento aún más bajo para evitar ajustes de plantilla. Es decir, las centrales ofrecen a los empresarios moderación salarial, que no congelación, a cambio de mantener el empleo, según informa Ep.

«En la disyuntiva de crecimiento salarial o mantenimiento del empleo, nos quedamos decididamente con el mantenimiento del empleo», subrayó Méndez, que denunció que las medidas de recorte adoptadas el pasado viernes por el Gobierno han venido a dificultar la negociación salarial debido al «tajo» que va a suponer para los trabajadores la subida del Impuesto sobre la Renta. También han propuesto que las empresas puedan convertir empleo a tiempo completo en empleo a tiempo parcial, pero de manera «reversible» y voluntaria y que los empresarios pueden descolgarse con más flexibilidad de lo pactado en convenio.

### Fondo de capitalización

Asimismo, UGT y CC.OO. han planteado a las organizaciones empresariales la creación de un fondo de capitalización, subvencionado con el dinero que suele darse a las empresas en concepto de bonificaciones a la contratación, para que puedan pagar con él parte de las indemnizaciones por despido, modulando el acceso a esta financiación en función de determinados requisitos, como, por ejemplo, el compromiso de las empresas con el empleo estable, con la igualdad o con la prevención de riesgos laborales.

Además, han propuesto a los em-

presarios que durante 2012 y 2013 se puedan convertir contratos temporales en contratos indefinidos de fomento del empleo estable (cuya indemnización por despido es de 33 días por año trabajado), pero sin que el tiempo trabajado como temporal compute a efectos de la indemnización por despido. «Nuestra idea sería que las empresas, sobre todo las pymes españolas, donde se ha destruido el 95% del empleo, tengan mecanismos ágiles y claros alternativos al despido, empezando por la moderación salarial, una flexibilización de las cláusulas de inaplicación de las en los convenios y, si no se puede mantener empleo a tiempo completo, que se pueda convertir en empleo a tiempo parcial con carácter excepcional de manera voluntaria para el trabajador y reversible cuando la situación económica se normalice», explicó Méndez.

El dirigente sindical

ha indicado que mientras que en los temas antes mencionados aún se sigue trabajando, ya hay algunos acuerdos cerrados o prácticamente cerrados con las patronales, como la solución extrajudicial de conflictos, la lucha contra el absentismo injustificado o los festivos. No obstante, Méndez se muestra «muy prudente» respecto a la posibili-



SERRANO ARCE

dad de que lo que lleven los agentes sociales al Gobierno una vez cumplido el plazo, que termina la próxima semana, sea suficiente para Rajoy. «Podríamos encontrarnos en la situación de llevar algo que creemos que es suficiente y a lo mejor resulta que eso no es lo piden los mercados», dijo el dirigente sindical, que criticó duramente los recortes aprobados por el Ejecutivo el pasado viernes.

### Interrogantes

«Lo ocurrido en el consejo de ministros del pasado viernes ha abierto incertidumbres porque nosotros trabajábamos sobre la conversación con el presidente del Gobierno y sobre el texto escrito del debate de investidura. Pero, ¿eso se mantiene o no? ¿Al final hay que hacer lo que hay que hacer porque si no te lo imponen otros, como dijo De Guindos? ¿El Gobierno está dispuesto a hacer valer el valor añadido de un acuerdo ante los socios comunitarios y ante Berlín pasando por Bruselas. Todo eso no lo sabemos», reiteró Méndez.

### Calendario laboral de 2012

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5				1	2	3	4						1	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29					26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	
30	31																				30						

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4					1	2	3						1				1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1						1	2				1	2	3	4						1	2
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30		
																				31							

2 de enero: Andalucía, Aragón, Asturias, Extremadura y Ceuta. 28 de febrero: Andalucía. 1 de marzo: Baleares. 19 de marzo: Castilla y León, C. Valenciana, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Melilla. 5 de abril: En todas excepto en Cataluña y C. Valenciana. 9 de abril: Baleares, Cataluña, C. Valenciana, Navarra y P. Vasco. 23 de abril: Castilla y León y Aragón. 2 de mayo: Madrid. 17 de mayo: Galicia. 30 de mayo: Canarias. 31 de mayo: Castilla-La Mancha. 7 de junio: Castilla-La Mancha. 9 de junio: Murcia y la Rioja. 25 de julio: Cantabria y Galicia. 8 de septiembre: Asturias y Extremadura. 11 de sept.: Cataluña. 15 de septiembre: Cantabria. 9 de octubre: C. Valenciana. 25 de octubre: P. Vasco. 26 de octubre: Melilla. 27 de octubre: Ceuta. 26 de diciembre: Cataluña

### TRES FESTIVOS RELIGIOSOS EN EL PUNTO DE MIRA

## Acabar con los puentes, una carrera de obstáculos

S. E.  
MADRID

Los festivos se sitúan entre uno de los escasos puntos de acuerdo entre sindicatos y patronal para la reforma del mercado de trabajo. Sin em-

bargo, hasta en un aspecto donde las posiciones están más cercanas, los acuerdos son escasos. Y los frentes abiertos, numerosos. Cándido Méndez declaró ayer a la cadena Ser que hay algunos acuerdos cerrados o prácticamente cerrados con las pa-

tronales, como los festivos. Sin embargo, quedan pocos días para la fecha simbólica del 7 de enero que Rajoy dio de plazo a los agentes sociales para llegar a un acuerdo sobre la reforma laboral.

Sindicatos y patronal coinciden en trasladar a lunes tres festivos nacionales al año. Los problemas vienen a la hora de tachar días del calendario. Entre las fechas en las que hay acuerdo, se eliminaría el «acueducto» de principios de diciembre, si bien aún se desconoce si el festivo elegido será el día de la Constitución (6 de diciembre) o el de la Inmaculada (8 de diciembre). Los otros dos días sobre los que había consenso para pasarlos a lunes eran el día de Todos los Santos (1 de noviembre) y la Asunción de la Virgen (15 de agosto).

Sin embargo esto vulneraría los acuerdos que firmó el Vaticano con España en 1979. Si bien desde la Conferencia Episcopal han manifestado que prefieren conocer la resolución final antes de pronunciarse, la Iglesia se opondría a un cambio de los festivos religiosos.

Ni siquiera hay acuerdo en las excepciones que el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores estipula para que no se puedan cambiar de fecha ya que la patronal ya manifestó que quería pasar a lunes el día del Trabajo (1 de mayo). Además, la CEOE pretende que los cambios del calendario se hagan efectivos ya para 2012. Así y con las vacaciones a punto de acabar, aún se desconocen cuáles serán las siguientes.

## Los sindicatos mueven ficha en la reforma

**L**os sindicatos han movido ficha, y felizmente una ficha positiva, en el proceso de negociación que están llevando a cabo con CEOE de cara a la reforma laboral que va a realizar el Gobierno. El secretario general de UGT, Cándido Méndez, revelaba ayer en declaraciones a la Cadena SER algunas de las propuestas que su central y CC OO han puesto sobre la mesa que comparten con la patronal. Entre ellas destaca la posibilidad de que los empresarios puedan convertir el empleo a jornada completa en empleo a tiempo parcial como fórmula alternativa al despido, siempre que se cuente con el acuerdo del trabajador y el compromiso de recuperar la jornada habitual cuando mejoren las condiciones económicas de la empresa. Las organizaciones están dispuestas también a aceptar incrementos salariales por debajo del IPC durante 2012 y 2013, junto a una cláusula compensatoria que permita recuperar la pérdida de poder adquisitivo en 2014.

Como el propio Méndez sabe mejor que nadie, la si-

tuación actual obliga a los sindicatos a jerarquizar al más puro estilo aristotélico dos grandes bienes: las mejoras salariales y el mantenimiento del empleo. Y como no puede ser de otra forma, tanto UGT como CC OO han decidido poner en primer lugar el empleo. Lo adelantado ayer no agota ni mucho menos los deberes necesarios para lograr flexibilizar el mercado de trabajo en España, pero constituye un buen principio. No solo porque allana el camino para sentar las bases de la reforma de un modo consensuado, sino también porque refuerza el papel fundamental que los sindicatos pueden y deben jugar en esta coyuntura. Un papel constructivo, eficaz y realista, muy distinto al desempeñado junto a la patronal en los sucesivos intentos fallidos de llegar a un acuerdo en materia de negociación colectiva, área en la que es imprescindible la modernización.

A pocos días de terminar el plazo que Rajoy ha concedido a ambas partes para presentar sus propuestas, todo apunta a que podemos estar asistiendo a una nueva etapa en las relaciones entre sindicatos y empresarios. Desde estas páginas hemos insistido hasta la saciedad en que no hay tiempo que perder en la tarea de poner coto al desempleo y que esa batalla solo puede ganarse desde el pragmatismo, la responsabilidad y el sacrificio productivo de todos. El nuevo Gobierno, respaldado por un mandato en las urnas cuya contundencia es indiscutible, está perfectamente legitimado a la hora de legislar este capítulo de forma unilateral. Pero no cabe duda de que hacerlo con el apoyo de sindicatos y patronal es fundamental para garantizar el éxito de una reforma que debe compaginar la urgencia y la eficacia con la necesidad de gestionar una materia con importantísimas consecuencias sociales.



Están dispuestos a aplazar las cláusulas de revisión salarial a 2014 como pide CEOE

## CC OO y UGT aceptan cambios de contratos de jornada completa por parcial

Los sindicatos dieron ayer un paso adelante en la negociación de la reforma laboral al anunciar públicamente que están dispuestos a propiciar que los empresarios cambien contratos a tiempo completo por jornadas parciales, como alternativa al despido. Asimismo, anunciaron que aceptarán subidas salariales inferiores al IPC durante 2012 y 2013, con cláusula compensatoria en 2014. Todo para "salvar el empleo a toda costa".

R. P. C. Madrid

Los sindicatos CC OO y UGT desvelaron ayer las propuestas que han hecho a la patronal en dos de las materias más espinosas que están negociando: contratación y salarios.

Según explicó ayer el secretario general de UGT, Cándido Méndez, en declaraciones a la Cadena SER, la propuesta de las centrales sindicales es que "las empresas, sobre todo las pymes españolas, donde se ha destruido el 95% del empleo, tengan mecanismos ágiles y claros alternativos al despido". Ello se empieza "por la moderación salarial, una flexi-

plicados procedimientos administrativos del ERE que, además, les exige una autorización administrativa para llevar a cabo las reducciones de jornada.

No obstante, Méndez precisó que estos cambios contractuales deberían ser aceptados por el trabajador y deberían llevar aparejado el compromiso de volver a la jornada completa inicial cuando mejoren las condiciones de la empresa. Junto a esto, el secretario de Acción Sindical de CC OO, Ramón Górriz, añadió ayer que los sindicatos están negociando cómo mejorar el contrato a tiempo parcial para darle mejor protección social y que esta modalidad "pueda generar empleo en un corto espacio de tiempo".

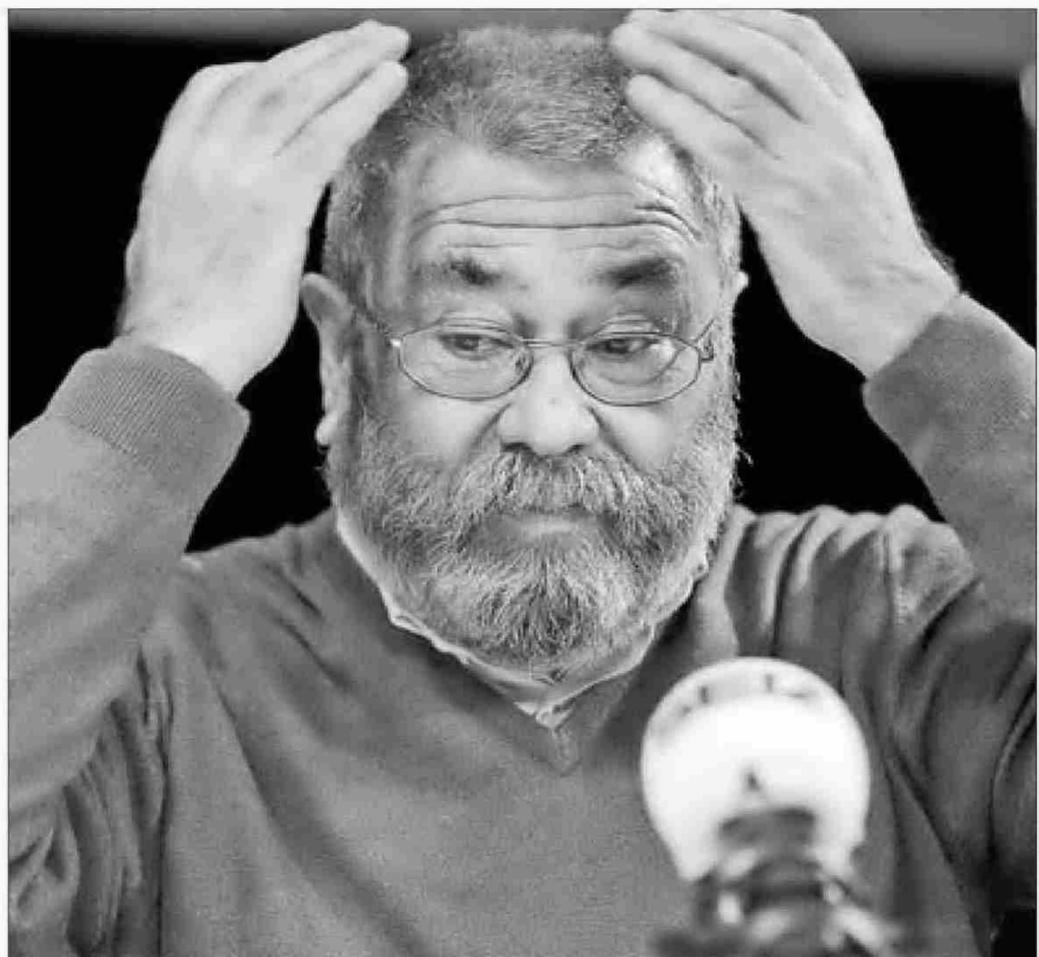
También en materia contractual, Méndez anunció que han sugerido a los empresarios que durante 2012 y 2013 se puedan convertir contratos temporales en indefinidos de fomento del empleo estable (con una indemnización por despido de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades), pero con la novedad de que el tiempo trabajado como eventual no compute a efectos del coste del despido.

En cuanto al segundo punto más conflictivo que se refiere a la negociación en paralelo de un acuerdo salarial para los próximos años, el líder de UGT desveló la propuesta sindical de aceptar subidas salariales inferiores al IPC de manera excepcional durante 2012 y 2013, y que en 2014 se aplicara una cláusula compensatoria del poder adquisitivo perdido en los dos años anteriores.

### Incógnitas

Este planteamiento abre varias incógnitas ya que el actual Acuerdo de Negociación Colectiva 2010-2012 ya fija esta cláusula compensatoria para 2013. De ahí que la propuesta de Méndez puede interpretarse como que dicha cláusula se traslada a 2014 y que la novedad es que los sindicatos renunciarían a las cláusulas de revisión salarial durante 2012 y 2013. Pero el líder sindical no especificó qué ocurrirá con el alza ya pactada para este año de entre el 1,5% y el 2,5% -al margen de la cláusula de revisión- ni con la subida para el próximo año. En cualquier caso, aseguró: "En la disyuntiva de crecimiento salarial o mantenimiento del empleo nos quedamos decididamente con lo segundo".

Sobre esta materia, Ramón Górriz



Cándido Méndez, secretario general de UGT, ayer durante una entrevista en la Cadena SER. EFE

### Radiografía del empleo en España

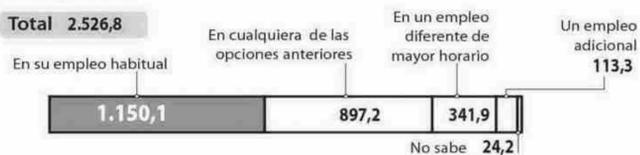
#### Ocupados por número de horas efectivas trabajadas a la semana

Miles de personas. III trim. 2011



#### Ocupados que desean trabajar más horas de las habituales

Miles de personas



#### Ocupados a tiempo parcial por motivo de jornada

Miles de personas



Fuente: INE y EPA

Cinco Días

## La mayoría quiere trabajar más horas

Los sindicatos han puesto sobre la mesa la eterna solución de izquierdas ante la falta de empleo: el reparto del trabajo. Sin embargo, a juicio de las estadísticas, la opción de trabajar a jornada parcial no es del todo voluntaria. Así, en el tercer trimestre de 2011 había 2,4 millones de ocupados a tiempo parcial de los que más de la mitad aseguraban que tenían un empleo en esas circunstancias "por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa", según la EPA. Además, de los 18 millones de ocupados existentes, el colectivo más nutrido es el de aquellos que trabajan entre 40 y 49 horas semanales (7,5 millones se sitúan en esa franja), lo que refleja que las empresas demandan jornadas muy superiores a la máxima legal.

**"Entre subir salarios y mantener el empleo nos quedamos esto último"**

(CC OO) recordó que los sindicatos han ofrecido una política de moderación salarial a la CEOE, en línea con el control de precios y la limitación de beneficios empresariales y la reinversión de excedentes. Así, persiguen que los empresarios que no inviertan en tecnología o empleo no se puedan acoger a deducciones o bonificaciones como ocurre ahora con el impuesto de sociedades, informa Efe. Méndez recordó también que los sin-

dicatos han planteado a la patronal la necesidad de crear un fondo de capitalización para el desempleo, nutrido con el dinero de las bonificaciones a la contratación, para que puedan pagar con él parte de las indemnizaciones por despido. Si bien, precisó que habría que modular el acceso a este fondo con requisitos como el compromiso de la empresa con el empleo estable, la igualdad o la prevención de riesgos laborales.

Esta posibilidad ya la pueden plantear las empresas bien de forma individual a los trabajadores o de forma colectiva a través de un expediente de regulación de empleo de reducción de jornada. Por ello, lo que estarían negociando los interlocutores sociales serían unas condiciones específicas para que las empresas puedan plantear estos cambios contractuales de forma colectiva sin tener que recurrir a los com-



# Los sindicatos ofrecen a la patronal subidas salariales por debajo del IPC

Proponen convertir de manera "voluntaria y reversible" los contratos a tiempo completo en otros a tiempo parcial • Las bonificaciones a la contratación financiarían un fondo de capitalización 'a la austríaca'

R. E. / MADRID

Los sindicatos enseñaron finalmente ayer sus cartas en la partida de la reforma laboral que negocian contrarreloj con la patronal para evitar la intervención unilateral del Gobierno, anunciada para después de Reyes si no media acuerdo entre los agentes sociales. Fue el secretario general de UGT, Cándido Méndez, el encargado de anticipar la postura sindical en una entrevista concedida a la Cadena Ser. Hay dos ofertas sobre la mesa: una referente a la actualización de los salarios y la otra relativa a la flexibilidad tantas veces reclamada por el empresariado.

UGT y CCOO plantean a CEOE y Cepyme que los salarios suban por debajo del IPC de manera excepcional durante 2012 y 2013, con una cláusula compensatoria en 2014 para evitar que los sacrificios hechos por los trabajadores durante los años anteriores se traduzcan en pérdidas de poder adquisitivo. Incluso en determinados sectores y empresas, los sindicatos estarían dispuestos a aceptar un crecimiento aún más bajo para evitar ajustes de plantilla. Es decir, las centrales ofrecen a los empresarios moderación salarial, que no congelación, a cambio de mantener el empleo.

"En la disyuntiva de crecimiento salarial o mantenimiento del empleo, nos quedamos decididamente con el mantenimiento del empleo", subrayó Méndez, quien denunció que las medidas de recorte adoptadas el pasado viernes por el Gobierno han venido a dificultar la negociación salarial debido al "tajo" que va a suponer para los trabajadores la subida del IRPF.

Los sindicatos también proponen que las empresas puedan convertir empleo a tiempo completo en empleo a tiempo parcial, pero de manera "reversible" y voluntaria, y que los empresarios pueden descolgarse con más flexibilidad de lo pactado en convenio. Asimismo, proponen a la patronal la creación de un fondo de capitalización (una especie de fondo austríaco), subvencionado con el dinero que suele darse a las empresas en concepto de bonificaciones a la contratación, para que puedan pagar con él parte de las indemnizaciones por despido, modulando el acceso a esta financiación en función de determinados requisitos, como, por ejemplo, el compromiso de las empresas con el empleo estable, con la igualdad o con la prevención de riesgos laborales.

La hoja sindical de ruta contempla asimismo que durante 2012 y 2013 se puedan convertir contratos temporales en contratos indefinidos de fomento del empleo estable (cuya indemnización por despido es de 33 días por año trabajado frente a los 8 del contrato temporal), pero sin que el tiempo trabajado como temporal compute a efectos de la indemnización por despido.

"Nuestra idea sería que las empresas, sobre todo las pymes españolas, donde se ha destruido el 95% del empleo, tengan mecanismos ágiles y claros alternativos al despido, empezando por la moderación salarial, una flexibilización de las cláusulas de inaplicación en los convenios y, si no se puede mantener empleo a tiempo completo, que se pueda convertir en empleo a tiempo parcial con carácter excepcional de manera voluntaria para el trabajador y re-



El secretario general de UGT, Cándido Méndez, con la ministra de Empleo, Fátima Báñez, el pasado día 28.

**Cándido Méndez**  
Secretario general de UGT

“Igual los agentes sociales llevamos al Gobierno un acuerdo que Rajoy acaba considerando insuficiente”

versible cuando la situación económica se normalice”, explicó Méndez.

El dirigente sindical indicó que mientras que en los temas antes mencionados aún se sigue trabajando, ya hay algunos acuerdos cerrados o prácticamente cerrados con las patronales, como la solución extrajudicial de conflic-

tos, la lucha contra el absentismo injustificado o los festivos. No obstante, Méndez se mostró "muy prudente" respecto a la posibilidad de que lo que lleven los agentes sociales al Gobierno una vez cumplido el plazo, que termina la próxima semana, sea suficiente para Mariano Rajoy.

Por su parte, el secretario de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, señaló que es "urgente y necesario" alcanzar un acuerdo entre los agentes sociales para evitar a toda costa otra reforma laboral por decreto, aunque precisó que las partes van a necesitar "más tiempo" para seguir negociando los temas de contratación, salarios y negociación colectiva, y que el plazo que se han autoim-

**Ramón Górriz**  
Secretario de A. Sindical de CCOO

“Sin consenso entre los sindicatos y la patronal, las reformas laborales tienen escaso éxito”

puesto abarca "esta semana y la que viene".

Górriz recaló que las diferencias relacionadas con la negociación colectiva "no se arreglan con decretos". "Si no hay consenso entre los agentes sociales, las reformas laborales tienen escaso éxito", advirtió, "pero las partes están por el acuerdo".

## El Gobierno estudiará desde hoy qué empresas públicas suprime

El ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, presentará hoy en el Consejo de Ministros un informe sobre el sector público, sus fundaciones y empresas, para reestructurarlo y reducirlo con el fin de ajustar aún más el gasto público. De acuerdo con el último inventario de entes dependientes de las comunidades autónomas del Ministerio de Economía,

a 1 julio de 2011 existían 2.357 entidades públicas autonómicas. El sector público estatal cerró el año 2010 con 454 entidades. El Ejecutivo no ha adelantado qué tipo de iniciativas alumbrará, aunque el ministro de Economía y Competitividad, Luis de Guindos, ha descartado una subida inminente del IVA a pesar de las recomendaciones que la Comisión Europea ha hecho en este sentido.



Cristóbal Montoro.

## Más de 50.000 andaluces cobrarán la ayuda de 400 euros

50.556 andaluces desempleados de larga duración que no reciben ningún tipo de subsidio podrán beneficiarse, a partir de febrero, de la prórroga del Plan Prepara, aprobada por el Gobierno central el pasado 30 de diciembre. Los parados sin prestación que se comprometan a recibir formación cobrarán una ayuda excepcional de hasta 400 euros durante un máximo de seis meses mientras

asisten a cursos de inserción laboral. El plazo de vigencia del plan aprobado por el anterior Ejecutivo finaliza el 15 de febrero. La Delegación del Gobierno indicó en una nota que esta medida beneficiará a cerca de 210.000 desempleados en toda España, de los cuales el 24% reside en Andalucía. El plan prolongará su funcionamiento hasta mediados de agosto.

MERCADO LABORAL

# Los sindicatos aceptan impulsar el contrato parcial que pedía la CEOE

La propuesta de UGT y CCOO para la reforma laboral recoge alzas salariales por debajo del IPC para mantener el empleo

EL CORREO ■ SEVILLA

Los plazos dados por el Gobierno a los agentes sociales para llegar a un acuerdo en reforma laboral se agotan. Por ello, los sindicatos adelantaron ayer algunas de las concesiones que estarían dispuestos a hacer para alcanzar un consenso antes de que el Ejecutivo de Mariano Rajoy imponga su criterio por ley, entre ellas, la moderación salarial y la conversión del contrato de tiempo completo a tiempo parcial.

Así, fue el secretario general de UGT, Cándido Méndez, quien avanzó algunas de las propuestas que los sindicatos han puesto sobre la mesa de los empresarios de cara a la negociación que debe cerrarse en los próximos días. El objetivo de estas iniciativas, resaltó el dirigente de UGT, es preservar el empleo a toda costa.

En declaraciones a la Cadena SER, Méndez desveló que han planteado a CEOE y Cepyme que los salarios suban por debajo del IPC de manera excepcional durante 2012 y 2013, con cláusula compensatoria en 2014 para evitar que los sacrificios hechos por los trabajadores durante los años anteriores se tradujeran en pérdidas de poder adquisitivo.

Incluso en determinados sectores y empresas, los sindicatos estarían dispuestos a aceptar un crecimiento aún más bajo para evitar ajustes de plantilla. Es decir, las centrales ofrecen a los empresarios moderación salarial, que no congelación, a cambio de mantener el empleo.

“En la disyuntiva de crecimiento salarial o mantenimiento del empleo, nos quedamos decididamente con el mantenimiento del empleo”, subrayó Méndez, quien denunció que las medidas de recorte adoptadas el



Montoro y Méndez en una imagen de archivo cuando el PP aún no había ganado las elecciones. / VÍCTOR LERENA (EFE)

pasado viernes por el Gobierno han venido a dificultar la negociación salarial debido al “tajo” que va a suponer para los trabajadores la subida del IRPF.

También han propuesto que las empresas puedan convertir contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, pero de manera “reversible” y voluntaria y que los empresarios pueden descolgarse con más flexibilidad de lo pactado en convenio.

Además, han sugerido a los empresarios que durante 2012 y 2013 se puedan convertir contratos temporales en contratos indefinidos de fomento del empleo estable –cuya indemnización por despido es de 33 días por año tra-

bajado–, pero sin que el tiempo trabajado como temporal compute a efectos de la indemnización por despido.

“Nuestra idea sería que las empresas, sobre todo las pymes españolas, donde se ha destruido el 95% del empleo, tengan mecanismos ágiles y claros alternativos al despido, empezando por la moderación salarial, una flexibilización de las cláusulas de inaplicación en los convenios y, si no se puede mantener empleo a tiempo completo, que se pueda convertir en empleo a tiempo parcial con carácter excepcional de manera voluntaria para el trabajador y reversible cuando la situación económica se normalice”,

lando el acceso a esta financiación en función de determinados requisitos, como, por ejemplo, el compromiso de las empresas con el empleo estable, con la igualdad o con la prevención de riesgos laborales.

**ACUERDOS CERRADOS.** El dirigente sindical indicó que mientras que en los temas antes mencionados aún se sigue trabajando, ya hay algunos acuerdos cerrados o prácticamente cerrados con las patronales, como la solución extrajudicial de conflictos, la lucha contra el absentismo injustificado o los festivos. No obstante, Méndez se mostró “muy prudente” respecto a la posibilidad de que lo que lleven los agentes sociales al Gobierno una vez cumplido el plazo, que termina la próxima semana, sea suficiente para Rajoy.

“Podríamos encontrarnos en la situación de llevar algo que creemos que es suficiente y a lo mejor resulta que eso no es lo piden los mercados”, dijo el dirigente sindical, que criticó duramente los recortes aprobados por el Ejecutivo el pasado viernes.

Por su parte, el secretario de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, señaló, en declaraciones a ABC Punto Radio, que es “urgente y necesario” alcanzar un acuerdo entre los agentes sociales para evitar a toda costa otra reforma laboral por decreto.

Ahora bien, aseguró que las partes van a necesitar “más tiempo” para seguir negociando los temas de contratación, salarios y negociación colectiva. Concretamente, Górriz recalzó que las diferencias en negociación colectiva “no se arreglan con decretos”. “Si no hay consenso entre los agentes sociales, las reformas laborales tienen escaso éxito”, dijo.

También han planteado a la patronal la creación de un fondo de capitalización para hacer frente a la indemnización por despido

explicó el líder sindical en la SER.

Asimismo, UGT y CCOO han planteado a las patronales la creación de un fondo de capitalización, subvencionado con el dinero que suele darse a las empresas en concepto de bonificaciones a la contratación, para que puedan pagar con él parte de las indemnizaciones por despido, modu-





EDITORIAL

## Reforma laboral pactada

**A**UNQUE carece de las virtudes tautomáticas que a veces se le atribuyen, una reforma laboral que racionalice y flexibilice el mercado de trabajo y la negociación colectiva constituye un instrumento necesario para la salida de la crisis. El Gobierno recién constituido pareció comprenderlo así cuando, en una de sus primeras medidas ejecutivas, emplazó a los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales a pactar una reforma de manera inmediata. Incluso les concedió un plazo perentorio (el 7 de enero, pasado mañana) en el bien entendido de que si no hubiera acuerdo el propio Ejecutivo decretaría la reforma que considera necesaria. Es de destacar que, a pesar de sus frecuentes desacuerdos anteriores, sindicatos y patronal se encuentran a día de hoy más cerca que nunca de alcanzar el pacto pretendido. De hecho, existen acuerdos prácticamente cerrados entre CCOO y UGT, de un lado, y CEOE y Cepy-

**Sindicatos y patronal han flexibilizado sus posturas y el acuerdo para la reforma laboral está más cerca que nunca**

me, de otro, en materia de solución extrajudicial de los conflictos laborales, la lucha contra el absentismo injustificado, la formación y la eliminación de algunos puentes festivos. Pero lo

más significativo es que ambas partes están cediendo en algunas de sus posiciones previas que en el pasado han impedido terminar con éxito este tipo de negociaciones. Por parte de la patronal no se insiste más en la aplicación de los mini-contratos, que tampoco el Gobierno cree adecuados a la situación española. En lo que se refiere a los sindicatos, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, hizo públicos ayer algunos de los planteamientos que ya han puesto encima de la mesa de diálogo, como la disposición a aceptar aumentos salariales por debajo del IPC durante dos años y la aceptación de la facultad del empresario para convertir contratos a tiempo completo en otros a tiempo parcial. Todo ello en aras de combatir conjuntamente el problema social y económico número uno de España: el paro. Hace falta que estas expectativas no se frustren y que la reforma laboral salga adelante por consenso. Será bueno para el país y para los agentes que protagonizan la negociación.



# Los sindicatos aceptan moderar los salarios e impulsar el contrato a tiempo parcial

UGT y CC OO acercan posiciones con la CEOE para reformar el mercado laboral

● Cándido Méndez asegura que se trataría de medidas temporales para salvar el empleo

C. P. Madrid

Tras varias semanas de negociaciones, UGT y CC OO se muestran dispuestos a realizar más concesiones a las patronales CEOE y Cepyme para cerrar una propuesta destinada a reformar el mercado laboral. Uno de los principales escollos, la moderación salarial, podría estar en vías de acercamiento.

El secretario general de UGT, Cándido Méndez, afirmó ayer, en declaracio-

tivo en 2014, pero advirtió de que si la CEOE insiste en la congelación no habrá acuerdo en este aspecto.

En un contexto de casi cinco millones de parados, para Cándido Méndez es primordial preservar el empleo, una prioridad que justifica las cesiones que los sindicatos han puesto sobre la mesa de negociación.

A pesar de estos avances, los agentes sociales prevén que superarán el plazo marcado por el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, que les dio hasta el día de Reyes para buscar un acuerdo. Su agenda se centra más en la próxima semana, de cara al Consejo de Ministros del día 13, ya que el propio Rajoy habló de agotar la primera quincena de enero. Desde la CEOE declinaron hacer ningún comentario sobre las declaraciones de Cándido Méndez; únicamente confirmaron que siguen las negociaciones.

## Dificultades

Aunque las medidas propuestas por los sindicatos podrían facilitar el consenso con los empresarios, Méndez considera que la reciente subida del IRPF aprobada por el Ejecutivo podría dificultar el pacto en el capítulo salarial, ya que esa decisión implica un importante recorte de las nóminas.



Los agentes sociales prevén seguir negociando la próxima semana. / Ch. Barroso

## Las centrales no quieren una congelación de los sueldos

nes a la Cadena SER, que aceptarán que los sueldos crezcan por debajo de la inflación, así como la conversión de contratos a tiempo completo por otros de jornada reducida de forma temporal, si así se evitan despidos. En este segundo punto exige que se aplique a las pequeñas y medianas empresas y que esta decisión sea reversible cuando la coyuntura económica mejore.

Respecto a los salarios, el líder de UGT dijo que la medida se aplicaría en 2012 y 2013, con una cláusula para compensar la pérdida de poder adquisi-

Otro de los puntos de mayor discrepancia entre los agentes sociales se centra en la contratación. La organización empresarial pide una reducción de los modelos de contrato —existentes más de 40— y de la indemnización por despido, una exigencia difícil de aceptar por las centrales.

De este modo, la próxima semana sindicatos y CEOE podrían hacer llegar al Gobierno una propuesta parcial, con el desarrollo de los puntos consensuados, pero dejando en manos del Ejecutivo los aspectos incompatibles. Hasta la fecha, existen

coincidencias en temas como la solución extrajudicial de conflictos, la lucha contra el absentismo injustificado, las mutuas o la modificación de algunos días festivos.

## Fracasos

Las reformas aprobadas por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero no consiguieron los resultados esperados. Con la normativa aprobada en junio de 2010 se pretendía fomentar el empleo indefinido y atajar así la elevada temporalidad del mercado laboral español. Sin embargo, el pasado año

sólo el 7,7% de los contratos firmados fue de carácter indefinido.

Un año más tarde, el anterior Ejecutivo aprobó por decreto una nueva normativa para regular la negociación colectiva, que no convenció ni a las centrales ni a las organizaciones empresariales, y que no ofrecía mayor flexibilidad a las empresas, como estas demandaban. En este sentido, Cándido Méndez se mostró también ayer partidario de que los empresarios puedan descolgarse con más flexibilidad de lo pactado en convenio.



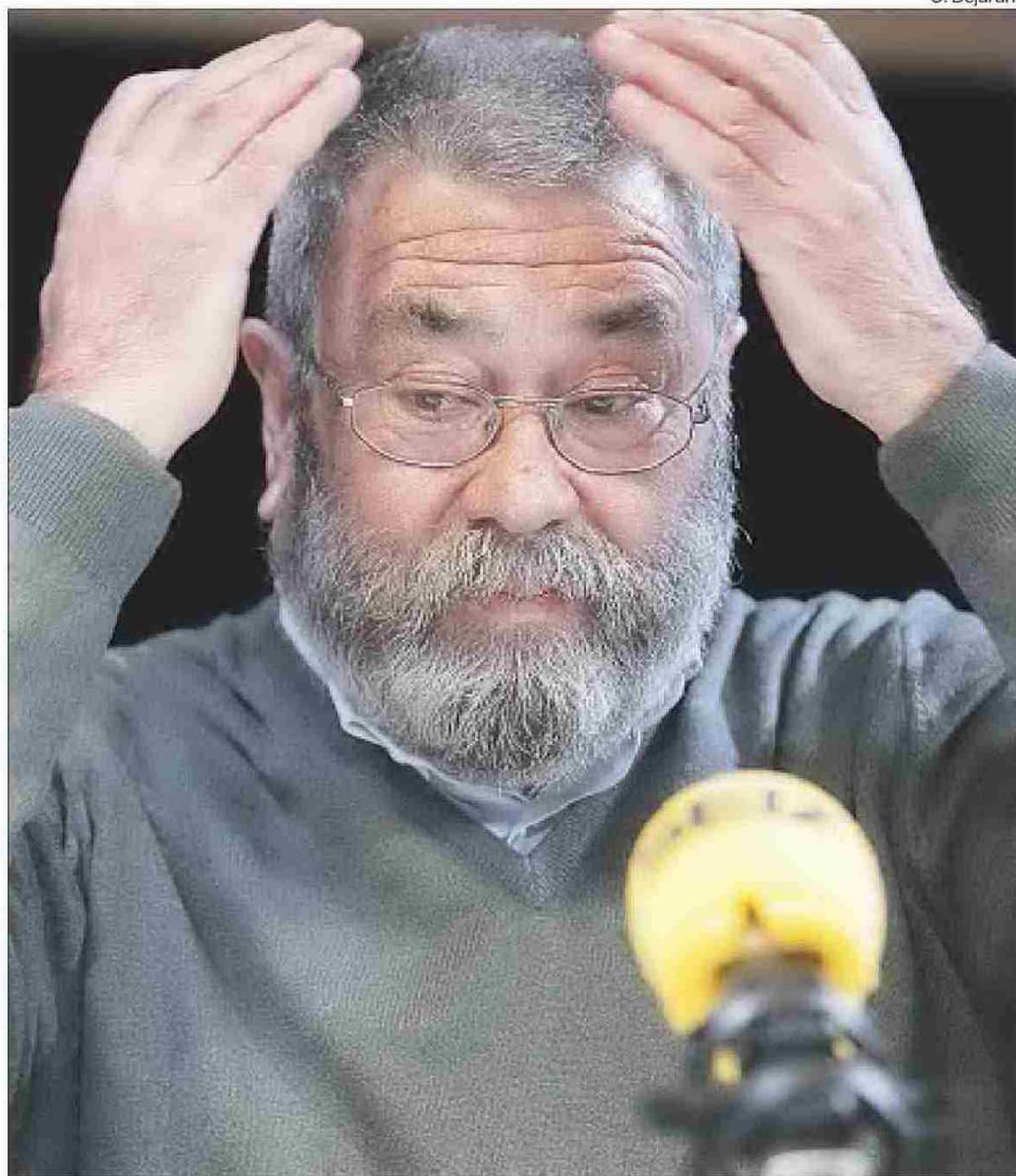
C. Bejarano

## Realismo sindical

# UGT acepta moderar los sueldos por debajo del IPC

La crisis y el paro no dejan capacidad de maniobra. El secretario general de UGT, Cándido Méndez, avanzó que están dispuestos a alzas salariales menores al IPC y a cambiar empleo completo por parcial. España necesita ya una verdadera reforma legislativa que actúe como revulsivo del mercado laboral.

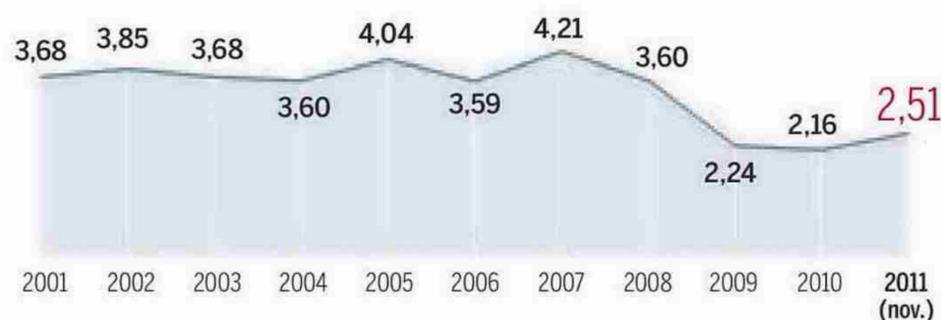
**ECONOMÍA** - Pág. 26



## Poder adquisitivo de los trabajadores

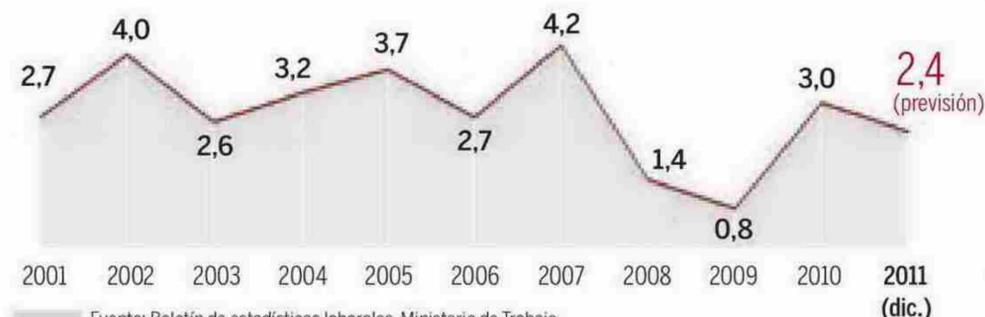
### Aumento salarial

En porcentaje



### IPC

En porcentaje, sobre diciembre del año anterior



Fuente: Boletín de estadísticas laborales. Ministerio de Trabajo

### La contratación en 2011



Infografía LA RAZÓN

# Los sindicatos aceptan alzas salariales por debajo del IPC

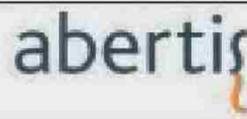
## Méndez aprueba sacrificios en 2012 y 2013 a cambio de mantener el empleo

J. Martín / R. Carvajal

MADRID- Los datos de paro registrado conocidos el martes podrían favorecer de manera involuntaria un acuerdo algo más que de mínimos entre sindicatos y empresarios. Ayer, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, adelantó algunas de las propuestas que tanto el sindicato socialista como CC OO han puesto en la mesa de negociación con CEOE y Cepyme, que abren la puerta a subida salarial por debajo del IPC para éste y el próximo año a cambio de mantener el empleo a toda costa.

Aunque inicialmente se había fijado el 7 de enero como fecha límite para alcanzar algún tipo de acuerdo que presentar a la ministra de Trabajo, Fátima Báñez, todo parece indicar que el Gobierno prolongará al menos una semana más el plazo ante la posibilidad de que los agentes sociales alcancen un pacto en aspectos de la reforma laboral que no se limiten a la supresión de los macropuentes, el traslados de los festivos a los

infraestructuras que funcionan  
**902 301 015**  
 abertis.com



lunes o la lucha contra el absentismo laboral.

La secretaria de estado de Empleo, Engracia Hidalgo, apeló anteayer a la responsabilidad de empresarios y sindicatos para que «lleguen al mayor acuerdo posible» de cara a la necesaria reforma laboral, y destacó que las «perspectivas eran buenas» tras las reuniones mantenidas con la ministra Fátima Báñez.

### Salario e inflación

En declaraciones a la Cadena Ser, Méndez desveló que los sindicatos aceptarían incrementos salariales por debajo de la inflación prevista de manera excepcional en 2012 y 2013, a cambio de una cláusula compensatoria en 2014 para evitar que el sacrificio se traduzca en pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores.

La inflación prevista por el Gobierno para el presente año es del 1%, el mismo porcentaje con el que se incrementaron las pensiones para así mantener el poder adquisitivo de los jubilados.

Con datos de noviembre del pasado año, el aumento salarial pactado en los convenios firmados fue del 2,51, tres décimas por encima del incremento del IPC

**UNA SEMANA MÁS**  
 El Gobierno estudiará ampliar el plazo para lograr un acuerdo hasta el próximo día 15

(2,2%). En 2010 la pérdida fue de casi un punto, 2,16% de subida salarial con un IPC del 3%).

### Conversión de contratos

En determinados sectores y empresas, los sindicatos estarían dispuestos incluso a aceptar aumentos salariales mínimos para evitar ajustes de plantilla. «En la disyuntiva de crecimiento salarial o mantenimiento del empleo, nos quedamos decididamente con lo segundo».

Entre las propuestas sindicales figuran la conversión de empleo a tiempo completo en empleo a tiempo parcial de manera reversible y voluntaria, la conversión de contratos temporales en indefinidos sin que cuente como antigüedad el tiempo trabajado a efectos de indemnización, y que los empresarios puedan descolgarse de lo pactado en convenio. Se trata, dijo Méndez, de que las pymes, donde se ha destruido el 95% del empleo durante la crisis, tengan mecanismo ágiles alternativos al despido.

El desempleo bate todos los récords

La situación del mercado laboral en nuestro país exige una rápida respuesta. El pasado año se ha cerrado con 4,4 millones de parados y cerca de 6 millones de personas que buscan empleo.

## LAS PROPUESTAS DE LAS PARTES



FÁTIMA BÁÑEZ  
 Ministra de Empleo

### EL GOBIERNO

El presidente del Gobierno ya desveló en su discurso de investidura cuáles son las medidas en materia laboral que adoptará en caso de que empresarios y sindicatos no alcancen un acuerdo.

- Racionalizar el calendario laboral para hacer compatibles los derechos de los trabajadores con la competitividad de las empresas. Para

ello se trasladarán las fiestas al lunes más cercano, con la excepción de aquellas fechas con mayor arraigo social.

- Reforzar los mecanismos contra el absentismo laboral injustificado.
- Desarrollo del teletrabajo.
- Incentivación a la contratación de jóvenes, mejorando las bonificaciones.



JUAN ROSELL  
 Presidente de la CEOE

### LOS EMPRESARIOS

- La patronal CEOE siempre ha hecho de la moderación salarial una de sus máximas reivindicaciones en materia laboral. Propone extender la contención de los sueldos, realizada ya en 2011, a 2012, 2013 y 2014.

- También quiere acabar con los macropuentes y trasladar la mayoría de los festivos a los lunes.
- Apuesta por los «mini empleos», muy

extendidos en Alemania. Son contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas a la semana a cambio de un sueldo de 400 euros.

- Mayor flexibilidad laboral, es decir libertad del empresario para descolgarse de los convenios en caso de dificultades económicas, y para poder elegir un convenio sectorial o territorial.



CÁNDIDO MÉNDEZ  
 Secretario general de UGT

### LOS SINDICATOS

- Según desveló ayer el secretario general de UGT, Cándido Méndez, los sindicatos han planteado a la CEOE que los salarios suban por debajo del IPC de manera excepcional durante 2012 y 2013, con cláusula compensatoria en 2014.

- Creación de un fondo de capitalización, subvencionado con el dinero que las empresas reciben en

concepto de bonificaciones a la contratación, para pagar con él parte de las indemnizaciones por despido.

- Proponen convertir el empleo a tiempo completo en empleo a tiempo parcial, pero de manera «reversible» y voluntaria.
- Que los empresarios puedan descolgarse con más facilidad de lo pactado en convenio.



Florentino Felgueroso  
 Profesor de la Universidad de Oviedo

## Reforma, ya

Una vez metidos en obra con ajustes fiscales más dolorosos aún que los anunciados en su campaña electoral, el Gobierno no puede fallar ahora con las reformas prometidas, empezando por la laboral. No se trata simplemente de ceder con compromisos sobre moderación salarial, ni de facilitar temporalmente el contrato a tiempo parcial, otros puentes y mini-empleos. No se trata de dar una nueva vuelta de tuerca al «no-diálogo social», con más medidas puntuales y parciales. De lo que se trata es de una

reforma laboral profunda e integral, que contribuya definitivamente a mejorar nuestra productividad, a generar empleo de calidad y acabe de una vez por todas con las profundas injusticias sociales que han ido generando nuestras instituciones laborales, tan necesarias como, hasta ahora, disfuncionales. Esta reforma no será la última, pero no puede caer sine die en los mismos errores que las anteriores. Necesitamos una reforma laboral de verdad, no otro sucedáneo. Una reforma que aborde de forma decisiva y simultánea la contratación, la negociación colectiva, las políticas activas y el seguro por desempleo.

De la primera se espera que

**Hay que erradicar los contratos temporales; lo contrario sería caer de nuevo en la trampa**

acabe de una vez por todas con la dualidad laboral legal. Erradiquemos los contratos temporales. Lo contrario supondría caer de nuevo en la trampa. No persigamos rebajar las indemnizaciones por despido por principio; con ello no vamos a generar más empleo. Intentemos, por el contrario, que se distribuyan de forma más equitativa. Que se puedan incluso ir pagando en parte durante la permanencia del trabajador en la empresa, por medio de una cuenta individualizada. De la negociación colectiva se esperan cambios profundos en sus contenidos y en su estructura. Una mayor descentralización a la vez que una mayor coordinación. Más flexibilidad interna y salarial. Que cuide del empleo y de la productividad, y en especial, de las pequeñas empresas. Que no incentive la economía sumergida. La tarea que tenemos por delante es monumental. Cambiemos las reglas del juego.



## Negociación de la reforma laboral

# Los sindicatos aceptan convertir los contratos completos en parciales

*UGT y CC.OO. buscan un acuerdo inamovible y con contrapartidas por parte de la patronal*

**CONCHI LAFRAYA**  
Madrid

Los sindicatos y la patronal mantienen reuniones prácticamente todos los días para ver si avanzan en la negociación de la reforma laboral. Ayer, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, desgranó en una entrevista radiofónica en la cadena Ser varias de las propuestas que los sindicatos han puesto sobre la mesa de los empresarios.

La máxima sindical es que el acuerdo al que lleguen con CEOE y Cepyme sea inamovible. Es decir, que previamente se convenza al Gobierno del PP para que a los pocos días no opte por legislar con un real decreto que contenga medidas mucho más duras y haga saltar por los aires lo acordado.

Según parece, la patronal se encuentra dividida. E, incluso, entre los ministros del Gobierno algunos consideran que toca hacer una reforma muy profunda. Méndez reconoció durante la entrevista que las previsiones que se han hecho de la situación económica en España ya no son válidas, con lo que habrá que efectuar cambios para que lo prioritario sea mantener el empleo.

UGT está dispuesta a ceder en determinados aspectos, como que se suban los salarios por debajo del IPC durante el 2012 y el 2013, con cláusula compensatoria en el 2014, siempre y cuando sea una medida con carácter excepcional por la actual crisis.

Se da por hecho, asimismo, que sindicatos y patronal tienen

la intención de entregar un documento conjunto al Gobierno antes del Consejo de Ministros del 13 de enero. Esto significa que los agentes sociales cuentan con unos días más para seguir negociando, ya que Mariano Rajoy dijo que el acuerdo tenía que estar listo para después de Reyes.

Bien es cierto que, en determinados puntos, las posturas están muy próximas y se perfilan los últimos flecos. Entre las propuestas en las que hay acercamiento destacan la solución extrajudicial de conflictos, que supondrá menos gasto para las empresas; la lucha contra el absentismo injustificado; la formación continua; el cómputo de los días en los puentes o el tema de las mutuas.

“Nuestra idea sería que las empresas, sobre todo las pymes españolas, donde se ha destruido el 95% del empleo, tengan mecanismos ágiles y claros alternativos al despido, empezando por la moderación salarial, una flexibilización de las cláusulas de inaplicación en los convenios y, si no se puede mantener empleo a tiempo completo, que se pueda convertir en empleo a tiempo parcial con carácter excepcional de manera voluntaria para el trabajador y reversible cuando la situación económica se normalice”, defendió.

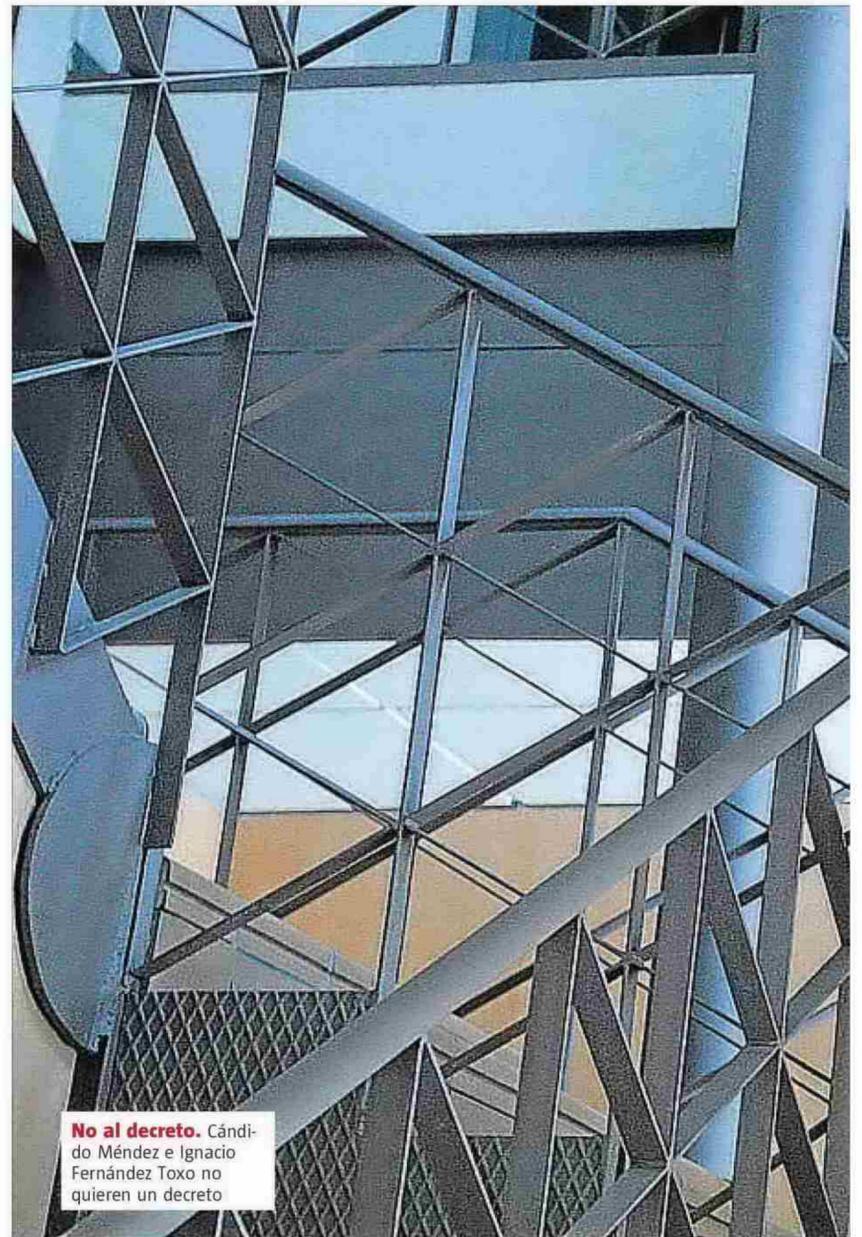
Por su parte, Ramón Górriz, secretario de acción sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), reconoce que en algunos puntos se “está avanzando”, pero hay otros en los que hay que exigir “contrapartidas”. El sindicalista señala que es “urgente y necesario” al-

canzar un acuerdo entre los agentes sociales para evitar a toda costa otra reforma laboral por decreto. Ahora bien, aseguró que las partes van a necesitar “más tiempo” para seguir negociando los temas de contratación, salarios y negociación colectiva, y precisó que el plazo que se han marcado las partes abarca “esta semana y la que viene”. Más concretamente, Górriz recalcó que las diferencias relacionadas con la negociación colectiva “no se arreglan con decretos”. “Si no hay consenso entre los agentes sociales, las reformas laborales tienen escaso éxito”, apostilló.

Entre las contrapartidas que menciona Górriz para aceptar la moderación salarial destaca: poner límites a los beneficios empresariales y a los sueldos de los directivos; reinversión del excedente en temas de I+D y tecnología; e incluso regulación de precios, en temas como la subida de la luz, para que los trabajadores no sean los únicos en apretarse el cinturón.

Cándido Méndez también hizo alusión al incremento en el IRPF. “La subida del recargo sobre el IRPF ha complicado las negociaciones porque ya ha supuesto un tajo a las nóminas, medida que hasta la semana pasada no estaba prevista”.

Esta misma semana, tanto la ministra de Trabajo, Fátima Báñez, como la secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, dijeron en su ministerio que confían en que las negociaciones avancen. Pero Hidalgo dejó entrever en la presentación de los da-



**No al decreto.** Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo no quieren un decreto

tos del paro el pasado martes que al Gobierno no le temblará el pulso si tiene que legislar.

Destacamos las cuatro propuestas que Méndez desveló ayer.

### **MODERACIÓN SALARIAL** Alzas por debajo del IPC, pero no congelación

Para preservar el empleo, ya que la mayor parte se ha perdido en las pymes, Méndez expuso que los sindicatos optan por moderación salarial, que no congelación. Los trabajadores estarían dis-

puestos a aceptar crecimientos por debajo de la inflación siempre y cuando sea la alternativa a nuevos despidos.

### **CAMBIO DE CONTRATO** De empleo a tiempo completo a tiempo parcial

Otra cesión sindical sería que las empresas puedan convertir empleo en tiempo completo a empleo en tiempo parcial. “Esto no tiene nada que ver con los *minijobs*”, aclaró Méndez. Esta medida sería “reversible y volun-





EMILIA GUTIÉRREZ / ARCHIVO

taria” y permitiría a los empresarios poder descolgarse con más flexibilidad de lo pactado en convenio.

### **FONDO DE CAPITALIZACIÓN** **Un FROB laboral**

La tercera de las propuestas que el líder sindicalista destacó es la creación de un fondo de capitalización. Se financiaría con el dinero que las compañías reciben en concepto de bonificación a la contratación. Con esta especie de FROB laboral se pagaría parte de las indemnizaciones por despido. Se modularía el acceso

a esta financiación en función de determinados requisitos, como la contratación indefinida, la igualdad o la puesta en marcha de programas de riesgos laborales.

### **EXCEPCIONAL POR LA CRISIS** **En el 2012 y el 2013,** **de contrato temporal a indefinido**

Los sindicatos también proponen a la patronal que, como medida excepcional, este y el próximo año se puedan convertir contratos temporales en contratos indefinidos de fomento de empleo estable, cuya indemni-

zación por despido es de 33 días por año trabajado. Se permitiría que el tiempo trabajado como temporal no se computase a efectos de la indemnización por despido, aunque como máximo un año. Con lo cual gana la empresa porque no paga el periodo que tuvo al empleado con contrato temporal.

Hasta aquí, las novedades del ala sindical. Ahora, toca mover ficha a la patronal y que haga públicas sus propuestas y cesiones.●



¿ES NECESARIA UNA REFORMA LABORAL PARA CREAR EMPLEO A CORTO PLAZO?  
[www.lavanguardia.com/participación](http://www.lavanguardia.com/participación)



## UGT destaca las ventajas de obtener el título profesional

■ **SUR**

**MELILLA.** La secretaria de Formación de UGT-Melilla, Rita de Casia, recuerda que ya ha sido publicada en el BOE la convocatoria para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

El objetivo de la convocatoria es que se pueda obtener la acreditación de las unidades de competen-

cia incluidas en los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad de la convocatoria relacionados con áreas de la Educación y de la Dependencia.

La responsable de Formación del sindicato en la ciudad señaló que es importante y necesario que todos los trabajadores que no estando cualificados y tengan experiencia laboral o formación no reglada en los sectores profesionales convocados se presenten a dicha convocatoria,

porque, por un lado, obtendrán una titulación oficial si cumplen los requisitos exigidos o, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realizará una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

Por otro lado, el hecho de presentarse, ayudará a valorar las necesidades reales de cualificación por parte de las instituciones implicadas, pues se conocerá la demanda existente en el sector profesional que orientará a futuras convocatorias.



# Laboral

---



- Sólo el 7,9% de los catedráticos de la Universidad de Huelva son mujeres

HUELVA INFORMACIÓN - 7



- El 13% de los alumnos de la UNED son extranjeros y la mayoría mujeres

LA VOZ DE ALMERÍA - 8

# Sólo el 7,9% de los catedráticos de la Universidad de Huelva son mujeres

Este porcentaje se aleja de la media nacional, que se sitúa en el 13% • La presencia femenina se hace más escasa cuanto más elevado es el rango, pues de ocho vicerrectores, solamente dos son mujeres

Enrique Morán / HUELVA

El número de catedráticas en la Universidad de Huelva (UHU) avanza lentamente y se queda en un 7,94% del total de los 63 docentes de este rango. El porcentaje no ha experimentado cambios relevantes desde que hace algo más de dos años se realizara el último estudio sobre la presencia de la mujer en la UHU; estudio llevado a cabo por la investigadora del Observatorio Local de Empleo (OLE), Yolanda de Paz. En 2009, el porcentaje de catedráticas estaba en un 4,44%. Pese al avance, la Universidad de Huelva se encuentra muy por debajo de la media nacional que se sitúa en el 13% así como de otras instituciones docentes vecinas como Córdoba con el 18,2% y Sevilla, con el 18%.

El gran salto se dio en 2010 cuando de las 11 plazas de catedrático que la UHU convocó, 7 fueron para hombres y 5 para mu-



Ceremonia en uno de los actos académicos de apertura de curso en la Universidad.

ALBERTO DOMINGUEZ/ARCHIVO.

## DE CARA AL FUTURO

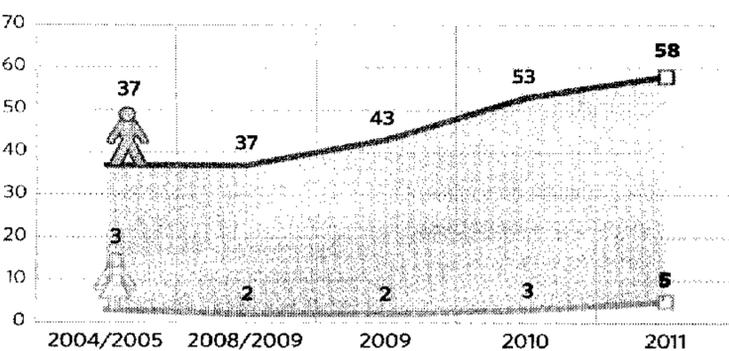
El alto porcentaje de investigadoras en la Onubense llegará a modificar la situación

jeres. Este dato ha tenido un revés en 2011. En este año, de las 7 nuevas plazas, 5 fueron para varones y 2 para mujeres.

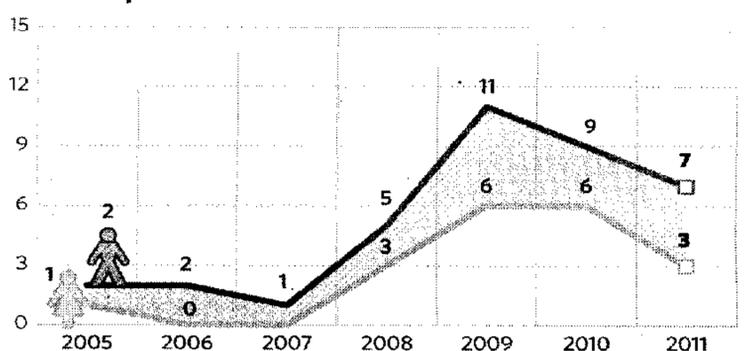
De Paz contempla en los datos de evolución, que en el curso académico 2008-2009, "según se recoge en las últimas estadísticas del Ministerio de Educación y Ciencia, en la Universidad de Huelva los catedráticos se distribuían en 37 varones y 2 mujeres". El incremento desde entonces, ha sido significativo en el cómputo total ya que desde 2009 a 2011 hay 24 nuevas plazas. De esas 24 nuevas plazas, el 87,50% han sido para los hombres y el 12,50% para las mujeres. Sin embargo, el estudio de De Paz apunta a una perspectiva más amplia, en la que el incremento de las docentes ha sido tan solo de un 0,44% desde el curso académico 2004/05 hasta el 2011/12. La investigadora quiere ser optimista y ve un dato muy positivo en el hecho del amplio porcentaje femenino en la categoría de ayudante dentro del personal docente contratado: "Se trata de un grupo de docentes que

## Evolución de la presencia femenina en la docencia de la UHU

■ Total de catedráticos



■ Nuevas plazas de titulares



Fuente: Yolanda de Paz. Gráfico: Dpto. de Infografía.

hacen la tesis doctoral y reciben una ayuda para ello. En realidad realizan labores de investigación". En otras palabras, en Huelva hay mucha gente que se está formando como investigadora y en la Onubense, el porcentaje de ayudantes mujeres llega al 77,27% del total. La media nacional aquí es de 47,66%, lo que supone una diferencia más que notable en favor de las mujeres en nuestra universidad al menos en esta categoría. De Paz ve en este grupo "toda una cantera de diferentes responsabilidades docentes e institucionales".

Pero mientras que eso se haga

realidad, desafortunadamente, la proporción de la presencia femenina en el mundo universitario parece responder a esta ley: cuanto más bajo es el nivel de responsabilidad más mujeres hay y viceversa.

Así, la UHU también se queda por debajo de la media de las universidades españolas en otro capítulo de categorías 'altas': las de los profesores titulares. Si en 2009, el porcentaje total de profesoras de esta categoría era del 34%-37% en España—nos encontramos con que en las nuevas plazas que han salido desde entonces, se ha inclinado aún más la ba-

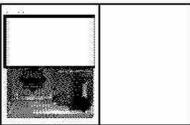
lanza en favor de los varones, hasta llegar a 2011 cuando el 70% de esas plazas han ido a parar a profesores y el resto, a las mujeres.

No pasa lo mismo cuando miramos el global del cuerpo universitario docente (CDU). Según los últimos datos del Ministerio de Educación, pese a la ventaja masculina, hay mayor presencia femenina en este cuerpo docente que en la media nacional. En el caso de la UHU estamos hablando del 45%, mientras que la media española se sitúa en el 41%.

El otro grupo de docentes, el profesorado contratado, muestra valores aún más positivos para la

UHU. La Onubense arroja mayoría femenina con el 55,6% del total, lo que no pasa en la media nacional en la que las mujeres sólo llegan al 36,92%.

La crisis no parece haberle sentido bien a la paridad en la Universidad de Huelva. El último equipo de gobierno de esta institución, decidió una reducción de vicerrectorados con motivos de optimización económica. De este modo, la UHU pasó a tener 8 vicerrectores de los que solo 2 son mujeres. El panorama es casi idéntico en las facultades. De las 9 existentes en la UHU, 3 cuentan con decanas.



UNIVERSIDAD

## El 13% de los alumnos de la UNED son extranjeros y la mayoría mujeres

También ha aumentado el número de estudiantes menores de 25 años

LORENZO ROBLES  
REDACCIÓN

Los estudiantes extranjeros suponen el 13% del total del alumnado del centro asociado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Así, si en el curso 2011-12 se han matriculado alrededor de 2.800 alumnos, las personas procedentes de otros países son más de 360.

Según explica Trino Gómez, director de la UNED en Almería, el número de alumnos extranjeros ha ido creciendo exponencialmente en los últimos años, "fiel reflejo de la realidad de la provincia". En líneas generales, un gran número de estudiantes proceden de países de América Latina, como Colombia, Bolivia y Ecuador; siguiéndoles muy de cerca los de países del Este, como Rumanía, Eslovenia y Rusia. Además, destaca el hecho de

que la mayoría de los estudiantes inmigrantes son mujeres.

Por otra parte, el número de alumnos menores de 25 años ha aumentado debido a la crisis económica, según afirma el director del centro, ya que "cada vez son más los jóvenes que cuando terminan la selectividad deciden estudiar en la UNED".

### Reducir gastos

Según dice Trino Gómez, una de las razones que explican este fenómeno es que cuando quieren cursar una carrera que no está en Almería, "prefieren estudiarla a distancia para no tener que irse y así evitar el gasto económico que supone el tener que vivir en otra ciudad. Se trata de una cuestión puramente económica".

Otro motivo es que los jóvenes quieren compaginar un empleo



■ Algunos jóvenes optan por la UNED para no salir de la provincia. / LA VOZ

con las clases. De hecho, "contamos con bastantes jóvenes que tienen algún trabajito, en condiciones muy precarias casi siem-

pre, pero que les permite contar con un dinero, y no tienen tiempo para asistir a la universidad de manera habitual, por lo que

optan por estudiar a distancia".

Otra de las razones por las que ha crecido el número de alumnos jóvenes en la UNED es por la situación de desempleo. Según Gómez, "al encontrarse desempleados, muchos jóvenes deciden aprovechar el momento de parón para formarse mejor y, de esta forma, encontrarse en una posición más ventajosa para reincorporarse al mercado laboral".

### Carreras más demandadas

En cuanto al número total de alumnos matriculados en el centro de la UNED en Almería, ascienden a 2.800, lo que supone un 12% más que el pasado curso, en el que estudiaron 2.500 aproximadamente. Este porcentaje de crecimiento es significativo si lo comparamos con el del curso anterior, cuando la cifra aumentó un 7% en relación al año anterior.

Respecto a las titulaciones, Derecho ha vuelto a ser la carrera más demandada. De hecho, "siempre ha sido así desde que comenzó su andadura hace cuarenta años". Otras dos carreras también muy solicitadas, y que siguen de cerca a Derecho, son Educación Social y Trabajo Social.



# Sindicalismo

---



- García supervisa en varios centros escolares las labores de limpieza de choque

SUR (CAMPO DE GIBRALTAR) - 4



Visita del concejal. :: SUR

## García supervisa en varios centros escolares las labores de limpieza de choque

:: SUR

**LA LÍNEA.** El concejal de Educación y Limpieza del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, Javier García, visitó ayer por la mañana los colegios Inmaculada, Santa Ana, Huerta Fava y Andalucía. El edil recorrió parte de las instalaciones de estos tres colegios linenses para supervisar el trabajo de limpieza de choque que se está realizando en los centros docentes.

Esta tarea obedece a la puesta a punto para el reinicio de las actividades docentes tras el paréntesis navideño, previsto para el próximo lunes, día 9 de enero. Durante la huelga de los trabajadores municipales el mes pasado, que duró más de veinte días, solamente se atendieron los servicios mínimos, lo que permitió las garantías necesarias básicas para que las clases continuaran.

Ahora se aprovecha la inactividad en los colegios para llevar a cabo esta limpieza intensiva, que «dejará en óptimas condiciones y con total normalidad el reinicio del curso», según el edil.

Además, agradeció a las limpiadoras «de un lado el estricto cumplimiento de los servicios mínimos y, de otro, el trabajo intensivo que llevan a cabo en estos días».

# Enseñanza

---



- Educación suprimirá las barreras en cuatro colegios

EL CORREO DE ANDALUCÍA - 18



- El Sebastián de Córdoba añadirá un nuevo edificio en el tercer trimestre

IDEAL DE JAÉN - 15



- El Ayuntamiento amplía la atención a menores en riesgo de exclusión social

LA VOZ DE JEREZ - 6



- La Junta invertirá millones de euros en la reforma y ampliación de un colegio en Álora

MÁLAGA HOY - 20



- La Junta invertirá más de dos millones de euros en ampliar un colegio de Álora

SUR - 12



## PLAN DE ACCESIBILIDAD

## Educación suprimirá las barreras en cuatro colegios

SEVILLA ■ La Consejería de Educación, a través del Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos (ISE), ha licitado las obras de eliminación de barreras arquitectónicas en cuatro centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP) de la provincia de Sevilla.

Dos de ellos, el CEIP Zurbarán y el Híspalis se encuentran ubicados en la capital hispalense,

mientras que los otros dos, el Guadalquivir y el Ana Josefa Mateos Gómez, se localizan en los municipios de Mairena del Aljarafe y El Cuervo, respectivamente. Según ha detallado la Administración autonómica, el presupuesto global de licitación previsto es de 205.048,57 euros y dará trabajo a cinco personas.

El primero de los centros objeto de reforma será el Zurbarán,

ubicado en la barriada de La Oliva en la capital, contará con un presupuesto de licitación previsto de 63.129,12 euros. En este colegio, que alberga 410 alumnos de educación de Primaria, además de un elevador, se instalará una nueva rampa de entrada al gimnasio. Por su parte, en Mairena del Aljarafe, las obras del Guadalquivir dispondrán de un presupuesto previsto en la licitación

de 52.135,52 euros. Este centro, con un total de 718 alumnos matriculados, es el de mayor capacidad de los cuatro en los que se mejorará la accesibilidad.

El tercer colegio que verá eliminadas las barreras arquitectónicas será el Ana Josefa Mateos Gómez de El Cuervo, contará con un presupuesto estimado de 45.430,94 euros, tras la intervención verán mejorados sus ac-

cesos al centro los 246 estudiantes matriculados en este curso.

Para terminar, el Híspalis de Sevilla Este también adecuará su accesibilidad gracias a la inversión de 43.352,99 euros que recibirá, un colegio que cuenta con 569 alumnos.

Todas estas actuaciones están cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder).



# El Sebastián de Córdoba añadirá un nuevo edificio en el tercer trimestre

Después de las vacaciones de Semana Santa allí podrá ponerse en marcha el servicio de comedor escolar

:: ALBERTO ROMÁN

**ÚBEDA.** Las obras de construcción de un edificio anexo al colegio público Sebastián de Córdoba de Úbeda (conocido popularmente como la Explanada) marchan a buen ritmo y, si todo sigue según lo previsto, las nuevas dependencias podrán equiparse y utilizarse en el tercer trimestre del curso actual, es decir, inmediatamente después de las vacaciones de Semana Santa.

Con ello se podrá poner en marcha el comedor escolar, un servicio muy demandado por los padres que en septiembre no se pudo reanudar y que dispondrá de un espacio mucho más amplio.

## 1,3 millones

Así lo destacó ayer la delegada provincial de Educación, Angustias María Rodríguez, que visitó el centro por la mañana para conocer el estado de las actuaciones. De esta forma, mostró su satisfacción por lo avanzado que está todo, recordando que en este proyecto la Junta de Andalucía invierte más de 1,3 millones de euros entre obra y equipamientos. Se enmarca dentro del Plan Mejor Escuela que la Consejería de Educación, a través del Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos (ISE Andalucía), desarrolla en la comunidad autónoma.

## Planta baja y dos más

Una vez que se realizaron diferentes intervenciones de mejora y remodelación en el edificio central del colegio para que se pudiera iniciar el curso con normalidad, se empezó a construir el edificio anexo después de demoler el que había. Tras la excavación para los cimientos se han levantado dos plantas sobre la planta baja y ahora se está en el momento de distribuir y cerrar



Visita a las obras del nuevo edificio. :: ROMÁN

## Una alternativa provisional al comedor escolar

Debido a las obras y a la redistribución de espacios de forma provisional hasta que éstas finalicen, los alumnos del Sebastián de Córdoba se están apañando sin comedor escolar, algo que se espera resolver para el tercer trimestre. Dado que esto complicaba el día a día de muchos padres y madres, se les buscó una alternativa de entretenimiento para sus hijos, que funciona a mediodía mientras ellos

salen de trabajar y pueden organizarse para ir a recogerlos.

Concretamente, la dirección del colegio y la Asociación de Madres y Padres de Alumnos decidieron tomar cartas en el asunto teniendo en cuenta la previsión de que no habría comedor durante los dos primeros trimestres del presente curso 2011-2012. Así, todos los días se desarrolla una actividad en cuanto acaban las clases, que comienza a las dos y finaliza a las tres y cuarto de la tarde. Durante este tiempo los escolares están atendidos por un monitor y llevan a cabo actividades lúdicas hasta que acuden las familias a por ellos.

## AMPA

► **Se había quedado pequeño:** La presidenta de la Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA) del Sebastián de Córdoba, Emilia Jiménez, también mostró su satisfacción por el ritmo de las obras, asegurando que eran muy necesarias porque el centro «se había quedado pequeño». Además, agradeció el trabajo que han venido haciendo los anteriores responsables del colectivo, pues esta demanda de ampliación viene de largo.

espacios. Todo ello se está haciendo tomando las medidas oportunas para garantizar la seguridad de los alumnos.

Esta ampliación del colegio público Sebastián de Córdoba consiste en la creación de un salón de sus múltiples (SUM), un comedor-cocina, despachos de dirección y jefe de estudios, secretaría, conserjería, aula de educación especial, aula de audición y lenguaje, 4 aulas polivalentes de Primaria, biblioteca, sala de profesores y aseos, una nueva sala de calderas, una salida de incendios para el edificio principal y un porche para comunicar las edificaciones existentes mediante un sistema de pasarela.

## Obras previas

Esto se une a los espacios que se reformaron antes de iniciarse el curso, que fueron 8 aulas de Infantil, sala de usos múltiples de Infantil, 9 aulas de Primaria, 2 aulas de pequeño grupo, dependencias de la Asociación de Madres y Padres de Alumnos, aula de recursos y aseos. De esta forma, en total se intervendrá en 3.184 metros cuadrados (2.061 reformados y 1.123 ampliados), lo que permitirá la creación de 25 nuevos puestos escolares.

Por tanto, el centro contará con los espacios necesarios para albergar a 525 estudiantes. El Sebastián de Córdoba tiene dos líneas de Infantil y Primaria, aunque hay cursos en los que existe algún aula más.



# El Ayuntamiento amplía la atención a menores en riesgo de exclusión social

**Bienestar pondrá en marcha varios programas para mejorar el servicio que incluyen actividades directas con niños y jóvenes**

:: L. V.

**JEREZ.** La delegada de Bienestar Social, Igualdad y Salud, Isabel Paredes, ha anunciado que la UTE de empresas Servidepend y Residencial de Cataluña 2 se hará cargo del servicio del Programa Municipal de Atención Socioeducativa con Menores en Riesgo Social (Sadij), tras aprobarse su adjudicación en la última junta de gobierno local. La llegada de la UTE de empresas va a permitir ampliar los programas de este servicio. Hasta ahora, el Sadij contemplaba cuatro actuaciones: actividades grupales con menores, proyectos de inserción social, proyecto de escuela en familia y el programa de prevención de conductas violentas.

A partir de este momento, la nueva UTE realizará programas de gran importancia para los servicios sociales como son: el programa de control y prevención del absentismo y el programa para la detección y prevención del maltrato infantil desde el centro educativo. Además, se aumenta la zona de actuación de uno de los programas anteriores con las actividades grupales directas con menores de 6 a 10 años en las zonas norte y sur a las que se sumará la zona centro, donde los nuevos análisis sociales realizados por la delegación han detectado problemas de riesgo social en la población menor.

El Servicio Municipal de Atención Infantil y Juvenil (Sadij) tiene como finalidad intervenir, desde el ámbito de la educación social, en situaciones de desadaptación

que requieren una prevención secundaria, complementando las intervenciones que se hacen sobre la familia desde los Servicios Sociales. Este servicio persigue facilitar un desarrollo integral de aquellos menores a quienes se atiende, promoviendo tanto el desarrollo de sus capacidades personales como sus habilidades sociales, con un especial hincapié en ayudarles a conseguir una adaptación a la realidad y evitar el fracaso escolar como forma de prevenir posibles situaciones de exclusión social.

Entre los objetivos generales de este programa municipal se encuentra la detección temprana de cualquier situación que pudiera es-

tar dificultando el desarrollo personal o la integración social de los menores de familias usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios. También, tiene como objetivo promover en los menores la adquisición de habilidades que favorezcan su desarrollo personal, familiar y social.

## Colaboración de la familia

Asimismo, el programa persigue la colaboración entre los padres y profesionales para hacer efectivo el apoyo a los niños/as y adolescentes reforzando estas figuras como modelos positivos. Un objetivo destacable es el de favorecer espacios de colaboración, principalmente

en el ámbito educativo, a fin de trabajar la prevención de conductas violentas y la resolución de conflictos. Los destinatarios de esta iniciativa son niños y niñas de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años, que pertenezcan a familias usuarias de cualquiera de los programas de los Servicios Sociales Comunitarios.

El adjudicatario, según establece el pliego de condiciones, queda obligado desde el inicio de la prestación a tomar a su cargo, mediante subrogación de los contratos de trabajo, a todo el personal que se encuentre prestando sus servicios en el Servicio de Atención de Día Infantil y Juvenil (Sadij).



Los técnicos trabajarán con escolares de 5 a 17 años. :: JAVIER FERGO



## EDUCACIÓN

# La Junta invertirá 2 millones de euros en la reforma y ampliación de un colegio en Álora

Habrà una nueva planta con nuevas aulas, un gimnasio, biblioteca o almacén

Redacción / MÁLAGA

La Consejería de Educación, a través del Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios

Educativos (ISE Andalucía), ha licitado, por 2.382.603 euros y un plazo de ejecución de 12 meses, las obras de reforma y ampliación del Colegio de Educación Infantil y Primaria (CEIP) Guadalhorce, situado en el municipio malagueño de Álora. En este centro de tipología C1-SD1

—un grupo por cada nivel de Infantil, Primaria y Secundaria— se ejecutará una ampliación y remodelación que abarcará la construcción de una nueva planta en el nivel cero del edificio, con tres aulas de Educación Infantil con sus espacios comunes y aseos integrados, biblioteca,

conserjería, recursos y almacén, así como un vestíbulo principal y núcleo de comunicación vertical con el resto de plantas del centro, según han informado desde la Consejería de Educación.

En la planta primera, se creará un nuevo gimnasio con vestuarios en edificio exento. Ade-

más, se reorganizarán los espacios ya existentes en este primer nivel que ocupan las zonas de comedor, cocina, sala de usos múltiples y aseos, aprovechando la cubierta del nivel inferior casi en su totalidad. Por otro lado, en la segunda planta, se modificará la distribución del área administrativa y de profesorado, que pasa a estar centralizada, quedando libres los espacios ocupados actualmente por la zona de profesorado en el nivel tres, que se destinará a un aula de pequeño grupo.





# La Junta invertirá más de dos millones de euros en ampliar un colegio de Álora

■ **C. MARTÍN**

**ÁLORA.** Los alumnos del CEIP Guadalhorce, ubicado en Álora, podrán disfrutar en 2013 de un colegio casi nuevo. No en vano, la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, a través del Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos (ISE Andalucía) ha licitado por 2.382.603,69 euros las obras de am-

pliación y remodelación del centro educativo, una actuación que empleará a 42 personas.

Las obras en el centro, que tendrán un plazo de ejecución de un año, supondrán la construcción de una nueva planta en el nivel cero del edificio con tres aulas de Educación Infantil, aseos integrados, espacios comunes, biblioteca, conserjería, re-

cursos, almacén y vestíbulo. Esta planta estará comunicada con el resto de las plantas del centro. En la primera, se creará un nuevo gimnasio y se reorganizarán los espacios ya existentes en este primer nivel que ocupan las zonas de comedor, cocina, sala de usos múltiples y aseos, aprovechando la cubierta del nivel inferior casi en su totalidad.

Por otro lado, en la segunda planta, se modificará la distribución del área administrativa y de profesorado, que pasa a estar centralizada quedando libres los espacios ocupados actualmente por la zona de profesorado en el nivel 3, que se destinará a un aula de pequeño grupo. El centro, con capacidad para 275 alumnos, es de tipología C1-SD1; es decir, un grupo por cada nivel de Infantil, Primaria y Secundaria.

Esta actuación está cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) y se encuentra incluida en el Plan de Oportunidades Laborales en Andalucía (Plan OLA).

